

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
34. JAHRGANG
H 20155

BWP

3 / 2005

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

Jugendliche in Ausbildung!

Kommentar
Was zu tun bleibt ...

Blickpunkt
Mehr Ausbildung durch verkürzte
oder gestufte Ausbildungsberufe?

Thema u.a.
Ausbildungsplatzsituation

Ausbildungsreife –
Numerus clausus für Azubis?

Ausbildungsprogramm STARegio

Chance Grenzregion

Diskussion
Modell für einen europäischen und
nationalen Qualifikationsrahmen

 **Ausbilden jetzt**
Erfolg braucht alle

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

► **KOMMENTAR**

- 03** HELMUT PÜTZ
Was zu tun bleibt ...
Die Situation der beruflichen
Bildung in Deutschland ist noch längst nicht zufriedenstellend

► **BLICKPUNKT**

- 05** FOLKMAR KATH
Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte
Ausbildungsberufe?

► **THEMA: JUGENDLICHE IN
AUSBILDUNG!**

- 09** Ausbildungsoffensive 2005
Neue Ausbildungsplätze schaffen steht weiterhin
an oberster Stelle
- 10** VERENA EBERHARD, ANDREAS KREWERTH,
JOACHIM GERD ULRICH
„Man muss geradezu perfekt sein, um eine
Ausbildungsstelle zu bekommen“
Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber
- 14** LUTZ BELLMANN, ULRICH DEGEN, SILKE HARTUNG
Mehr Transparenz auf der Angebotsseite des
Ausbildungsmarktes
Erfassung von betrieblicher Berufsausbildung
im IAB-Betriebspanel
- 19** LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG, KAREN SCHOBER,
REINHARD HILKE
Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis?
Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen
und Sachverhalten
- 24** CHRISTOPH ACKER, KORNELIA RASKOPP
Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten
Regionen: Erste Ergebnisse aus STARegio
- 27** GÜNTER ALBRECHT, CHRISTIANE EBERHARDT
Förderung der Berufsbildung durch regionale
Kooperation und Vernetzung
Das Beispiel „Chance Grenzregion“ in „Regio-Kompetenz-
Ausbildung“
- 32** KLAUS BERGER, UTA BRAUN, KLAUS SCHÖNGEN
Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm
Zwischenbilanz des Ausbildungsplatzprogramms Ost

- 36** BRIGITTE SEYFRIED
Jugendliche mit schlechteren Startchancen:
Betriebe als Anbieter von
Berufsausbildungsvorbereitung

- 39** KLAUS SCHÖNGEN
Ausbildungspakt 2004 – eine Bilanz der
Nachvermittlung

- 41** THOMAS BRIEDEN, MOHAMMAD HEIDARI
Zahlreiche Migrant*innenjugendliche in der
Handwerksausbildung
ZWH stärkt interkulturelle Kompetenz und
Konfliktmanagement der Ausbilder

► **DISKUSSION**

- 45** SONJA BRUNNER, FRIEDRICH HUBERT ESSER,
PETER-WERNER KLOAS, DAIKE WITT
Berufliche Bildung für Europa: Modell für einen
europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen

► **HAUPTAUSSCHUSS**

- 49** GUNTHER SPILLNER
Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses
des BIBB am 9. März 2005

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf
des Berufsbildungsberichts 2005 (Beilage)

► **REZENSIONEN**

► **IN EIGENER SACHE**

Auf 99 Seiten ...
BWP verliert streitbaren Begleiter:
Professor Dr. Helmut Pütz geht in den Ruhestand

► **ABSTRACTS**

► **IMPRESSUM/AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BWPplus“,
eine Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB und
Beilagen des W. Bertelsmann Verlages, Bielefeld.



Was zu tun bleibt ...

Die Situation der beruflichen Bildung in Deutschland ist noch längst nicht zufriedenstellend

► Das Ausbildungsjahr 2005 wird bis zum 30. September und danach eher noch schwieriger als 2004. Wenn das von allen Beteiligten an der beruflichen Bildung in Deutschland nicht geleugnet oder schönegeredet würde, wären wir ein gutes Stück weiter und würden den Jugendlichen und ihren Ausbildungs-, Berufs- und Sozialchancen den besten Dienst erweisen. Am Anfang stehen Offenheit, Wahrheit und Mut zu neuen Lösungswegen.

Fast genau vor einem Jahr haben wir im Bundesinstitut für Berufsbildung die Ausbildungsplatzsituation 2004 realistisch, statistisch präzise und wahrheitsgemäß eingeschätzt: Die betriebliche Ausbildungsplatzsituation ist angespannt. Die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt die tatsächliche Ausbildungsplatzsituation nicht genau genug wider, die Zahl der „unversorgten“ Jugendlichen beträgt tatsächlich 100.000 bis 150.000 junge Menschen und die Angebots-Nachfrage-Relation verschlechtert sich.

Eine ähnliche Entwicklung ist für das Ausbildungsjahr 2005 zu erwarten und zu berechnen. Dabei wird anerkannt, wie groß das Bemühen der Verbände der Wirtschaft, der Unternehmen sowie des Staates als Bund und Länder ist und wieder sein wird, um möglichst allen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Ohne den „Nationalen Ausbildungspakt“ wäre die Ausbildungssituation, insbesondere das betriebliche Ausbildungsplatzangebot, erheblich schlechter ausgefallen. Der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vom 16. Juni 2004 muss also auch in diesem Jahr fortgesetzt werden, und ihm ist noch mehr Erfolg zu wünschen als im vergangenen Jahr.

Im Sinne dieser Bemühungen befasst sich dieses BWP-Ausbildungsheft mit der Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen, insbesondere in betriebliche Ausbildungsplätze. Die *Ausbildungsreife* muss verbessert werden; fehlende Ausbildungsreife darf nicht zu andauernder Erfolglosigkeit bei der Vermittlung führen und die Berufsausbildungsvorbereitung in Schulen und Betrieben muss effizienter organisiert werden.

„Wie aus Solisten ein Orchester wird!“ ist Aufforderung und Frage zugleich, wenn es um die *regionale Strukturverbesserung der Ausbildung* geht. Regionale Kooperation und Vernetzung ist unabdingbar und das Programm STARegio ist zum Erfolg verurteilt, wenn nicht weiterhin Energien bei der Ausbildungsplatzbeschaffung vertan werden sollen.

Die *staatlichen Ausbildungsplatzförderprogramme* müssen auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert werden. Die Transparenz der Angebote, aber auch der Nachfrage der Jugendlichen, muss ebenso erhöht und realistisch bewertet werden wie die der häufig ominös glorifizierten „Nachvermittlung“.

Gekürzte oder gestufte, inhaltlich im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen angereicherte oder „abgespeckte“ *Ausbildungsberufe* müssen ideologiefrei und ohne Scheuklappen nur nach ihrem Nutzen für die jungen Menschen und die Betriebe bewertet werden.

Das alles und einiges mehr findet sich in dieser BWP-Ausgabe unter der einprägsamen programmatischen Forderung: **Jugendliche in Ausbildung!**

Es bleibt also viel zu tun, und an erster Stelle steht dabei ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen für alle nachfragenden Jugendlichen.

Zu tun bleibt auch:

Die *Berufsbildungsstatistik* muss offener, ehrlicher und kompletter werden. Die Erhebungsmöglichkeiten müssen umfassender sein, um zu präziseren Aussagen zu gelangen.

Das neue *Berufsbildungsgesetz (BBiG)* hat deutlich verbesserte Chancen eröffnet, das deutsche Berufsbildungssystem weiter zu entwickeln und zu modernisieren.

Nach der gesetzlichen Öffnung ist nun auch klar, dass Zahl und „Gestaltung der Lernorte“ im Berufsbildungssystem – aufbauend auf den beiden Hauptlernorten Betrieb und Teilzeitberufsschule – flexibel und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden können.

Die Möglichkeit der *Ausbildung im Ausland* unter Anrechnung von Ausbildungsteilen ist durch das neue BBiG ebenso geöffnet worden, wie die europäisch geforderte Notwen-

digkeit, *anrechenbare Qualifizierungsbausteine* in europäischer Vergleichbarkeit in die Berufsbildungsinhalte zu integrieren und als Qualitätsstandards grenzüberschreitend zu verankern (ECVET). Hier haben wir in der nächsten Zeit so viel deutsche und europäische Arbeit zu leisten, dass einem Angst und Bange werden kann.

Die einschlägigen Beiträge in dieser BWP-Ausgabe zeigen deutlich, dass *Regionale Berufsbildungskonferenzen* zur Verbesserung des regionalen Dialogs und der Effizienz bei der Schaffung von betrieblichen Ausbildungsplätzen von großem Nutzen gewesen wären. Hier bleibt eine Zukunftsaufgabe für die nächste Novellierung des BBiG. Es gibt Aktivisten und vorbildliche Modelle, aber es gibt auch lahme Akteure in lahmen Regionen, wo Arbeitsagenturen, Kammern, Unternehmen, Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen, berufsbildende Schulen, Gemeinden, kommunale Träger, außer- und überbetriebliche Bildungseinrichtungen sowie private Träger weiterhin unverdrossen nebeneinander her arbeiten.

Auch eine *weitere Entbürokratisierung* unseres Berufsbildungssystems sollte in der Zukunft erfolgen: Mit der Verschlinkung und Reduzierung der Gremien beim Bundesinstitut für Berufsbildung ist bereits ein guter Anfang im neuen Gesetz gemacht worden. Aber noch vielmehr ist möglich. So wäre zum Beispiel die Effizienz bei der Erarbeitung neuer Ausbildungsberufe und neuer Berufsbilder durch die Einbeziehung der Vertreter der Kultusministerkonferenz und der Lehrer an berufsbildenden Schulen in die Sachverständigen-Gremienarbeit beim BIBB von Anfang an erheblich zu steigern. In der Zukunft muss endlich die *Gleichheit* (nicht nur in Sonntagsreden) der *berufsbildenden Schulen* dadurch demonstrativ hergestellt und bewiesen werden, dass in die Kammerabschlussprüfung neben diesem Drittel auch zu einem Drittel das Berufsschulzeugnis und zu einem weiteren Drittel das betriebliche Ausbildungszeugnis voll angerechnet werden. Überhaupt sollte man den Lehrern an berufsbildenden Schulen ein volles Stimmrecht in allen Gremien und Ausschüssen einräumen, damit die Gleichheit fachpraktischer und fachtheoretischer Ausbildung gewährleistet wird. Ebenso muss die Kammerprüfung für Absolventen vollzeitschulischer Berufsausbildung obligatorisch werden, wenn sie den Vorgaben der Ausbildungsordnungen als Rechtsverordnungen des Bundes und der Rahmenlehrpläne der Länder entspricht. Dazu ist es allerdings auch erforderlich, dass in Zukunft möglichst alle Gesundheits- und Pflegeberufsausbildungen, wo immer das möglich ist, in dualer Form organisiert werden.

Das „*Berufskonzept*“ (Berufsprinzip) ist von wachsender Bedeutung für die erste, grundlegende Berufsbildung, auch wenn es für die spätere Berufstätigkeit immer mehr an



HELMUT PÜTZ

Prof. Dr. phil., Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn

Berufsbildung benötigt ein Drei-Säulen- Modell

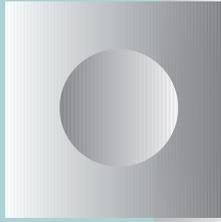
Bedeutung verliert. Mit ihm werden berufs- und fachübergreifende Qualifikationen, Berufsreife und Kompetenz ebenso vermittelt wie berufliche Sozialisation und die Fähigkeit zu beruflicher Weiterbildung, zu Lebens-

langem Lernen, zu Mobilität und Flexibilität. Nur durch eine solche Sichtweise kann das Berufsprinzip auch für die Zukunft glaubwürdig gesichert werden.

Die jetzt vorhandene *Finanzierung der Berufsausbildung*, die auf mehrere Schultern verteilt ist (mit wachsendem staatlichen Anteil), muss als einzelbetriebliche Finanzierung dadurch gesichert werden, dass die Gerechtigkeitslücke zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben durch freiwillige Vereinbarungen und Regelungen der Unternehmen und Organisationen der Wirtschaft geschlossen wird. Dann wird auch eine staatliche Umlagefinanzierung nicht nur überflüssig sein, sondern auch aus der politischen Diskussion verschwinden.

Deutschland benötigt ein *Berufsbildungssystem mit drei Säulen*: Kernsäule dieses Systems der Zukunft soll das weiterentwickelte und modernisierte Duale System sein. Daneben brauchen wir ein hocheffizientes außerbetriebliches Ausbildungssystem für die Jugendlichen eines Altersjahrgangs, die in der betrieblichen und teilzeitberufsschulischen Ausbildung nicht Fuß fassen können. Ein solches System muss auch von den Enthusiasten der dualen Ausbildung gewollt und unterstützt werden und es darf nicht als seine armselige Schwester behandelt werden. Diejenigen Jugendlichen, die es besonders schwer haben, eine Ausbildung abzuschließen, können hier durch spezielle Betreuung erfolgreich lernen, wobei der Betrieb mit seinen hohen Anforderungen in Produktion und Dienstleistung durch den außerbetrieblichen Lernort ersetzt wird. Dritte Säule des deutschen Berufsbildungssystems der Zukunft wird ein ausgebauten System vollzeitschulischer Ausbildung in Berufsfachschulen, Berufskollegs usw. sein. Nicht wertlose Kurzpraktika werten diese „Berufsfachschule-Plus“ auf, sondern alternierende Phasen fachpraktischer und fachtheoretischer Ausbildung in beruflichen Vollzeitschulen, die automatisch einmünden in die gemeinsame Kammer- und Schulabschlussprüfung, in Berufsfähigkeit und in gleichwertige Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt.

Es bleibt also viel zu tun in der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung unseres Landes. Der Lohn dafür wird auch in Zukunft sein: Ein effizientes und modernes Berufsbildungssystem, immer wieder gut ausgebildete junge Generationen und ein hochqualifizierter Fachkräftenachwuchs, der über Kompetenzen verfügt, flexibel und mobil auf die Arbeitsmarktveränderungen zu reagieren und aufgrund der Ausbildung nach den Prinzipien des Berufskonzepts zu lebenslangem Weiterlernen befähigt ist. ■



Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe?

► Über den Einfluss verkürzter bzw. gestufter Ausbildungsgänge auf Qualität und Quantität des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots wird gegenwärtig wieder einmal zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften heftig gestritten. Bieten sie nicht nur schwer vermittelbaren Jugendlichen adäquate Qualifizierungschancen, sondern auch der Wirtschaft Möglichkeiten, den von ihr beklagten Qualifikationsdefiziten vor allem im Dienstleistungsbereich wirkungsvoll zu begegnen? Oder bedeuten sie eine arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitisch falsche Weichenstellung, die sowohl die Herbeiführung gleicher Bildungschancen für alle Jugendlichen als auch die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs negativ beeinträchtigt?

Berufsbildungspolitischer Rückblick

Mitte der 90er Jahre vollzog sich auf dem Ausbildungsstellenmarkt eine abrupte Kehrtwende. Eine bis dahin durch geburtenschwache Jahrgänge bestimmte Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung schlug gleichsam über Nacht als Folge einer rezessiven Konjunktorentwicklung und eines gleichzeitig wieder einsetzenden demografisch

bedingten Nachfrageanstiegs ins Gegenteil um. Parallel dazu erfuhr die berufsbildungspolitische Diskussion einen Paradigmenwechsel. Konzentrierte sich diese bis dahin darauf, durch geeignete ordnungspolitische Maßnahmen die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Schulabgänger attraktiver zu gestalten, galt es nunmehr wieder, die betriebliche Ausbildungsbereitschaft verstärkt zu aktivieren.¹

Ein von den Sozialparteien unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 1994 erarbeiteter Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Ausbildungsnachfrage verschwand aus dem Blickfeld, während die jeweiligen altbekannten Forderungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum wiederholten Male in das Zentrum der Diskussion rückten. Die Gewerkschaften erneuerten ihre Forderung nach einer gesetzlich geregelten betrieblichen Abgabe-Umlagefinanzierung; die Arbeitgeberverbände reklamierten aufs Neue die verstärkte Einführung zweijähriger Berufe als Qualifizierungschance für leistungsschwächere Schulabgänger.

Verkürzte Ausbildungsberufe sehen einen Berufsabschluss schon nach zwei Jahren Ausbildungsdauer vor. Die Verkürzung ergibt sich durch weniger komplexe Inhalte, insbesondere hinsichtlich der theoretischen Fachkenntnisse. Die Ausbildung soll leistungsschwachen Jugendlichen oder solchen mit eingeschränkter Ausbildungsreife angeboten werden.

Gestufte Ausbildungsberufe sind dreijährige Berufe, die schon nach zwei Jahren einen Berufsabschluss ermöglichen, gleichzeitig aber die Option sowohl für den Betrieb als auch für den Auszubildenden vorsehen, die Ausbildung nach erfolgreich absolvierter erster Stufe bis zum vollständigen Abschluss fortzusetzen. Der Ausbildungsvertrag kann sowohl über drei (beide Stufen) als auch über zwei Jahre (erste Stufe) abgeschlossen werden.



FOLKMAR KATH

Dipl.-Politologe, Leiter der Abteilung „Struktur und Ordnung der beruflichen Bildung“ im BIBB

Die Bundesregierung und die politischen Parteien wurden auf beiden Feldern aktiv. Während der von den Koalitionsfraktionen vorgelegte, im Frühjahr 2004 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Entwurf eines Finanzierungs-gesetzes nach Einspruch durch den Bundesrat und Abschluss des nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenach-wuchs nicht weiter verfolgt wurde, ergriff das Bundes-ministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Früh-jahr 2003 gegen den Widerstand der Gewerkschaften die Initiative zur Erarbeitung einer Reihe von Ausbildungsord-nungen für zweijährige Berufe, die bereits seit längerem vom Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbil-dung (KWB) vorgeschlagen worden waren.

Die Grundlage dafür lieferte eine im wirtschaftspolitischen Teil des Koalitionsvertrages aus dem Jahr 2002 getroffene Vereinbarung der Regierungsparteien zu einer Mittelstands-initiative, mit der unter anderem die Einführung „differen-zierterer, zweijähriger Ausbildungsberufe“ vorangetrieben werden sollte.

Zweijährige Ausbildungsberufe und Konsensprinzip

Die konkrete Umsetzung der ordnungspolitischen Ziele im Regierungsprogramm ist inzwischen erfolgt, allerdings weit gehend unter Aufgabe des Konsensprinzips. Mit dem Be-ginn des Ausbildungsjahres 2004/2005 sind ebenso wie im Vorjahr fünf neue bzw. modernisierte Ausbildungsordnun-gen für zweijährige Berufe in Kraft getreten, deren Anfor-derungen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft ebenso gerecht werden sollen wie dem Lernvermögen von lei-stungsschwächeren Jugendlichen (vgl. Kasten).

Neue und modernisierte zweijährige Ausbildungsberufe

2004

- Fahrradmonteur/-in (neu)
- Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in (neu)
- Maschinen- und Anlagenführer/-in (neu)
- Fachlagerist/-in (modernisiert)
- Verkäufer/-in (modernisiert)

2005

- Änderungsschneider/-in (neu)
- Servicefahrer/-in (neu)
- Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (modernisiert)
- Polster- und Dekorationsnäher (mo-dernisiert)
- Produktfachkraft Chemie (moderni-siert)

Mit dem Erlass dieser neuen Ausbildungsordnungen ist die Bundesregierung als Verordnungsgeber erstmals seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 1969 wegen der Wei-gerung der Gewerkschaften, an entsprechenden Neuord-nungsverfahren mitzuwir-ken, vom bis dahin erfolg-reich praktizierten Grund-satz abgewichen, nur im Konsens zwischen Arbeitge-bern und Gewerkschaften erarbeitete Ausbildungsord-nungen in Kraft zu setzen. Dieses Prinzip hatte wegen der diametral gegensätz-lichen Auffassungen von

Arbeitgebern und Gewerkschaften über die vermeintlichen Konsequenzen einer die Ausbildungsdauer differenzieren-den Ordnungspolitik in der Vergangenheit nennenswerte Aktivitäten im Hinblick auf die nach dem Berufsbildungs-gesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) grund-sätzlich möglichen Neuordnung zweijähriger und gestuf-ter Ausbildungsberufe weitgehend verhindert.² So wurden zwischen 1969 und 2003 nur vier von den insgesamt noch geltenden 22 zweijährigen Ausbildungsberufen neu geord-net und nur zwölf Ausbildungsordnungen für gestufte Be-rufe, insbesondere in der Bau- und Textilbranche, erlassen.

Empirische Ergebnisse liefern keine schlüssigen Aussagen

Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber vermögen sich in ihrer Argumentation nicht auf empirisch gesicherte Erkenntnisse zum Qualifikationsbedarf und den Verwer-tungschancen derartiger Ausbildungsberufe zu stützen. Zwar können beide Seiten ihre Position an einzelnen Indi-katoren monokausal festmachen, sie können aber keine schlüssigen, auf umfassenden Forschungsergebnissen be-ruhende Beweise ins Feld führen. Im Rahmen eines For-schungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur „Akzeptanz von zweijährigen betrieblichen Aus-bildungsgängen“ wird gegenwärtig versucht, einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion zu leisten³; die unter-schiedlichen Positionen der Sozialparteien werden schon deswegen nicht grundlegend revidiert werden, weil die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB dem Projekt ihre Zustimmung versagt hatten. Die letzte von Helmut PÜTZ davor durchgeführte umfassende Analyse da-tiert aus dem Jahr 1993. Sie gelangte zu dem Ergebnis, dass für zweijährige Ausbildungsberufe kein dringender, allgemeiner Bedarf besteht.⁴ Eine andere, aktuellere Ein-schätzung vermittelt das Ergebnis einer Umfrage des Insti-tuts der Deutschen Wirtschaft (IW) bei 633 Betrieben aus dem Jahr 2002. Danach würden 62% auf zwei Jahre ver-kürzte Ausbildungsberufe begrüßen, während 16% sie für nicht erforderlich halten.⁵

Betrachtet man den Anteil von zweijährigen oder gestuften Berufen an den jeweils neu abgeschlossenen Ausbildungs-verträgen, so ergibt sich eine Quote von 3,2% im Jahre 1994, die auf 6,3% (36.095 von insgesamt 572.980) 2004 kontinuierlich angestiegen ist. Aber: Für die 2004 in Kraft getretenen Berufe Maschinen- und Anlagenführer und Fahrradmonteur hatte die Wirtschaft insgesamt 5.000 Aus-bildungsverträge prognostiziert; erreicht wurden im ersten Anlauf 715. Auch weitere Daten scheinen dagegen den Gegnern verkürzter oder gestufter Ausbildungsberufe Recht zu geben, denn drei Viertel aller dieser Ausbildungsver-hältnisse konzentrieren sich auf vier Berufe: Verkäufer/-in,

Ausbildungsstellen 2004 in ausgewählten zweijährigen Berufen

Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung

	BIBB-Statistik zum 30. 9. 2004			BA-Statistik zum 30. 9. 2004						Relativer Anteil der gemeldeten außerbetrieblichen Stellen in den neuen Verträgen		Total
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge			Gemeldete betriebliche Stellen			Gemeldete außerbetriebliche Stellen			West	Ost*	
	West	Ost*	Bund	West	Ost*	Bund	West	Ost*	Bund			
Verkäufer/-in	12.327	4.832	17.159	7.897	1.049	8.946	1.240	3.259	4.499	10,1	67,4	26,2
Fachkraft im Gastgewerbe	1.239	2.409	3.648	1.376	924	2.300	318	2.144	2.462	25,7	89,0	67,5
Handelsfachpacker/-in und Fachlagerist/-in	2.230	1.241	3.471	1.848	443	2.291	325	872	1.197	14,6	70,3	34,5
Teilezurichter/-in	1.207	1.187	2.394	668	92	760	390	1.120	1.510	32,3	94,4	63,1
Maschinen- und Anlagenführer/-in ¹	406	159	565	260	33	293	24	92	116	5,9	57,9	20,5
Fahrradmonteur/-in ²	68	82	150	218	32	250	27	105	132	k. A.	k. A.	.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit

* mit Berlin

¹ 2004 in Kraft getreten

² 2004 in Kraft getreten; enthält innerhalb der BA-Statistik auch den Zweiradmechaniker/-in (Fahrradtechnik); deshalb ist es auch nicht möglich den relativen Anteil der gemeldeten außerbetrieblichen Stellen an den neuen Verträgen für den Beruf Fahrrad-Monteur/-in auszuweisen.

mit fast der Hälfte aller dieser Ausbildungsverhältnisse, Fachkraft im Gastgewerbe, Teilezurichter/-in und Handelsfachpacker/-in.

Relativ hoch ist nach einer für das Jahr 2004 vorgenommenen Berechnung die Zahl außerbetrieblicher Ausbildungsverträge. Dies gilt insbesondere für die östlichen Bundesländer. Bei dem Teilezurichter/der Teilezurichterin betrug der Anteil der gemeldeten außerbetrieblichen Stellen an den neuen Verträgen in den neuen Ländern und Berlin 94 % (in den alten Ländern 32 %), beim Verkäufer/der Verkäuferin und der Fachkraft im Gastgewerbe lag dieser Anteil bei 67 % bzw. 89 % (im Westen 10 % bzw. 25 %). Bei dem Handelsfachpacker/der Handelsfachpackerin und dem Fachlageristen/der Fachlageristin waren es im Osten 70 % und im Westen 15 % (vgl. Tabelle).

Der hohe Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsverträge in den genannten Berufen ist offensichtlich auch der Grund für hohe Arbeitslosenquoten nach der Abschlussprüfung. Die Qualifikation wurde von den Betrieben nicht abgefordert. So betrug die Arbeitslosenquoten nach einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2002 bei der Fachkraft im Gastgewerbe 24 %, beim Teilezurichter 20 %, beim Handelsfachpacker 18 % und beim Verkäufer/bei der Verkäuferin 11 %.

Betrachtet man die Ausbildungsberufe, bei denen die Jugendlichen schon nach dem zweiten Ausbildungsjahr über einen Abschluss verfügen würden, ist auch hier festzustellen, dass die Zahl der Ausbildungsabschlüsse über die erste Stufe mengenmäßig kaum ins Gewicht fallen. Das zeigt die Regelung in der Bauwirtschaft. Der entsprechende Anteil der auf die Ausbildungsgänge zum Hoch- bzw. Tiefbau-

facharbeiter entfallenden Verträge an der Gesamtzahl der Auszubildenden in den Bauberufen weist nur ganz geringe Besetzungszahlen auf. Dabei bleibt unklar, von wie vielen Betrieben bzw. Auszubildenden die Option zur Fortsetzung der Ausbildung in der zweiten Stufe, die mit der Facharbeiterprüfung abschließt, wahrgenommen wird. Nach Angaben der Bauverbände beträgt die Quote in der Bauindustrie weit mehr als 90 % und im Handwerk annähernd 100 % der betrieblichen Auszubildenden.

Pro und Contra verkürzte bzw. gestufte Ausbildung

Die *Befürworter* neuer verkürzter und gestufter Ausbildungsberufe verweisen nicht zu Unrecht darauf, dass es sich bei den traditionellen zweijährigen Ausbildungsberufen in der Mehrzahl um veraltete, nicht mehr arbeitsmarktfähige Berufsbilder handelt, für die kein Qualifikationsbedarf mehr besteht. Durch wirtschaftlichen und technologischen Wandel seien jedoch neue Beschäftigungsfelder, insbesondere im Dienstleistungssektor, entstanden, für die bisher keine adäquaten, geregelten Qualifizierungswege geschaffen wurden. Grundsätzlich seien neue Ausbildungsordnungen heute sowohl für Jugendliche als auch für die Betriebe zu anspruchsvoll. Die Folge davon sei ein Verlust an Attraktivität der dualen Ausbildung durch einen Rückgang betrieblicher Ausbildungsaktivitäten, wodurch in zunehmendem Maße leistungsschwächere Ausbildungsnachfrager unversorgt blieben. Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Inhalten könnten auch nicht oder nicht mehr

ausbildende Betriebe motivieren, sich (wieder) an beruflicher Qualifizierung zu beteiligen. Durch Verbesserung der Startchancen (markt)benachteiligter Jugendlicher werde ihre Beschäftigungsfähigkeit gefördert und damit drohender Arbeitslosigkeit und unqualifizierter Berufstätigkeit begegnet. Grundsätzlich sollten entsprechende Ausbildungsordnungen so konzipiert werden, dass die Anschlussfähigkeit an drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung möglich bleibt. Im Sinne dieser Zielsetzung wird das Modell der Stufenausbildung als besonders geeignet angesehen.

Die *Gegner* verkürzter und gestufter Ausbildungsberufe sehen in diesem Weg die falsche, von kurzfristigen ökonomischen Interessen geleitete Antwort auf den langfristig prognostizierten Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Eine derartige Ordnungspolitik verschlechtere die Qualität der

Ausbildungsangebote mit nachfolgender Verdrängung von voll ausgebildeten Fachkräften. Sofern verkürzte Ausbildungen nur als abgespeckte Versionen voll qualifizierender Ausbildungsgänge entwickelt werden, entstünden Substitutionseffekte, so dass keine Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes erfolge. Langfristig verschlechtere sich das Qualifizierungsniveau der Beschäftigten. Daraus entstehe ein der wirtschaftlichen Leistungskraft der Unternehmen abträglicher Fachkräftemangel. Benachteiligte Jugendliche würden durch „Schmalspurausbildung“ nicht im ausreichenden Maße gefördert.

Gerade in diesem Mangel wird der entscheidende Nachteil im Vergleich zu

dem im Zusammenhang mit verkürzter Ausbildung häufig angeführten Schweizer Qualifizierungsmodell erkannt. Individualisierung erfolgt hier über spezifische kognitive Schulung (Stützkurse) oder durch „Fachpersonen für soziokulturelle Probleme“. Zielgruppe sind die rund 15 % der Jugendlichen, die ohne Abschluss der Sekundarstufe II bleiben. Immanentes Ziel dieser „berufspraktischen Bildung“ mit „Attest“-Abschluss ist der sich anschließende Übergang in den „normalen“ Lehrberuf, der dann mit dem „eidgenössischen Fähigkeitszeugnis“ abschließt.⁶

Erkennbare Perspektiven

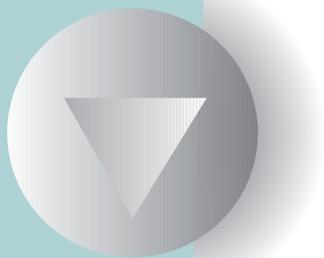
Die Zahl der Ausbildungsverträge hat in 2004 erstmals nach einem jahrelangen kontinuierlichen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr wieder zugenommen, ohne dass damit ein im Hinblick auf die Nachfrage befriedigendes Gesamtergebnis erzielt wurde. Hierbei lässt sich auch keine Antwort auf die strittige Frage ableiten, ob Berufe mit kürzerer Ausbildungsdauer oder gestufter Ausbildung tatsächlich als Chance für Ausbildung taugen oder nicht. So berechtigt die Kritik der Gewerkschaften auf die gemessen an den Prognosen der Arbeitgeber bescheidene Zahl von Ausbildungsabschlüssen in den neu in Kraft getretenen verkürzten Ausbildungsberufen auch erscheint, so richtig ist zunächst auch der Hinweis der Arbeitgeberseite auf ein in diesen Fällen nicht kurzfristig reagierendes betriebliches Angebotsverhalten.

Insofern bleibt also abzuwarten, wie sich die Angebots-Nachfrage-Relation und damit eng verbunden die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen zweijähriger Berufe bei den in Rede stehenden Ausbildungsberufen weiter entwickelt. Das bedeutet auch, dass sich Umfang und Tempo von Aktivitäten zur Neuordnung verkürzter oder gestufter Ausbildungsberufe an der Entwicklung dieser Relation daran orientieren sollten, um auch das bewährte Konsensprinzip nicht über Gebühr zu strapazieren. Die Zielsetzung, auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Qualifizierungschance zu bieten, kann auch über andere, systemadäquate Wege erreicht werden, die in der verengten Sichtweise auf verkürzte und gestufte Ausbildung nicht übersehen werden dürfen. Hingewiesen sei hierbei insbesondere auf die seit 2003 gesetzlich neu geregelte Berufsausbildungsvorbereitung in Form von auch betrieblich zu vermittelnden Qualifizierungsbausteinen, die den Übergang in eine voll qualifizierende Ausbildung und damit den Anschluss an eine dreijährige Ausbildung ermöglichen.⁷

Die gesetzliche Einbindung des BIBB und damit der Berufsbildungsforschung in die Neuordnung von Ausbildungsberufen sollte von allen an der Berufsbildung Beteiligten offensiv genutzt werden. Das erfordert auch deren uneingeschränkte Unterstützung von Untersuchungen darüber, ob eine verkürzte Ausbildungsdauer und ein abgesenktes Niveau der Ausbildungsanforderungen tatsächlich dem zukünftigen Fachkräftebedarf gerecht werden und damit Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe eine Steigerung erfahren werden, über die allen Jugendlichen eine aussichtsreiche Berufsperspektive eröffnet werden kann. Das könnte wesentlich dazu beitragen, die kontroverse, entweder von tarif- und sozialpolitischen Interessen bestimmte oder weit gehend an Glaubenssätzen orientierte und damit spekulative Diskussion über den Wert von Berufen mit kürzerer Dauer oder gestufter Ausbildung zu versachlichen. ■

Anmerkungen

- 1 Kath, F.: *Berufsbildung zwischen Konflikt und Konsens*. In: *30 Jahre Berufsbildungs- und Arbeitsförderungs-gesetz – 30 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung*, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2000, S. 88 f.
- 2 *Eine Ausnahme bildet Verkäufer/Verkäuferin. Das Gesamtkonzept umfasst hier auch Kaufmann/-frau im Einzelhandel (drei Jahre) mit gemeinsamen Qualifikationen und Durchstiegsmöglichkeiten, das im Rahmen des Konsensprinzips erarbeitet wurde.*
- 3 *BIBB-Forschungsprojekt Nr.: 1.3.101 Akzeptanz von zweijährigen Ausbildungsgängen*
- 4 Pütz, H.: *Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems*, Hrsg. BIBB, Berlin, Bonn 1993, S.9
- 5 *iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 38, S.5, vom 19.9.02*
- 6 *Bellaire, E.; Brandes, H.: Kein Abschluss ohne Anschluss – zur Gestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe in der Schweiz*. In: *BWP 33 (2004) 3*, S. 42 ff.
- 7 *Vgl. dazu auch Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung-BAVBVO) vom 16. Juli 2003 (BGBl I Nr. 36, S. 1472 ff. vom 21. Juli 2003)*



Ausbilden jetzt
Erfolg braucht alle

Ausbildungsoffensive 2005 Neue Ausbildungsplätze schaffen steht weiterhin an oberster Stelle

► **Im September 2004 war erstmals seit mehreren Jahren, trotz weiterhin schwacher Konjunktur, wieder ein Zuwachs an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen. Bundesweit wurden 572.800 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das entspricht einem Zuwachs von 15.346 Ausbildungsverträgen oder + 2,8 %.**

Die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibt dennoch gespannt. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsplätze ist im Vergleich zu den Monaten des Vorjahres 2004 weiterhin rückläufig. Hält diese Entwicklung an, ist mit einer ähnlich großen Lehrstellenlücke wie im Jahr 2004 zu rechnen.

Im Mittelpunkt der Bemühungen um weitere Ausbildungsplätze steht die Ausbildungsoffensive der Bundesregierung. Sie ist zentrales Element zur Umsetzung der im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vereinbarten flankierenden Aktivitäten des Bundes. Die Ausbildungsoffensive enthält verschiedene Instrumente von neuen Förderprogrammen bis zu Ausbildungskampagnen. Diese Aktivitäten sollen die Wirtschaft bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen unterstützen.

Wichtigste Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der laufenden Ausbildungsoffensive sind

Regionalkampagnen

- Ausweitung des Strukturprogramms STARegio von 25 auf 37 Millionen Euro
- Das Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“
- Öffnung der Ausbildungsstrukturprogramme für Grenzkoope-ration

Branchenkampagnen

- in innovativen Forschungsbereichen mit hohem Ausbildungspotenzial (Mikrosystemtechnik, optische Technologien, Biotechnologie u. a.) und in Wachstumsbranchen
- in Branchen mit Nachfragemangel

Maßnahmen für sozial benachteiligte Jugendliche

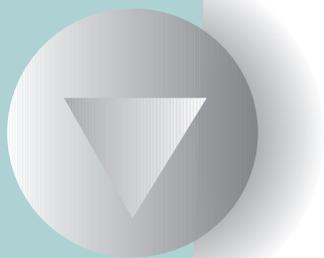
- Fortsetzung des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost (ca. 14.000 Plätze)
- „Vorverlagerung der Nachvermittlung“ gemeinsam mit der BA, den Kammern und Schulen zur Beratung und Vermittlung von Ausbildungsangeboten
- Flächendeckende Übernahme der „Neuen Förderstruktur“ für die Berufsausbildungsvorbereitung in das Maßnahmen-system der BA (vgl. Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“/BQF)
- Ansprache von Unternehmern/-innen ausländischer Herkunft zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.

Flankiert wird die Ausbildungsoffensive durch Angebote der BA, wie z. B. berufsvorbereitende Maßnahmen für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und begleitende Lernunterstützung während der dualen Ausbildung oder die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).

Zu nennen sind zwei neue Instrumente aus dem Ausbildungspakt:

- der „*Kompetenz-Check*“ für Jugendliche, die am 30. September als noch nicht vermittelte Bewerber bei der Berufsberatung gemeldet sind und mit dessen Hilfe ein Eignungsprofil erstellt wird, um berufliche Alternativen entwickeln zu können.
- Betriebliche Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (*EQJ*), die noch nicht ausbildungsreif oder nur eingeschränkt vermittelbar sind: Im Rahmen von EQJ werden Grundqualifikationen und Inhalte anerkannter Ausbildungsberufe in Theorie und Praxis vermittelt, um auf einen Ausbildungsberuf vorzubereiten. Dabei können zertifizierte betriebliche Qualifizierungsbausteine auf die anschließende Ausbildung angerechnet werden.

Angesichts der anhaltend schwierigen Situation auf dem Lehrstellenmarkt informieren wir Sie, liebe Leserinnen und Leser, wie auch im vergangenen Jahr, über die verschiedenen Aspekte der Lehrstellensituation, Förderprogramme und Ausbildungskampagnen.



„Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen“

Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber

► 2004 nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 15.000 zu. Dennoch verschlechterten sich für die Jugendlichen die Marktbedingungen. Gestiegene Schulabgängerzahlen und hohe Bestände an unversorgten Altbewerbern aus den Vorjahren führten dazu, dass rechnerisch nicht mehr, sondern weniger Ausbildungsangebote je Nachfrager/-in zur Verfügung standen. Mindestens 150.000 Jugendliche blieben bei ihrer Lehrstellensuche erfolglos – trotz intensiver Anstrengungen ihrerseits. Wie die Jugendlichen die Lage bewerten und mit ihr umzugehen versuchen, zeigen die Ergebnisse der jüngsten BA/BIBB-Bewerberbefragung.



VERENA EBERHARD

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot
und -nachfrage“ im BIBB



ANDREAS KREWERTH

Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot
und -nachfrage“ im BIBB



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., Mitarbeiter im
Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf,
Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

2004 meldeten sich insgesamt 740.200 Lehrstellenbewerber bei den Arbeitsagenturen und baten um Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche. Nur rund 365.100 mündeten jedoch in eine Berufsausbildungsstelle. Allerdings blieben auch nur 44.600 bis zum Ende des Geschäftsjahres am 30. 9. 2004 nicht vermittelt. Denn 307.900 schlugen eine Alternative zu einer Lehre ein (z. B. Berufsfachschule, berufsvorbereitende Maßnahme, Arbeitsstelle). Von 22.500 Personen war der Verbleib den Arbeitsagenturen nicht näher bekannt.

Die seit Ende der neunziger Jahre durchgeführten Bewerberbefragungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zielen einerseits darauf ab, mehr über die Gründe des jeweiligen Verbleibs zu erfahren, andererseits geht es auch darum, zu ermitteln, wie die Jugendlichen ihre Situation bewerten und was sie für die weitere Zukunft planen. Wir wollen im Folgenden über die Ergebnisse der jüngsten Erhebung 2004 berichten.¹

Dabei werden wir zunächst schildern, was die Jugendlichen einige Wochen nach Ende des Vermittlungsjahres machten, wie viele sich also in einer Berufsausbildung befanden, wie viele arbeitslos waren und wie viele etwas anderes als eine Lehre begonnen hatten. Anschließend geht es um die Themen „Bewerbung und Bewerbungserfolg“. Zu guter Letzt beschäftigen wir uns mit der Situation von besonderen Gruppen unter den Jugendlichen, mit Altbewerbern, Migranten und so genannten „latenten Nachfragern“.

Verbleib der Bewerber

BEGINN EINER LEHRE

Einige Wochen nach Ende des Vermittlungsjahres 2003/2004 befanden sich von den 740.200 gemeldeten Bewerbern 366.000 nach eigener Aussage in einer Lehre (vgl. Übersicht 1). Die meisten von ihnen bewerteten ihre Situation positiv: 75 % bezeichneten ihre Ausbildung als wunschgemäß und weitere 19 % als eine Alternative, die

sie nicht unbedingt angestrebt hatten, nun aber ganz gut fänden. 72 % berichteten, ihre Ausbildung mache ihnen Spaß, und 62 % zeigten sich mit ihrer Ausbildungsstätte zufrieden. Der Anteil derer, die weiterhin lieber einen anderen Beruf erlernen würden, belief sich auf 10 %.

ARBEITSLOSIGKEIT

Die Zahl der zum Untersuchungszeitpunkt beschäftigungslosen Bewerber ging weit über den Kreis derjenigen 44.600 Personen hinaus, die am 30.9.2004 – also zum offiziellen Abschluss des Geschäftsjahres – zu den noch nicht vermittelten Bewerbern gezählt wurden. Insgesamt 92.100 waren nach eigenen Angaben im Nov./Dez. 2004 arbeitslos. Die größte Gruppe an Arbeitslosen (32.000) war dabei unter denjenigen zu finden, die nach offizieller Verbleibstatistik in eine Arbeitsstelle eingemündet waren. Dies mag zunächst erstaunen, doch die Verbleibskategorie „Arbeitsstelle“ schließt auch die bloße Weitergabe des Beratungsfalles an die Arbeitsvermittlung mit ein. Insbesondere ältere Jugendliche entscheiden sich bei erfolglosen Ausbildungsbewerbungen dazu, eine Arbeit zu suchen, und lassen sich deshalb an die Arbeitsvermittlung „weitervermitteln“. Im Rahmen der *Ausbildungsvermittlung* gelten diese Jugendlichen damit als „versorgt“. Doch in zwei Fünfteln aller Fälle war es den Arbeit suchenden Jugendlichen bis zum Befragungszeitpunkt noch nicht gelungen, eine Tätigkeit zu finden. 83 % der insgesamt 92.100 arbeitslosen Bewerber empfanden ihre gegenwärtige Lage als „Sackgasse“.

ALTERNATIVER VERBLEIB

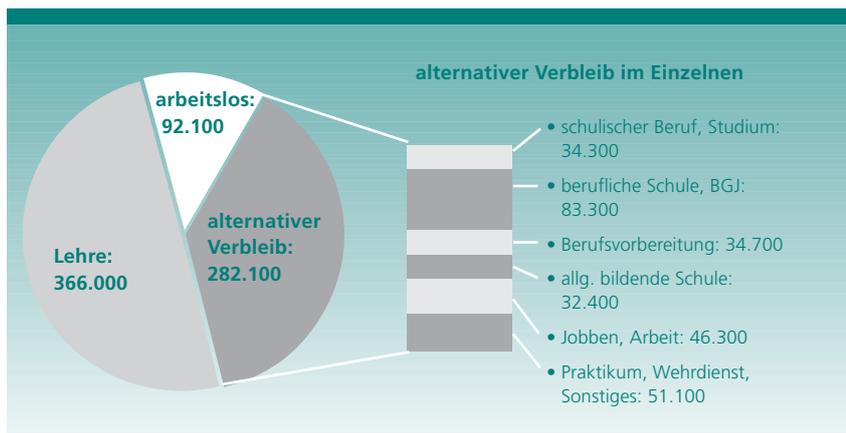
Rund 282.100 Personen waren in eine Alternative zu einer Berufsausbildung eingemündet (Schule, Studium, Praktikum, Arbeit, Jobben, Wehrdienst, Sonstiges). 32 % hatten diese Alternative von vornherein einkalkuliert bzw. bezeichneten sie sogar als wunschgemäß. 41 % sprachen von einer nicht unbedingt gewollten, aber inzwischen akzeptierten Alternative bzw. von einer sinnvollen Überbrückungsmaßnahme. 23 % bzw. 64.700 empfanden ihre Situation als reine Notlösung oder gar als Sackgasse. 84 % bzw. 236.700 der Alternativverbleiber strebten weiterhin die Aufnahme einer Berufsausbildung an, darunter 84.000, die am liebsten noch in das bereits begonnene Ausbildungsjahr einsteigen wollten.

Bewerbungsaktivitäten und -erfolg

AUSBILDUNGSSUCHE

Die Zahl der gemeldeten Bewerber, die in den letzten 15 Monaten aktiv auf Lehrstellensuche gewesen waren, lag insgesamt bei 640.500. Von ihnen hatten 84 % schriftliche Bewerbungen versandt, 42 % (auch) unmittelbar bei den

Übersicht 1 Verbleib der 740.200 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber im November/Dezember 2004



Betrieben nachgefragt. Die durchschnittliche Zahl der geschriebenen Bewerbungen (Median?) betrug 30. 61 % hatten bei ihren Bewerbungen gleich mehrere Berufe in Betracht gezogen, im Mittel (Median) fünf.

Ob die Ausbildungssuche zum Erfolg führte oder nicht, korrelierte angesichts eines insgesamt zu geringen Lehrstellenangebots kaum noch mit der Zahl der geschriebenen Bewerbungen. Dagegen spielten Kriterien der Bestenauslese eine große Rolle, und zwar umso mehr, je weniger Einstellungsbedarf in der Region auf Seiten der Wirtschaft bestand. Die größten Chancen hatten offenbar aktuelle Abgänger aus allgemein bildenden Schulen mit sehr guten bis guten Schulnoten (s. u.).

Rund 99.700 gemeldete Bewerber waren in den letzten 15 Monaten nicht auf Lehrstellensuche gewesen. Ein größerer Teil von ihnen (46.700) befand sich gleichwohl in einer Lehre. Ihre Suche hatte sich deshalb erübrigt, weil sie bereits vor diesem Zeitpunkt erfolgreich waren oder ihre Stelle über persönliche Kontakte gefunden hatten. Die übrigen 53.000 hatten ihre beruflichen Pläne geändert.

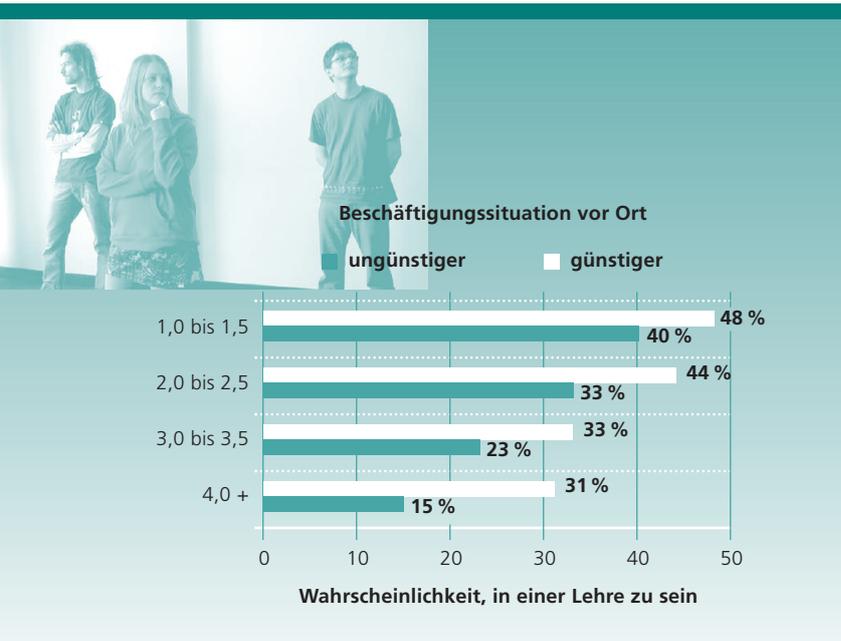
MOBILITÄTSBEREITSCHAFT

Im Jahr 2004 traten nur knapp 3 % bzw. 19.500 der 740.200 gemeldeten Bewerber eine Lehrstelle außerhalb des eigenen Bundeslandes an. Deshalb wird bisweilen kritisiert, die Jugendlichen seien nicht mobil genug. Tatsächlich hatten sich aber 144.500 – dies sind 23 % derer, die wirklich auf Lehrstellensuche waren – auch in einem Umkreis von mehr als 100 km außerhalb des Heimatortes beworben. In

BA/BIBB-Bewerberbefragung

Wie in den Vorgängerstudien so wurde auch 2004 eine repräsentative Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller gemeldeten Bewerber gezogen und schriftlich-postalisch befragt. Die Erhebung fand im November/Dezember 2004 statt. Von den 9.688 angeschriebenen Jugendlichen antworteten 5.100. Die Rücklaufquote lag damit bei 53 %. Die Ergebnisse lassen sich unter Berücksichtigung verschiedener Gewichtungsfaktoren auf die Gesamtgruppe aller 740.200 gemeldeten Bewerber hochrechnen.

Übersicht 2 **Die Wahrscheinlichkeit, in einer Lehre zu sein, bei Bewerbern mit Hauptschulabschluss in Abhängigkeit von der Durchschnittsnote in Deutsch/Mathematik und der Beschäftigungssituation vor Ort**



Regionen, in denen weniger als 60 *betriebliche* Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager zur Verfügung standen, waren es sogar 44 %. Der Anteil der mobilitätsbereiten Mädchen fiel höher aus (50 %) als der der Jungen (39 %). Da inzwischen aber in fast allen Regionen Lehrstellenknappheit herrscht, führten die Bemühungen der mobilitätsbereiten Jugendlichen nur relativ selten zum Erfolg.

INTERNET

Das Internet spielt heute bei der Berufswahl und Lehrstellensuche eine sehr große Rolle. 82 % der Mädchen und 79 % der Jungen, die auf Lehrstellensuche waren, nutzten es. Allerdings lässt sich weiterhin eine starke Abhängigkeit von der schulischen Vorbildung feststellen. Während 93 % der Abiturienten auf dieses Medium zurückgriffen, waren es bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss nur 75 %.³

SCHULNOTEN

Je schwieriger die Lage vor Ort, desto stärker kommt den Schulnoten der Bewerber die Rolle eines „Numerus clausus“ zu. Beispiel Hauptschulabsolventen: Lag ihre durchschnittliche Note in Deutsch und Mathematik bei 1,0 bis 1,5 und wohnten sie in Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter neun Prozent, so betrug die Erfolgswahrscheinlichkeit immerhin 48 %. Variierte die mittlere Note dagegen zwischen 3,0 und 3,5, sank sie bereits auf 33 %. In Regionen mit schwieriger Beschäftigungssituation war das Gewicht der Schulnoten noch wesentlich größer. Bewerber mit einer mittleren Note von 3,0 oder schlechter gelang der Einstieg in eine Lehre nur noch relativ selten (vgl. Übersicht 2).

AUSBILDUNGSREIFE

Aus Sicht der Jugendlichen ist das Problem der vielen unversorgten Bewerber nur bedingt auf eine unzureichende Ausbildungsreife zurückzuführen. Von den rund 707.700 Bewerbern, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht mehr in einer allgemein bildenden Schule befanden, meinten 573.100 bzw. 78 %, über alle wichtigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung zu verfügen. Nur 73.400 bzw. 10 % fühlten sich zurzeit noch nicht genügend ausbildungsreif. Die restlichen 12 % konnten oder wollten zu diesem Thema keine Aussage machen. Der höchste Anteil an Jugendlichen, der sich noch nicht ausbildungsreif fühlt, ist unter denjenigen zu finden, die in einer Schule eine berufsbezogene Grundbildung erwerben (23 %). Unter den Teilnehmern an berufsvorbereitenden Maßnahmen und unter den arbeitslosen Jugendlichen beträgt er jeweils 11 %.

Besondere Gruppen

ALTBEWERBER

Von den 640.500 Bewerbern, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche gewesen waren, hatten sich 266.700 bzw. 42 % schon einmal vor 2004 beworben, darunter etwa die Hälfte für 2003 und die andere Hälfte für 2002 oder noch früher. Je länger der Zeitraum zurücklag, desto geringer waren die Aussichten, wenigstens in 2004 erfolgreich zu sein. Während von den rund 342.800 Jugendlichen, die sich erstmalig für 2004 beworben hatten, immerhin 42 % mit einer betrieblichen Lehre begannen, waren es bei den 122.400 Altbewerbern aus 2003 34 %, bei den 66.600 Altbewerbern aus dem Jahr 2001 nur 28 % und bei den restlichen Altbewerbern lediglich 24 %. Der Anteil der Arbeitslosen in der Gruppe aller 266.700 Altbewerber lag bei 22 %. Etwa jeder fünfte Altbewerber hatte schon einmal eine Berufsausbildung angefangen, diese aber wegen Kündigung oder aus eigener Initiative abgebrochen.

MIGRANTEN

Bei insgesamt einem Fünftel der Bewerber ließ sich in der einen oder anderen Form ein Migrationshintergrund erkennen. 73.000 Bewerber waren deutsche Übersiedler mit Geburtsort in der ehemaligen Sowjetunion, Polen oder Rumänien. Die Zahl der übrigen im Ausland geborenen Bewerber bezifferte sich auf 31.300. Nur 18 % aus der zuletzt genannten Gruppe gelang der Einstieg in eine betriebliche Lehre. Bei den Übersiedlern waren es immerhin 33 %. Rund 591.300 aller Bewerber waren Deutsche, die in Deutschland geboren und mit Deutsch als alleiniger Muttersprache aufgewachsen waren. 45 % von ihnen befanden sich in einer Lehre. Die sonstigen in Deutschland Geborenen umfassten 44.600 Personen. Von ihnen hatten 29 % mit einer Lehre begonnen.

LATENTE NACHFRAGER

Bislang werden in der offiziellen Bildungsstatistik nur diejenigen Jugendlichen als Ausbildungsplatznachfrager gezählt, die bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolgreich waren (2004: 573.000) oder am Ende des Jahres zu den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ gehörten (2004: 44.600). Bei der BA gemeldete Ausbildungsplatzbewerber, die offiziell in eine Alternative zu einer Lehre einmündeten (z. B. Jobben, berufsvorbereitende Maßnahme, Arbeitsstelle, Arbeitssuche, Praktikum), bleiben in allen Fällen (!) unberücksichtigt.

In Zeiten, in denen den Jugendlichen noch ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stand, machte diese Sichtweise Sinn. Denn wer eine Alternative zur Lehrstelle wählte, tat dies in der Regel freiwillig. Heute

Stimmen der Jugendlichen

Lehrstellenmangel

„Ich bin froh, nach nur 12 Bewerbungen eine Stelle als Bürokaufmann bekommen zu haben. Dies war auch mein Wunschberuf. Meine Freunde machen alle weiterführende Schule. Und danach werden sie bestimmt auch nichts bekommen an Lehrstellen. Hoffentlich ändert sich das bald.“ (16-jähriger Auszubildender aus Süddeutschland).

„Hier ist es zur Normalität geworden, dass die Jugendlichen 12–14 Jahre in die Schule gehen und dann immer noch keine Ausbildung haben.“ (18-jähriger Teilnehmer an einem berufsvorbereitenden Lehrgang aus Ostdeutschland)

Ausbildungsreife

„Viel zu viele Betriebe legen ihren Maßstab zu hoch. Es liegt immer nur an uns, dass wir arbeitslos sind: ‚Wir sind faul.‘ Wenn die Betriebe sich mal mit einem Hauptschüler zufrieden geben würden und/oder wenigstens jedem Schüler wenigstens nur mal eine Chance geben würden, sich zu beweisen! Aber nein! Ja, wir sind dumm und asozial.“ (20-jährige junge Frau mit erweitertem Realschulabschluss, z. Zt. arbeitslos).

Ausbildungsplatzsuche

„Die Ausbildungsplatzsuche wird einem nicht gerade erleichtert, wenn die Betriebe völlig hochgestochene Erwartungen an die Bewerber stellen. Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die ganzen Auswahlverfahren sind erniedrigend.“ (19-jährige Auszubildende zur Industriekauffrau)

„Ich finde, viele Unternehmen stellen viel zu hohe Ansprüche. Ich möchte/muss da ja schließlich auch was lernen.“ (19-Jährige, jobbt z. Zt., Fachhochschulreife mit den Noten: Mathematik: 4 und Deutsch: 3)

„Für viele Ausbildungen wird Abitur verlangt, obwohl ich der Meinung bin, dass ein mittlerer Abschluss völlig ausreicht. Beispielsweise: Veranstaltungskauffrau. Voraussetzung: 20, Abitur, Auto usw. Dadurch grenzen die Firmen schon mal die Zahl der Bewerbungen ein, und es gibt ja noch genügend Abiturienten, die eine Lehrstelle suchen. Ein Hauptschüler hat ja nicht mal die Chance, eine Lehre als Bürokaufmann/-frau zu bekommen, weil sich auch Abiturienten bewerben.“ (19-Jährige mit Realschulabschluss, die wegen erfolgloser Suche z. Zt. arbeitet)

Schulnoten

„Man sollte nicht immer nach den Schulnoten beurteilen. Ich war auch nicht der Beste in der Schule, aber dafür wurde ich schon sehr oft gelobt, dass ich ein super Arbeiter bin.“ (17-jähriger Auszubildender zum Tiefbauarbeiter, Realschulabschluss mit den Noten Mathematik: 3 und Deutsch: 4)

aber steigen viele Jugendliche in berufsvorbereitende Maßnahmen, in schulische Bildungsgänge oder in einen Job ein, weil ihre Bewerbungen um eine Lehrstelle erfolglos blieben und weil sie die Zeit bis zum Einstieg in eine Lehre sinnvoll nutzen wollen. Da solche Jugendliche offiziell nicht zu den Ausbildungsplatznachfragern gerechnet werden, wollen wir sie als „latente Nachfrager“ bezeichnen.

Im Jahr 2004 waren dieser Gruppe mindestens 109.500 Jugendliche zuzuordnen.⁴ Sie alle hatten im Schnitt (Median) 40 schriftliche Bewerbungen verschickt, jeder aber mindestens 20. Zählt man sie zu den 44.600 Personen hinzu, die am 30.9.2004 zu den noch nicht vermittelten Bewerbern gerechnet wurden, beziffert sich die tatsächliche Gruppe der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager des Jahres 2004 auf rund 154.000.

Der große Umfang der latenten Nachfrager lässt erhebliche Zweifel an der Validität der offiziellen Nachfragedefinition aufkommen. Als Indikator für das ernsthafte Interesse von Jugendlichen an einer Berufsausbildung ist die traditionelle Nachfragemessung inzwischen unbrauchbar geworden.

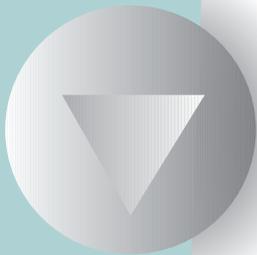
Fazit

Die Situation der jungen Berufswähler ist so schwierig wie noch nie seit der Wiedervereinigung, und bei einem großen Teil der Jugendlichen sind Gefühle der Verzweiflung und Ratlosigkeit spürbar, wie die Stimmen der Jugendlichen zeigen. Angesichts eines sehr engen Ausbildungsstellenmarktes haben offenbar nicht nur ausbildungsunreife Jugendliche große Probleme, eine Lehrstelle zu finden. Viele Jugendliche mit mittelmäßigen Zeugnisnoten bleiben bei ihren Bewerbungen erfolglos und münden in Warteschleifen ein, die ihre Bewerbungschancen aber offenbar nicht grundlegend verbessern.

Eine wesentlich bessere Ausbildungsmarktlage ist in nächster Zeit nicht in Sicht. Denn die Zahl der Schulabgänger bleibt noch einige Zeit auf hohem Niveau, und das selbe dürfte für den Umfang an Altbewerbern gelten. Selbst ein weiterer Anstieg bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um 30.000 bis 40.000 würde das Problem fehlender Ausbildungsplätze nicht vollständig lösen. Dafür ist in den letzten zehn Jahren zu viel an Ausbildungskapazitäten verloren gegangen. Nötig ist daher ein weiterer Ausbau von voll qualifizierenden Ausbildungsalternativen in den Berufsfachschulen. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes hat hier neue Wege eröffnet. ■

Anmerkungen

- 1 Ausführliche Darstellung: Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G.; Graf, C.; Wörrlein, E. (Hrsg.): *Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2005 (In Vorb.)
- 2 „Median“: Maßzahl des mittleren Falles, also der Wert, der von der einen Hälfte der beobachteten Fälle unterschritten und von der anderen Hälfte überschritten wird.
- 3 Vgl. auch: www.bibb.de/de/ausbildungsinfos-online.htm
- 4 Gegenüber 2002 ist die Gruppe der „latenten Nachfrager“ um 44.300 Personen gestiegen.



Mehr Transparenz auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes

Erfassung von betrieblicher Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel

► **Das duale System der Berufsausbildung lebt vom Engagement der Betriebe. Ob ein Betrieb am dualen System teilnimmt oder nicht, hängt vom Nutzen, den Kosten und kulturellen Aspekten ab. Wichtige Erkenntnisse dazu kommen aus den Daten des IAB-Betriebspanels, welches 1993 startete und jährlich ca. 16 Tsd. auswertbare Interviews zur Beschäftigungssituation hervorbringt. Das Analysepotenzial ist damit noch nicht ausgeschöpft, wie die Diskussion ausgewählter Ergebnisse zu wichtigen Bestimmungsfaktoren der Ausbildungsentscheidung der Betriebe in diesem Beitrag zeigt.**



LUTZ BELLMANN

PD, Dr., Leiter des Forschungsbereichs 6 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und Leiter des IAB-Betriebspanels, Nürnberg



ULRICH DEGEN

Dipl.-Politologe, Leiter des Arbeitsbereichs „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB



SILKE HARTUNG

Dipl.-Kauffrau, wiss. Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg

Die Beteiligung der Betriebe an der Berufsbildung ist im Vergleich der Jahre 1992 bis 2003 trotz der immer wieder geäußerten Wertschätzung der beruflichen Erstqualifikation deutlich zurückgegangen.¹ Dagegen zeichnete sich im zweiten Halbjahr 2004 eine positive Wende in der Bereitstellung von Ausbildungsstellen ab: Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2004 ca. 23 Tsd. Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen, was auf den im Frühsommer beschlossenen Ausbildungspakt zurückgeführt werden kann.²

Wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe künftig entwickelt, ist weitestgehend ungewiss. Grundlegend für die Ausbildungsentscheidung ist die Abwägung der Kosten und des Nutzens, wobei die Bewertung der Kosten viel einfacher ist als die des Nutzens. Etwa 86 Prozent der Ausbildungsbruttokosten entfallen auf die Personalkosten der Auszubildenden und der Ausbilder.³ Den Rest nehmen vorwiegend Anlage- und Sachkosten, Verwaltungskosten und Kosten für die externe Ausbildung ein. Damit kann eine Kostenübersicht schnell erlangt werden, was vom Ausbildungsnutzen nicht behauptet werden kann. Dieser kann zu verschiedenen Zeiten direkt bzw. indirekt durch Opportunitätskosten anfallen – z. B. Einsparung von Personalsuch-, -anpassungs- und Fehlentscheidungskosten und zudem in materieller oder immaterieller Form auftreten – z. B. Ertragssteigerung durch produktive Arbeit der Auszubildenden, Produktivitätsgewinn durch Bestenauswahl, Imageaufwertung intern und extern, erhöhte Motivation bzw. Bindung der Mitarbeiter. Die Bewertung der Ausbildungsvorteile wird also generell aufgrund der vielfältigen Dimensionen wie auch dadurch erschwert, dass die Kosten der Ausbildung sofort anfallen, ein Nutzen dagegen erst zeitverzögert eintritt und – bedenkt man die Abwanderungsgefahr der Fachkräfte – zudem mit Unsicherheiten behaftet ist. Zahlreiche Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung⁴ haben ergeben, dass u. a. die bisherige Erfahrung mit der Berufsausbildung bzw. mit Auszubildenden oder auch die vertiefte Beschäftigung mit dem Thema Ausbildung eine wichtige Rolle bei der Entschei-

dung, die Berufsausbildung aufzunehmen, spielt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Informationsdefizite dafür verantwortlich sein können, wenn ein Betrieb seinen Personal- und Qualifikationsbedarf nicht durch die eigene Ausbildung deckt, obwohl geeignete Berufe existieren. Ist die Hürde des Eintritts in den Ausbildungsmarkt von den Betrieben einmal überwunden, bilden die Betriebe häufig auch zukünftig aus.⁵ Man kann also davon ausgehen, dass die Vorteile der Berufsausbildung sich oftmals erst mit ihrer Praktizierung erschließen.

Einen Beitrag zur Transparenz des Ausbildungsmarktes kann das IAB-Betriebspanel leisten, welches entscheidende Teile des betrieblichen Angebots an Ausbildungsstellen abbildet.⁶ Die Beschreibung des IAB-Betriebspanels soll sich an dieser Stelle auf das Ausbildungsmodul beschränken, für einen vollständigen Überblick wird auf BELLMANN⁷ bzw. BELLMANN/GEWIESE⁸ verwiesen.

IAB-Betriebspanel bildet entscheidende Teile des betrieblichen Lehrstellenangebotes ab und fördert so die Transparenz des Ausbildungsmarktes

Im Jahr 2003 standen im IAB-Betriebspanel Angaben von 15.856 Betrieben zur Verfügung, 10.089 westdeutsche und 5.767 ostdeutsche. Diese bildeten hochgerechnet 2,119 Mio. Betriebe ab, darunter 1,718 Mio. Betriebe mit ca. 27,9 Mio. Beschäftigten in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) und 401 Tsd. Betriebe mit ca. 5,3 Mio. Beschäftigten in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin). Um die Querschnittsrepräsentativität zu erhalten, werden zusätzlich zu ständig befragten neue Betriebe in die Befragung aufgenommen.

Der jährlich wiederkehrende Fragenkomplex *Berufsausbildung und Ausbildungsstellen* im IAB-Betriebspanel beinhaltet,

- ob die Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung, allein und im Verbund, erfüllen,
- ob die Betriebe neue Ausbildungsverträge für das zu Ende gehende und das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen haben (bis zum Jahr 2003 wurde zusätzlich nach der Anzahl der abgeschlossenen Verträge gefragt),
- ob selbst vertraglich verpflichtete Auszubildende die Ausbildung erfolgreich beendet haben und wie viele das sind,
- wie viele davon im Ausbildungsbetrieb übernommen werden und
- ob geplant ist, noch (weitere) Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr abzuschließen.

Interessante aktuelle Aspekte ergänzen die jährlichen Fragen:

- 2000 ▶ Öffentliche Zuschüsse im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung
- ▶ Warum ausbildungsberechtigte Betriebe nicht ausbilden
- 2001 ▶ Frage an nicht ausbildende Betriebe, ob sie sich eine Ausbildung im Verbund vorstellen können
- ▶ Welche Verbundpartner (Betriebe, Bildungsträger) bevorzugt werden
- 2002 ▶ Anzahl der Frauen unter den Ausbildungsabsolventen
- ▶ Anzahl der Frauen unter den in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Ausbildungsabsolventen
- 2003 ▶ Bekanntheitsgrad und Wirkung der Aussetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO)

Wesentliche Erkenntnisse zur Berufsausbildung aus dem IAB-Betriebspanel

Die Gründe, warum Betriebe ihren Fachkräftenachwuchs nicht selbst ausbilden, können vielfältiger Natur sein. In erster Linie kann man zwischen Erschwernissen bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung und einer Nichtteilnahme an der dualen Berufsausbildung trotz vorliegender Ausbildungsberechtigung unterscheiden. Grundsätzlich sind die Betriebe zur Berufsausbildung berechtigt, wenn ein persönlich und fachlich qualifizierter Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte im Betrieb vorhanden sind.⁹

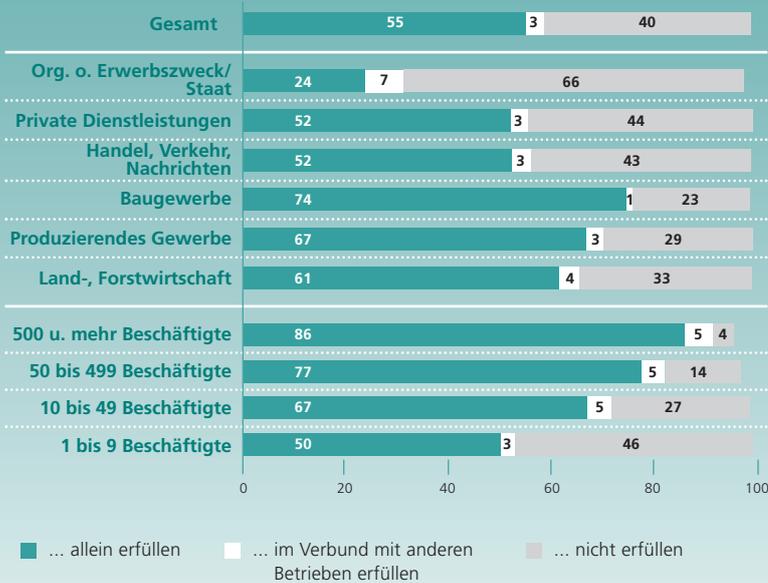
Seit dem Jahr 1997 werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel gefragt, ob sie die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung erfüllen. Diese Information lag zwar für kleinere räumliche Einheiten in den Kammern bzw. für die Ausbildung zuständigen regionalen Stellen vor, jedoch war ein Überblick über die Verbreitung der Ausbildungsberechtigung über alle Regionen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen schwierig. Mit dem IAB-Betriebspanel konnte diese Informationslücke geschlossen werden.

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Die Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe variieren nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit stark: Von den kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erfüllt nur etwa jeder zweite die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Je größer der Betrieb, um

Abbildung 1 Verbreitung der Ausbildungsberechtigung in allen Betrieben 2003

Anteil der Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung¹ ... (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 11. Welle West und 8. Welle Ost.

¹ Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb sind die Prozentsummen kleiner als 100.

so höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er zur Ausbildung im dualen System berechtigt ist. Auch in den Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist die Ermittlung struktureller Abweichungen hinsichtlich der Verbreitung der Ausbildungsberechtigung für das gesamte Bundesgebiet möglich. Die Ergebnisse regen konkrete Forschungsansätze an, die auf einen erleichterten Zugang der Betriebe zum Ausbildungsmarkt abzielen:

Kann man die gesetzlichen Auflagen so gestalten, dass auch kleine ausbildungswillige Betriebe diese ohne allzu große Schwierigkeiten erfüllen? Wieso ist der Anteil der im Verbund ausbildungsberechtigten Betriebe gerade in kleinen Betrieben am niedrigsten? Besonders Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, die immerhin ca. zwei Drittel aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen, sind häufig nicht zur Ausbildung berechtigt. Das bestätigten im Jahr 2003 im kleinsten Betriebsgrößensegment ca. 46 Prozent. Obwohl das Ausbildungspotenzial aufgrund der zahlenmäßigen Überlegenheit dieses Segments als hoch eingestuft wird, gilt es zu bedenken, dass die Gründe für das Nichtbeteiligen an der Berufsausbildung sehr heterogen sein können. Denkbar ist u. a., dass

- alle betrieblichen Ressourcen (personelle, materielle) aufgrund des häufig hohen Wettbewerbsdrucks zur Sicherung des Leistungserstellungsprozesses eingesetzt

- werden müssen und regelmäßige Ausbildungsaktivitäten die Leistungserfüllung in Frage stellen würden,
- Betriebe sich noch nicht mit der Ausbildung im dualen System vertraut gemacht haben,
- ein Teil der Kleinbetriebe so spezialisiert ist, dass die vorhandenen Ausbildungsberufe den betrieblichen Anforderungen nicht entsprechen,
- die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen zur Ausbildungsberechtigung den Betrieben schwer fällt,
- die Kostenbelastung für die Betriebe zu hoch ist oder
- die Betriebe die Ausbildungsabsolventen nicht übernehmen können.

Die Beseitigung der betrieblichen Eintrittsbarrieren in den Ausbildungsmarkt ist seit Jahren ein Dauerthema in der politischen Diskussion. Dabei sind verschiedene Ansätze möglich: Zum einen kann über einen erleichterten Zugang zum Ausbildungsmarkt in Form einer Intensivierung der Verbundausbildungen oder, wie im letzten Jahr mit der Aussetzung der AEVO für fünf Jahre geschehen, über den Abbau bürokratischer Hürden bzgl. der Ausbildungsvoraussetzungen¹⁰ nachgedacht werden. Auf der anderen Seite gilt es, mittels einer Kosten- wie auch Nutzenanalyse ausbildungsfördernde bzw. -hemmende Parameter zu identifizieren, um mit einer gezielten Einflussnahme die Anreize zur Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben zu erhöhen. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die ständige Information und Beratung der Betriebe durch die Ausbildungsverantwortlichen in den zuständigen Kammern.

Ausbildungsberechtigte Betriebe, die nicht ausbilden

Neben der Ermittlung des bundesweiten Ausbildungspotenzials können wesentliche Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel darüber gewonnen werden, warum sich Betriebe trotz vorliegender Ausbildungsberechtigung nicht am dualen System beteiligen. Diese Betriebe wurden im Jahr 2000 nach den Gründen für ihr Verhalten befragt.¹¹

Etwa ein Drittel der befragten Betriebe verhielt sich passiv und begründete dies damit, dass die Ausbildung zu teuer sei. Ostdeutsche Arbeitgeber fühlen sich dem selbst ausgebildeten Nachwuchs sehr verpflichtet und bieten deshalb häufig (nahezu jeder zweite) keine Ausbildungsstellen an, wenn kein Personalbedarf ersichtlich ist. In Westdeutschland trifft dies auf jeden vierten Arbeitgeber zu. Generell wird deutlich, dass die Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, zum größten Teil Kleinbetriebe sind, wie Abbildung 2 veranschaulicht. Im Zeitablauf haben sich die Ergebnisse als bemerkenswert stabil erwiesen.

Unter den Kleinbetrieben ist der Anteil derjenigen, die ausbilden könnten, dies jedoch nicht tun, am höchsten. Hinsichtlich des absoluten Fachkräftebedarfs erscheint plausibel, dass gerade kleine Betriebe nicht in jedem Ausbildungsjahr neue Verträge mit Auszubildenden abschließen, sondern größere zeitliche Abstände zwischen den Ausbildungsaktivitäten liegen können. Eine patriarchische Einstellung der Ausbildungsverantwortlichen – Ausbildung findet nur statt, wenn die Absolventen übernommen werden können – wie auch das zeitliche Auseinanderfallen von Kosten und Nutzen verschärft die vorsichtige Zurückhaltung vieler Betriebe bei Investitionen in das Humankapital. Auch ist anzunehmen, dass die Ausbildungsfinanzierung in kleineren Betrieben ein weit größeres Problem darstellt als in Großbetrieben. Als Vorteil erweist sich dagegen, dass Auszubildende in kleinen Betrieben eher in der Lage sind, zum Betriebsergebnis beizutragen, und sie damit schon während der Qualifizierungsphase die Ausbildungskosten zumindest zum Teil amortisieren können.

Weiterhin ist dem IAB-Betriebspanel zu entnehmen, dass nicht nur in Kleinbetrieben, sondern auch in der westdeutschen Land- und Forstwirtschaft, im ostdeutschen Baugewerbe und in den privaten Dienstleistungen (ohne Abbildung) Ausbildungsreserven deutlich werden. Es ist davon auszugehen, dass vorwiegend die kleinbetriebliche Struktur dieser Wirtschaftszweige wie auch die konjunkturellen Bedingungen für die geringe Ausbildungsbeteiligung unter den ausbildungsberechtigten Betrieben verantwortlich sind.

Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb gewährleistet den Ausgebildeten einen adäquaten Einstieg in das Erwerbsleben. Ist die Verwertung der Humankapitalinvestitionen mittel- oder langfristig gefährdet, kann das die Abwertung der gesamten Qualifikation zur Folge haben.¹² Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels können die Anteile der Ausbildungsabsolventen, die im Jahr 2003 von ihrem Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt wurden (s. Tabelle 1), abgebildet werden:

Die Trennung nach Landesteilen zeigt, dass Ausgebildete in den Westbetrieben erheblich mehr Chancen haben, vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Etwas mehr als jeder zweite Ausbildungsabsolvent wird weiter beschäftigt. Dagegen sind es in den Ostbetrieben lediglich 39 % der Absolventen. In diesem Zusammenhang muss auf die Besonderheit der außerbetrieblichen Ausbildung aufmerksam gemacht werden, welche nahezu ausschließlich in den neuen Bundesländern

durchgeführt wird. Da hier die Ausbildungsverträge i. d. R. mit Bildungsträgern abgeschlossen werden, endet die Ausbildung mit der Erreichung des Ausbildungszieles. Berücksichtigt man diese Auszubildenden durch Herausrechnen des Bereiches Erziehung und Unterricht nicht, erhöht sich die ostdeutsche Übernahmequote auf ca. 44 %.

Abbildung 2 Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die nicht ausbilden, an allen Betrieben 2003 nach Betriebsgrößenklassen

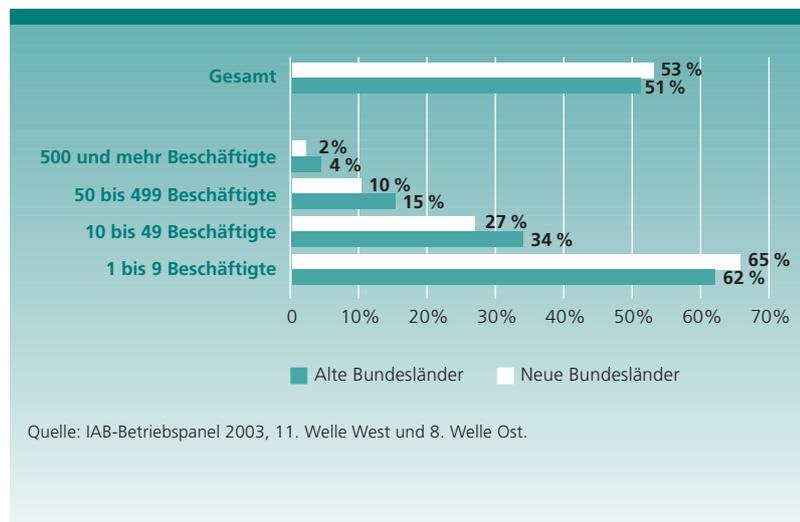


Tabelle 1 Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Absolventen an allen erfolgreich Abschießenden

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
1 bis 9 Beschäftigte	49,3 %	30,2 %
10 bis 49 Beschäftigte	53,9 %	43,8 %
50 bis 499 Beschäftigte	57,5 %	39,4 %
500 und mehr Beschäftigte	69,4 %	36,9 %
Land- und Forstwirtschaft	45,9 %	21,8 %
Produzierendes Gewerbe	70,4 %	54,4 %
Baugewerbe	54,2 %	44,2 %
Handel, Verkehr, Nachrichten	54,0 %	42,8 %
Private Dienstleistungen	49,6 %	29,0 %
Organisationen o. Erwerbszweck/Staat	65,2 %	48,5 %
Gesamt	56,7 %	38,7 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, 11. Welle West und 8. Welle Ost.

In den alten Bundesländern wächst die Wahrscheinlichkeit, vom Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt zu werden, mit der Größe des Betriebes. Ein ähnliches Übernahmeverhalten kann man in den neuen Bundesländern erkennen, wenn wiederum die außerbetrieblichen Ausbildungen unberücksichtigt bleiben.¹³

Bundesweit übernehmen die Betriebe des Produzierenden Gewerbes den höchsten Anteil ihrer Ausbildungsabsolventen

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels Lösungsansätze für die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung identifizieren

ten, gefolgt von den Organisationen ohne Erwerbszweck/ Staat. Die geringsten Übernahmechancen haben dagegen die Absolventen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft.

Fazit

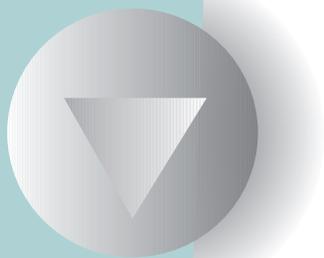
Mit jedem Informationsfortschritt über die Lage und Struktur auf dem Ausbildungsmarkt zeichnen sich konkretere Lösungsansätze ab, die dazu beitragen können, dass das Ziel, jedem Ausbildungsbewerber eine adäquate Ausbildungsstelle anbieten zu können, näher rückt. An dieser Stelle setzt das IAB-Betriebspanel an, mit dessen Hilfe Aussagen zur Ausbildungsberechtigung, -beteiligung, -intensität, zum Übernahmeverhalten der Betriebe und deren struktureller Entwicklung getroffen werden können. Außer

der Analyse möglicher Einflussfaktoren des Ausbildungsverhaltens sind weitere Untersuchungen, wie z. B. der Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben bzw. Bildungsträgern, vor dem Hintergrund des Aufzeigens positiver Anreize zur Verstärkung des betrieblichen Ausbildungsengagements von Bedeutung.

Die Herstellung der Transparenz über die verschiedenen nutzenstiftenden Faktoren der Berufsausbildung hat wie die Faktoren selbst einen wesentlichen Einfluss auf die Erhöhung der Beteiligung der Betriebe am dualen System. Sind die Betriebe in der Lage, den materiellen (z. B. alternative Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Fehlentscheidungskosten, Vermeidung von Leistungsausfall durch nicht besetzte Stellen) wie auch immateriellen (z. B. betriebsinterne Kenntnisse, Motivationsvorsprung durch Identifikation mit dem Betrieb) Nutzen aus der Berufsausbildung zu bewerten, wird die häufig reine Kostenperspektive vieler relativiert. Schließlich bilden Investitionen in Humankapital, besonders wenn sie eng mit dem Produktionsgeschehen verknüpft sind, häufig den Nährboden für Innovationen.¹⁴ Die Auszubildenden lernen während der Ausbildungsphase den gesamten Betrieb kennen, fungieren sozusagen als Grenzgänger zwischen den Abteilungen und können ihr theoretisch aktuelles Wissen auf die betrieblichen Leistungs- und Produktionsabläufe anwenden. Besonders kleine und mittelständische Betriebe können so entscheidende Wettbewerbsvorteile erzielen. ■

Anmerkungen

- 1 Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB ist das Angebot an Berufsausbildungsstellen stärker gesunken (um ca. 149 Tsd.) als die Nachfrage (um ca. 16 Tsd. Personen). Die Angebots-Nachfrage-Relation sank von 1992 119 Prozent auf 97 Prozent im Jahr 2003. (vgl. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/ausbildungsmarkt/index.html>)
- 2 Vgl. Krekel, E. M.; Granath, R.; Flemming, S.; Ulrich, J. G. (2005): Deutlicher Zuwachs bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen. <http://www.bibb.de/de/16415.htm>.
- 3 Vgl. Beicht, U.; Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 31 (2002) 6, S. 38–43
- 4 Vgl. u. a. Walden, G.; Herget, H.: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: BWP Sonderausgabe 2003, S. 36–41, und Walden, G.; Beicht, U.; Herget, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP-Sonderausgabe 2003, S. 42–46
- 5 Vgl. Gewiese, T.: Alte Traditionen pflegen, neue begründen! In: IAB-Materialien Nr. 4/2001. S. 12–13
- 6 Vgl. zu einem Überblick über Ausbildungsmarktdaten Bellmann, L.: Der Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland. In: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/ Lebenslanges Lernen Bildungsreform Band 8. BMBF. Bonn/Berlin 2004, S. 67–102
- 7 Vgl. Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86. S. 177–188
- 8 Vgl. Bellmann, L.; Gewiese, T.: Konzeption des IAB-Betriebspanels und Anwendungen in der Berufsbildungsforschung. In: BWP 31 (2002) 3, S. 37–41
- 9 Vgl. <http://www.mwa.nrw.de/qualifikation/weiterbildung/material/BW-Rahmengrund-Download1.rtf>, §§ 20 ff.
- 10 Im Mai 2003 wurde beschlossen, dass die bislang notwendige Ausbilder-Schulungsmaßnahme ausgesetzt wird. Besonders kleinen Betrieben fiel es häufig schwer, Mitarbeiter für den mehrwöchigen Kurs freizustellen und den Arbeitsausfall wie auch die Bildungsmaßnahme zu finanzieren. Die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Ausbilder erfolgt nun ausschließlich durch die Kammern bzw. die sonstigen zuständigen Stellen.
- 11 Vgl. http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2002/teil2/anhang/pdf/sch10.pdf
- 12 Vgl. Büchel, F.; Neubäumer, R.: Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung. In: Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Band 290. Berlin 2002, S. 107–139
- 13 Die Übernahmequote in Mittelbetrieben (50 bis 499 Beschäftigte) erhöht sich um ca. 10, die der Großbetriebe um ca. 15 Prozentpunkte.
- 14 Vgl. Schütte, M.; Schlausch, R.: Innovation und Wissensmanagement durch Ausbildung und Auszubildende. In: BWP 33 (2004) 5, S. 25–28



Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten

► Seit der zweiten PISA-Studie hat die Diskussion über mangelnde Ausbildungsreife und unzureichende Schulleistungen der Ausbildungsbewerber an Schärfe gewonnen.^{1,2} Überdies verschieben steigende Anforderungen in der Berufsausbildung die Messlatte der Betriebe nach oben. Jugendliche, die diese Anforderungen nicht erfüllen, werden häufig als nicht ausbildungsreif oder ungeeignet zurückgewiesen. Die uneinheitliche und teilweise widersprüchliche Verwendung der Begriffe Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsreife, Eignung und Vermittlungsfähigkeit verstärkt diese Tendenzen. Der Aufsatz will einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion leisten.*

Aktuelle Probleme beim Übergang Schule – Berufsausbildung

Auf dem eng gewordenen Ausbildungsmarkt stehen Chancen und Risiken der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung stärker denn je im Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Einerseits wächst die Sorge der Wirtschaft um ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte; die demografische Entwicklung, die stagnierende Bildungsentwicklung und der steigende Qualifikationsbedarf der Wirtschaft deuten auf einen absehbaren Fachkräftemangel hin.³

Andererseits bauen sich für viele Jugendliche nach dem Verlassen der Schule unüberwindliche Hürden auf, wenn es darum geht, einen Einstieg in die duale Ausbildung in einem attraktiv erscheinenden Beruf zu finden.

Bei betrieblichen Auswahlverfahren für Auszubildende liegt in Zeiten eines deutlichen Bewerberüberhangs die Messlatte sehr hoch. Betriebe wollen bei ihrer Personalauswahl möglichst wenig Risiken eingehen – und dies, obwohl die Jugendlichen in aller Regel noch oft genug mitten in entscheidenden Entwicklungsprozessen ihrer heranreifenden Persönlichkeit stehen. Gefordert werden als Grundvoraussetzung – *unabhängig* vom jeweils angestrebten Beruf – ausgeprägte Leistungsfähigkeit und Motivation, Einsatzbereitschaft, soziale Schlüsselqualifikationen, fachliche Kompetenzen. Diese – so die Position der Wirtschaft – müssen in der Schule vermittelt werden als Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung.

Forderungen und Kritik gehen nicht nur in Richtung Schule. Auch an die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) richtet sich zuweilen der Vorwurf, Ausbildungsreife und Eignung der Bewerber zu „großzügig“ zu beurteilen und Anforderungen der Betriebe nicht ausreichend zu berücksichtigen. Die Einführung eines „Kompetenz-Checks“ für noch nicht vermittelte Bewerber im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs⁴ und die Vereinbarung, „das von der Berufsberatung durchgeführte Profiling der Ausbildungsbewerber in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft weiterzu-



LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg



KAREN SCHOBER
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg



REINHARD HILKE
Prof. Dr. phil., Leiter des Psychologischen
Dienstes der Bundesagentur für Arbeit,
Zentrale Nürnberg

entwickeln“, sind ein Beleg dafür, dass die Wirtschaft manche Eignungsbeurteilungen der Berufsberatung nicht teilt.

Die quantitative Dimension: Wie viele Jugendliche sind nicht ausbildungsreif?

Fast alle Akteure sind sich einig, dass Handlungsbedarf besteht, aber niemand kann das wahre Ausmaß mangelnder Ausbildungsreife exakt benennen. Mehrere Möglichkeiten zur Quantifizierung bieten sich an:

1. Orientiert man sich am Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, wären das bundesweit rd. 81.000 Jugendliche oder 9% einer Jahrgangskohorte. Allerdings streut dieser Prozentsatz so breit zwischen den Ländern, dass man durchaus Zweifel an der Tragfähigkeit eines solchen Ansatzes haben kann (Sachsen: 13,7%, Nordrhein-Westfalen: 6,8%).⁵
2. Orientiert man sich an den PISA-Ergebnissen und setzt den Personenkreis der (noch) nicht ausbildungsreifen Jugendlichen mit jener „Risikogruppe“ von Schülern/Schülerinnen gleich, die am Ende ihrer Pflichtschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen und selbst einfache Texte nicht verstehen können, dann kommt man zu 22% oder rd. 195.000 der bei PISA II repräsentierten 15-jährigen Schüler/-innen.⁶
3. Orientiert man sich an der Zahl der Jugendlichen in Fördermaßnahmen für noch nicht (voll) ausbildungsreife Jugendliche, das heißt Jugendliche in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und im schulischen Berufsvorbereitungsjahr, dann waren dies 2004 rd. 179.000 oder knapp ein Fünftel aller Schulabgänger (siehe Übersicht). Aber auch hier besteht die Unschärfe, dass die Zahl der Teilnehmer bzw. Schüler in diesen Maßnahmen stark vom jeweiligen Angebot an Ausbildungsstellen abhängig ist, denn Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen, können bzw. müssen dort ihre Schulpflicht ableisten oder sie besuchen sie mangels Alternativen.

Vielfalt an Begriffen und Bewertungskonzepten

Die aktuelle berufsbildungspolitische Diskussion um Leistungspotenziale junger Menschen wird geprägt durch unterschiedliche Blickrichtungen (arbeitgeberorientiert bzw. bewerberorientiert), und sie wird erschwert durch unklare Begriffe und Bewertungskonzepte:

- Schulnoten und andere formale Leistungsnachweise haben für die Eignungsbeurteilung und bei der Bewerberauswahl an Aussagekraft und Bedeutung verloren,
- informell berufsbedeutsame Kompetenzen und „soft skills“ gewinnen zunehmend stärkeres Gewicht,
- Betriebe gehen oft ausschließlich von ihren spezifischen Anforderungen aus (und nicht vom Aspekt einer grundlegenden Berufseignung),
- eine Vielfalt von Verfahren und Maßstäbe zur Eignungsbeurteilung dominieren einen boomenden Testmarkt,
- es fehlt an überprüfbaren Operationalisierungen relevanter Indikatoren,
- Eignungsbeurteilungen beinhalten immer eine prognostische Aussage und sind mit Unsicherheiten behaftet.

Vor dem Hintergrund, dass für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf weder das Berufsbildungsgesetz noch die Handwerksordnung notwendige Bildungsvoraussetzungen benennen, überrascht die genannte Begriffs- und Bewertungsvielfalt nicht. Sie spiegelt auch die zum Teil widersprüchlichen Interessenlagen zwischen Betrieben und Wirtschaftsorganisationen⁷, allgemein bildenden und beruflichen Schulen, Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern und nicht zuletzt den Heranwachsenden und ihren Familien wider.

Ein Vorschlag zur Verständigung

Aus Sicht der Berufsberatung und des Psychologischen Dienstes der BA gilt es folgende drei Stufen zu unterscheiden und die jeweiligen Fachbegriffe entsprechend definiert zu verwenden:

1. Stufe:

Hier geht es zunächst und ausschließlich um die Einschätzung, ob ein junger Mensch die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und in der Lage ist, ohne Hilfen eine duale oder schulische Ausbildung (zumindest auf der untersten beruflichen Niveau-Ebene) erfolgreich zu absolvieren⁸. Diese und nur diese grundlegende Frage ist gemeint, wenn von „Ausbildungsreife“ die Rede ist.

2. Stufe:

Ist die Frage der individuellen Ausbildungsreife positiv geklärt, geht es an die Auswahl passender Ausbildungsgänge als Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Berufs-

	Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen	Teilnehmerbestand an BvB/BA im Jahresdurchschnitt	Schülerinnen und Schüler in BVJ	Summe	in Prozent der Schulabgänger
2003	937.551	108.018	84.853	192.871	20,6 %
2004	970.840	97.523	81.050	178.573	18,4 %

* Quelle: BA, KMK und eigene Berechnungen

Übersicht **Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) sowie Teilnehmer/-innen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2003 und 2004***

ausbildung. Diese zweite Stufe des Klärungsprozesses beinhaltet die Frage nach der „Berufseignung“ für die angestrebten Berufe/Ausbildungen. Dabei müssen immer zwei Aspekte berücksichtigt werden: die in der Ausbildung und in der späteren Tätigkeit erforderliche berufliche Leistungshöhe und die ebenso wichtige berufliche Zufriedenheit während der Ausbildung und Berufstätigkeit.⁹ Die DIN-Norm 33430 definiert daher Eignung so: „Eine Person ist für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position geeignet, wenn sie über diejenigen Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind. Wesentlich ist für die Eignung auch, ob ein Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit einer Person sind.“¹⁰

3. Stufe:

Selbst bei günstiger Eignungsprognose für einen bestimmten Ausbildungsgang können die Vermittlungschancen für eine betriebliche Ausbildungsstelle extrem unterschiedlich sein: Eine Person ist *vermittelbar*, wenn ihre Vermittlung nicht durch persönliche, familiäre oder marktbedingte Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Die tatsächliche Vermittelbarkeit variiert stark mit der allgemeinen konjunkturellen und der regionalen Ausbildungsmarktlage.

Diese drei Stufen begrifflich und bei Auswahlverfahren konsequent zu unterscheiden, wäre ein Beitrag zu einer verbesserten, weil sachlicheren Verständigung zwischen allen Partnern am Ausbildungsmarkt.

AUSBILDUNGSREIFE

Hier geht es um die Feststellung, ob ein Jugendlicher in der Lage sein wird, den generellen Anforderungen einer Berufsausbildung auf dem unteren Niveau anerkannter Ausbildungsberufe zu genügen. Da es keine gesetzlich vorgeschriebene Mindestzugangsvoraussetzung für die duale Ausbildung gibt, muss hierüber zwischen den Partnern am Ausbildungsmarkt ein Konsens erzielt werden. Im Fokus stehen Personenmerkmale, die Voraussetzung sind für das Bewältigen des betrieblichen und schulischen Arbeitsalltags (vgl. Übersicht). Dabei geht es sowohl um Dispositionen, die in aller Regel wenig veränderbar sind (z. B. allgemeine Intelligenz, Reaktionsgeschwindigkeit), als auch um Personenmerkmale, die im Zuge von Lernprozessen und Verhaltensänderungen das Entfalten von Kompetenzen ermöglichen. Der betrieblichen Erfahrung aus langjährigen Testuntersuchungen bei Haupt- und Realschülern mit den über die Jahre kontinuierlich schlechter gewordenen Rechtschreib-, Lese- und Rechenfertigkeiten muss entgegengehalten werden, dass sich bei den Jugendlichen ein höheres Maß an allgemeiner Intelligenz, logisch-schlussfolgerndem und vernetztem Denken sowie an Problemlösefähigkeiten feststellen lässt.¹¹



Da der Begriff der „Ausbildungsreife“ auf die Entwicklungsdynamik heranwachsender Menschen abhebt, verdient er den Vorzug vor dem Begriff der „Ausbildungsfähigkeit“, der im Sinne einer statisch „feststellbaren“ Eigenschaft fehlinterpretiert werden könnte.

Wem allerdings zu einem bestimmten Zeitpunkt „Ausbildungsreife“ (noch) nicht zugesprochen werden kann, für den ist damit nicht endgültig ausgeschlossen, durchaus im Laufe künftiger persönlicher Entwicklungsprozesse die Mindestvoraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung zu erreichen („Reifung“). Dazu bedarf es meist gezielter Förderung, beispielsweise im Zuge möglichst individuell zugeschnittener (betrieblicher) Berufsausbildungsvorbereitung oder einer (durch den Ausbildungspakt neu eingeführten) betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ) oder im Rahmen der oben erwähnten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA. Eine Hilfestellung besonders intensiver Art stellt die Förderung der Berufsausbildung von lernbehinderten und sozial Benachteiligten in außerbetrieblichen Einrichtungen und von Menschen mit Behinderungen in Berufsbildungswerken dar. Das für solche Fördermaßnahmen eingesetzte Finanzvolumen der BA¹² macht es notwendig, den Förderbedarf in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen.

Freilich treten auch immer wieder Fälle auf, bei denen der Mangel an Ausbildungsreife so nachhaltig ist, dass er absehbar nicht ausgeglichen werden kann; die Aufnahme einer Ausbildung hätte keine Aussichten auf Erfolg. In solchen Fällen kann der Erwerb zertifizierter Teilqualifikationen hilfreich sein, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

BERUFSEIGNUNG

Drei wichtige Aspekte bei der Feststellung von Berufseignung sind zu beachten:

Erstens: Im Gegensatz zu Ausbildungsreife bezieht sich Berufseignung stets auf einen oder mehrere konkrete (Ausbildungs-)Berufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für verantwortbare Eignungsbeurteilungen werden daher nur solche Merkmale herangezogen, deren Auswahl und Ausprägungsgrad ausschließlich ausbildungs- bzw. berufsbezogen und (noch) *nicht auf den konkreten Ausbildungsplatz oder -betrieb* bezogen sind. Geprüft wird, ob der Bewerber den Anforderungen voraussichtlich gerecht wird, d. h. weder über- noch unterfordert sein wird. Diese Eignungsbeurteilung berücksichtigt auch das Konzept der *Mindesteignung*. Im Gegensatz dazu geht es bei betrieblichen Auswahlverfahren um die Fragen, wie weit einzelbetrieblich definierte Einstellungsnormen für bestimmte Ausbildungsplätze erfüllt werden und welche Bewerber unter Leistungsaspekten am besten ins Unternehmen passen. Diese Eignungsbeurteilungen folgen häufig dem Konzept der *Maximaleignung*. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass jede Eignungsdiagnostik im Spannungsfeld zwischen einer *berufslaufbahnunterstützenden* und einer *personalauswahlunterstützenden* Funktion steht.¹³ Folgt eine Bewerberauswahl ausschließlich dem Ziel der Maximaleignung, dann ergibt sich daraus regelmäßig, dass auch durchaus geeignete Bewerber zu den abgewiesenen Kandidaten gehören können. Als Beitrag zur Objektivierung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen dient die genannte DIN-Norm 33430, die einem nicht sachgerechten Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren entgegenwirken soll.¹⁴

Zweitens: Schulnoten und Schulzeugnisse werden gerne für die Beurteilung von Ausbildungsreife und – noch extensiver – von Berufseignung als Grundlage herangezogen. Dabei wird in aller Regel nicht präzise unterschieden, ob sie als Nachweis von vollzogenen Lernprozessen und Prüfungen interpretiert werden sollen – quasi als *Lernstands-Indikator* – oder ob aus ihnen auf künftig zu entwickelnde Lernleistungen und Anstrengungsbereitschaften geschlossen werden soll, sie also als *Prädiktor* für künftiges Lern- und Arbeitsverhalten oder sogar für den künftigen Ausbildungserfolg insgesamt genutzt werden sollen, und zwar bewusst über die eigentlich von den Noten bzw. Zeugnissen erfassten Fächer hinaus.¹⁵

Drittens: Eignungsaussagen im Zusammenhang mit der Berufsfindung beinhalten Prognosen beispielsweise über die voraussichtliche Leistungshöhe und über die Chancen auf künftigen Erfolg und berufliche Zufriedenheit. Der mittel- oder meist sogar längerfristige Zeithorizont macht solche Aussagen zwangsläufig unscharf. Erheblich präziser sind dagegen in der Regel Aussagen über akute Eignungseinschränkungen, z. B. im Rahmen arbeitspsychologischer

oder -medizinischer Begutachtungen, weil es sich hier z. T. um ausschließende Kriterien handelt (z. B. „kein Blut sehen können“, nicht schwindelfrei sein). In jedem Fall sind bei einer Eignungsaussage auch *Kompensationsmöglichkeiten* zu berücksichtigen; d. h., unzureichende Ausprägungen bei einem Merkmal können durch entsprechende Ausprägungen in anderen Merkmalen, beispielsweise durch eine überdurchschnittlich hohe Leistungsmotivation, ausgeglichen werden.

VERMITTELBARKEIT

An der dritten Stufe steht in Frage, ob ein Bewerber, der keine wesentlichen Eignungseinschränkungen aufweist, auch tatsächlich am Markt ohne zusätzliche Hilfen platziert werden kann – und zwar unter den betriebs- oder branchenspezifischen Bedingungen vor Ort und/oder bei bestimmten persönlichen Vermittlungshemmnissen, beispielsweise vorübergehender gesundheitlicher oder familiärer Art. Ebenso können Alter, Geschlecht und soziale Herkunft dabei wichtig werden wie auch die Herkunft von Bewerbern von bestimmten Schulformen oder Schulen. Das heißt, auch bei gegebener Ausbildungsreife und Berufseignung kann die individuelle *Vermittelbarkeit* eingeschränkt sein – sei es wegen persönlicher (möglicherweise nur vorübergehender) Hemmnisse oder sei es wegen besonderer betrieblicher Einstellungskriterien oder einer aktuell schwierigen Marktlage. Im Unterschied zu dem in § 32 SGB III im Zusammenhang mit ärztlichen und psychologischen Untersuchungen verwendeten Begriff der „Vermittlungsfähigkeit“ werden bei „*Vermittelbarkeit*“ auch die jeweiligen Marktverhältnisse in den Blick genommen, um die konkreten Vermittlungsaussichten eines Bewerbers zu beurteilen. Der Begriffsumfang von *Vermittelbarkeit* ist somit weiter gefasst, er beschränkt sich nicht auf Merkmale der Person des Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden. Insofern ist es weniger missverständlich, von *Vermittelbarkeit* statt von *Vermittlungsfähigkeit* zu sprechen.

Berufsberatung fordert und fördert

Im Rahmen des individuellen Beratungsprozesses prüft die Berufsberatung sehr genau, ob ein Ratsuchender oder eine Ratsuchende, die eine Berufsausbildung anstrebt, den allgemeinen Anforderungen einer Berufsausbildung voraussichtlich gewachsen sein wird (also *ausbildungsreif* ist). Muss dies verneint werden, so wird empfohlen, beispielsweise an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilzunehmen (sofern der Jugendliche nicht noch schulpflichtig ist und auch keine vorrangigen Platzangebote an berufsbildenden Schulen verfügbar sind).

Wird die oder der Ratsuchende als ausbildungsreif eingestuft, wird geprüft, ob der/die Jugendliche für den oder die angestrebten Berufe *geeignet* ist (ggf. unter Einschaltung des Psychologischen und Ärztlichen Dienstes der BA). Erst

wenn auch dies geklärt ist, wird dem/der Jugendlichen die „Bewerbereignschaft“ zuerkannt, und er/sie wird als Bewerber in der Statistik der BA geführt. Das „Profiling“ anhand eines standardisierten Bogens wird ausschließlich für Bewerber durchgeführt und dient der Chanceneinschätzung im Rahmen des Vermittlungsprozesses.¹⁶ Kann trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keine Ausbildungsstelle vermittelt werden und greifen auch berufliche oder schulische Alternativen nicht, kann auch hier die Teilnahme an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ) oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme empfohlen werden. Das neue Fachkonzept der BA sieht hierfür eine Übergangsqualifizierung für sog. Marktbenachteiligte vor.¹⁷

Fazit

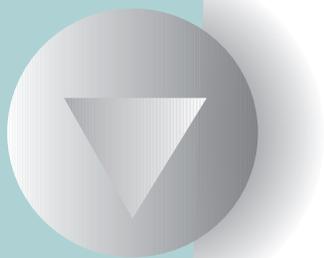
Anders als noch vor 20 Jahren bieten sich heute für Jugendliche ohne Ausbildungsnachweis faktisch kaum noch Möglichkeiten, als „Jungarbeiter“ dauerhaft angestellt zu werden. Die sog. Risikogruppe von Jugendlichen, die praktisch weder Chancen auf eine Ausbildung noch auf Teilhabe am Arbeitsmarkt hat, verlangt nach innovativen Integrationsansätzen statt eines perspektivlosen Verharrens in Warteschleifen und Maßnahmekarrieren. Insofern kann die aktuelle Diskussion um das Thema Ausbildungsreife dazu beitragen, junge Menschen, deren Ausbildungsreife noch nicht voll entwickelt ist, nicht vorschnell wegen ihrer Defizite – im Sinne eines Numerus clausus – vom Zugang in eine Berufsausbildung auszuschließen, sondern nach Mitteln und Wegen zu suchen, sie soweit irgend möglich in Ausbildung einzubeziehen. Hier sind Schulen und Betriebe, Arbeitsagenturen und Kommunen gemeinsam gefordert. ■

Literatur

- BDA: *Option für die Jugend – Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern, Berufsorientierung intensivieren*, Berlin 2003
- BMBF (Hrsg.): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung* –, 2002
- Dostal, W.; Parmentier, K.; Schober, K. (Hrsg.): *Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze*, Dokumentation eines Workshops in der BA am 16.10.1997 in Nürnberg, BeitrAB 216, Nürnberg 1998
- Ebbinghaus, M.: *Niwo? Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern?* Hrsg. BIBB, Bielefeld 1999
- Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G.: „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.“ *Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber*. In: BWP 3 (2005) 3, S. 10–13
- S. o.; Schuler, H.: *Berufseignungsdiagnostik*. In: Jäger, R. (Hrsg.): *Lehrbuch der Psychologischen Diagnostik*, München 1992, S. 452–467
- Hilke, R.; Hustedt, H.: *Eignung für Ausbildung und Beruf*. In: BA (Hrsg.): *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*, Nürnberg 1992, S. 106–127
- Ders. In: „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat“ am 31. 8.–1. 9. 2004 in Düsseldorf, *Tagungsdokumentation*, Hrsg.: Dachkoordination der Ausbildungsstrukturprojekte des BMBF 2005
- Hustedt, H.: *Veränderungen in den kognitiven Leistungsvoraussetzungen der Schulabgänger: Lassen sich damit die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen erklären?* In: Dostal, W.; Parmentier, K.; Schober, K. (Hrsg.): a. a. O., S. 161–167
- Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen: *Was erwartet die Schule von den Schulabgängern?* Düsseldorf 1992
- Klinck, D.: *Plädoyer für die Verwendung berufsbezogener Normen im Kontext der Berufseignungsdiagnostik*. In: *Durchblick* 3/2004, S. 17–20
- Munz, C.: *Berufsbiografie selbst gestalten*, Bielefeld 2005
- OECD: *Lernen für die Welt von morgen – erste Ergebnisse von PISA 2003*, OECD 2004
- Reimann, G.: *Messlatte für Eignungstests*. In: *Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration*, 3/2004, S. 14 ff.
- Stähling, R.: *Der aufhaltsame Abstieg des „schwachen“ Schülers in Deutschland*. In: *Die Deutsche Schule* 2005, S. 65–75
- Stern, H.-U.: *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Neues Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit*. In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft*, 4/2004, S. 202 ff.

Anmerkungen

- * Unter Mitwirkung von Mathilde Schulze-Middig, BA, Zentrale Nürnberg
- 1 Vgl. W. Dostal, K. Parmentier, K. Schober (Hrsg.) 1998.
- 2 Zuletzt die gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zu den Konsequenzen aus den Ergebnissen von „PISA II“ vom 22. 1. 2005
- 3 Vgl. IAB-Kurzberichte Nr. 8/2001 sowie Nr. 9/2003; siehe auch BIBB, Schaubilder zur Berufsbildung Nr. 3.1 und 3.2 zu der sinkenden Ausbildungs-beteiligungquote unter www.bibb.de.
- 4 Vgl. hierzu www.arbeitsagentur.de > Ausbildung/Studien- und Berufswahl > Ausbildungsstellenvermittlung > Ausbildungspakt“
- 5 BMBF (Hrsg.): *Grund- und Strukturdaten 2003/2004, Januar 2005* und KMK (Hrsg.): *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003–2020, Januar 2005*
- 6 Vgl. www.bmbf.de/de/3292.php, Zugriff: 12. 4. 2005; OECD: *Lernen für die Welt von morgen – erste Ergebnisse von PISA 2003*. OECD 2004
- 7 Vgl. BDA (Hrsg.) 2003.
- 8 Definition von R. Hilke, *Fachtagung des BMBF „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat“ am 31. 8.–1. 9. 2004* in: *Tagungsdokumentation* 2005.
- 9 Vgl. Eckardt, H. H.; Schuler, H. 1992 sowie Hilke, R.; Hustedt, H. 1992
- 10 DIN-Norm 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“, Berlin 2002, S. 20. In die DIN-Norm ist die Definition von Eckardt und Schuler (1992) eingegangen, bleibt allerdings insoweit dahinter zurück, als sie die Gleichwertigkeit von beruflicher Leistungshöhe und beruflicher Zufriedenheit nicht mehr adäquat zum Ausdruck bringt.
- 11 Dies belegen die Ergebnisse der Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der BA (vgl. H. Hustedt, 1998, S. 161 ff.). Hierzu auch die methodenkritische Betrachtung vom M. Ebbinghaus 1999.
- 12 2004 gab die BA für berufsvorb. Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen und außerbetriebl. Berufsausbildung insg. 1,8 Milliarden Euro aus.
- 13 Vgl. hierzu R. Hilke und H. Hustedt, 1992
- 14 Vgl. oben Anm. 10 sowie G. Reimann. In: *Durchblick* 3/2004, S. 14 ff.
- 15 Nach Befunden von Eberhard, Krewerth, Ulrich (in diesem Heft) zeigt sich nach wie vor eine hohe Korrelation zwischen erfolgreicher Lehrstellensuche und Schulnoten, das heißt Betriebe orientieren sich vielfach immer noch an Schulnoten als primäres Ausselektierkriterium.
- 16 Derzeit entwickelt die BA ein neues Konzept zur „Standortbestimmung und Eignungsabklärung“ für die Ausbildungsvermittlung
- 17 Vgl. Stern, H.-U.: *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen*, In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft*, 4/2004, S. 202 ff.



Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen: Erste Ergebnisse aus STARegio

CHRISTOPH ACKER, KORNELIA RASKOPP

► **Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im April 2003 das Programm STARegio – „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ – initiiert. Es ist Bestandteil der jährlichen Ausbildungs-offensiven, die mit verschiedenen Aktionen die Generierung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen unterstützen. Zur Finanzierung des STARegio-Programms stehen bis 2007 rund 37 Mio. € zur Verfügung – bereitgestellt vom BMBF und kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).**

Mit dem STARegio-Programm wird auf die überproportionale Verschlechterung der Ausbildungsplatzsituation in Westdeutschland reagiert. Der Förderschwerpunkt liegt also in den alten Ländern und konzentriert sich auf Regionen, die ein ungenügendes Ausbildungsangebot vorzuweisen haben, in denen aber zugleich ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial vorhanden ist. Im Rahmen von thematischen Schwerpunktsetzungen ermöglichen die Förder Richtlinien der dritten und vierten Auswahlrunde zudem

regionale Projektvorhaben, die ausgewählte Themenbereiche fokussieren („Zukunftsbranchen und Zukunftstechnologien“, „Unternehmen mit Inhaber/-innen ausländischer Herkunft“, „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“) und so ein hohes Potenzial für neue Ausbildungsplätze erwarten lassen.

Gefördert werden insbesondere Projekte, die mit einem möglichst ganzheitlichen Ansatz die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement oder auch Ausbildungscoaching anbieten, zur Koordination von neuen und Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden beitragen und regionale Ausbildungsnetzwerke initiieren und organisieren.

Die STARegio-Projekte richten ihre Konzepte passgenau auf den regionalen Bedarf und die sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen aus. Regionale Wirtschaftsstruktur- und Potenzialanalysen unterstützen die Projekte, künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftssträchtige Ausbildungsbranchen zu identifizieren. Dadurch soll in den Problemregionen ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die gemeinsame Aufgabe „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ erzeugt werden. In den ersten drei Ausschreibungsrunden wurden aus den eingegangenen 258 Anträgen auf der Grundlage der jeweils veröffentlichten Förderrichtlinien und in Kooperation zwischen dem BMBF und dem BIBB 55 Projekte für eine Förderung ausgewählt. Im Rahmen der vierten Förderrunde werden im Sommer 2005 bis zu 20 weitere Projekte ihre Arbeit aufnehmen.

Verteilung der Projekte im Rahmen von STARegio

PROJEKTE UND TRÄGER IM PROGRAMM

Die Richtlinien zur Förderung von Projekten ermöglichen einen relativ großen Gestaltungsspielraum für die Projekte, der genutzt wird, um die Strategien und Konzepte passgenau auf die Region auszurichten. Dadurch entstehen strategisch unterschiedlich ausgerichtete Projekte, die sich drei Grundformen zuordnen lassen:

1 „Offene“ Projekte

Sie beschränken sich zunächst nicht auf spezielle Branchen oder Zielgruppen. Eine Schwerpunktsetzung erfolgt im Projektverlauf aufgrund der aktuellen Erfahrungen und/oder der Ergebnisse von Ausbildungsplatz- bzw. Branchenpotenzialanalysen. Offene Projekte sind in der Regel stärker auf die Akquise ausgerichtet, wie beispielsweise das Kooperationsprojekt der IHK Ausbildungs GmbH am Niederrhein oder das Projekt des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet.

2 Branchenzentrierte Projekte

Sie haben eine starke thematische Ausrichtung auf einzelne Branchen bzw. spezifische Wirtschaftsräume. Dazu zählen neben den Projekten mit Schwerpunktsetzung aus der dritten Förderrunde u. a. *LEA! (Logistik Erweitert Ausbildung!)* des Verbandes Spedition und Logistik e. V. oder *mare hamburg*, das Ausbildungsplätze in allen Tätigkeitsfeldern rund um den Hamburger Hafen schafft.

3 Berufsbezogene Projekte

Sie lokalisieren Potenziale bei neuen oder neu geordneten Berufsbildern und initiieren dabei oftmals Ausbildungsverbünde: Das Projekt *AusbildungsXpress* des Berufsförderungsinstituts Peters fördert im Bezirk der Arbeitsagentur Augsburg insbesondere die Strukturverbesserung der Ausbildung in den neuen Dienstleistungsberufen: hier Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen. Einen Schwerpunkt des Projektes *A.B.A – Akquisition und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in der Emscher-Lippe-Region* des RE/init e. V., Recklinghausen, bilden die neuen theorieentlasteten Ausbildungsberufe wie Fahrradmonteur/-in oder Fachlagerist/-in.

Zu den Trägern der STARegio-Projekte zählen, zum Teil in Kooperationsverbänden:

- Bildungsträger,
- Kommunen,
- Kammern und kammernahe Institutionen,
- Wirtschafts- und Beschäftigungsgesellschaften,
- Forschungseinrichtungen,
- Verbände und
- Bürgerinitiativen.

Erste Ergebnisse aus den Projekten

Im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde von STARegio sind 20 Projekte ausgewählt worden, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten zwischen Dezember 2003 und April 2004 an den Start gegangen sind. Der Förderzeitraum von 18 Monaten läuft – je nach Starttermin des Projekts – bis Herbst 2005 aus. Die Projekte haben dann die Möglichkeit, bei erfolgreicher Projektdurchführung einen Verlängerungsantrag für weitere 18 Monate beim BIBB einzureichen. Es ist somit an der Zeit, einen Blick auf die Ergebnisse der Arbeit der ersten STARegio-Projekte zu werfen.

STAND DER ARBEIT

Informationen über den *Stand der Arbeit* in den Projekten werden durch eine vom BIBB durchgeführte interne Projektevaluation gewonnen, die sich unter anderem auf ein Monitoringsystem und quartalsweise vorgelegte Statusberichte stützt. Erste Auswertungen belegen bereits gute Erfolge der Projekte. So wurden in den ersten drei Quartalen 2004 von den 20 Projekten der ersten Förderrunde insge-



samt 828 Ausbildungsplätze bei 655 Betrieben gewonnen. Folglich gelang es den Projekten der ersten Förderphase, im Durchschnitt 41 Ausbildungsplätze in den ersten neun Monaten ihrer Laufzeit zu gewinnen.¹ Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass die Projekte zu unterschiedlichen Zeitpunkten zwischen Dezember 2003 und April 2005 ihre Arbeit beginnen konnten. So meldeten die fünf Projekte vom Dezember 2003 zusammen 410 Ausbildungsstellen, die fünf im April 2004 gestarteten Projekte geben 98 erfolgreich akquirierte Ausbildungsplätze an. Dies belegt eine notwendige Anlaufzeit, die die Projekte benötigen, um mit Hilfe geeigneter Strategien erfolgreich um zusätzliche Ausbildungsplätze zu werben.

KOSTEN DER FÖRDERUNG

In 2004 erhielten die 20 Projekte der ersten Förderrunde insgesamt 2,8 Mio € an Zuwendungen. Für die Schaffung eines Ausbildungsplatzes und ggf. die Betreuung von Verbänden bzw. der Ausbildung während der Projektlaufzeit entstanden demnach durchschnittlich *Kosten in Höhe von rund 2.500 €*. Im Vergleich: Im Rahmen des Bund-Länder-Programmes Ost wird für einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz von durchschnitt-

Literatur zum Thema:

Raskopp, K.; Acker, C.: *STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen*. In: *BWP 33 (2004) Sonderausgabe*, S. 29–31



Der Netzwerkaufbau in den Regionen war Gegenstand der ganztägigen Regionaltreffen der Projekte der 1. Förderrunde im Sommer 2005

lichen Kosten in Höhe von 13.550 € ausgegangen.² Die Zahlen sind natürlich nicht direkt miteinander vergleichbar. Die Kosten in STARegio entstehen durch die Dienstleistung der Projekte im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements (Akquise von Lehrstellen, Initiierung und Betreuung von Verbänden, Begleitung der Ausbildung etc.). Mit den Kosten der Bund-Länder-Programme Ost wird die gesamte außerbetriebliche Ausbildung staatlich finanziert. Da jedoch die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung unbestritten sind, erscheint eine Förderung der Anbahnung und Betreuung betrieblicher Ausbildungsplätze eine sinnvolle staatliche Investition, die zumindest so lange geleistet werden sollte, wie tatsächlich ein Potenzial in den Regionen vorhanden ist. Auch deshalb ist die Feststellung tatsächlich vorhandener Ausbildungsplatzpotenziale ein zentraler Baustein des STARegio-Programms.

TRADITION UND ERFAHRUNGEN FÖRDERN DEN ERFOLG

Nicht nur die Projektdauer nimmt Einfluss auf die Zahl der gewonnenen Ausbildungsplätze. Auch die strategische

Ausrichtung, die Erfahrungen der Projektmitarbeiter/-innen sowie die regionale Einbettung der Projektträger wirken sich in der Regel auf den quantitativen Erfolg der Projekte aus. Ein Beispiel für eine gut funktionierende Zusammenarbeit in der Region ist das Projekt „Ausbilden jetzt: Niederrhein“. Die Industrie- und Handelskammern in Düsseldorf, Duisburg und dem Mittleren Niederrhein haben sich zu einem Kooperationsprojekt zusammengeschlossen und werben seit dem 1. März

2004 gemeinsam um zusätzliche Ausbildungsplätze im Verbund oder in Einzelausbildung in den Kammerbezirken. Angesprochen werden insbesondere Unternehmen, die erstmals oder in neuen Berufen ausbilden möchten oder die planen, mit Partnern im Verbund auszubilden. Insgesamt wurden inzwischen 224 zusätzliche Ausbildungsplätze gewonnen. Der Erfolg des Projektes, so berichten die Mitarbeiterinnen, ist zum einen auf die bestehenden guten Kontakte, bspw. zur Ausbildungsberatung der Kammern, zurückzuführen, aber ebenso auf die Kontakte zu den Betrieben und regionalen Akteuren der Berufsausbildung in der Region, die ihre Unterstützung für das Projekt verbindlich zugesagt haben.

Das Projekt *STARegio Warendorf*, das sich um Verbundausbildung im Kreis Warendorf bemüht, musste hingegen zunächst die regionalen Akteure gewinnen und davon überzeugen, dass sich eine Ausbildung im betrieblichen Ausbildungsverbund lohnt. Nach erfolgreicher Informations- und Beratungstätigkeit konnten im bisherigen Projektverlauf dennoch insgesamt 22 Ausbildungsplätze im Verbund geschaffen werden. Die bisherigen Erfahrungen bei der Anbahnung von Verbundausbildung zeigen einen hohen Beratungsaufwand der Projektmitarbeiter in den Regionen, der dann leider oftmals nicht zum erwünschten Erfolg, d. h. nicht zur Bereitstellung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes führt – sei es im Verbund oder sei es in Einzelausbildung. Die Gründe für die Zurückhaltung gegenüber einer Verbundausbildung sind vielfältig: Sie reichen von der Angst vor einem höheren organisatorischen Aufwand für den Betrieb bis zur Angst, dass Betriebsgeheimnisse weitergegeben werden könnten. Alle Projekte, die sich im Rahmen des Programms STARegio darum bemühen, zusätzliche Ausbildungsplätze im Verbund zu initiieren, müssen geeignete Strategien und Konzepte entwickeln, um Betriebe davon zu überzeugen, dass sich Ausbildung im Verbund für sie lohnt und eine gute Alternative für eine Einzelausbildung darstellt.

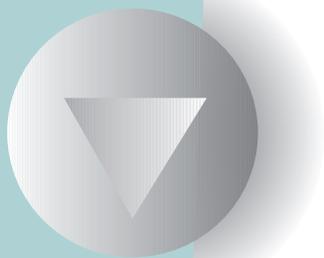
Ausblick

Ein neu geschaffenes Internetportal www.staregio.de bündelt alle wichtigen und aktuellen Informationen zum Programm. Ein nicht öffentlicher, passwortgeschützter Members-Only-Bereich ermöglicht den Austausch von Informationen innerhalb der STARegio-Projekte.

Das Portal bietet mit dem virtuellen Archiv der öffentlichen Programme zur Förderung der Ausbildung in Deutschland darüber hinaus die Möglichkeit, passende Programme zur Realisierung der eigenen Initiative zu finden. Die Veröffentlichung der Richtlinien der nächsten Förderrunde ist für Sommer 2005 geplant. Dann wird es auch möglich sein, Projekte zu finanzieren, die Stiftungen und Vereine für berufliche Bildung initiieren. ■

Anmerkungen

- ¹ Damit scheint STARegio auf dem besten Weg zu sein, bei deutlich ausgeweiteten Projektaufgaben vergleichbare Ergebnisse zu den Maßnahmen des Artikel 2 („Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots“) des Sofortprogramms der Bundesregierung JUMP zu liefern. Zwischen 1999 und 2002 konnten 980 JUMP-Projekte durchschnittlich 61 Ausbildungsplätze gewinnen. Damit ist allerdings nur ein grober Anhaltspunkt für die „Effizienz“ der JUMP-Projekte gegeben, denn die Maßnahmen unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer Laufzeit, ihrer Personalbesetzung und ihrer Aufgabenstellung.
- ² Vgl. Vereinbarung Ausbildungsplatzprogramm Ost vom 15. Juli 2004.



Förderung der Berufsbildung durch regionale Kooperation und Vernetzung

Das Beispiel „Chance Grenzregion“ in „Regio-Kompetenz-Ausbildung“



► Die Erweiterung der Europäischen Union setzt die Grenzregionen zu Polen und Tschechien einem verstärkten strukturellen Anpassungsdruck aus. Wachstumspotenziale und Standortvorteile können nur durch verstärkte grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen realisiert werden. Hier ist auch die berufliche Bildung gefordert. „Chance Grenzregion“ als Teil des Ausbildungsstrukturprojektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ will hier Regionalentwicklung, Qualifizierung und Beschäftigung über die Grenzen hinaus befördern. In den Regionen gibt es eine Reihe transferfähiger „Beispiele guter Praxis“ für die grenzüberschreitende Ausbildungskooperation, die im Beitrag vorgestellt werden.

Der Rahmen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ist seit 1999 gemeinsam mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO Berlin) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Umsetzung des Projekts „Regionalberatung zur Sicherung und Initiierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) beauftragt.¹ Ziel ist es, die Wachstumspotenziale, die sich in den einzelnen Regionen oder durch die Erweiterung der Europäischen Union ergeben, für die Ausschöpfung und Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsplätze und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu nutzen. Regio-Kompetenz-Ausbildung setzt hierbei – anders als Vorläuferprogramme – nicht auf eine individuelle Projektförderung, sondern auf die Optimierung vorhandener Ressourcen und das Lernen voneinander. Dies geschieht im Rahmen von Netzwerken, die von GEBIFO und BiBB moderiert und miteinander verknüpft werden. Sie sind regional (alle neuen Länder und Berlin), branchenorientiert (IT², Freizeit/Sport/Tourismus, Mechatronik und Hochtechnologie) und grenzüberschreitend („Chance Grenzregion“) ausgerichtet.

Die Akteure vor Ort kommen aus Unternehmen, Landesregierungen, Kommunen, Kammern, den Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden und der Arbeitsverwaltung.

„Chance Grenzregion“ in „Regio-Kompetenz-Ausbildung“

Regio-Kompetenz-Ausbildung initiiert und unterstützt regionale und thematische Netzwerke für betriebliche Ausbildungsplätze und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In Netzwerken werden Arbeitszusammenhänge, Informationsströme, Projektergebnisse und Programm erfahrungen zusammengeführt, Aktivitäten gebündelt und transferierfähige Ansätze zur Ausbildungsplatzerschließung und zum Aufbau grenzüberschreitender Kooperationen identifiziert. Ziel ist es, die in den neuen Ländern vorhandenen Initiativen miteinander zu verbinden und somit deren Wirkung zu erhöhen. Im Mittelpunkt von „Chance Grenzregion“ steht der Ausbau grenzüberschreitender Ausbildungskooperationen mit Polen und der Tschechischen Republik.



GÜNTER ALBRECHT

Prof. Dr., Dipl.-Ing.-Päd., GEBIFO-Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH, Berlin



CHRISTIANE EBERHARDT

Dr. phil., Dipl.-Pol., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BiBB

„Chance Grenzregion“ als Handlungsfeld in Regio-Kompetenz-Ausbildung

Die Grenzregionen³ zu Polen und Tschechien befinden sich im Umbruch: Waren sie vor der EU-Erweiterung noch in einer Randlage, stehen sie nun im Zentrum des künftigen „Europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums“. Die veränderten Ausgangsbedingungen in den strukturschwachen Grenzregionen führen zu neuen Perspektiven. Chancen für Grenzregionen ergeben sich durch

- die Schaffung von Ausbildungsplätzen in perspektivreichen Beschäftigungsfeldern, die die weitere Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte verhindern,
- die Förderung der Mobilität von Auszubildenden, Fachkräften und Bildungspersonal zur Steigerung ihrer interkulturellen Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit,
- die systematische Vorbereitung der Unternehmen auf grenzüberschreitende und internationale Wirtschaftstätigkeit sowie entsprechende Qualifizierung ihrer Belegschaften.

Wenn dieser Ansatz systematisch entwickelt wird, kann eine Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und der Wirtschaftskraft der Unternehmen über die Grenzen hinweg gelingen. Vor diesem Hintergrund ist Berufsbildung im Grenzraum ohne eine „europäische Dimension“ nicht realisierbar, da die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in den Nachbarländern die Entwicklung von innovativen grenzüberschreitend ausgerichteten Qualifizierungskonzepten implizieren. Die Gestaltung erfolgreicher grenzüberschreitender Bildungsoperationen hängt insofern davon ab, ob es gelingt,

- Transparenz über die Qualifizierungsinhalte, die im Rahmen der nationalen Berufsbildungssysteme vermittelt werden, herzustellen,

- vorhandene und in den verschiedenen Ländern erworbene Qualifikationen bei den Beschäftigten nachzuweisen und
- entsprechend notwendige Zusatzkenntnisse in bestimmten, grenzüberschreitend prosperierenden Beschäftigungsbereichen zu definieren.

Unter dem Titel „Chance Grenzregion“ werden seit 2001 entsprechende Aktivitäten in Regio-Kompetenz-Ausbildung durchgeführt und durch ein Netzwerk „Grenzregion“ flankiert (vgl. Abb 1).

Das Netzwerk „Chance Grenzregion“ als Kompetenzträger für Aus- und Weiterbildung im Grenzraum

2003 haben sich im Netzwerk „Grenzregion“ Institutionen und Einrichtungen zusammengeschlossen, die bereits Partner in den Regional- und Branchennetzwerken von Regio-Kompetenz-Ausbildung waren und darüber hinaus über zahlreiche Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Arbeit verfügen – u. a. aus Programmen des Bundes, der Europäischen Kommission/ESF – Europäischer Sozialfonds und der Bundesländer. Alle haben Partner in den Nachbarländern und sind mit anderen Einrichtungen und Institutionen in ihren Bundesländern oder durch ihre Arbeitsstrukturen „vernetzt“, so dass vielfältige Multiplikatoreffekte erzielt werden können. Vertreten sind Bildungszentren der Kammern und Unternehmen, Arbeitnehmerorganisationen, Bildungsträger mit Erfahrungen aus den Bereichen Ausbilderförderung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Benachteiligtenförderung. Das inhaltliche Spektrum der umgesetzten Aktivitäten reicht von Austauschmaßnahmen in unterschiedlichen Berufsbereichen über die Entwicklung von Zusatzqualifikationen bis hin zur Gründung von grenzüberschreitenden Unternehmens- und Bildungsdienstleisterverbänden und der Durchführung transnationaler Ausbildungsgänge mit zertifizierten Praktika im Partnerland (vgl. Abb. 2).

Eine Auswahl von Projekten aus dem Umfeld der Netzwerkpartner Grenzregion zeigt⁴, dass im Hinblick auf Transparenz, Zusatzqualifikationen und Ausbildung vielfältige Ansätze und Modelle entwickelt wurden, die darauf abzielen, die Region und ihre Bewohner „fit“ zu machen für Europa.

EUROPÄISCHE/GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Sprachliche, interkulturelle und fachliche Zusatzqualifikationen erweitern die beruflichen Optionen, die Beschäftigte dies- und jenseits der Grenze haben. Mit Blick auf die Regionalentwicklung in Grenzräumen ist der Erwerb von Zu-

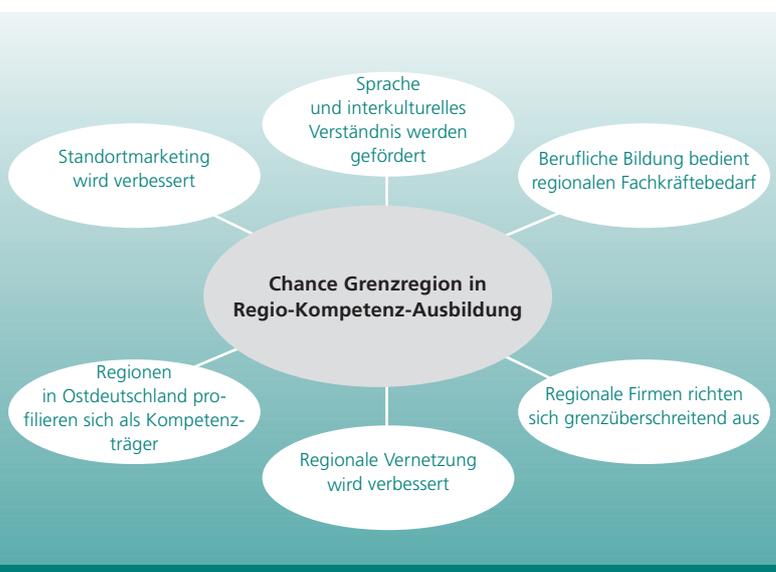
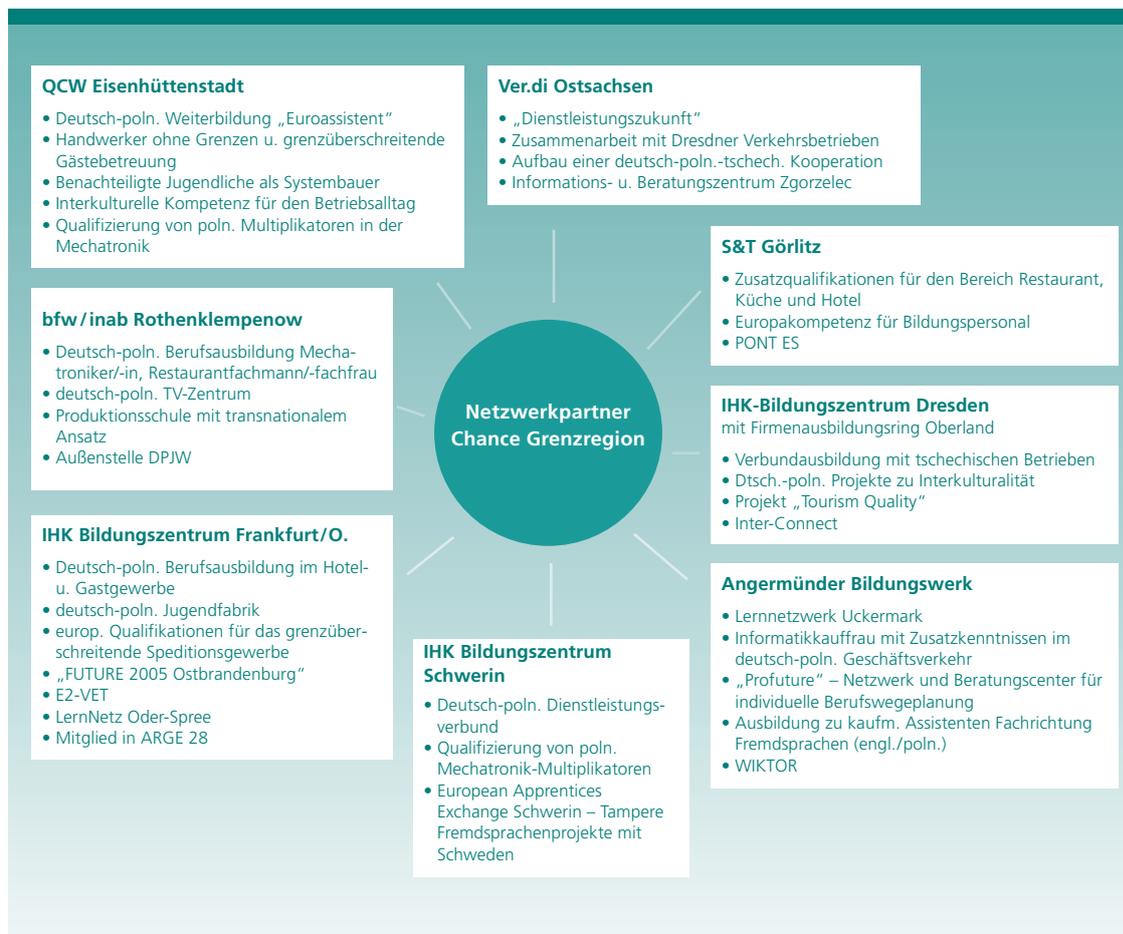


Abbildung 1 Zielsetzungen von Chance Grenzregion in Regio-Kompetenz-Ausbildung

Abbildung 2
**Netzwerkpartner in Chance
 Grenzregion**



satzqualifikationen darüber hinaus strategisch relevant – auf der Ebene des Unternehmens (Vorbereitung der KMU für grenzüberschreitende Ausrichtung), der Fachkräfte (systematische Qualifizierung für grenzüberschreitende Aufgaben, Erwerb von Sprachkenntnissen) und des Managements (Befähigung zur grenzüberschreitenden Netzwerkbildung). Netzwerkpartner aus Chance Grenzregion haben den Erwerb von Zusatzqualifikationen befördert, so z. B.

- im Tourismus- und Gastronomiesektor, für den die Geschäftsstelle der IHK Zittau mit dem IHK Bildungszentrum Dresden und mit Partnern aus Frankreich und Tschechien im Rahmen des Projektes „Tourism Quality“ eine Reihe von Zusatzqualifikationen entwickelt haben, die fortlaufend in der Praxis eingesetzt werden;
- zum „Marketing interkulturell“, für das vom IHK Bildungszentrum Dresden mit Partnern aus Legnica die zweisprachige CD „InterKOM Net“ entwickelt wurde, die Existenzgründerinnen und Existenzgründern helfen soll, im Partnerland Fuß zu fassen und
- im Rahmen der Berufsausbildung von Informatikkauffrauen. Hier hat das Angermünder Bildungswerk Zusatzqualifikationen zum deutsch-polnischen Geschäftsverkehr erarbeitet und ist derzeit dabei, im Lernnetzwerk Uckermark neue Lehr- und Lernformen für die bedarfsgerechte Qualifizierung von KMU in der Grenzregion zu erproben.

Die vorgestellten Zusatzqualifikationen können problemlos in Regionen mit ähnlichem Bedarf angeboten werden. Sie liegen in Form von Produkten (CDs) vor, die interessierten Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

AUSBILDUNG MIT INTEGRIERTEN UND ZERTIFIZIERTEN PRAKTIKUMSPHASEN IM NACHBARLAND

Das Berufsbildungsgesetz (§ 2) sieht vor, dass Teile der Ausbildung im Ausland absolviert werden können. Für Unternehmen in der Grenzregion können diese Mobilitätsphasen im Nachbarland zu Faktoren der Unternehmens- und Standortpolitik werden: Die Beschäftigten erweitern ihre Sprachkenntnisse, lernen den polnischen/tschechischen Markt und die Arbeitskultur kennen und knüpfen Kontakte, die den Unternehmen zugute kommen können. Mobilitätsförderung ist ein wesentlicher Faktor für grenzüberschreitende Ausbildungskooperationen; sie werden seit 2004 durch die nationale Priorität „grenzüberschreitende Verbundausbildung“ im Programm „Leonardo da Vinci“ sichergestellt.⁵ Berufsbildung im Grenzraum ist ohne eine „europäischen Dimension“ nicht realisierbar, da die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in den Nachbarländern die Entwicklung von innovativen, grenzüberschreitend ausgerichteten Qualifizierungsmodellen implizieren.

Ausgangsbedingungen grenzüberschreitender Ausbildungs-kooperationen mit Polen und der Tschechischen Republik:

- unterschiedliche Bildungssysteme (dual versus vollzeitschulisch)
- unterschiedliche Berufsbilder und Berufsbezeichnungen
- unterschiedlich lange Ausbildungsdauer
- unterschiedlich ausgeprägte Lernortkooperation (betriebsorientiert versus schulbasiert)
- unterschiedlicher Status der Lernenden (Auszubildende versus Schülerinnen/Schüler)
- unterschiedlich qualifiziertes Bildungspersonal (Ausbilder/-innen versus Lehrer/-innen)
- unterschiedliche Zuständigkeiten und Finanzierungsmodalitäten

Im Netzwerk Grenzregion werden „Beispiele guter Praxis“ zusammengeführt, die zeigen, wie Ausbildung mit integrierten Auslandsphasen über Grenzen hinweg durchgeführt werden kann⁶:

- *Berufsausbildung im grenznahen Raum mit zertifizierten Ausbildungsabschnitten im Partnerland (Träger: Inab Rothenklempenow mit dem Westpommerschen Bildungszentrum und dem Verbund der Wirtschaftsschulen in Szczecin).*

2004 konnte hier der erste dreieinhalbjährige Ausbildungsgang abgeschlossen werden. In den Berufen Mechatroniker/-in, Informatikkaufmann/-kauffrau und Restaurantfachmann/-fachfrau wurden jeweils 15 Jugendliche wechselweise in Deutschland und in Polen ausgebildet; die im jeweiligen Land absolvierten Module zertifizierten der polnische Träger bzw. die IHK Neubrandenburg. Für die deutschen Jugendlichen bestand zusätzlich die Möglichkeit, den polnischen Facharbeiterbrief zu erwerben. Da das Projekt abgeschlossen und damit auch die Finanzierung eingestellt ist, wird nun an einer Adaption des Lehr-Lernkonzeptes auf andere Berufe gearbeitet.

- *Integrative Erstausbildung sozial benachteiligter deutscher und polnischer Jugendlicher (Träger: Landkreis Märkisch Oderland).*

In der Zeit vom 1. 10. 2003 bis 31. 12. 2006 absolvieren 14 polnische und 14 deutsche Jugendliche mit sonderpädagogischem und sozialpädagogischem Förderbedarf gemeinsam ein Berufsvorbereitungsjahr und darauf aufbauend eine zweijährige Ausbildung zum Hochbaufacharbeiter, die mit Praktikumsphasen im Partnerland unter setzt sind (insgesamt 24 Wochen gemeinsamer Arbeit, davon vier Monate im Nachbarland). Die Ausbildung wird auf deutscher Seite entsprechend der Ausbildungsordnung durchgeführt; Modifizierungen wurden nur im Hinblick auf den Sprachunterricht vorgenommen (der Englischunterricht wird durch Polnischunterricht ergänzt).

- Die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Hotel- und Gastgewerbe in Oder- und Ostseeregion steht im Mittelpunkt des Projektes *Deutsch-polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe* der Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e. V. in Frankfurt/Oder

(Laufzeit 2003–2007). Seit 2004 werden jeweils 15 Jugendliche aus Polen und aus Deutschland nach Absolvierung eines gemeinsamen Grundbildungsjahres in den Berufen Hotelfachmann/Hotelfachfrau (Deutschland) und Hoteltechniker (Polen) ausgebildet. Es sind jährliche Ausbildungsphasen im Partnerland zur Durchführung gemeinsamer Ausbildungsmodule und für Praktika in Wirtschaftsunternehmen vorgesehen. Mit Abschluss des Projektes legen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwei Abschlussprüfungen ab, die zu einem in Deutschland und Polen anerkannten Berufsabschluss führen.

Die vorgestellten Ausbildungsprojekte sind „Leuchttürme“, die durch die Unterstützung und finanzielle Förderung von Bundes- und Länderministerien, Arbeitsagenturen, Landrats- und Schulämtern, Schulen, Betrieben, Kammern, den Euroregionen und/oder dem Deutsch-polnischen Jugendwerk möglich wurden. Nach Abschluss des Förderzeitraums befinden sich alle Projekte in einem Dilemma – Projekte dieser Größenordnung sind ohne Anschlussfinanzierung nicht wiederholbar, und (neue) Förderprogramme sind in den meisten Fällen an die Entwicklung innovativer Inhalte gebunden. Offen bleibt deshalb die Frage, wie die bereits entwickelten Ausbildungskonzepte nach Ende des Förderzeitraums dauerhaft und breit in die Praxis verankert werden können. Strategien für den Transfer und die Adaption erprobter Modelle (von einer Region in die andere; von einem Sektor auf einen neuen) stehen bisher aus.

Was können Netzwerke leisten? – Eine Bilanz aus Sicht von „Chance Grenzregion“

Angesichts knapper werdender Mittel ist die Verbesserung von Transferprozessen und die Erzielung von Synergien eine Aufgabe mit hoher Praxisrelevanz. In der Perspektive werden Strategien und Programme gebraucht, die erfolgreiche Ansätze und den Transfer vorliegender Erfahrungen auf andere Regionen oder andere Sektoren weiter befördern. Netzwerke leisten einen Beitrag, indem sie

- Best-practice-Beispiele identifizieren,
- die in den Regionen vorhandenen Erfahrungen einer breiten (überregionalen) Öffentlichkeit vorstellen,
- Transferprozesse initiieren und
- nach Möglichkeiten der weiteren Vernetzung suchen.

„VERNETZUNG DER NETZE“ UND AUFBAU DAUERHAFTER PARTNERSCHAFTEN

Die in Regio-Kompetenz-Ausbildung forcierte „Vernetzung der Netze“⁷ führte zum Aufbau themenbezogener Kooperationen (z. B. mit dem BMBF-Programm „Lernende Regionen“), die eine Ausgangs- und Akquisebasis für Aktivitäten

nach Ablauf des Förderzeitraums darstellen. Polnisch-deutsche „Vernetzungseffekte“ gingen von der Expertengruppe Mechatronik aus, die im Zeitraum 2003 vom polnischen Bildungsministerium (MENIS) ins Leben gerufen wurde. Ihre Aufgabe bestand darin, die polnischen Multiplikatoren in den Zentren für praktische Ausbildung (CKP – Centrum Kształcenia Praktycznego) zu qualifizieren und die Umsetzung der in Polen neu geschaffenen Berufsbilder Mechatronik durch Curricula, methodisch-didaktische Konzepte und Lehr-Lernmittel zu flankieren.⁸ In die Umsetzung der Aktivitäten waren Regiokom-Partner aus dem Branchenetzwerk Mechatronik (Frankfurt/Oder), Eisenhüttenstadt, Schwerin) eingebunden, so dass im Verlauf der Zusammenarbeit stabile Partnerschaften entstanden. Sie finden ihren Ausdruck in Initiativen des QCW Eisenhüttenstadt zur gemeinsamen Mechatronik-Ausbildung von deutschen und polnischen Jugendlichen und der Gründung eines polnisch-deutschen Bildungsdienstleisterverbands von IHK-Bildungszentrum Schwerin und CKP Slupsk.

REALISIERUNG VON SYNERGIEEFFEKTEN⁹

Die im Netzwerk betriebene Zusammenführung von Akteuren aus Programmverwaltung, Projektgestaltung und politischem Umfeld hat neue Ideen für die Fachkräfte- und Regionalentwicklung befördert. Initiativen, die auf Regio-Kompetenz-Ausbildung aufbauen und die Arbeit des Netzwerks ergänzen, wurden von den Dresdner Verkehrsbetrieben und dem Firmenausbildungsring Oberland mit Planungen für eine deutsch-tschechisch-polnische Verbundausbildung sowie vom IHK Bildungszentrum Schwerin mit der Gründung eines polnisch-deutschen Bildungsdienstleistungsverbands in Gang gesetzt. Das europäisch geförderte transnationale Netzwerk „E2-VET“ (Employment, Enlargement and Vocational Education and Training) des IHK-Bildungszentrums Frankfurt/Oder verknüpft Regio-Kompetenz-Ausbildung mit europäischen Netzwerkaktivitäten. Es liefert Ergebnisse, die für alle Einrichtungen relevant sind, die grenzüberschreitend in den Bereichen IT und Mechatronik tätig werden wollen. E2-VET stellt unter <http://www.e2-vet.org> die Bildungssysteme der

Informationen zum Thema

- Kompetenz 39, Themenheft „Chance Grenzregion“, Berlin/Bonn 2005
- Eberhardt, C. (Hrsg.): Chance Grenzregion – Europäische Bildungspolitik trifft Praxis. Berlin/Bonn 2005
- NA beim BIBB (Hrsg); Impuls Nr. 15, Herausforderung Europa, Bonn 2005
- BIBB (Hrsg): Regionale Kooperationen für Ausbildungsplätze, Good Practice in den neuen Ländern, Bonn 2004
- NA beim BIBB (Hrsg); Impuls Nr. 13, Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Programms Leonardo da Vinci, Bonn 2004
- BIBB (Hrsg.) Chance Grenzregion – Brücken bauen. Good Practice in den neuen Ländern, Bonn 2002
- Eberhardt, C.: Regio-Kompetenz-Ausbildung auf dem Weg nach Europa. In: BWPplus 2/2004, S. 3
- „Screenshot“ http://www.regiokom.de/nw_grenzregion/index/htm

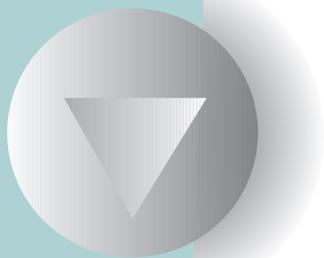
neun Partnerländer vor und dokumentiert die unterschiedlichen Bildungswege, Qualifizierungsinhalte und Lehr-Lernmaterialien in Mechatronik und Informationstechnik.

DOKUMENTATION VON BEISPIELEN GUTER PRAXIS

Unter www.regiokom.de/nw_grenzregion/index.htm wird über vielfältige Aspekte von Aus- und Weiterbildung im Grenzraum informiert (vgl. Abb. 2). Eine Datenbank mit ca. 100 Projekten gibt einen Überblick über die Anzahl der laufenden und abgeschlossenen Projekte mit grenzüberschreitender Ausrichtung. Erfasst wurden alle grenzüberschreitenden Aktivitäten auf der Ebene von Aus- und Weiterbildung, die aus Bundes, Landes- und EU-Mitteln finanziert wurden. Die Datenbank ist ein Medium der Informationsgewinnung und -verbreitung, das Produkte (Lehr-Lernmaterialien) und Erfahrungen in einem weiteren Umfeld präsentiert, bei der Projekt- und Partnerrecherche hilft und Doppelarbeit vermeidet. ■

Anmerkungen

- | | |
|---|---|
| <p>1 Vgl. Müller-Tamke, W.; Ulmer, P.: Regio-Kompetenz-Ausbildung – ein erfolgreiches Ausbildungsstrukturprojekt in den neuen Bundesländern. In: BWP 33 (2004) 3, S. 27–29</p> <p>2 Seit 2001 ein eigenständiges, vom BMBF gefördertes Projekt</p> <p>3 Als „Grenzregionen“ gelten Gebiete, die in einem 50 bis 70 km breiten Streifen entlang der Grenze liegen.</p> | <p>4 Mit Ausnahme des Projektes „Berufsbildung im grenznahen Raum ...“ sind alle vorgestellten Beispiele unter der Rubrik „Projekt des Monats“ unter www.regiokom.de/nw_grenzregion/index.htm abrufbar.</p> <p>5 Vgl. hierzu Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (Hrsg): Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Bildungsprogramms Leonardo da Vinci, Impuls Nr. 13/2004</p> <p>6 Vgl. Eberhardt, C.: Verbundausbildung in Grenzregionen (dreisprachig dtsh., poln., tschech.). In: Kompetenz 39, S. 7–18</p> <p>7 Vgl. Albrecht, G.: Ausbildungsinitiativen im Kontext der „Vernetzung der Netze“. In: Albrecht, G. (Hrsg.): Fachta-</p> |
|---|---|



Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm Zwischenbilanz des Ausbildungsplatzprogramms Ost

► **Fast jeder zehnte der rd. 387.000 Auszubildenden Ostdeutschlands hatte Ende des Jahres 2002 einen Ausbildungsplatz, der über die Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost gefördert wurde. Sie sind seit den neunziger Jahren zentraler Bestandteil der staatlichen Ausbildungsförderung in Ostdeutschland. Eine Evaluierung der Programme der Jahre 1996 bis 1999 durch das BIBB führte zu einer Neuorientierung. Ziel einer weiteren Evaluierung war es, einen genaueren Überblick über den Erfolg dieser Neustrukturierung der Programme zu ermöglichen. Im Beitrag werden die Ergebnisse nach einem Jahr Laufzeit des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 vorgestellt.**



KLAUS BERGER

Dipl.-Pädagoge, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



UTA BRAUN

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder, Berufsbildungsstatistik“ im BIBB



KLAUS SCHÖNGEN

Dipl.-Volkswirt, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, Task Force“ im BIBB

Bundesregierung und neue Länder hatten Ende Juli 2002 vereinbart, im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 14.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für unvermittelte ostdeutsche Bewerber bereitzustellen, die zu Beginn des Ausbildungsjahres 2002/2003 noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten. Diese Förderplätze wurden überwiegend für außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, aber auch für schulische Ausbildungsgänge genutzt. Da die außerbetriebliche Ausbildung zu erheblichen Zeitanteilen in Praktikumsbetrieben erfolgt, wird sie im Folgenden auch als betriebsnah bezeichnet.¹ Ausgehend von einem Durchschnittsbetrag von 13.550 € pro Förderfall stellte der Bund mit rd. 95 Mio. € die Hälfte des kalkulierten Fördervolumens zur Verfügung. Die andere Hälfte wurde von den Ländern unter Einbeziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Dabei stockten die Länder das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 mit weiteren 3.250 Ausbildungsplätzen auf. Zur Vermeidung von Substitutionseffekten, bei denen Ausbildungsbetriebe Ausbildungsplätze durch Praktikumsplätze ersetzen, erfolgte die Bereitstellung der zusätzlichen betriebsnahen Ausbildungsplätze kurzfristig im August/September vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres. Trotz des erheblichen Zeitdrucks, unter dem die Gewinnung der Praktikumsbetriebe und schließlich die Besetzung der Ausbildungsplätze erfolgte, konnten bis zum ersten Tag des Ausbildungsjahres 2002/2003 bereits über 90% der bereitgestellten Plätze besetzt werden. Im Rahmen der Nachvermittlung bis zum 1. Februar 2003 wurde das Förderkontingent je nach Bundesland zwischen 91% und 100% ausgeschöpft. Bis dahin meldeten die Länder insgesamt 16.452 Eintritte² in das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002. 12.393 Programmteilnehmer/-innen (75%) wurden in eine betriebsnahe Ausbildung mit Ausbildungsvertrag und weitere 4.059 in eine schulische Ausbildung vermittelt.

Wer wird gefördert?

Vorrangig mündeten unvermittelte Bewerber mit mittlerem Bildungsabschluss (55%) und solche mit Hauptschulabschluss (29%) in das Programm. Teilnehmer mit Studienberechtigung sind teilweise, wie z. B. im Freistaat Sachsen, von der Förderung ausgeschlossen. In Berlin (13%) und Brandenburg (27%) liegt ihr Anteil vergleichsweise hoch. Bewerber ohne Schulabschluss gehörten praktisch nicht zur den Teilnehmern. Insgesamt hatten zu Beginn des Ausbildungsjahres 2002/03 eher unvermittelte Bewerber mit mittlerem Schulabschluss und trotz der Einschränkungen in einzelnen Ländern auch Bewerber mit „höherem“ Abschluss eine Chance, in das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 aufgenommen zu werden. (vgl. Abbildung 1)

Von 57% der Teilnehmer/-innen war bekannt, dass sie unmittelbar von der Schule in das Programm einmündeten.³ Betriebsnahe und schulische Teilnehmer kommen auf unterschiedlichen Wegen in das Programm. So überwiegen bei den schulischen Ausbildungsplätzen die Teilnehmer, die unmittelbar nach Schulabschluss in das Programm einmündeten (70%). Bei der betriebsnahen Ausbildung hingegen trat nur jeder zweite Teilnehmer der betriebsnahen Ausbildung direkt von der Schule in das Ausbildungsverhältnis ein. Damit konnte das Risiko, in einen Bildungsgang mit Warteschleifencharakter einzumünden, abgewendet werden. Fast jeder zehnte betriebsnahe Programmteilnehmer (9%) hatte jedoch vor dem Maßeintritt bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen, ein ähnlich hoher Anteil war vorher arbeitslos.

Gefördertes Berufsspektrum

Im Rahmen des Programms wird in rd. 210⁴ der insgesamt 350 anerkannten Ausbildungsberufe ausgebildet, vereinzelt auch in Berufen, die auf einer Bundes- oder Landesregelung basieren. Die zehn am stärksten besetzten Berufe zeigt die Abbildung 2.

Jeder fünfte Teilnehmer in den zehn am stärksten besetzten Berufen durchläuft einen schulischen Ausbildungsgang, der mit einer externen Kammerprüfung nach BBiG abschließt. Dabei haben insbesondere die Programmteilnehmer in den Büroberufen Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (56%) und Bürokaufmann/-frau (40%) Schülerstatus. Auch die Ausbildung in den IT-Berufen erfolgt für mehr als jeden zweiten Teilnehmer im Schülerstatus mit anschließender externer Kammerprüfung.

Traditionelle geschlechtsspezifische Berufseinmündungen

Die Mehrzahl der ostdeutschen Länder hebt junge Frauen als eine vorrangig zu fördernde Zielgruppe des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 hervor. In quantitativer

Abbildung 1 Verteilung der Schulabschlüsse in Ostdeutschland (inkl. Berlin) im Jahr 2002 in Prozent

	ohne Abschluss	Hauptschulabschluss	mittlerer Abschluss	FH-Reife/ Abitur
Unvermittelte Bewerber (30. 9.)	3,3	34,9	53,6	2,3
Teilnehmer APO 2002	0,5	28,8	55,4	10,8
Ausbildungsanfänger	3,6	26,7	50,7	11,5
Schulabgänger/-innen 2002	10,9	15,7	47,1	26,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, BIBB, Bundesagentur für Arbeit
APO = Ausbildungsplatzprogramme Ost

Hinsicht wird dieser Anspruch auch eingelöst. So liegt der Frauenanteil unter den Programmteilnehmern mit 46% um sieben Prozentpunkte über dem der ostdeutschen Ausbildungsanfänger im Jahr 2002. Allerdings überwiegen auch im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 die traditionellen geschlechtsspezifischen Berufseinmündungen.

Insgesamt konzentrieren sich sieben von zehn jungen Frauen auf einen der zehn am häufigsten besetzten Berufe. Mehr als jede Fünfte erlernt einen kaufmännischen Büroberuf, ein ähnlich großer Anteil mündet entweder in den Beruf Kauffrau im Einzelhandel oder Verkäuferin ein, und weitere 21% werden in einem Beruf des Hotel- und Gaststättengewerbes ausgebildet.

Deutlich breiter ist das Berufsspektrum der jungen Männer. Nur vier von zehn Teilnehmern erlernen einen der zehn im Programm am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Mit dem Vorrang für die männerdominierten gewerblich-technischen Berufe überwiegen allerdings auch bei ihnen die traditionellen geschlechtsspezifischen Einmündungsmuster (vgl. Tabelle 1).



Abbildung 2 Die zehn am stärksten besetzten Berufe im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 (Anteil in v. H.)

Tabelle 1 Die zehn am stärksten besetzten Berufe bei Frauen und Männern in den Ausbildungsplatzprogrammen Ost 2002

Die zehn am stärksten besetzten Berufe bei den Frauen

Ausbildungsberufe	Teilnehmerzahl	Anteil in %	Kumulierter Anteil in %
Bürokaufmann/-frau	973	13,0	13,0
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	884	11,8	24,7
Verkäufer/-in	670	8,9	33,6
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	589	7,8	41,5
Restaurantfachmann/-frau	575	7,7	49,1
Fachkraft im Gastgewerbe	374	5,0	54,1
Koch/Köchin	366	4,9	59,0
Friseur/-in	364	4,8	63,8
Hotelfachmann/-frau	339	4,5	68,3
Florist/-in	266	3,5	71,9

Die zehn am stärksten besetzten Berufe bei den Männern

Ausbildungsberufe	Teilnehmerzahl	Anteil in %	Kumulierter Anteil in %
Koch/Köchin	704	7,9	7,9
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	535	6,0	13,9
Maler Lackierer/-in	420	4,7	18,6
Tischler/-in	395	4,4	23,0
Kfz-Mechaniker/-in	313	3,5	26,5
Elektroinstallateur/-in	290	3,2	29,8
Bürokaufmann/-frau	276	3,1	32,8
Maurer/-in	264	3,0	35,8
Verkäufer/-in	264	3,0	38,8
Fachinformatiker/-in	241	2,7	41,5

Tabelle 2 Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (SVB) und Arbeitslosigkeit (ALO) in stark besetzten Berufsgruppen der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002

Berufsgruppen (in Klammern 3-stellige Berufskennziffern der Bundesagentur für Arbeit)		SVB (1999 = 100)		über 50	mit Berufs-ausbildung	ALO 2003 (1999 = 100)
		Ost	West			
Bürofachkräfte (781)	Ost	94	28	75	105	
	West	105	22	78	107	
Verkäufer (682)	Ost	89	19	77	118	
	West	98	23	73	113	
Groß-/Einzelhandelskaufleute (681)	Ost	95	21	76	134	
	West	101	19	81	134	
Köche (411)	Ost	92	20	59	109	
	West	102	21	38	117	
Gästebetreuer (911–913)	Ost	98	12	55	124	
	West	105	15	41	113	
Maler (511)	Ost	60	16	81	170	
	West	85	20	81	135	
Tischler (501)	Ost	63	14	83	164	
	West	80	14	83	129	
Friseur (901)	Ost	97	19	88	113	
	West	96	13	83	124	
Maurer (441)	Ost	54	17	85	146	
	West	74	23	82	135	
Zimmerer (451)	Ost	56	11	84	136	
	West	79	13	83	129	

Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB

Neue Berufe werden von 8,4% der Teilnehmer gelernt. Mit dem Schulabschluss steigt der Teilnehmeranteil in diesen Berufen, obwohl unvermittelte Bewerber mit (Fach)Hochschulreife nicht zur vorrangigen Zielgruppe gehören. Der Anteil der Auszubildenden in neuen Berufen lag im Programm höher als unter den ostdeutschen Ausbildungsbeginnern des Jahres 2002 insgesamt (6,7%). Die Chancen der männlichen Teilnehmer auf eine Ausbildung in einem neuen Beruf sind allerdings deutlich höher. So wird mehr als jeder zehnte Teilnehmer (11%), aber nur jede zwanzigste Teilnehmerin (5,5%) in diesen Berufen ausgebildet. Ausnahme ist hier IT-Systemkaufmann/-frau: Durch die in Berlin vorgegebene Frauenquote von 60% lag der Frauenanteil bei den IT-Systemkaufleuten in Ostdeutschland bei 45% und damit deutlich über dem der Neuabschlüsse (31%).

Werden die richtigen Berufe ausgebildet?

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Bewertung des geförderten Berufsangebots ist die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt in diesen Berufen. Daten der Vergangenheit geben hier wichtige Anhaltspunkte: Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Jahren 1999 bis 2003 sowie den Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten und der mit einschlägigem Berufsabschluss.

Die Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit lässt für Absolventinnen und Absolventen von Gastronomieberufen (Köche und Gästebetreuer) vergleichsweise gute Beschäftigungsaussichten erwarten, zumal der Anteil an ausgebildeten Fachkräften gering ist, so dass ein Nachholbedarf an Personal angenommen werden kann.

Ähnlich gute Beschäftigungsaussichten zeigen sich bei den Bürofachkräften. So fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Büroberufen vergleichsweise gering aus. Einem moderaten Rückgang der Beschäftigung in Ostdeutschland steht ein Beschäftigungszuwachs in Westdeutschland gegenüber. Außerdem könnte sich hier in näherer Zukunft ein Ersatzbedarf für ältere Arbeitnehmer ergeben.

Weniger eindeutig fällt das Bild für die Absolventen der stark besetzten kaufmännischen Berufe des Einzelhandels aus. Während die Beschäftigung in Ostdeutschland moderat rückläufig war, blieb sie in Westdeutschland nahezu konstant. Gleichzeitig nahm die Arbeitslosigkeit unter den Groß- und Einzelhandelskaufleuten zu. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte in diesen Berufen ist allerdings über 50 Jahre, hieraus könnte sich in den nächsten Jahren ein Nachbesetzungsbedarf ergeben.

Einhergehend mit der wirtschaftlichen Krise in der Bauwirtschaft zeigte sich bei Maurern, Zimmerern, Malern und Tischlern ein starker Beschäftigungsrückgang und ein erheblicher Anstieg an Arbeitslosen. Ein überwiegend erfolgreicher beruflicher Einstieg für ausgebildete junge Fachkräfte dürfte nur bei einer erheblichen Besserung der wirtschaftlichen Situation dieser Branchen gelingen.

Maßnahmeaustritte

Am Ende des ersten Ausbildungsjahres schlossen rund 200 Teilnehmer/-innen ihre Ausbildung erfolgreich ab. Darunter befanden sich hauptsächlich schulische Auszubildende, die in Mecklenburg-Vorpommern den einjährigen Beruf Krankenpflegehelfer/-in gelernt hatten. Ende 2003 waren 1.563 Teilnehmer/-innen, das sind 9,6%, ohne Prüfung ausgeschieden. Diese Quote ist nicht einmal halb so hoch wie die Lösungsrate unter den eingetragenen Ausbildungsverträgen Ostdeutschlands insgesamt.

Die Lösungsquote der jungen Frauen lag mit 10,4% über der der jungen Männer mit 8,9%. Zwischen den Ländern schwankt die Quote von 6,8% bis 11,5%. Teilnehmer/-innen im Schülerstatus lösten ihren Vertrag geringfügig häufiger als solche mit Ausbildungsvertrag (10,9% gegenüber 9,2%). In Mecklenburg-Vorpommern war die Lösungsquote der Schüler/-innen nur gut halb so hoch wie die der Auszubildenden, in Thüringen war sie dreimal so hoch.

Unter den stärker besetzten Berufen (mindestens 25 Teilnehmer/-innen) wiesen die IT-Systemkaufleute mit 28,6% die höchste Lösungsquote auf, gefolgt von den Werbekaufleuten mit 26,5%. Lösungsquoten von 13% bis 15% zeigten die Nahrungsmittel- und Gastronomieberufe, höchstens 5% erreichten Mediengestalter/-innen, Kfz-Mechaniker/-innen, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-innen. Keine einzige Vertragslösung gab es bei den 39 Kaufleuten im Verkehrsservice. Mit steigendem Schulabschluss fällt die Quote der Vertragslösungen, allerdings mit einer Ausnahme: Teilnehmer/-innen mit Fachhochschulreife lösten ihren Vertrag fast so häufig wie solche ohne Schulabschluss. Möglicherweise wurde hier der absolvierte Ausbildungsabschnitt als Vorpraktikum für die Aufnahme eines Fachhochschulstudiums genutzt.

Substitutionseffekte

Unmittelbare Informationen darüber, ob am Programm beteiligte Ausbildungsbetriebe ihre eigenen Ausbildungsaktivitäten zu Lasten der staatlich finanzierten Ausbildung einschränken, liegen nicht vor. Hinweise auf Substitutionseffekte kann jedoch die Förderquote liefern, d. h. der Anteil der Programmteilnehmer an den neu geschlossenen Ausbildungsverhältnissen in einem Beruf. Eine Förderquote von 20% wird dabei als „noch akzeptabel“ angesehen.⁵

Die Förderquoten der stark besetzten Berufe lagen insgesamt innerhalb dieses Akzeptanzbereichs. Dennoch überschreiten sie in einzelnen Ländern diese Grenze deutlich, so bei den Berufen Ausbaufacharbeiter (37%), Fachkraft im Gastgewerbe (29%) oder Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (26%). Über dem Grenzwert liegende Förderquoten sind auch bei einigen neuen Berufen zu beobachten. In diesen

Fällen kann allerdings davon ausgegangen werden, dass das Programm zur Anschubförderung in neuen Berufen gezielt genutzt wurde.

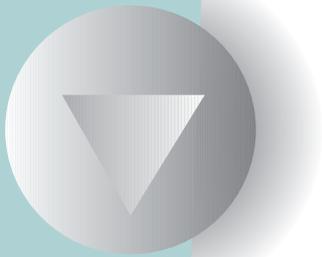
Resümee

Im Jahr 2002 wurde in Ostdeutschland nahezu jedes zehnte der rd. 125.000 neuen Ausbildungsverhältnisse im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 gefördert. Das Programm diente vorrangig der „Versorgung“ der „Besseren“ unter den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern. Mehr als jeder zweite Teilnehmer der betriebsnahen Ausbildung kam unmittelbar von der Schule in das Programm und konnte so die Einmündung in eine Warteschleife abwenden. Der Frauenanteil ist zwar überdurchschnittlich, die traditionellen geschlechtsspezifischen Berufsstrukturen werden im Programm jedoch eher verfestigt. Damit beeinflusste die in einigen Programmrichtlinien formulierte Absicht, die Ausbildung junger Frauen zu fördern, die Programmdurchführung nur in quantitativer Hinsicht. Das genutzte Berufsspektrum blieb für die Mehrzahl der Teilnehmerinnen auf wenige frauendominierte Berufe begrenzt. Erfolgreicher war die Programmsteuerung bei der Förderung neuer Ausbildungsberufe. Diese werden überdurchschnittlich häufig im Ausbildungsplatzprogramm Ost ausgebildet. Die geförderten Verbundstrukturen werden gezielt genutzt, bisher nicht ausbildende Betriebe bzw. Existenzgründer an eigene Ausbildungsaktivitäten heranzuführen. Insgesamt dominiert die Ausbildung in den Einzelhandelsberufen, den Gastronomieberufen und den kaufmännischen Berufen. Aus der Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre lassen sich Hinweise ableiten, dass für die Absolventen der beiden letztgenannten Berufsgruppen durchaus Arbeitsmarktchancen bestehen. Betriebliche Mitnahmeeffekte können allerdings auf Länderebene in einzelnen Berufen nicht ausgeschlossen werden. ■

Anmerkungen

- 1 Berger, K.; Walden, G.: Außerbetrieblich und doch „betriebsnah“ – Zwischenbilanz und Perspektiven der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost. In BWP 31 (2002) 4, S. 17–21; Berger, K.: Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. In: BWP 32 (2003) 2, S. 5–9
- 2 Die hohe Teilnehmerzahl erklärt sich dadurch, dass Plätze bei Teilnehmeraustritten während der halbjährlichen Vermittlungsphase, vereinzelt noch im März 2003, auch wieder nachbesetzt wurden. In einigen Fällen wurden auch die Teilnehmer der landeseigenen Ergänzungsprogramme gemeldet.
- 3 Bei 15% der Teilnehmer gab es keine Angaben dazu, was sie vor Maßnahmebeginn gemacht hatten. Wird dieser Anteil aus der Prozentuierungsbasis herausgerechnet, liegt der Anteil der Teilnehmer, die unmittelbar von der Schule kamen bei 67%.
- 4 Nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit wurden hier Berufe entsprechend der vierstelligen Berufskennziffer gezählt.
- 5 Hild, P.; Mohri, M.; Schnabel, A.: Wirtschaftsnaher Ausbildungsstellenmarkt: „Gemeinschaftsinitiative Sachsen“. Implementation, Programmwirkungen, Nebeneffekte. Evaluation im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Berichte des ISO 56. ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln 1998, S. 129f.

Ausführliche Ergebnisdarstellung auf der Webseite des BIBB unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_bericht_APO2002_zwischenbilanz.pdf



Jugendliche mit schlechteren Startchancen: Betriebe als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung

► Die Berufsausbildungsvorbereitung, aufgenommen zum 1. Januar 2003 in das Berufsbildungsgesetz (BBiG), ergänzt die bestehenden berufsvorbereitenden Maßnahmen und soll die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen weiter verbessern helfen. Diese Übernahme in das BBiG gibt Betrieben die Möglichkeit, die Berufsausbildungsvorbereitung selbst durchzuführen. Das BIBB führte im Jahr 2004 eine repräsentative Betriebsbefragung bei 3.028 Betrieben zur Berufsausbildungsvorbereitung und zu Qualifizierungsbausteinen durch, deren erste ausgewählte Ergebnisse vorgestellt werden.

Berufsvorbereitende Maßnahmen

Berufsvorbereitende Maßnahmen sind ein Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Berufsausbildung nicht ohne Probleme gelingt. Sie bedürfen vor Aufnahme einer Ausbildung noch weiterer Unterstützung und/oder persönlicher Stabilisierung und benötigen Hilfen zur Berufsorientierung.

Dazu stehen derzeit von verschiedenen Seiten Angebote zur Vorbereitung einer Berufsausbildung und zur Erleichterung des Einstiegs bereit (vgl. Abb. 1). Die Ausführungen in diesem Artikel beziehen sich nur auf die Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese richtet sich ausschließlich an „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche“, deren Entwicklungsstand noch nicht so weit ist, dass eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung absolviert werden kann (BBiG § 50 Abs. 1 alt; neu § 68, Kap. 4, Abschnitt 2, Teil 2). Ausgeschlossen ist damit die Gruppe der „Marktbenachteiligten“, jene Jugendliche, die oft „nur“ keinen Ausbildungsplatz finden, aber ausbildungsfähig sind.

Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine

Berufsausbildungsvorbereitung als fundiertes Qualifizierungskonzept soll auf die heutigen Anforderungen des Ausbildungs-/Arbeitsmarktes und auf die heterogene Zielgruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zugeschnitten sein und ihnen die Chance auf einen Start ins Berufsleben erleichtern helfen. Mit der Aufnahme der Berufsausbildungsvorbereitung in das BBiG zum 1. Januar 2003 und der dazu in Kraft getretenen „Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung



BRIGITTE SEYFRIED

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB

(Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO)“ vom 16. Juli 2003 sind Voraussetzungen dafür geschaffen worden. Die originäre Zielgruppe der so genannten benachteiligten Jugendlichen soll durch berufsvorbereitende Maßnahmen inhaltlich stärker und auf transparentere Weise auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden. Mit dem Konzept der *Qualifizierungsbausteine*, orientiert an den geltenden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen, wurde die Grundlage für die Gestaltung und Umsetzung in abgegrenzte Lern(ausbildungs)einheiten, die inhaltliche Orientierung an anerkannten Ausbildungsberufen und eine Zertifizierung und Anerkennung von erreichten ausbildungsbezogenen Qualifikationen geschaffen.

QUALIFIZIERUNGSBAUSTEIN

Ein Qualifizierungsbaustein beschreibt Qualifizierungsergebnisse, er ist inhaltlich abgegrenzt, in sich abgeschlossen und qualifiziert für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist. Er hat einen Vermittlungsumfang zwischen 140 und 420 Zeitstunden. Zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen siehe insbesondere unter www.bibb.de oder www.good-practice.de/bbigbausteine; www.zdh.de oder www.zwh.de; www.inbas.com.

Qualifizierungsbausteine ersetzen keine Berufsausbildung und sollten auch nicht dazu verleiten, sie als reduzierte Abschlüsse zu betrachten. Somit sieht das Berufsbildungsgesetz auch keine vollständige Übernahme der in den Ausbildungsrahmenplänen enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse vor. Originäres Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung ist die Vorbereitung auf eine Berufsausbildung.

Betriebe als Anbieter

Durch die Übernahme der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz erhielten Betriebe die Möglichkeit, Berufsausbildungsvorbereitung selbst oder in Verbindung mit Trägern, die sozialpädagogische Erfahrung besitzen, durchzuführen. Intendiert ist damit eine betriebsnähere und inhaltlich stärker an Ausbildungsberufen orientierte Vermittlung von Inhalten und Tätigkeiten in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Die effektive Umsetzung der bestehenden Programme und Maßnahmen ist für die dahinterstehenden bildungspolitischen Ziele ausschlaggebend. Gefordert ist dabei die Akzeptanz und Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung solcher Maßnahmen und zur Nutzung des Instrumentes Qualifizierungsbausteine. Von daher wurden in einem Forschungsprojekt des BIBB 3.028 Betriebe auf der Basis einer uneingeschränkten Zufallsstichprobe in einem telefonischen Interview zur Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG befragt.¹

Abbildung 1 Angebote zur Vorbereitung einer Berufsausbildung und zur Erleichterung des Einstiegs

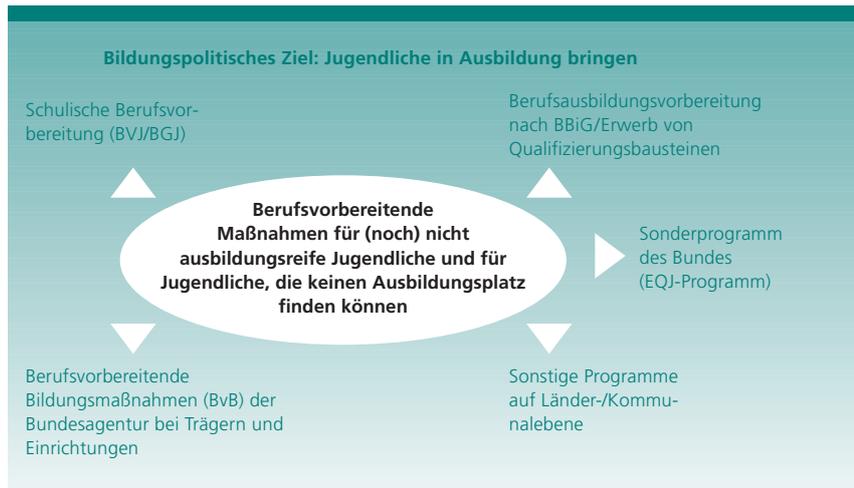
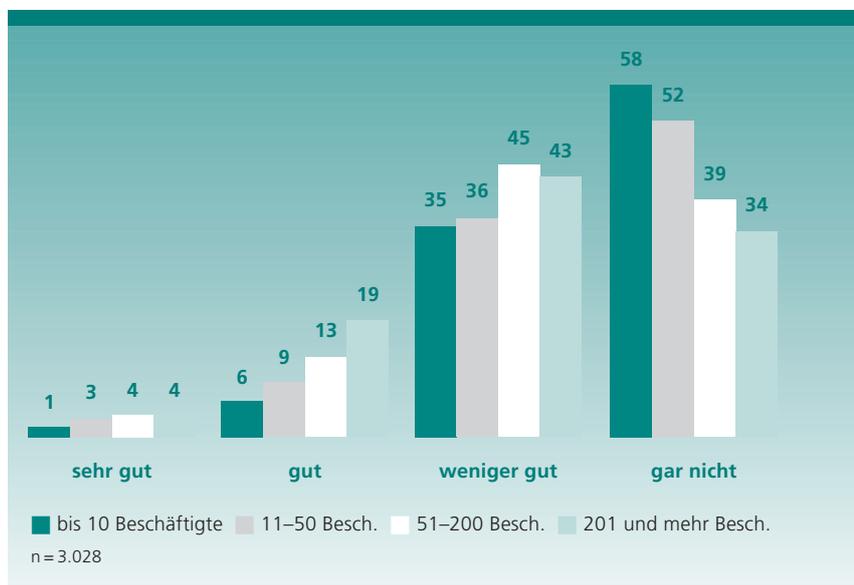


Abbildung 2 Informiertheit von Betrieben über die Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG nach Betriebsgrößenklassen (in Prozent)



INFORMIERTHEIT ÜBER DIE BERUFSAUSBILDUNGSVORBEREITUNG NACH BBiG

Ein Ziel des Projektes war es zu ermitteln, inwieweit die Betriebe (differenziert nach vier Betriebsgrößenklassen) über die Berufsausbildungsvorbereitung informiert sind (Abbildung 2). Größere Betriebe (201 und mehr Beschäftigte) waren zwar geringfügig besser über die Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG informiert. Generell konnte aber festgestellt werden, dass die Kenntnis über die neu geschaffene Möglichkeit sehr gering ist. Hier muss noch erheblich mehr Aufklärungsarbeit geleistet und Hilfestellung für Betriebe gegeben werden.

Anmerkungen

¹ Die Stichprobe wurde nach Betriebsgrößenklassen disproportional angelegt, um alle Größenklassen zu erfassen. Nicht einbezogen in die Befragung waren der zum damaligen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossene Nationale Ausbildungspakt und das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit. Der vollständige Abschlussbericht wird im dritten Quartal 2005 vorliegen.

Abbildung 3 Häufigkeit der Zusammenarbeit von Betrieben mit einem Bildungsträger im Rahmen von Praktika nach Betriebsgrößenklassen (in Prozent)

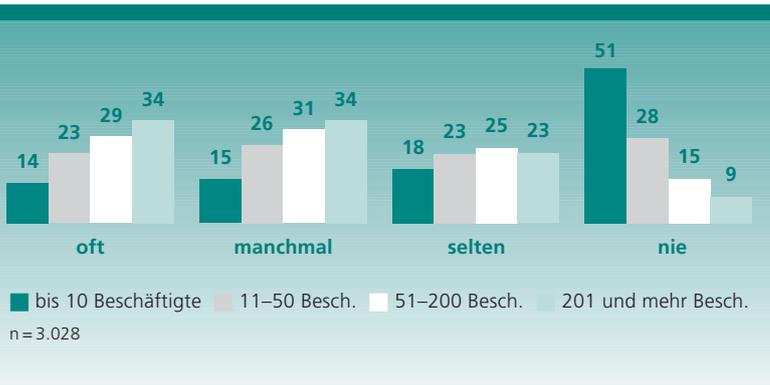
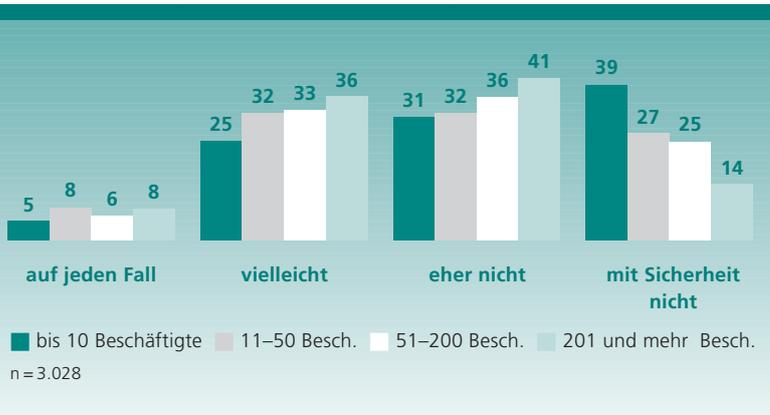


Abbildung 4 Bereitschaft zur Durchführung von Berufsausbildungsvorbereitung im eigenen Betrieb nach Betriebsgrößenklassen (in Prozent)



ZUSAMMENARBEIT MIT BILDUNGSTRÄGERN

In den letzten Jahren wurden berufsvorbereitende Maßnahmen häufig dahingehend kritisiert, dass sie als Warteschleifen dienen und die „Maßnahmekarrieren“ der Zielgruppe fördern würden, unter anderem weil sie nicht am betrieblichen Bedarf orientiert seien und zu wenig Praktika in den Betrieben bei ihren Lehrgängen anbieten würden. In der durchgeführten Untersuchung wurde von daher auch nach der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern gefragt. Nur wenige der befragten Betriebe arbeiteten in der Vergangenheit mit Bildungsträgern zusammen. Erkennbar ist, dass größere Betriebe mehr Kontakt zu Bildungsträgern haben als kleine und mittlere (siehe Abbildung 3). Wenn eine Zusammenarbeit erfolgte, wurden überwiegend gute bis sehr gute Erfahrungen angegeben.

DURCHFÜHRUNG VON BERUFAUSBILDUNGSVORBEREITUNG NACH BBIG VON SEITEN DER BETRIEBE

Berufsausbildungsvorbereitung für Jugendliche mit schlechteren Startchancen wird von den Betrieben überwiegend positiv bewertet und als sehr sinnvoll bzw. sinnvoll angesehen. Fragt man allerdings weiter, ob sie auch bereit wären, diese in ihrem Betrieb durchzuführen, sind die Antworten eher ablehnend (siehe Abbildung 4).

Die Kategorie „eher nicht“ dominiert gemeinsam mit der Kategorie „mit Sicherheit nicht“. Wenn man allerdings die Betriebe mit „eher nicht“- und „vielleicht“-Antworten als „Unschlüssige“ einstuft, könnte eventuell durch weitere Aufklärungsarbeit und Hilfestellungen noch eine veränderte Einstellung bei Betrieben erreicht werden. Bei den gegebenen Antworten darf man allerdings nicht außer Acht lassen, dass vermutlich die mangelnde Kenntnis und Informiertheit über die Berufsausbildungsvorbereitung bei einem Großteil der befragten Betriebe zu einer eher unschlüssigen Haltung beitrug.

Bei der Frage, wenn sie denn Berufsausbildungsvorbereitung durchführen würden, ob sie dann lieber eigene Qualifizierungsbausteine entwickeln, lieber auf vorliegende zurückgreifen oder sowohl eigene entwickeln als auch auf vorhandene zurückgreifen würden, lagen die Antworten eindeutig bei „Sowohl als auch“. Positiv formuliert: wenn Betriebe sich zu einer solchen Maßnahme entschließen, dann wollen sie auch bei den Inhalten mitarbeiten und nicht nur Vorhandenes übernehmen.

Ausblick

Alle an der Berufsbildung Beteiligten unternehmen große Anstrengungen, um direkte Übergänge von der Schule in Berufsausbildung zu fördern. Die Untersuchungsergebnisse zeigen allerdings, dass Betriebe über die vorhandenen Möglichkeiten nur unzureichend informiert sind. Hier muss noch erheblich mehr Aufklärungs- und Informationsarbeit geleistet werden, um die bestehenden Programme und Maßnahmen effektiv umsetzen zu können. ■

Informationen zum Thema

Seyfried, B.: Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine. In: BWP-Sonderausgabe 2003, S. 21–23

Zielke, D.: Berufsausbildungsvorbereitung. Ein neues Konzept für die Berufsvorbereitung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher. In: BWP 33 (2004) 4, S. 43–47

Empfehlung Nr. 114 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Berufsausbildungsvorbereitung, 12/2004. In: BWP 34 (2005) 1 (Beilage)

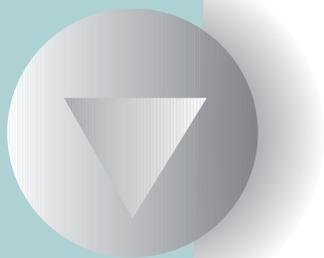
BQF-Programm: Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – www.kompetenzen-foerdern.de; Good-Practice-Center (GPC) im BIBB

Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im BIBB www.bibb.de/ibqm

Entwicklungsinitiative „Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ – INBAS www.inbas.com/projekte

Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher im Rahmen des Nationalen Ausbildungsabkommens vom 14.7.2004; Richtlinie vom 28.7.2004; www.bmwa.bund.de

Siehe auch den Modellversuch in NRW „Schulische Berufsvorbereitung durch Dualisierung“ NRW im Rahmen des BQF-Programms. Schulische Berufsvorbereitung: Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und Berufsvorbereitungsjahr (BVJ); www.learn-line.nrw.de/angebote/bqf



Ausbildungspakt 2004 – eine Bilanz der Nachvermittlung

KLAUS SCHÖNGEN

► **Wer nach dem September 2004 noch einen Ausbildungsplatz für das laufende Jahr suchte, fiel aus der Statistik.**

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft schlossen im Juni 2004 einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt) für die Dauer von drei Jahren. Die Partner verpflichteten sich „gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Dabei bleibt die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem vorrangig. Auch Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen sollen Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und das Berufsleben erhalten.“

Konkretisiert wurde dies in der verbindlichen Zielsetzung der Wirtschaftsverbände, während der dreijährigen Dauer des Ausbildungspakts im Jahresdurchschnitt 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben und zusätzlich 25.000 Plätze pro Jahr für eine kammerzertifizierte betriebliche Einstiegsqualifizierung¹ bereitzustellen. Bei der Einstiegsqualifizierung tragen die Betriebe die Sach- und Personalkosten, die Bundesagentur für Arbeit (BA) übernimmt einen Zuschuss an die Betriebe zum Unterhalt der Jugendlichen (einen Finanzierungsbeitrag zur Vergütung der Qualifizierungsmaßnahme, maximal 192 €) sowie den pauschalierten Anteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (102 €). Die Mindestdauer der Maßnahme beträgt sechs Monate, gefördert werden höchstens zwölf Monate. Der

Bund verpflichtete sich darüber hinaus zur Weiterführung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost im Jahr 2004 mit insgesamt 14.000 Plätzen und der ausbildungsfördernden Maßnahmen der BA, insbesondere der berufsvorbereitenden Maßnahmen, auf gleicher Höhe wie 2003. Weitere verbindliche Inhalte des Ausbildungspakts waren die Zusage des *Bundes*, die Fördermittel des Programms STARegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden um 50 % aufzustocken, sowie die Zusage der *Wirtschaft*, zusätzlich 800 Ausbildungswerber einzusetzen, um betriebliche Ausbildungspotenziale auszuschöpfen. Daneben enthalten die Vereinbarungen des Ausbildungspakts eine Reihe von Absichtserklärungen, die sich auf verstärkte überregionale Ausbildungsvermittlung, Mobilitätshilfen für Jugendliche sowie Medienkampagnen und Veranstaltungen beziehen. Appelle richten sich an Länder und Gewerkschaften, in eigener Initiative die Ziele des Ausbildungspakts zu unterstützen. Ein besonderes Augenmerk richten die Paktpartner an die Länder (und Kommunen), in denen bereits viele regionale Ausbildungsinitiativen existieren und denen zugleich als zuständige Institutionen für die berufsbildenden Schulen und als öffentliche Arbeitgeber eine besondere Verantwortung für die Berufsausbildung zukommt.

Vorrangige Aufgabe des Paktes ist die Vermittlung betrieblicher Ausbildungsplätze an noch unversorgte Ausbildungsplatzbewerber in folgenden Schritten:

- Kontaktaufnahme mit unvermittelten Bewerbern und mit Betrieben über Callcenter
- Datenaustausch zwischen Betrieben und Arbeitsagenturen
- Einladung mit Angebot an Jugendliche, eventuell vorgelagerte Kompetenzchecks

Das Verfahren setzt die aktive Mitwirkung der Jugendlichen voraus. Diejenigen, die nicht zu den Gesprächen erscheinen, werden nach individueller Prüfung aus dem Kreis der unvermittelten Bewerber gestrichen.

ERGEBNISSE DER NACHVERMITTLUNG AUS SICHT DER PAKTPARTNER

Die Vermittlungsbemühungen im Rahmen des Ausbildungspakts waren angesichts der angespannten Versorgungslage vorrangig auf diejenigen Jugendlichen gerichtet, die zum 30. September 2004 trotz ihres dahingehenden Vermittlungswunschs noch ohne betrieblichen Ausbildungsplatz blieben, insgesamt bundesweit 43.792² Jugendliche. Ende Dezember 2004 konnten davon 14.949 Jugendliche noch nicht auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz oder alternative Angebote vermittelt werden. Das bedeutet einen Rückgang auf zwei Drittel (66 %) der im September noch Unvermittelten. In den neuen Ländern und Berlin zeigte sich dabei ein stärkerer Rückgang (auf 31 %) als in den alten Ländern (auf 35 %) (Abbildung 1).

Abbildung 1 Verbleib der unvermittelten Bewerber des Beratungsjahrs 2003/2004 bis Dezember 2004 (n = 43.792)

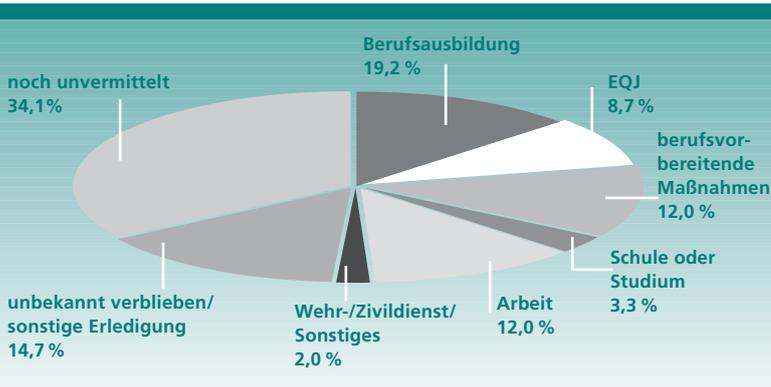


Abbildung 2 Bestand an unbesetzten Ausbildungsplätzen und unvermittelten Bewerbern für Ausbildungsbeginn bis Dezember 2004

	unbesetzte Ausbildungsplätze			unvermittelten Bewerber		
	aus dem Vorjahr	neu	insgesamt	aus dem Vorjahr	neu	insgesamt
alte Länder	4.019	3.032	7.051	10.299	14.203	24.502
neue Länder u. Berlin	220	503	723	4.650	4.179	8.829
Bundesrepublik Deutschland	4.239	3.535	7.774	14.949	18.382	33.331

Bezogen auf alle im September noch unvermittelten Bewerber konnten 4.410 Jugendliche (10,1%) noch einen *Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb* für das aktuelle Ausbildungsjahr abschließen, 1.292 (3,0%) wurden in eine Berufsausbildung nach Sonderprogrammen oder in eine Ausbildung nach § 241 SGB III vermittelt.

In eine *betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ)* mit Vertrag und Förderzusage mündeten bisher 3.793 Jugendliche (8,7%) ein, das waren zusammen mit den Bewerbern des aktuellen Ausbildungsjahrs bis Ende Dezember 2004 7.764 Jugendliche und junge Erwachsene.³ In berufsvorbereitenden Maßnahmen befanden sich Ende Dezember 5.255 Ju-

gendliche, wieder zur Schule (berufliche oder allgemeine) gingen 1.122, ein Studium nahmen 335 junge Frauen und Männer auf. 5.241 Jugendliche (12% aller Unvermittelten) nahmen eine Arbeit auf. Als „unbekannt verblieben“ oder „sonstige Erledigung“ (zumeist weil sie auf eine Einladung zu den Kompetenzchecks nicht erschienen) fielen 6.446 (= 14,7% aller im September unvermittelten) Jugendliche aus der Erfassung als unvermittelte Bewerber.

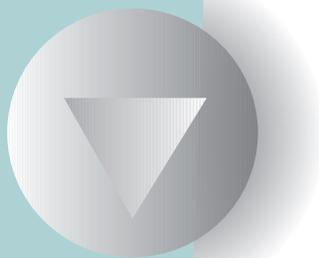
Anmerkungen

- 1 Eine Anrechnung auf die Dauer einer nachfolgenden Berufsausbildung kann auf Grundlage von § 29, Abs. 2 BBiG oder § 27, Abs. 2 HwO erfolgen.
- 2 Bei der Differenz zu der Zahl Ende September (44.596) handelt es sich weitgehend um Jugendliche, die als vorrangigen Berufswunsch eine schulische Berufsausbildung wünschten. Da die Vermittlungsaktivitäten des Ausbildungspakts sich ausschließlich auf betriebliche Berufsausbildung beziehen, wurden diese Jugendlichen aus dem Kreis unvermittelter Bewerber gestrichen.
- 3 Insgesamt wurden von Oktober bis Dezember 2004 27.974 EQJ-Plätze von den Betrieben gemeldet. Den Arbeitsagenturen standen zum Jahresende noch 15.542 gemeldete Plätze zur Vermittlung zur Verfügung.

Auch die Zahl der *unbesetzten Ausbildungsplätze* aus dem Vorjahr ging deutlich zurück, bundesweit von rund 13.394 im September 2004 auf rund 4.239 Ende Dezember 2004. Vergleicht man den Abbau der unvermittelten Bewerber mit dem Abbau der unbesetzten Ausbildungsplätze jeweils anhand der Vermittlungssituation von Ende September 2004, so zeigt sich, dass die auf diese Weise berechnete Lehrstellenlücke von rund 31.182 auf 10.710 abnahm. Mit anderen Worten: Um alle Ende September 2004 unvermittelten Bewerber rechnerisch auf einen Ausbildungsplatz zu vermitteln, fehlten im Dezember 2004 10.700 Ausbildungsplätze. Sowohl absolut als auch relativ zeigte sich zwischen September und Dezember ein stärkerer Rückgang der Zahl der im September noch unvermittelten Jugendlichen als in den Nachvermittlungsmonaten des Vorjahrs.

RESÜMEE

Die Vermittlung für das laufende Ausbildungsjahr ist im September jedoch noch nicht abgeschlossen, weder von Seiten der Bewerber noch von Seiten der Betriebe, wie die Abbildung 2 zeigt. Bei der Bewertung der Ausbildungssituation sind also auch die Meldungen von Bewerbern und Arbeitgebern zu berücksichtigen, die bis Dezember für das laufende Ausbildungsjahr noch eine Ausbildung aufnehmen oder Auszubildende einstellen möchten. Zusätzlich zu den bundesweit 4.239 im Dezember noch unbesetzten Ausbildungsplätzen des Vorjahres wurden den Arbeitsagenturen in den Monaten Oktober und Dezember für das laufende Ausbildungsjahr noch 3.535 Ausbildungsplätze zur Vermittlung gemeldet, die bis Ende Dezember noch nicht besetzt werden konnten. Auf der anderen Seite meldeten sich bis Ende Dezember zusätzlich zu den aus dem Vorjahr verbliebenen unvermittelten 14.949 Bewerbern noch 18.382 Jugendliche, die noch für das schon laufende Ausbildungsjahr einen Ausbildungsplatz suchten. Auf diese Weise standen in den Unterlagen der Arbeitsverwaltung den 7.774 noch nicht besetzten Ausbildungsplätzen 33.331 junge Frauen und Männer gegenüber, die bis Dezember 2004 noch auf einen betrieblichen Platz vermittelt werden wollten. Kamen im September 2004 noch drei unvermittelte Bewerber auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz, so waren es im Dezember 2004 schon vier, womit sich die Situation für die ausbildungssuchenden Jugendlichen sogar verschlechterte. Die rechnerische Lücke Ende Dezember 2004 zwischen den noch nicht bedienten Vermittlungswünschen der Jugendlichen und den noch unbesetzten Ausbildungsplätzen ging lediglich um 5.600 auf noch 25.400 Jugendliche zurück, die auch bei Besetzung aller zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze keinen erhalten hätten. Diese Zahlen relativieren Erfolgsmeldungen bzgl. des Ausbildungspakts. Während die BA in ihren Statistiken auch nach dem September noch für das bereits laufende Ausbildungsjahr ausbildungssuchende Jugendliche zählt, tauchen sie in den Informationen der Paktpartner nicht mehr auf. ■



Zahlreiche Migrantenjugendliche in der Handwerksausbildung ZWH stärkt interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement der Ausbilder

► Die Rekrutierung eines hohen Anteils von Auszubildenden aus dem Reservoir der „sozial Benachteiligten“ im Handwerk führt häufig zu Konflikten in der beruflichen Bildung. Der adäquate Umgang mit diesen Auszubildenden erfordert ein gut qualifiziertes Ausbildungspersonal in Fragen der persönlichen Konfliktmanagementfähigkeiten und der interkulturellen Kommunikationskompetenzen. Darüber hinaus ist eine Stärkung der institutionalisierten Formen von Konfliktregelungsmechanismen in und zwischen den mit der Ausbildung befassten Lernorten erforderlich. Das Projekt „Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement für Ausbilder aus Betrieb, Bildungsstätte und Berufsschule“ der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) soll Konflikte entschärfen helfen.

Projekthintergrund

Im deutschen Berufsbildungssystem nimmt das Handwerk einen wichtigen Platz ein: ein Drittel der Auszubildenden absolvieren ihre Lehre im Handwerk, wobei das Handwerk mit rund 200.000 Ausbildungsbetrieben auch ca. ein Drittel der Auszubildenden stellt.¹ Eine vergleichende Analyse der statistischen Daten offenbart besondere Herausforderungen, mit denen die Berufsausbildung im Handwerk konfrontiert wird:

- Bei vielen Jugendlichen genießt das Handwerk eine geringe Attraktivität für eine Berufsausbildung und spätere Berufsausübung. Die – teils berechtigten, überwiegend aber vorurteilsbehafteten und auf mangelndem Wissen beruhenden – negativen Einstellungen gegenüber handwerklichen Berufen im Hinblick auf Karriereperspektiven, Verdienstmöglichkeiten, und Arbeitsbedingungen benachteiligen das Handwerk gegenüber den anderen Wirtschaftssektoren in der Konkurrenz um qualifizierte Schulabsolventen (Abbildung 1).
- Die Gruppe der Hauptschüler bzw. Hauptschulabsolventen – ob mit und ohne Abschluss – weist einerseits einen besonders hohen Ausländeranteil auf (vgl. Abbildung 2). Hierdurch erklärt sich auch die relativ hohe Quote ausländischer Auszubildender im Handwerk, die mit über 6% erheblich höher ist als in Industrie und Handel (4,7%) und öffentlichen Dienst mit knapp 2%. Das Handwerk leistet damit seit Jahren einen außerordentlichen gesellschaftspolitischen Beitrag für die berufliche Integration von Migranteng jugendlichen.²
- Unter den Hauptschulabsolventen wird andererseits der Anteil der jugendlichen Deutschen mit rechtsextremen Einstellungen und ausländerfeindlichem Gedankengut als besonders hoch eingeschätzt. Auch die meisten fremdenfeindlichen Straf- und Gewalttaten werden von Jugendlichen begangen, die noch zur Hauptschule gehen oder eine Lehre bzw. Ausbildung absolvieren.³

Man kann daher folgern, dass das Handwerk stärker als die anderen Wirtschaftssektoren mit „Jugendlichen aus einem



THOMAS BRIEDEN

Dr. rer. soc.; war bis Oktober 2004 Leiter für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Projekte bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Düsseldorf



MOHAMMAD HEIDARI

Dr. phil.; Diplompädagoge, Medienwissenschaftler, freiberuflicher Trainer für interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement

schwierigen sozialen Umfeld“ zu tun hat.⁴ Der Umgang mit ausländischen Jugendlichen auf der einen und fremdenfeindlichen deutschen Auszubildenden auf der anderen Seite erfordert von den Ausbildern im Handwerk somit besondere Konfliktmanagementfähigkeiten und interkulturelle Kommunikationskompetenzen, über die diese aufgrund ihrer mangelnden pädagogischen Qualifikationen oftmals nicht verfügen. Ziel des XENOS-Projekts der ZWH war es daher, durch die gemeinsame Schulung von Ausbildern aus allen drei Lernorten die individuellen Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen zu stärken und zugleich durch die kooperative Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteiligten Institutionen neue Möglichkeiten zur Konfliktregulierung zu initiieren.

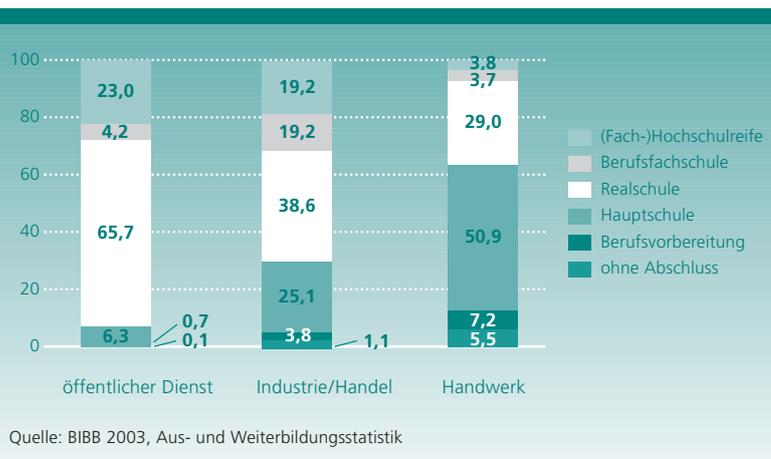
Projektdurchführung

In Zusammenarbeit mit der „Interkulturellen Bildungsinitiative für Migrationsarbeit – Pro-Dialog“ führte die ZWH an 20 Standorten eine aus drei Modulen bestehende sechstägige Seminarreihe durch, an der sich insgesamt 300 Ausbilder aus Betrieben, Bildungsstätten und Berufsschulen beteiligten.

Organisiert wurden die Seminare von interessierten handwerklichen Bildungsstätten vor Ort, die neben ihren eigenen Ausbildern auch Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern diese kostenfreie Fortbildung ermöglichten.

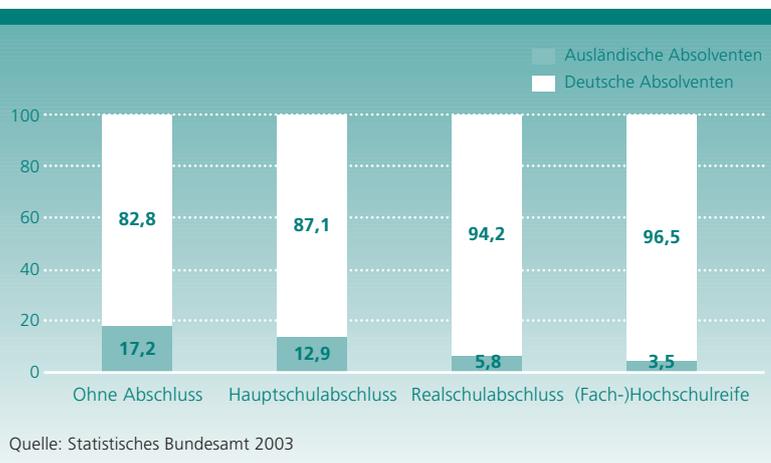
Inhaltlich thematisierte das erste Modul der Seminarreihe Kommunikationsstörungen im Ausbildungs- und Berufsalltag und erarbeitete die Bedingungen für die Möglichkeiten konstruktiver Kommunikation. Besonders problematisch erweisen sich Verstehens- und Verständigungsprobleme im interkulturellen Kontext aufgrund von Sprachdefiziten, unterschiedlichen Deutungsmustern sowie vorurteilsbehafteten Einstellungen. Im zweiten Modul wurde vorrangig mit von den Ausbildern herangetragenen Fallbeispielen gearbeitet und darauf bezogene Handlungsmöglichkeiten eingeübt, die thematisierten Konflikte gewaltfrei durch Machtakzeptanz, Rechtsfrieden oder Interessenausgleich zu lösen oder zumindest in gegenseitiger Toleranz als „lebbar“ zu gestalten. Das Einüben von Zivilcourage in problembehafteten Ausbildungssituationen und das Trainieren deeskalierender Handlungsoptionen gehörten ebenfalls in dieses Modul.

Abbildung 1 Anteil der Auszubildenden in den Wirtschaftssektoren nach Schulqualifikationen im Jahr 2002 (Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB 2003, Aus- und Weiterbildungsstatistik

Abbildung 2 Deutsche und ausländische Absolventen von allgemein bildenden Schulen nach Abschlussarten (Schuljahr 2001/2002)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2003

Typisiert man die von den Ausbildern formulierten Fallbeispiele nach deren Konflikthintergründen, so lassen sich die Problemfelder in folgende sechs Grundmuster klassifizieren:

- **Probleme mit der Regel- und Werteorientierung:** Diese Kategorie umfasst ein sehr breites Spektrum von der Störung des Unterrichts über das Zuspätkommen bis hin zu Unhöflichkeiten, Nichteinhalten von Arbeitsnormen und Fernbleiben vom Unterricht. Das größte Konfliktpotenzial resultiert aus der Ablehnung und Missachtung von Autoritäten durch die Auszubildenden gegenüber den Ausbildern. Dies äußert sich hauptsächlich darin, dass Anweisungen nicht befolgt und Arbeitsaufträge nicht ausgeführt werden. Teilweise wird auch die fachliche Kompetenz der Ausbilder von den Auszubildenden in Frage gestellt.
- **Probleme der gegenseitigen Anerkennung:** Viele Auszubildende nichtdeutscher Herkunft schieben bei Problemen und Auseinandersetzungen die Aussage „... weil ich Ausländer bin“ oder Ähnliches ein. Sie behaupten, dass Ausbilder sie benachteiligen oder anders behandeln, weil sie Ausländer seien. Zu dieser Kategorie gehören auch geschlechtspezifische Anerkennungsprobleme. Machohaftes Verhalten und die Weigerung, so genannte Frauenarbeit zu verrichten, werden von weiblichen Lehrpersonen als Nichtanerkennung wahrgenommen. Diese Verhaltensweisen von männlichen Auszubildenden bewerten Ausbilderinnen oftmals als geschlechtspezifische Diskriminierung.

Vielfältige Konflikt- hintergründe vorhanden

- *Probleme mit der Mehrsprachigkeit und dem kulturellen Hintergrund:* Viele Auszubildende weigern sich z. B., ihre Deutschkenntnisse aktiv zu verbessern. Außerdem wird als störend empfunden, wenn sich Auszubildende im Unterricht in ihrer Muttersprache unterhalten, die Ausbilder sich ausgeschlossen und verunsichert fühlen. Durch Verhaltensweisen und Äußerungen, die mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenhängen, können sich Auszubildende in ihrem Ehrgefühl verletzt sehen. Umgekehrt und fälschlicherweise wird aus Verhaltensweisen von Migrantenjugendlichen (wie z. B. Ablehnung von Hilfe) vermutet, dass diese aus Stolz oder Ehrgefühl heraus entstehen. Auch das „Nicht-Verstehen“ kulturell bedingter nonverbaler Ausdrucksformen kann bis zu Anerkennungskonflikten eskalieren und – im Extremfall – gewaltsam ausgetragen werden.
- *Probleme mit der Gewalt und Gewaltbereitschaft gegenüber Fremden:* Zumeist sind die Aggressionen verbaler Art und äußern sich in Beschimpfungen und Androhungen, nur selten kommt es zu tatsächlichen Handgreiflichkeiten. Auffällig ist, dass Aggressionen häufig zwischen Migrantengruppen unterschiedlicher Herkunft entstehen. Es wird jedoch oftmals auch von verbalen Attacken und Schuldzuweisungen mit fremdenfeindlichem Inhalt durch Deutsche berichtet: Ausländer und Aussiedler werden für die Perspektivlosigkeit im Leben der deutschen Auszubildenden verantwortlich gemacht.
- *Probleme mit der Motivation:* Desinteresse der Auszubildenden an den Lehrinhalten und am Lernen selbst bringen Ausbilder oftmals zur Weißglut. Unterstellt wird den Auszubildenden „von heute“ ein genereller Motivationsmangel, der – insbesondere in den neuen Bundesländern – auf die Perspektivlosigkeit und trostlose Lage am Arbeitsmarkt geschoben wird.
- *Probleme zwischen den Lernorten:* Lassen sich die ersten fünf Kategorien als Konflikte zwischen handelnden Personen klassifizieren, so verweisen viele Fallbeispiele auch auf mangelnde Abstimmung der Lerninhalte zwischen den Lernorten Betrieb, Bildungsstätte und Berufsschule. Oftmals wird hierbei die sachliche Ebene verlassen, indem der Vertreter des einen Lernorts die anderen Beteiligten in deren Ausbildungsbedeutung abwertet. Auch Konflikte zwischen Sozialpädagogen und Fachausbildern über den „richtigen“ Umgang mit Jugendlichen in außerbetrieblichen Benachteiligtenmaßnahmen lassen sich dieser Kategorie zuordnen.

Orientierten sich die ersten beiden Module der Seminarreihe auf die Stärkung der persönlichen Handlungskompetenz der Ausbilder, so diente das dritte Modul der Initiierung kooperativer Strukturen zwischen den Lernorten. Mittels der Methode der Zukunftswerkstatt wurden Pro-

jekte entwickelt, die sich mit der konkreten Umsetzung von Lernortkooperationen „vor Ort“ beschäftigen und die dazu beitragen sollten, durch die Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteiligten Akteure

neue Institutionen für die Regulierung strukturell bedingter Konfliktkonstellationen zu erarbeiten.

Gravierende Unterschiede lassen sich zwischen den neuen und alten Bundesländern feststellen. Da in den neuen Bundesländern Handwerksbetriebe in einem erheblich geringeren Umfang ausbilden, findet Ausbildung in den handwerklichen Bildungsstätten zum überwiegenden Teil außerbetrieblich statt. Die initiierten Lernortkooperationen umfassen daher nur die Berufsschule und das Bildungszentrum, während in den alten Bundesländern eine Mehrzahl von Betrieben „mit ins Boot geholt“ werden müssen.

Da in mehreren Orten die Ausbildergruppen aus den jeweiligen Lernorten nicht berufsfachlich zusammenpassten (z. B. Friseurmeisterin aus dem Betrieb, Ausbilder für Bauberufe aus der Bildungsstätte, Berufsschullehrer für Metallausbildung), konnte das dritte Modul der Seminarreihe hier nicht wie beabsichtigt zur „Initialzündung“ für die Gründung einer Kooperation genutzt werden. Die Zukunftswerkstatt diente dann zur „Modellbildung“ für weitere Initiativen einzelner Ausbilder bzw. Ausbildergruppen im Anschluss an die Seminarreihe.

An den Seminarorten, an denen berufsfachlich homogene Ausbilder- und Berufsschullehrergruppen zusammentrafen (z. B. Kfz-Ausbilder aus Betrieben, Bildungsstätte und den dazugehörigen Berufsschullehrern), konnten unmittelbar Absprachen zur verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Lernorten getroffen werden. Hier haben nach Abschluss der Seminarreihe auch Folgetreffen zwischen den Teilnehmern stattgefunden, um die Kooperation zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten auf Dauer sicher zu stellen.

Projektelevaluierung

Um auf auftretende Probleme frühzeitig reagieren zu können und um Auswirkungen und Effekte der Weiterbildung zu messen, wurde das Projekt durch Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung formativ evaluiert und begleitet. Hierzu gehörten u. a. Gespräche mit Bildungsstättenleitern im Vorfeld und Nachgang der Projektdurchführung, Gruppengespräche mit Teilnehmern vor und nach Abschluss der Seminare, sowie die statistische Auswertung von Evaluierungsbögen unmittelbar nach den Seminaren und sechs Monate nach deren Abschluss. Einzelne

interessante Ergebnisse der Evaluierung lassen sich wie folgt zusammenfassen:⁵

Die Teilnehmer erwarten von der Fortbildung, dass sie anschließend

- besser mit Ausbildungskonflikten umgehen können (96 %),
- Auszubildende besser motivieren können (78 %),
- im Umgang mit Migrantenjugendlichen sicherer werden (76 %),
- mehr über die kulturellen Hintergründe von Migranten erfahren (58 %) und
- besser mit den anderen Lernorten kooperieren können (57 %).

Diese Erwartungen sehen die Ausbilder aller Lernorte nach Beendigung der Fortbildung weitgehend als erfüllt an. So errechnet sich bei den betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern auf einer 100-%-Skala ein Mittelwert von jeweils 73 %, bei den überbetrieblichen Ausbildern und den sonstigen Teilnehmern sogar ein Mittelwert von 78 %.

Auch die Einschätzung der Umsetzung des im Seminar Gelernten in die berufliche Praxis wird von allen Ausbildergruppen recht hoch eingeschätzt (Mittelwerte: betriebliche Ausbilder 70 %, überbetriebliche Ausbilder 73 %, Berufsschullehrer 61 %). 65 % der Befragten fühlen sich im Anschluss an die Seminarreihe im Umgang mit Auszubildenden und Mitarbeitern sicherer, und 78 % würden gerne häufiger an solchen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Fazit

Das von der ZWH durchgeführte Projekt offenbart einen hohen Aus- und Fortbildungsbedarf der handwerklichen Ausbilder in Fragen der pädagogischen Handlungskompetenzen. Die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) als der bislang einzig notwendigen, aber keinesfalls hinreichenden pädagogischen Grundbildung für betriebliche und überbetriebliche Ausbilder im dualen System der Berufsausbildung und die Novellierung der Handwerksordnung, durch die ein großer Teil der Handwerksberufe vom „Meisterzwang“ – und damit auch vom Nachweis der pädagogischen Eignung (Teil 4) – „befreit“ wird, gehen somit unseres Erachtens in die falsche Richtung. Das Argument, durch den Wegfall dieser Verordnung mehr Ausbildungsplätze zu generieren, greift zu kurz und dürfte das duale System weiter dequalifizieren. In keiner anderen mit einem Erziehungs- und Bildungsauftrag versehenen Institution wird der Umgang mit Kindern und Jugendlichen pädagogischen Laien überantwortet. Die hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen – insbesondere im Handwerk – macht deutlich, dass die Betriebe oftmals im Umgang mit Jugendlichen überfordert sind.⁶ Notwendig wäre daher statt Aussetzung der AEVO eine Förderung der pädagogischen Grundqualifikation – insbesondere der betrieblichen Ausbilder. Diese Förderung sollte von staatlicher Seite mit finanziellen Mitteln ausgestattet werden, damit ausbildungswilligen Betriebsinhabern nicht zusätzliche Kosten entstehen. ■

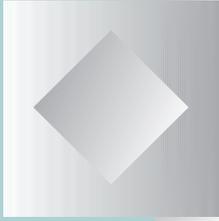
Anmerkungen

- 1 Laut Auskunft des ZDH für 2002 ca. 204.000 Ausbildungsbetriebe im Handwerk, Anzahl der Ausbildungsbetriebe in 2002 insgesamt 643.000. Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, S. 190
- 2 Die Quote der Ausbildungsbe- teiligung ausländischer Jugendlicher liegt insgesamt deutlich unter der Quote, die sie als Bevölkerungsanteil in der Altersgruppe der 16- bis 18- Jährigen repräsentiert. Sie ist in den letzten Jahren sogar noch weiter gesunken, besonders stark im Handwerk. Dennoch ist das Handwerk immer noch der Wirtschaftssektor, der – nach den freien Berufen – pro- zentual die meisten ausländischen Jugendlichen ausbildet.
- 3 Vgl. auch BMI (BMI Internetre- daktion): Studien bestätigen Politik der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus, Pressemitteilung Nr. 189, 2. 4. 2002

- 4 Indikator für diese These ist der besonders hohe Anteil von ca. 33 % Ausbildungsabbrechern im Handwerk gegenüber 23 % in Industrie und Handel sowie 9 % im öffentlichen Dienst. Nach einer EMNID-Umfrage unter Ausbildungsabbrechern und Betriebsinhabern, die von Vertragslösungen betroffen waren, gaben von Ersteren 54 % der Befragten als Grund für den Ausbildungsabbruch Konflikte im Betrieb an, während umge- kehrt ein ebenso hoher Anteil bei den Betriebsinhabern ein „Fehlverhalten der Auszubil- denden“ für den Abbruch ver- antwortlich macht (vgl. Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft (Hrsg.): Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befra- gung von Jugendlichen, Ausbil- dern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen, Duisburg, 2002, S. 42 ff.). Nach einer

- Studie im Auftrag des baden- württembergischen Wirtschafts- ministeriums ist das Risiko eines Ausbildungsabbruchs in der Konstellation „ausländi- scher Jugendlicher im Klein- betrieb“ besonders groß (vgl. BÖHM, D. [ISW der Steinbeis- Stiftung]: Erhöhung von Aus- bildungsbeteiligung und -erfolg im Auftrag des Wirtschaftsmini- steriums BW, Stuttgart 2003, S. 34 ff.)
- 5 Der gesamte Evaluierungsbe- richt und eine Dokumentation der Seminarreihe können unter www.ausbilder.net, Rubrik „Service“ abgerufen werden. Darüber hinaus werden die Ergebnisse des Projekts von den Autoren in Kürze in der Schrif- tenreihe des Instituts für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft unter dem Titel „Interkulturelle Kompetenz für Ausbilder in der Berufsbildung des Handwerks“ veröffentlicht.

- 6 Ausbildungsabbrüche sind nicht nur oftmals persönliche Tragödien für die Jugendlichen, sondern führen in der Konse- quenz aufgrund der damit ver- ursachten Kosten und des Ärgers bei den Betrieben zu einem zunehmende Rückzug aus der Ausbildungsverantwor- tung. Nach der o. g. EMNID- Studie möchten rund 22 % der Betriebe, in denen Verträge vorzeitig beendet wurden, zukünftig keine Auszubildenden mehr einstellen. Bei den Betrieben mit bis zu fünf Mit- arbeitern erklären sogar 37 % definitiv, dass sie den frei wer- denden Ausbildungsplatz nicht wieder besetzen wollen (vgl. ebd. S. 101). Ließen sich viele Ausbildungsabbrüche durch eine verbesserte Aus- und Fort- bildung der Ausbilder verhin- dern, so würde sich das derzei- tige „Ausbildungsplatzproblem“ vermutlich gar nicht so stellen.



Berufliche Bildung für Europa: Modell für einen europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen

► **Das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) hat unter Federführung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) ein Konzept für einen nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen vorgelegt. Damit soll ein aktiver und zielorientierter Beitrag in der sich intensivierenden politischen Diskussion zu den Themen Qualifikationsrahmen, Leistungspunktesystem sowie Durchlässigkeit geleistet werden. Kernforderung: Künftig soll nicht der absolvierte Bildungsweg, sondern die Kompetenz vorrangig bewertet werden: Sprich, die Bildungseinrichtungen müssen die Lernergebnisse in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen. Es darf nicht länger entscheidend sein, wo und wie jemand etwas gelernt hat, sondern was er oder sie kann.**

SONJA BRUNNER

Mitarbeiterin der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

FRIEDRICH HUBERT ESSER

Prof. Dr., Leiter der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

PETER-WERNER KLOAS

Dr. rer. pol., Dipl.-Volksw.-/Betriebsw., Mitarbeiter der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

DAIKE WITT

Mitarbeiterin der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

Mit der Erklärung von Maastricht vom Dezember 2004 wurden auf europäischer Ebene grundlegende Weichenstellungen für die Entwicklung von mehr Mobilität, Beschäftigung und Transparenz in Europa vorgenommen. Berufsbildungspolitik soll überall in Europa dazu dienen, beschäftigungswirksame Qualifizierung zu fördern und die permanente Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Hierzu hat die Europäische Kommission die Entwicklung eines „Europäischen Qualifikationsrahmens“ (EQF) als auch eines „europäischen Leistungspunktesystems“ (ECVET) initiiert. Die Mitgliedsstaaten sind angehalten, eigene, nationale Qualifikationsrahmen (NQF) und modulare Bildungsabschnitte zu definieren.

Die Bundesregierung und die Kultusministerkonferenz der Länder haben bisher keine konkreteren Vorstellungen für einen solchen Qualifikationsrahmen entwickelt – zumindest sind entsprechende Konzepte nicht bekannt, geschweige denn mit den Sozialpartnern diskutiert. Lediglich für den Hochschulbereich liegt ein partieller Qualifikationsrahmen vor.

Diese unbefriedigende Ausgangslage hat Ende 2004 zu dem Beschluss der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft geführt, zeitnah eine an die europäische Diskussion geknüpfte EQF-ECVET-Arbeitsgruppe mit der Konzeptentwicklung zu beauftragen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden im KWB erörtert, abgestimmt und am 7. März 2005 anlässlich eines Workshops des BMBF veröffentlicht.

Die deutsche Wirtschaft setzt sich insbesondere für folgende Ziele ein:

- Die Lesbarkeit der in den verschiedenen Bildungssystemen erworbenen Kompetenzen erheblich zu verbessern
- Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Formen des Erwerbs von Kompetenzen herzustellen
- Die grenzüberschreitende (horizontale) sowie die inner-systemische (vertikale) Mobilität bestmöglich zu fördern

Vorgeschlagen wird ein sechsstufiger Qualifikationsrahmen zur Einordnung von Kompetenzen, der sowohl die beruflichen wie auch die hochschulische Bildung umspannt. Mit

Deskriptoren zur Einordnung von Kompetenzen

Grad der Komplexität: Anzahl der möglichen Variablen einer Handlungssituation

Grad der Intransparenz: Anzahl der Variablen einer Handlungssituation, die für den Handelnden nicht von vornherein ersichtlich sind

Grad der Vernetztheit: Verknüpfung der Variablen einer Handlungssituation untereinander

Grad der Dynamik: Schnelligkeit, mit der sich die Handlungssituation verändert

Hilfe von Qualitätsstandards und transparenten Bewertungssystemen sollen berufliche und akademische Bildung vergleichbar werden, indem die erworbenen Kompetenzen bei der Bewertung in den Mittelpunkt gerückt werden. Auf europäischer Ebene ist wichtig, dass die in Deutschland über eine duale Ausbildung oder berufliche Weiterbildung erworbenen Kompetenzen „richtig“ eingeordnet werden und nicht – wie bisher

– gegenüber schulischen Bildungswegen benachteiligt werden. Auch darf das deutsche Berufsprinzip nicht gefährdet werden.

Detailinformationen zum Modell finden Sie unter www.kwb-berufsbildung.de

Modellvoraussetzungen

Nachvollziehbar dürfte sein, dass die Unternehmen qualifizierte Arbeitnehmer brauchen, die in der Lage sind, ihre Kompetenzen den sich wandelnden Arbeitsanforderungen und Arbeitsmärkten anpassen zu können. Vor diesem Hintergrund müssen auch die Übergänge zwischen der beruflichen und akademischen Bildung flexibler und transparenter gestaltet werden: Nicht allein formale Zugangsregeln, wie z. B. das Abitur, sondern die Kompetenz der Bewerber soll über den Zugang zum Studium und über die

Anrechnung beruflicher Qualifikationen für Studienleistungen entscheiden. Umgekehrt müssen auch Studienabbrecher Kompetenznachweise in der beruflichen Weiterbildung, z. B. einen Meisterbrief, ohne Doppelungen erwerben können.

Für das Modell sind folgende Ausgangsvoraussetzungen verbindlich:

1. Das Fundament der deutschen Aus- und Weiterbildung ist das Berufsprinzip. Der für EQF/NQF notwendige modulare Zuschnitt von Bildungsgängen muss das Berufsprinzip wahren.
2. In den EQF/NQF eingeordnet werden Kompetenzen bzw. Qualifizierungsergebnisse (Outcome-Orientierung). Auch eine Einordnung von formalen Abschlüssen muss möglich sein.
3. Aus- und Weiterbildung zielt auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Profilschärfung, Karriereorientierung, Marktrelevanz und Qualitätsorientierung sind die Indikatoren für ein leistungsfähiges und zukunftsorientiertes Berufsbildungssystem.
4. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung gewährleisten den Ordnungsrahmen für die Planung und Durchführung der Berufsbildung in Deutschland.

Modellgrundlagen

Mit dem Qualifikationsrahmen werden formell und informell aufgebaute Kompetenzprofile einer Person bewertet. Kompetenzen sind definiert als prinzipielle Verhaltensmöglichkeiten einer Person, bestimmte Handlungssituationen zu bewältigen. Die Verhaltensmöglichkeit einer Person, berufliche Handlungssituationen zu beherrschen, drückt den Grad der Expertise aus.

Kompetenzen sind die Grundvoraussetzung für die Lösung von Problemen in spezifischen *Domänen*. Als Domänen kommen hier solche gesellschaftlichen Felder (z. B. Berufe) in Betracht, in denen nachhaltige Erwerbstätigkeit möglich und berufliche Handlungskompetenzen für die entsprechende individuelle Erwerbsfähigkeit eine notwendige Voraussetzung sind. Domänen können wiederum in Teilbereiche (Kompetenzfelder) ausdifferenziert werden.

Kompetenzen können analytisch – aber nicht im praktischen Handeln – nach Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz unterschieden werden.

Die Beschreibung und Bewertung von Kompetenzen erfolgt durch vier zentrale Merkmale (*Strukturierungskriterien*) der Handlungssituationen, die durch sie bewältigt werden. (vgl. Kasten)

Je komplexer, je weniger transparent, je vernetzter und je dynamischer Handlungssituationen sind, die durch eine Person bewältigt werden können, desto höher ist die Handlungskompetenz dieser Person zu bewerten und den entsprechend höheren Stufen des Qualifikationsrahmens zuzuordnen. (vgl. Abbildung 1)

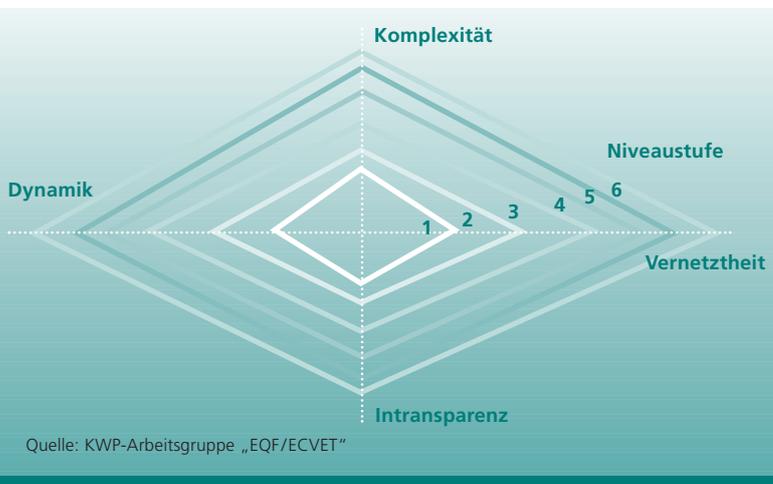


Abbildung 1 Merkmale zur Beschreibung beruflicher Handlungssituationen und Zuordnung zu EQF/NQF-Niveaustufen

Der Qualifikationsrahmen (EQF/NQF) bildet unterschiedliche Anspruchsniveaus von Handlungskompetenzen durch ihre Zuordnung zu unterschiedlichen Stufen ab. Damit entsteht ein System von *outcome-orientierten Niveaustufen*, die prinzipiell über *Berufsbildung als auch über Hochschulbildung und Lernen im Beruf* erreicht werden können.

NQF-Niveaustufenarchitektur

Das vorgeschlagene EQF/NQF-Modell setzt auf die Kompetenzprofile auf, die üblicherweise bis zum Abschluss der allgemein bildenden Schule aufgebaut werden. Diese *schulischen* Basiskompetenzen werden keiner Niveaustufe für den beruflichen Kompetenzerwerb zugeordnet, weil sie als Grundvoraussetzungen für die individuelle Entwicklung von beruflicher Expertise anzusehen sind und i. d. R. keine Domänenbezüge aufweisen.

Die genannten Modellgrundlagen führen zu einem Qualifikationsrahmen mit *sechs Niveaustufen*, auf denen die Kompetenzprofile unabhängig von ihrer Entstehungsart zugeordnet werden (vgl. Abb. 2). Die Modellierung von sechs Niveaustufen ergibt sich einerseits aus den ausgewiesenen Annahmen über die Entstehung von Expertise (vier Deskriptoren). Andererseits berücksichtigt dieses Modell die Überlegungen der Hochschulen zu einem europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen.¹

Das Wesen des Qualifikationsrahmens liegt in der Zuordnung von Kompetenzen zu Niveaustufen über die vier Deskriptoren von Handlungssituationen (Komplexität, Intransparenz, Vernetztheit, Dynamik). Im Sinne der Transparenz (Lesbarkeit/Objektivität) bietet es sich jedoch an, die Beschreibung und Bewertung der Kompetenzen durch ein quantitatives Hilfskriterium zu ergänzen, das die durchschnittlichen Lernzeiten wiedergibt, die zur Erlangung der Kompetenz erforderlich sind. Diese „*ECVET-Leistungspunkte*“ dienen innerhalb definierter Domänen und Kompetenzfelder als „*Verrechnungseinheiten*“ gleichwertiger Kompetenzen.

Modularisierung und Leistungspunkte-Systematik

Die Festlegung eines nationalen Qualifikationsrahmens mit Kompatibilität zu einem gesamten europäischen Qualifikationsrahmen ist nur ein erster Entwicklungsschritt. Ein direkt daraus folgender zweiter Schritt ist die notwendige Differenzierung der Bildungsgänge in Module, weil aussagefähige und klar strukturierte Kompetenzbeschreibungen nur auf der konkreteren Ebene voneinander abgrenzbarer Domänen und Kompetenzfelder einen Sinn ergeben und auf nationaler sowie europäischer Ebene nur in den seltensten Fällen komplette Berufsbildungsgänge gleichwertig und/oder anrechnungsfähig sein werden, sondern i. d. R.

Abbildung 2 Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Niveaustufe	Kompetenz		Beruflicher Bildungsgang	Framework EU Higher Education Area
	qualitativ	quantitativ		
6	Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenz durch die vier Merkmale: Komplexität, Intransparenz, Dynamik, Vernetztheit	300+	Höchste Fortbildungsebene	Third cycle qualification (Promotion u. a.)
5		300	Obere berufliche Fortbildungsebene	Second cycle qualification (Master)
4		bis 240	Mittlere berufliche Fortbildungsebene	First cycle qualification (Bachelor)
3		180	Untere berufliche Fortbildungsebene	Short cycle qual. within the first cycle
2		bis 210	Berufsausbildung 2 bis 3,5 Jahre	Second cycle Basis VET Area
1		bis 210	Berufsausbildung bis 1 Jahr	First cycle Basis VET Area
allgemeine Schulbildung				SEK I Primarstufe

Quelle: KWP-Arbeitsgruppe „EQF/ECVET“

Hinweis: Die Nennung von beruflichen sowie hochschulischen Bildungsgängen und -abschlüssen ist keine Abkehr vom Kompetenzprinzip, sondern dient lediglich der Anschaulichkeit, wo die gängigen Abschlüsse – als Kompetenzen ausgedrückt – einzuordnen wären.

nur kleinere Einheiten daraus. Ziel der Modularisierung – unter Beibehaltung des Berufsprinzips – ist, dem einzelnen Lernenden eine konsequente, lernortunabhängige Entwicklung von Expertise zu ermöglichen und dabei nach Möglichkeit Doppellernen und zeitlichen Mehraufwand zu vermeiden. Aber auch Betrieben soll möglichst einfach, aber zugleich aussagekräftig ersichtlich gemacht werden, was ein Bewerber tatsächlich kann.

Die Umsetzung der Modularisierung sollte sektorspezifisch, d. h. auf Branchenebene erfolgen. Vorgeschlagen wird, die jeweiligen Modul-Kompetenzen (units bzw. learning outcomes) durch vier Parameter zu beschreiben:

1. Verbale Beschreibung der Handlungskompetenz nach den vier Deskriptoren „Komplexität/Intransparenz/Vernetztheit/Dynamik“
2. Nennung der Domäne und des Kompetenzfeldes, in dem Leistungspunkte akkumuliert werden können
3. Feststellung der Leistungspunkte (bei bestandener Prüfung) unter Berücksichtigung von Lernzeiten („workload“)
4. Zuordnung zu der entsprechenden Niveaustufe des nationalen/europäischen Qualifikationsrahmens.

Beispiel für das Modul ‚Privat und Handelsrecht‘ aus dem Bildungsgang Betriebswirt (HWK):

1.	Verbale Kompetenzbeschreibung	(hier nicht ausgeführt)
2.	Domäne	Betriebswirtschaft
	Kompetenzfeld	Rechtliche Expertise
3.	Erworbene Leistungspunkte (ECVET):	5
4.	EQF/NQF-Niveaustufe:	5

Anmerkungen

- 1 Bericht der Bologna Working Group on Qualifications Frameworks vom 4. Dezember 2004: „A framework for qualifications of the European higher education area“
- 2 Laut Ergebnisprotokoll der Sitzung am 20. und 21. Januar 2005

Die Berechnung der ECVET-Leistungspunkte erfolgt nach denselben Modalitäten wie im Hochschulbereich (ECTS-System). Ein „Lernjahr“ entspricht 1.800 Zeitstunden und diese sind – unter der Voraussetzung,

dass die Bestehens-Prüfungsleistungen erbracht wurden – 60 Leistungspunkte wert (im Einzelnen siehe www.kwb-berufsbildung.de).

Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Alle Lernzeiten sind einzubeziehen: Präsenzphasen, E-Learning, Studienarbeiten, Selbstlernen, Prüfungen etc.
- Es wird über ein Expertenmonitoring oder andere Verfahren die Norm-Lernzeit bemessen, die unter den üblichen Lernbedingungen durchschnittlich benötigt wird.
- Ratsam erscheint die Festlegung einer Mindestlernzeit pro Modul (z. B. fünf Punkte = rund vier Wochen), um nicht zu kleinteilige, unübersichtliche Module zu erhalten.
- Arbeitsprozesse, die nach Lernzielen gestaltet sind (z. B. betriebliche Ausbildungszeiten), rechnen mit den vollen Punktwerten.
- Arbeitsprozesse, die nicht nach Lernzielen gestaltet sind (z. B. Berufstätigkeit) rechnen mit der Hälfte der Leistungspunkte, soweit die Berufspraxis für Fortbildungsgänge üblicherweise vorausgesetzt wird.
- Leistungspunkte der Basic VET Area (Niveaustufen 1 und 2) werden für die Niveaustufen der sog. „Higher Education Area“ (Stufen 3 bis 6) zu 50 % angerechnet.

Fazit und Ausblick

Gemessen an den Anforderungen an einen Qualifikationsrahmen, die die von der Generaldirektion Bildung/Kultur der EU-Kommission eingesetzte „Technical Working Group EQF“ formuliert hat², kann das EQF/NQF-Modell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft in mehreren Punkten schlüssige Lösungen nicht nur für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmen, sondern auch für einen europäischen liefern. Es

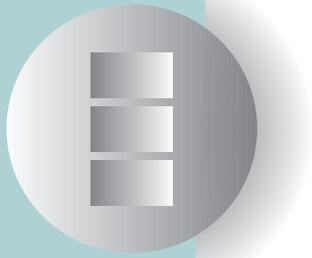
- erfüllt die Forderung der Lernenden und der Betriebe nach einem kompetenzorientierten Ansatz, der durch „Sektorinitiativen“ bzw. Branchenmodelle umzusetzen ist;
- bietet aufgrund der Lernortunabhängigkeit auch Lösungshinweise für die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen;
- macht die vor allem auf EU-Ebene geforderte, aber kaum zu lösende Unterscheidung zwischen „Knowledge“, „Skills“ und „Competences“ überflüssig, weil es einen ganzheitlichen Kompetenzbegriff zugrunde legt;

- ist wesentlich einfacher zu handhaben als andere Modelle mit zwölf und mehr Deskriptoren, weil es insgesamt mit vier Deskriptoren auskommt, die zudem – als Merkmale von Handlungssituationen – auf einer einheitlichen Definitionsebene liegen, und bleibt dennoch aussagekräftig!;
- macht ein „Meta-Framework“ überflüssig, weil es den Übergang von der Erstausbildung in die Weiterbildung und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung einschließt;
- bezieht die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen durch die Ausrichtung auf im Arbeitsprozess erforderliche Kompetenzen ein;
- beinhaltet die Kompatibilität von ECVET- und ECTS-Punkten.

Voraussetzung für das Funktionieren des vorgeschlagenen EQF/NQF-Modells (mit integrierten ECVET-Leistungspunkten) ist mit Sicherheit die Beantwortung einer Reihe von Umsetzungsfragen, wie z. B. zur Autorisierung der Punktevergabe, zur Regelung des Zugangs zu Bildungsgängen und Prüfungen, zum Stellenwert von öffentlich-rechtlichen und sonstigen Prüfungen, zur Qualitätssicherung oder zur Abgrenzung von Domänen und Kompetenzfeldern (siehe Einzelfragen in der Modelldarstellung). Gleichermäßen zwingend ist aber auch die Schaffung eines grundsätzlichen Vertrauens in das Verfahren: Es muss effektiv und unbürokratisch zu handhaben sein und den Nutzern und Beteiligten einen tatsächlichen Mehrwert bieten. Die Förderung der europäischen Mobilität von Personen als alleiniges Ziel würde wohl kaum den Aufwand für die Entwicklung und die laufende Anwendung eines EQF/NQF-Modells rechtfertigen. Der geforderte Mehrwert muss auch für Auszubildende, Studenten, Weiterbildungsteilnehmer und Erwerbspersonen gelten, die zur Qualifizierung und Erwerbstätig *nicht* ins Ausland gehen.

Die europäische Initiative, einen EQF zu verwirklichen, hat schon heute der nationalen Diskussion um die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung neue Impulse gegeben. Mit der Neustrukturierung und dem modularen Zuschnitt von Bildungsgängen sowie der Formulierung kodifizierbarer beruflicher Handlungskompetenzen wird dem deutschen Bildungssystem die einmalige Chance eröffnet, eine echte Gleichwertigkeit strukturell und „aus einem Guss“ einzuführen.

Mit ihrem EQF/NQF-ECVET-Konzept liegt ein Modellvorschlag vor, der hoffentlich zum Erreichen der hochgesteckten Ziele beiträgt und zu einer konstruktiven Diskussion jenseits jeglichen Strukturkonservatismus führt. Wir dürfen uns keinen Zeitverlust leisten, um dieses wichtige berufsbildungspolitische Thema zugunsten einer qualitativ besseren und leistungsfähigeren Berufsbildung in Deutschland und Europa voranzubringen. ■



Bericht über die Sitzung 1/2005 des Hauptausschusses des BIBB am 9. März 2005 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

► Die erste Sitzung des Hauptausschusses (HA) im Jahr 2005 war zugleich die letzte Sitzung dieses BIBB-Organs in der alten Zusammensetzung und Struktur. Mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes am 1. April 2005 wurde zugleich ein neuer, an Mitgliedern verkleinerter und um wesentliche Zuständigkeiten erweiterter HA errichtet (siehe §92 BBiG neu). Mit diesem Stichtag wurde der Ständige Ausschuss als bisheriges zweites Organ des Bundesinstituts abgeschafft, dessen Zuständigkeiten der HA weitgehend selbst übernimmt. Einen Länderausschuss als ständigen Unterausschuss des HA wird es künftig nicht mehr geben.

Die Sitzung stand im Zeichen der aktuellen Ausbildungsplatzsituation und der Beratung des Berufsbildungsberichts. Weitere wichtige Themen waren das aktualisierte mittelfristige Forschungsprogramm und der Haushalt 2006 des Bundesinstituts.

Zu Beginn der Diskussion zum Berufsbildungsbericht und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation informierte der Präsident über eine Korrektur zur Statistik. In diesem Zusammenhang wies er auf das Online-Portal „naa309.bibb.de“ hin, durch das ein hohes Maß an Transparenz erreicht werde und es den Kammern und Spitzenverbänden jederzeit möglich sei zu verfolgen, wie ihre Meldungen vom BIBB verarbeitet würden.

Frau PAHL bestätigte auf Frage von Frau Dr. HERDT, dass es größere Unsicherheiten bei der Nachfragevorausschätzung 2005 gebe. Es lägen noch keine genauen Hinweise über die Zusammensetzung der erwerbsfähigen, hilfebedürftigen Jugendlichen vor. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) werde

den Arbeitsgemeinschaften vorschlagen, diese Jugendlichen in ihrem Arbeitsprogramm in den Vordergrund zu stellen mit der Priorität, sie in Ausbildung zu vermitteln. Dies begrüße das BMBF ausdrücklich.

Kontrovers diskutiert wurde das Thema Einstiegsqualifizierungen und die Frage, an welche Adressaten sich das EQJ-Programm richte. Frau PAHL informierte darüber, dass das Programm zur Zeit evaluiert werde und ein Bericht in der zweiten Jahreshälfte 2005 zu erwarten sei, in dem auch die schulische Vorbildung der Teilnehmer und die Rahmenbedingungen analysiert würden. Herr MATZDORF schlug vor, diese Bilanz abzuwarten, um sie dann auch im Hauptausschuss konzeptionell zu diskutieren. Seiner Ansicht nach dürften EQJ-Programmplätze nicht zu Langzeitpraktika „verkommen“. Vielmehr sollte ein Ausbildungsplan und die spätere Anrechenbarkeit der erworbenen Leistungen obligatorisch sein. Das Problem der nicht ausbildungsreifen jungen Menschen müsse sehr sorgfältig und mit Blick auf eine Verzahnung von Schule, Berufsvorbereitung und betrieblicher Ausbildung diskutiert werden. Einfache Lösungen gebe es nicht.

Herr Dr. HEIMANN wies im weiteren Verlauf der Diskussion darauf hin, dass im Januar 2005 insgesamt 150.000 junge Menschen unter 25 Jahren mehr ohne Arbeit waren als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Für diese Menschen, von denen 80 Prozent ohne einen Ausbildungsabschluss gewesen seien, müsse dringend eine Perspektive geschaffen werden. Frau TENKHOF informierte in diesem Zusammenhang darüber, dass die Arbeitslosigkeit junger Menschen ohne Berufsabschluss in Brandenburg ein großes Problem sei. Sie würden nicht als Ausbildungsplatzsuchende gelten, stellten aber faktisch eine bedeutende Reserve für Fachkräftenachwuchs dar. Wichtig wäre, ihnen über die „erste Schwelle“ zu helfen. Sie sehe die Gefahr, dass diese Gruppe aus dem Fokus falle anstatt ihr die gebotene Aufmerksamkeit – auch von Seiten der Kammern – zu schenken. Diese Aufmerksamkeit müsse im Rahmen des Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs geschaffen werden.

Nach Auskunft von Frau PAHL sei es das Ziel, durch Beratung der Betroffenen durch die BA sicherzustellen, dass alle die jungen Menschen, die ausbildungsfähig und -willig seien, ein Ausbildungsplatzangebot erhalten. Hierzu habe sich die Bundesregierung verpflichtet, und sie lasse sich an den Erfolgen messen. Der Präsident machte darauf aufmerksam, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit junger Menschen unter 25 Jahren weit reichende Fragen an die berufliche Qualifizierung stelle. Zwar sei die Entwicklung auf der Angebotsseite positiv, doch werde die Nachfrageseite nicht ausreichend beleuchtet und nicht realistisch widerspiegelt. Insofern enthalte die BA-Statistik nicht die volle Wahrheit.

Frau Dr. HERDT hielt es für geboten, dass der HA die Bundesregierung auffordert, ein Konzept für die wachsende Gruppe junger arbeitsloser Menschen ohne Berufsabschluss

vorzulegen. Dabei müsse bedacht werden, dass es sich um eine außerordentlich heterogene Gruppe handelt, für die das Angebot einer Stufenausbildung kein Patentrezept sein könne. Noch nicht einmal die organisatorischen Zuständigkeiten für diese Gruppe seien geklärt. Es herrsche „allerhöchster Handlungsbedarf“.

Die Ausbildungsstellenbilanz bei den neuen Berufen hielt die Arbeitnehmerseite für „zu dünn“. Im Ergebnis ergebe sich ein „reines Nullsummenspiel“ durch Verlagerung von Ausbildungsstellen von alten in neue Ausbildungsberufe. Das Konzept, nach dem die Vermehrung von Ausbildungsberufen zu mehr Ausbildungsstellen führe, gehe nicht auf. Nach Auffassung der Arbeitgeber seien nicht die Zahlen des ersten Ausbildungsjahrs entscheidend, sondern die mit diesen Berufen mittelfristig zu realisierenden Potenziale. Es sei notwendig, Berufe zu schaffen, die dem Strukturwandel der Wirtschaft gerecht würden.

Herr MATZDORF informiert darüber, dass es im Beruf Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in, der als regionaler Pilotversuch in Nordrhein-Westfalen initiiert worden sei, rund 300 Ausbildungsverhältnisse bis zum 31. 12. 2004 gegeben habe. Hierbei handele es sich um zusätzliche Ausbildungsplätze. Von den Auszubildenden hätten 85 Prozent ansonsten keine Chance auf dem Ausbildungsstellenmarkt gehabt. Der Pilotversuch sei von Anfang an daraufhin angelegt gewesen, allen Jugendlichen den Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung zu garantieren.

Die Länderstellungnahme zum Berufsbildungsbericht wird mit Mehrheit als gemeinsame Stellungnahme des HA beschlossen. Die Stellungnahmen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden als Minderheitsvoten veröffentlicht. Die Stellungnahme des Hauptausschusses und die Minderheitsvoten liegen dieser BWP-Ausgabe bei und sind als BIBB-Pressemitteilung 11/2005 vom 10. März 2005 veröffentlicht worden.

Eine für diese Sitzung vorgesehene Information zum aktuellen Stand und zu den Perspektiven der Berufsberatung durch die BA wurde auf deren Bitte auf die für Dezember geplante Sitzung des HA verschoben. Die BA hatte mitgeteilt, dass sie das Aufgabenfeld Berufsberatung zur Zeit reformiere und noch kein zu berichtender Zwischenstand vorliege. Vor allem von Seiten der Arbeitnehmergruppe wurde gefordert, dass man nicht „tatenlos“ ein Konzept abwarten solle, das möglicherweise den Interessen der beruflichen Bildung zuwiderlaufe. Dem wurde insofern widersprochen, als es nicht Aufgabe des HA sei, die BA zu beraten. Deren Angelegenheiten sollten in den dafür vorgesehenen BAGremien thematisiert und diskutiert werden. Der HA berate die Bundesregierung und könne dieser empfehlen, in welcher Art und Weise sie entsprechenden Einfluss ausüben solle. Der geplante, direkte Dialog des HA mit der BA sei darüber hinaus sinnvoll und wichtig. Der HA beauftragte

eine Arbeitsgruppe, die „Empfehlung über vorberufliche Bildung und Beratungsdienste“ des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 26. 1. 1972 zeitgemäß zu überarbeiten. Die BA soll eingeladen werden, eine Vertreterin oder einen Vertreter in diese Arbeitsgruppe zu entsenden.

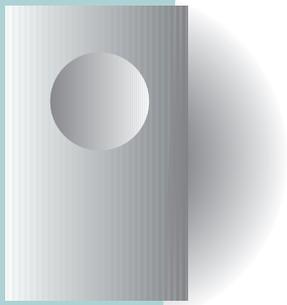
Nach intensiven Arbeiten und Diskussionen innerhalb des Bundesinstituts und gemeinsam mit dem Unterausschuss 1 – Berufsbildungsforschung – lag dem HA nunmehr das aktualisierte mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts zur Beschlussfassung vor. Der Vorsitzende des Forschungsausschusses, Herr Schulz-Hofen, nannte das vorliegende Ergebnis einen guten, modernen Orientierungsrahmen für die Forschung des Bundesinstituts. Der ständige Vertreter des Präsidenten betonte seine Bedeutung für das Bundesinstitut. Mit dem mittelfristigen Forschungsprogramm werde jetzt Klarheit über aktuelle Forschungsfragen geschaffen. Es sei bewusst flexibel angelegt und könne jederzeit an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden. Nachdem der Antrag der Arbeitgeber auf Verschiebung der Beratung auf die Zeit nach Umsetzung der mit dem neuen BBiG verbundenen Reformen und nach Vorliegen der Ergebnisse der BIBB-Evaluation mehrheitlich abgelehnt wurde, wurde das mittelfristige Forschungsprogramm mit großer Mehrheit verabschiedet.

Im Anschluss stellte der HA nach § 14 Abs. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes den Haushaltsplan des Instituts für das Haushaltsjahr 2006, der in Einnahmen und Ausgaben mit 53.486 T€ abschließt, unter Vorbehalt des Bundes fest. Außerdem nahm er die mittelfristige Finanzplanung des BIBB für die Haushaltsjahre 2006 bis 2009 zur Kenntnis. Die Arbeitgeberseite erklärte, dass sie die von jährlichen Zuwächsen ausgehende Planung als nicht realistisch erachte.

Aus der Arbeit des BIBB präsentierte Frau Raskopp das Thema „StARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“. Der Vorsitzende dankte ihr für die prägnante und gute Information und Darstellung. An die Präsentation schloss sich eine rege Diskussion an.

Der HA beschloss mehrheitlich die Aufnahme des Projekts 3.4.110 „Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld“ in das Forschungsprogramm und stimmte einer Projektänderung zu. Des Weiteren nahm er das Arbeitsprogramm 2005 zur Kenntnis, das auch die Vorhabenplanung sowie die internationalen Forschungsaufträge und Projekte, die von Dritten finanziell gefördert werden, enthält.

Der Vorsitzende dankte aus Anlass der letzten Sitzung des Hauptausschusses in der 6. Amtsperiode (seit 1. 9. 2001) allen Mitgliedern für ihr Engagement und für ihren Einsatz, insbesondere all jenen Mitgliedern, die dem neuen verkleinerten Hauptausschuss nicht mehr angehören werden. ■



Lernberatung

HEINRICH KRÜGER

Dietrich Harke: Lernförderung durch Lernberatung: Materialien

Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.)

Verlag für Schule und Weiterbildung Druckverlag Kettler GmbH, Bönen 2003, 161 Seiten, € 8,-

Veröffentlichungen zur Lernberatung gibt es schon; praktische Hilfen für Lehrende und Lernende zur Thematik sind eher Mangelware. Mit dem vorliegenden Materialband werden direkt einsetzbare Instrumente und Vorgehensweisen für das Weiterbildungspersonal und für Weiterbildungsteilnehmer angeboten, die zur Lernförderung, Lernberatung und Verringerung von Lernproblemen geeignet sind. Aufgeteilt in neun Themenbereiche wird eine breite Palette von erprobten pädagogisch-psychologischen Praxishilfen präsentiert.

Das einleitende Kapitel „*Lernverhalten und Lernprobleme*“ macht den Leser mit neuen Forschungsergebnissen zum Lernen Erwachsener bekannt und stellt Fragebögen zur Evaluation von Lehrgängen und zur Analyse von Lernproblemen Erwachsener vor.

Der Themenkomplex „*Prüfungsängste und Prüfungsvorbereitung*“ demonstriert an ausgewählten Texten, wie Weiterbildungsteilnehmer/-innen vor belastenden Lern- und Prüfungssituationen gezielt unterstützt werden sollten und wie sie ihre eigenen Prüfungsvorbereitungen planen und effektiv organisieren können.

Im Kapitel „*Ganzheitliches Lernen und Gruppenaspekte*“ werden Gesichtspunkte für eine stärkere Prozessorientierung von Weiterbildung erläutert. Die Vorgehensweise der „Themenzentrierten Interaktion (TZI)“ wird beschrieben so-

wie die Bedeutung gruppendynamischer Gesichtspunkte – auch bei fachlich ausgerichteten Lernprozessen. Der Themenkomplex „selbstständiges, selbst gesteuertes Lernen“ trägt den veränderten Akzentsetzungen in der institutionalisierten Weiterbildung Rechnung. Anhand durchgeführter institutioneller Umstellungen werden Merkmale und Anforderungen der neuen Lernformen beschrieben sowie auch notwendige Schritte und Probleme bei der Veränderung der Lernorganisation.

„*Lernstrategien, Lerntypen, Lernstile*“ lautet die Überschrift des Kapitels, in dem eine begriffliche Orientierung zu den wichtigsten in der Literatur verwendeten Begriffen gegeben wird. Für den Praktiker unmittelbar hilfreich werden die drei enthaltenen Instrumentarien zur Erfassung des Lernverhaltens sein: der „Lerntypetest“ von VESTER, der „Fragebogen zu Lernstrategien im Studium“ (LIST) von WILD und SCHIEFELE sowie das „multidimensionale Lernprofil“ von PAULUS.

Der folgende Themenkomplex „*Lerntechniken/Selbstlernmanagement*“ ist vor allem für Lernende gedacht. So fördert ein Fragebogen zur persönlichen Arbeitstechnik die effektive Bewältigung des Lernstoffes und schriftlicher Arbeitsunterlagen.

„*Lernberatung und Lernförderung*“ bilden den Kern des Bandes. Es werden verschiedene Möglichkeiten beschrieben, den Rollenwechsel und die Aufgabenverschiebung vom Lehrenden zum Lernbegleiter oder Lernberater zu bewältigen. In die Materialien wurden vor allem Texte und Instrumente aus Modellprojekten aufgenommen, die sich mit selbstständigem, selbst gesteuertem Lernen und damit verbundener Lernberatung oder mit einschlägigen Fortbildungen des pädagogischen Personals befassen.

Im Kapitel „*Institutionelles Lernumfeld*“ wird die Bedeutung der Lernbedingungen in der Bildungseinrichtung dargestellt, und es werden Formen der Unterstützung auf der Basis einer europäischen Untersuchung aufgelistet. Wie mit einer Checkliste können Bildungseinrichtungen ihre Unterstützungsangebote überprüfen. Lernquellenpools und Lernzentren als Antworten auf veränderte Anforderungen an Institutionen der Weiterbildung werden beschrieben.

Der Themenkomplex „*Multimediales Lernen*“ zeigt die Konsequenzen der neuen Medien für die Lernorganisation und die Rollen der Beteiligten auf. Die Qualitätsbeurteilung von Lernsoftware, die Verwendung von E-Learning und dessen didaktische Gestaltung sowie die Nutzung von Internet-Angeboten sind Themen dieses letzten Komplexes.

Der Vorzug dieser Veröffentlichung liegt nicht nur in der direkten Umsetzbarkeit vieler Teile, sondern besonders in der kompendiumhaften Aufbereitung von Fachliteratur. In dieser Materialsammlung sind Texte, Vorgehensweisen und Instrumentarien der verschiedensten Autoren zusammengestellt. ■

Lernortkooperation

FRIEDEL SCHIER

Handbuch der Lernortkooperation Band 1: Theoretische Fundierungen

Dieter Euler (Hrsg.)

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004, 674 S. € 49,90

„Lernortkooperation“ zählt zu jenen Begriffen, die offensichtlich die Berufsbildung begleiten: Seit Jahrzehnten wird die Praxis ermahnt, das Geschehen der Lernorte besser aufeinander abzustimmen.

DIE PRAXIS

Die traditionellen Ansätze einer Lernortkooperation konzentrierten sich im Wesentlichen auf Versuche, Formen der inhaltlichen Abstimmung zwischen der betrieblichen und schulischen Ausbildung zu finden. Insbesondere diese Dualität als konstitutives Merkmal des Ausbildungssystems wird jedoch angezweifelt. ZABECK spricht daher auch nicht von einem „dualen“, sondern von einem „dualistischen System“ und kennzeichnet dieses nicht über ein Miteinander, sondern über ein Neben- bzw. Gegeneinander der Lernorte. Bis Mitte der 60er Jahre wurde noch davon ausgegangen, dass sich die schulische und betriebliche Ausbildung im Rahmen eines „Gleichlauf-Curriculums“ miteinander verbinden ließen. Der Begriff der „Autonomiecurricula“ traf jedoch eher die Realität des inhaltlichen Zusammenhangs zwischen den Lernorten.

Rückblickend konstatiert SCHWIEDRZIK für diese Zeit einen Gegensatz „zwischen dem allgemeinen Bekenntnis zur Nützlichkeit und Wünschbarkeit, ja Notwendigkeit der Kooperation zwischen den Lernorten des dualen Systems und der tatsächlichen Unverbundenheit der Ausbildung in der Berufsschule und in den Betrieben“.

Heute stellt kein Ausbildender die Nützlichkeit einer engeren Zusammenarbeit von Berufsschulen und Betrieben in Abrede; jedoch zeigt sich mehr als die Hälfte über den Berufsschulunterricht ihrer Auszubildenden unzureichend informiert und bemüht sich auch nicht aktiv darum, entsprechende Informationen zu erhalten. Die Lernortkooperation soll intensiviert werden, aber kaum jemand interessiert sich für eine Verbesserung.

DIE THEORIE

Ausgehend von der Prämisse, dass sowohl in der schulischen als auch in der betrieblichen Ausbildung Theorie- und Praxisanteile miteinander zu verzahnen sind, ergibt sich ein Koordinationsbedarf im Hinblick auf die Frage, auf

welche inhaltlichen Aufgaben- und Problemstellungen die Ausbildungsschwerpunkte innerhalb und zwischen den Lernorten bezogen werden sollen.

Lernortkooperation wird maßgeblich beeinflusst durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Lernorten, die in ihren politischen, ökonomischen, technischen und kulturellen Dimensionen die Möglichkeiten und Grenzen einer Kooperation bestimmen. Sie ist nicht auf das individuelle Handeln der Berufsbildungsakteure reduzierbar.

DAS HANDBUCH

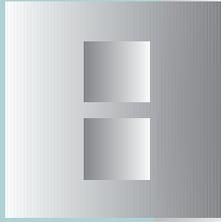
Der BLK-Modellversuch „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung (KOLIBRI)“ gab neue Impulse zur Weiterentwicklung der Lernortkooperation. Viele der in diesem Programm entstandenen Untersuchungen wurden in das Handbuch aufgenommen:

- In grundlegenden Beiträgen werden zentrale Koordinaten des deutschen Berufsbildungssystems bestimmt und zur Frage der Lernortkooperation in Beziehung gesetzt.
- In einem zweiten Schwerpunkt kommen Repräsentanten der Anspruchsgruppen (Berufsbildungsakteure) des dualen Systems zu Wort.
- Das dritte Kapitel stellt die Rahmenbedingungen einer möglichen Lernortkooperation dar.
- Im vierten Kapitel wird der Lernortkooperation als Gestaltungsmittel der Berufsbildung nachgegangen.
- Zuletzt wird die Frage der Lernortkooperation aus einer internationalen Perspektive ausgeleuchtet.

In der Gesamtschau verdeutlichen die 42 Beiträge, dass nicht nur vielfältige Praxiserfahrungen erworben, sondern auch differenzierte und gehaltvolle Erkenntnisse gewonnen wurden.

Lernortkooperation kann gelingen, aber nur unter bestimmten institutionellen und personellen Rahmenbedingungen. Insofern zählt sie zu jenen Früchten der Berufsbildung, die hoch hängen und deren Ernte nicht durch wohl klingende Worte, sondern durch systematische Arbeit geleistet werden kann. Das vorliegende Handbuch bietet wertvolle Grundlagen für diese lohnende Arbeit.

(In der Reihe „Handbuch der Lernortkooperation“ ist auch erschienen Band 2: Praktische Erfahrungen.) ■



Auf 99 Seiten ...

BWP verliert streitbaren Begleiter: Professor Dr. Helmut Pütz geht in den Ruhestand

► Seine Fachbeiträge gelten als weitsichtig, wegweisend und streitbar, seine scharfzüngigen Kommentare sind zur Institution geworden und er scheute sich nicht, auch politisch Unbequemeres zu sagen und zu schreiben, wenn es denn sein musste.

Seit mehr als sieben Jahren begleitet und unterstützt Professor Dr. Helmut Pütz als Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Herausgeber und Autor die „BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“. 1989 erschien sein erster Beitrag. Seitdem hat er auf 99 Seiten 32 Artikel und Kommentare verfasst und zu politischen, wissenschaftlichen und praktischen Aspekten der Berufsbildung Stellung genommen. Er lieferte Impulse, setzte Akzente und war ein wertvoller Stichwortgeber.

Bereits Anfang der 90er Jahre hat er Themen aufgegriffen, die bis heute aktuell sind: Wir erinnern an seine Beiträge zur Förderung von leistungsschwachen und benachteiligten Jugendlichen im Dualen System und an sein Plädoyer für die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung – Fragen, die immer noch im Zentrum der Berufsbildungsdiskussion stehen.

Leidenschaftlich engagierte er sich in Kommentaren wie „Ausbildungsjahr 2004 wird wieder kritisch – ‚Gerechtigkeitslücke‘ muss geschlossen werden“, „Die Kehrseite der Medaille“ oder „Was zu tun bleibt ...“ für mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Sein besonderes Interesse galt auch Fragen, zu denen Positionen und Bewertungen im BIBB erst noch gefunden werden mussten, wie zum Beispiel das Spannungsfeld von individuellen Bildungswünschen Jugendlicher und dem Qualifikationsbedarf der Betriebe oder innovative Formen der Begabtenförderung. Ebenso hat er über die Zeitschrift die Kompetenz des Bundesinstituts in die nationale und internationale Diskussion um die Fortentwicklung der beruflichen Bildung eingebracht und die

Weiterentwicklung des deutschen Dualen Systems der Berufsausbildung vorangetrieben.

Sein Engagement zur Neuorientierung des Bundesinstituts für Berufsbildung und seine Forschungstätigkeit spiegeln sich u. a. im Beitrag: „Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts – Kernaufgabe oder nur Hilfsfunktion für die Dienstleistung?“ wider.

Immer hat Helmut Pütz die Kommunikation zwischen der BWP und ihren Leserinnen und Lesern gefördert. Es ging auf seine Anregung zurück, dass in der BWP eine Rubrik „Ihre Meinung“ eingerichtet wurde, und er unterstützte die weitere Öffnung der Zeitschrift für externe Beiträge. Heute arbeitet etwa die Hälfte der Autorinnen und Autoren an Hochschulen und sonstigen Forschungseinrichtungen, in Kammern und Verbänden oder auch in Betrieben und Berufsschulen.

Besonders viel lag Helmut Pütz an der Erhaltung der Unabhängigkeit der Zeitschrift und des Redaktionsgremiums, die für die inhaltliche Gestaltung und das Ansehen der BWP immer von großem Nutzen gewesen ist. Und er verstand es, die BWP national und international zu profilieren und ihre Bedeutung als Referenzmedium in Fragen der beruflichen Bildung zu fördern.

Die BWP und das Bundesinstitut für Berufsbildung verlieren mit seinem altersbedingten Ausscheiden Ende Juni 2005 einen konstruktiven und engagierten Begleiter und Förderer.

Wir wünschen Professor Helmut Pütz auch im Ruhestand eine streitbare Feder und freuen uns jetzt schon auf neue Artikel.

Die Redaktion

FOLKMAR KATH

More training through shortened or step-by-step training occupations? Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe?

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 5

The influence of shortened or step-by-step training courses on the quality and quantity of the provision of in-company training places is currently a considerable bone of contention between employers and trade unions. Do they offer young people who are difficult to place adequate chances to acquire skills and afford business and industry possibilities of effectively countering the skills deficits they complain of, especially in the services sector? Or do they represent a false direction for the labour market and in vocational education and training policy, creating neither equal educational opportunities for all young people nor providing additional in-company training places?

VERENA EBERHARD, ANDREAS KREWERTH, JOACHIM GERD ULRICH
“You need to be virtually perfect to obtain a training position”

„Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen“

Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 10

In 2004, the number of training contracts concluded increased by 15,000. Nevertheless, market conditions for young people worsened. An increased number of school leavers and large backlogs of existing applicants not yet processed from previous years meant that mathematically there were not more but fewer training positions available per applicant. Despite intensive efforts on their part, at least 150,000 young people failed to secure an apprenticeship. The results of the most recent survey of applicants, carried out jointly by the Federal Employment Agency and the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) show how the young people assess and try to deal with the situation.

LUTZ BELLMANN, ULRICH DEGEN, SILKE HARTUNG

More transparency on the supply side of the labour market

Recording of in-company vocational education and training in the Institute for Labour Market and Employment Research (IAB) Enterprise Panel survey
Mehr Transparenz auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes
 Erfassung von betrieblicher Berufsausbildung im IAB-Betriebspanel

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 14

The dual system of vocational education and training depends on the commitment of companies. Whether or not a company takes part in the dual system depends, on the other hand, on the benefits, costs and cultural aspects. The survey of the Enterprise Panel of the Institute for Labour Market and Employment Research of the Federal Employment Agency has produced important findings on this. The Panel was set up in 1993 and now carries out more than 16,000 analysable interviews a year relating to the employment situation in eastern and western German companies. The analytical potential of the data

will continue to make a considerable contribution to the transparency of the training market in future. This article uses selected findings to discuss important determining factors for deciding on training.

HINWEISE FÜR AUTOREN

In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissenschaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

Manuskripte für Fachaufsätze und Diskussionsbeiträge haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Zeichen einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von ca. 600 Zeichen voranzustellen, in dem die inhaltliche Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion, beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu stellen.

LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG, KAREN SCHOBER, REINHARD HILKE
Skills level – restricted entry for trainees?

A discussion article on the clarification of terminology and facts

Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis?

Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 19

Since the second PISA study, the discussion about the low skills level and poor school performance of training applicants has escalated. In addition to this, rising demands of vocational education and training and the difficult situation on the training market have raised the bar again as far as companies are concerned. Young people not fulfilling these requirements are often rejected as lacking the necessary skills level, and this brings with it the danger of stigmatisation and exclusion. The inconsistent and sometimes contradictory use of the terms training ability and skills level, aptitude and placement potential strengthens these tendencies.

KLAUS BERGER, UTA BRAUN, KLAUS SCHÖNGEN

From intermediate high school certificate to state support programme

Interim evaluation of the Training Place Programme for Eastern Germany

Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm

Zwischenbilanz des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 32

At the end of 2002, around one in ten of the approximately 387,000 trainees in eastern Germany had a training place supported by the Federal Government-Federal States Training Place Programme for Eastern Germany. Since the nineties they have been a central pillar of state training support in Eastern Germany. An evaluation of the programmes between 1996 and 1999 carried out by the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) led to a reorientation. A further evaluation enabled a more exact view of the success of this restructuring for the years 2002-2004 to be taken. The article presents the results from the first year of the Training Place Programme for Eastern Germany 2002.

THOMAS BRIEDEN, MOHAMMAD HEIDARI

A lot of migrant young people in craft occupation training

Strengthening the intercultural skills and conflict management of trainers

Zahlreiche Migrantenjugendliche in der Handwerksausbildung

ZWH stärkt interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement der Ausbilder

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 41

In craft occupations, trainees are often recruited from the pool of the “socially disadvantaged”, and this frequently leads to conflict. Dealing with these trainees requires training staff well qualified in issues of personal conflict management abilities and intercultural communication skills. In addition to this, a strengthening of the institutionalised types of conflict management mechanisms in and between the places of learning offering training is necessary. To this end, a continuing training project for trainers from companies and educational establishments is intended to help defuse conflicts.

SONJA BRUNNER, FRIEDRICH HUBERT ESSER, PETER-WERNER KLOAS, DAIKE WITT

Vocational education and training for Europe: a model for a European and national qualifications framework

Berufliche Bildung für Europa: Modell für einen europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 34 (2005) 3, p. 45

Industry and craft occupations in Germany have presented a common concept for a European and national qualifications framework. The core requirement is that the main emphasis is to be on evaluation of skills rather than the educational route taken. This means that in their work educational institutions must primarily focus on results of learning. The crucial factor must be what a person can do rather than where and how he or she has learned something. The article presents this concept and calls for a debate.

AUTOREN

- **PROF. DR. GÜNTER ALBRECHT**
GEBIFO-Berlin- Gesellschaft zur Förderung von
Bildungsforschung und Qualifizierung mbH
Cevennenstraße 13, 13127 Berlin
E-Mail: Gebifo-Berlin@t-online.de
- **DR. LUTZ BELLMANN**
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg
E-Mail: Lutz.Bellmann@iab.de
- **DR. THOMAS BRIEDEN**
Philipp-Zorn-Str. 40, 50735 Köln
E-Mail: tbrieden@netcologne.de
- **SONJA BRUNNER**
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstr. 20/21, 14167 Berlin
E-Mail: brunner@zdh.de
- **PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER**
Zentralverband des Deutschen Handwerks
E-Mail: dr.esser@zdh.de
- **SILKE HARTUNG**
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
E-Mail: Silke.Hartung@iab.de
- **DR. MOHAMMAD HEIDARI**
E-Mail: dr.heidari.koeln@t-online.de
- **PROF. DR. REINHARD HILKE**
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale
Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg
E-Mail: reinhard.hilke@arbeitsagentur.de
- **DR. PETER.-W. KLOAS**
Zentralverband des Deutschen Handwerks
E-Mail: dr.kloas@zdh.de
- **LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG**
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale
E-Mail: Lothar.Mueller-Kohlenberg2@arbeitsagentur.de
- **KAREN SCHOBER**
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale
E-Mail: Karen.Schober@arbeitsagentur.de
- **DAIKE WITT**
Zentralverband des Deutschen Handwerks
E-Mail: witt@zdh.de

AUTOREN DES BIBB

- **CHRISTOPH ACKER**
E-Mail: acker@bibb.de
- **KLAUS BERGER**
E-Mail: berger@bibb.de
- **UTA BRAUN**
E-Mail: braun@bibb.de
- **ULRICH DEGEN**
E-Mail: degen@bibb.de
- **VERENA EBERHARD**
E-Mail: eberhard@bibb.de
- **DR. CHRISTIANE EBERHARDT**
E-Mail: eberhardt@bibb.de
- **FOLKMAR KATH**
E-Mail: kath@bibb.de
- **ANDREAS KREWERTH**
E-Mail: krewerth@bibb.de
- **HEINRICH KRÜGER**
E-Mail: krueger@bibb.de
- **PROF. DR. HELMUT PÜTZ**
E-Mail: puetz@bibb.de
- **KORNELIA RASKOPP**
E-Mail: raskopp@bibb.de
- **BRIGITTE SEYFRIED**
E-Mail: seyfried@bibb.de
- **FRIEDEL SCHIER**
E-Mail: schier@bibb.de
- **KLAUS SCHÖNGEN**
E-Mail: schoengen@bibb.de
- **GUNTHER SPILLNER**
E-Mail: spillner@bibb.de
- **DR. JOACHIM GERD ULRICH**
E-Mail: ulrich@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

34. Jahrgang, Heft 3/2005, Mai/Juni 2005

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantwortl.),

Barbara Hupfer, Stefanie Leppich,

Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 02 28 - 107- 17 22/17 23/17 24

E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Bettina Ehrental, Anja Hall, Ute Hippach-
Schneider, Gisela Mettin, Hannelore Paulini-
Schlottau, Ulrike Schröder, Dr. Gert Zinke

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,

Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11

E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 €

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate
vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
der Redaktion als angenommen. Namentlich
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die
Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt
eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-4515