

PASSUNGS- PROBLEME

- ▶ Mismatch am Ausbildungsmarkt –
Wo liegen die Herausforderungen?
- ▶ Berufsmerkmale und ihre Bedeutung
für Besetzungsprobleme
- ▶ Passungsprobleme in Österreich
und der Schweiz

EDITORIAL

- 3 Mehr Flexibilität gefragt – auf beiden Seiten!**
REINHOLD WEIß

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 4 Jugendliche mit Migrationshintergrund – Chancen auf dem Ausbildungsmarkt**
URSULA BEICHT

THEMENSCHWERPUNKT

- 6 Mismatch von Angebot und Nachfrage – Wo liegen die Herausforderungen?**
Statements von Elke Hannack (DGB) und Peter Clever (BDA)
- 11 Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Jahr 2015**
BETTINA MILDE, STEPHANIE MATTHES
- 16 Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten**
JOACHIM GERD ULRICH
- 21 Mismatch am österreichischen Ausbildungsmarkt – Hintergründe und Folgen**
HELMUT DORNMAYR
- 26 Passungsprobleme beim Übergang in nach-obligatorische Bildungsgänge**
Längsschnittdaten zur Situation in der Deutschschweiz
DAVID GLAUSER, ROLF BECKER, FABIENNE ZWAHLEN
- 31 Mismatch am Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding**
Eine Analyse der Bedarfe und Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen
KERSTIN FINK, KATHARINA MICHEL, FLORIAN KAINZ
- 36 Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem**
FRANK NEISES
- 40 Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte**
Innovative Rekrutierungsstrategien der Deutschen Bahn
KATRIN SÜNDERHAUF

- 42 Junge Flüchtlinge ausbilden – Ein Projekt der IHK Schwaben**
ANNA BERGMAIR

- 44 Potenzialanalysen – Wie viel Bedarfsorientierung ist erlaubt?**
CAROLIN KUNERT

- 46 Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt**

WEITERE THEMEN

- 48 Sport in der Berufsbildung: Unterrichtsfach oder Freizeitvergnügen?**
BODO RÖDEL

- 50 Evaluation des Berufsbildungsgesetzes – Aktueller Stand**
JOHANNA MÖLLS

BERUFE

- 51 Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen**
Erste Umsetzungserfahrungen mit der Hauptausschuss-Empfehlung 160 am Beispiel Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in
MARKUS BRETSCHNEIDER, DANIEL SCHREIBER

- 56 Kaufmännisches Berufslaufbahnkonzept im Handwerk neu austariert**
MARTIN ELSNER, JOHANNA TELIEPS

HAUPTAUSSCHUSS

- 58 Bericht über die Sitzung 2/2016**
GUNTHER SPILLNER

REZENSIONEN

- 60 Defizite und Potenziale am Übergang Schule – Beruf**
TIM BRÜGGEMANN

KURZ UND AKTUELL

- 66 Autorinnen und Autoren Impressum**

Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:
www.bibb.de/bwp-4-2016

Mehr Flexibilität gefragt – auf beiden Seiten!



REINHOLD WEIß
Prof. Dr., Ständiger Vertreter des
Präsidenten des Bundesinstituts für
Berufsbildung und Forschungsdirektor

Liebe Leserinnen und Leser,

nach den Sommerferien beginnt für rund eine halbe Million junger Menschen der Einstieg in die Arbeitswelt mit einer betrieblichen Berufsausbildung. Manche Jugendliche werden zu diesem Zeitpunkt weiterhin auf der Suche sein. Die Chancen stehen gar nicht schlecht, denn es gibt zahlreiche nicht besetzte Ausbildungsplätze. Die Nachvermittlungsaktivitäten der Kammern, Verbände und Arbeitsagenturen laufen weiter, um Angebot und Nachfrage zusammenzubringen.

Nicht immer wird es dabei gelingen, alle Wünsche zu realisieren. Die jungen Menschen müssen unter Umständen Abstriche bei der Wahl des Berufs oder der Nähe zum Wohnort machen. Und auch die Unternehmen sollten flexibel sein und Bewerberinnen und Bewerber eine Chance geben, die die betrieblichen Anforderungen nicht vollständig erfüllen. Denn eine Ausbildung dauert immerhin zwei oder gar dreieinhalb Jahre. In dieser Zeit sollte es möglich sein, die Auszubildenden so weit zu fördern, dass sie nicht nur die Prüfung erfolgreich absolvieren, sondern sich auch sozial in das Unternehmen integrieren. Matching ist also eine Aufgabe und Herausforderung für beide Seiten: für die jungen Menschen ebenso wie für die Unternehmen.

Berufswahl als Prozess

Erfahrungsgemäß werden in den ersten Monaten der Ausbildung aber auch viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Junge Menschen erfahren die Konfrontation mit der Lebenswirklichkeit in den Unternehmen oft als »Praxis-Schock«. Sie kommen mit anderen Erwartungen und einem anderen Selbstverständnis in die Betriebe als frühere Generationen. Darauf müssen sich die Betriebe einstellen. Auch ist die Berufswahl eben nicht mit einem einmaligen Matching-Vorgang abgeschlossen, sondern basiert auf einer Reihe unterschiedlicher Einzelentscheidungen. Berufliche Orientierung, die Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, aber auch der Wechsel des Berufs und des Arbeitgebers sind Teil eines lebenslangen Prozesses der Identitäts- und Karriereentwick-

lung. Alle Prozessbeteiligten (Betriebe, Eltern und Jugendliche) tun gut daran, dies bei der Ausbildungsplatzwahl in Rechnung zu stellen.

Ursachen von Passungsproblemen auf den Grund gehen

Es gab Zeiten, da gab es entweder viele unversorgte Jugendliche oder eine große Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze. In den letzten Jahren beobachten wir ein neues Phänomen: Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze steigt, gleichzeitig finden nach wie vor zu viele Schulabgänger/-innen keinen Ausbildungsplatz. Je nach Beruf und Region stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar.

Die vorliegenden Statistiken belegen: Ungeachtet einer rückläufigen Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern gibt es nach wie vor viele Jugendliche, die sich für eine Berufsausbildung interessieren. Betriebe und Branchen, die eine gute und attraktive Ausbildung anbieten, erhalten immer noch genügend Bewerbungen, um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auswählen zu können. Staat und Arbeitsagenturen unterstützen zudem mit vielfältigen Maßnahmen vor und während der Ausbildung. Um besser zu verstehen, warum sich die Matching-Problematik in den letzten Jahren verschärft hat, sind mehr und bessere Informationen über die Ursachen erforderlich. Sind die Anforderungen an die Ausbildung wirklich so gestiegen, dass junge Menschen mit schwächeren Schulleistungen diesen nicht mehr gerecht werden? Oder haben die Unternehmen angesichts verschlankter Strukturen, hoher Kundenerwartungen und einer Tendenz zur Null-Fehler-Produktion nicht mehr die Zeit und Muße, sich mit dem notwendigen Engagement der Integration junger Menschen zu widmen? Auf diese Fragen brauchen wir Antworten!

Jugendliche mit Migrationshintergrund – Chancen auf dem Ausbildungsmarkt

URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung« im BIBB

Die Ausbildungsmarktlage hat sich für Jugendliche in den letzten Jahren deutlich verbessert. Sind hierdurch auch die Chancen junger Migrantinnen und Migranten auf einen Ausbildungsplatz gestiegen? Der Beitrag geht dieser Frage nach und betrachtet die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Zeitraum von 2004 bis 2014.

Untersuchter Personenkreis

Im Vermittlungsjahr 2014 hatte gut ein Viertel der knapp 560.000 bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund (vgl. BEICHT/GEI 2015). Alle Bewerber/-innen verfügten nach Einschätzung der BA über die erforderliche Ausbildungsreife. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind entweder im Ausland geboren oder besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit oder lernten eine ausländische Sprache als Muttersprache. Rund zwei Drittel sind in Deutschland geboren, fast ebenso viele besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Nahezu drei Viertel haben Deutsch als (zweite) Muttersprache gelernt. Weit überwiegend haben die jungen Migrantinnen und Migranten das deutsche Schulsystem durchlaufen, wobei sie aber häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund maximal einen Hauptschulabschluss erreichten. In einem zweijährigen Turnus befragt das BIBB in Kooperation mit der BA gemeldete Bewerber/-innen eines Vermittlungsjahrs zu ihrer Ausbildungssuche und ihrem Verbleib. Die repräsentativen BA/BIBB-Bewerberbefragungen

werden in schriftlich-postalischer Form am Ende des Kalenderjahrs durchgeführt. Zu beachten ist, dass die Meldung bei der BA freiwillig ist. Jugendliche, die ohne Meldung eine Ausbildungsstelle finden, sind daher *nicht* als Bewerber/-innen registriert. 2014 traf dies auf knapp ein Drittel aller ausbildungsinteressierten Jugendlichen zu.

Geringer Erfolg bei der Ausbildungssuche

Obwohl sich die gemeldeten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund oft noch intensiver um einen Ausbildungsplatz bemühen als diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. BEICHT/GEI 2015), haben sie bei der Ausbildungsplatzsuche deutlich seltener Erfolg. So sind im Vermittlungsjahr 2014 nur 27 Prozent der jungen Migrantinnen und Migranten, aber 42 Prozent der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung eingemündet. Trotz der insgesamt verbesserten Ausbildungsmarktlage hat

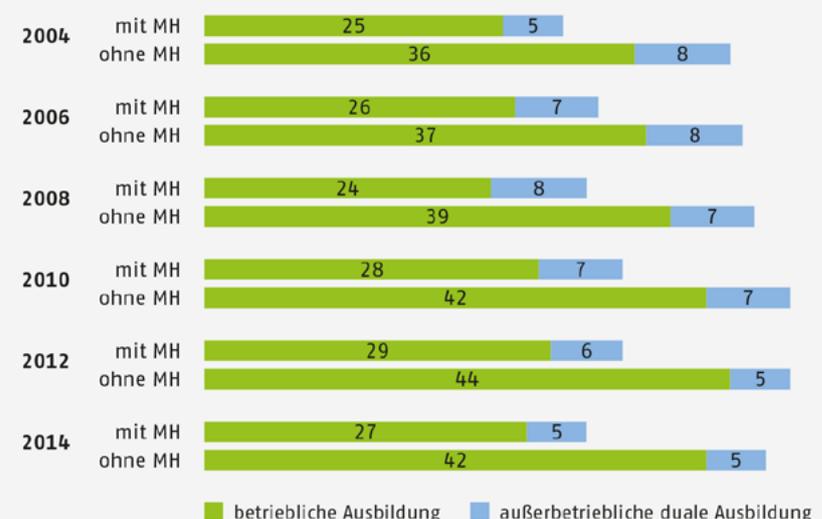
sich für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund die Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung in den vergangenen zehn Jahren kaum erhöht (vgl. Abb. 1). Dagegen ist sie bei denjenigen ohne Migrationshintergrund merklich angestiegen. Die Unterschiede zwischen beiden Bewerbergruppen haben sich damit noch verstärkt. Neben der betrieblichen Ausbildung gibt es in geringerem Umfang für benachteiligte Jugendliche außerbetriebliche duale Berufsausbildung, die überwiegend öffentlich finanziert wird. Die schlechteren Chancen junger Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Ausbildung können hierdurch aber nicht einmal ansatzweise ausgeglichen werden.

Von Chancengleichheit weit entfernt

Für den Erfolg bei der Suche nach *betrieblicher* Ausbildung ist der erreichte Schulabschluss bedeutsam: Je höher dieser ist, desto besser sind

Abbildung 1

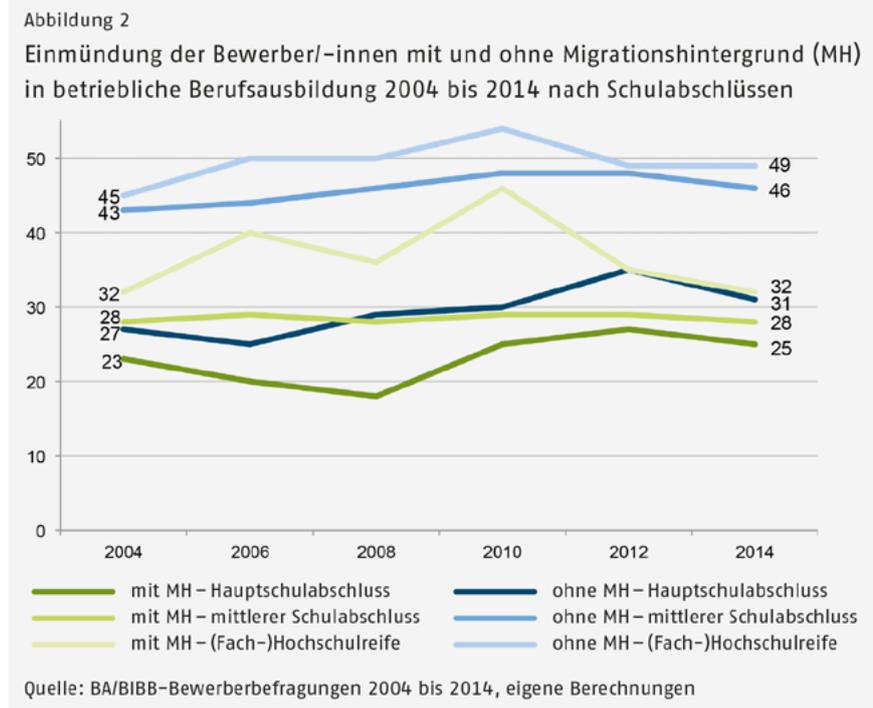
Einmündung der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund (MH) in betriebliche und außerbetriebliche duale Berufsausbildung 2004 bis 2014



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2014, eigene Berechnungen

normalerweise die Chancen. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind jedoch selbst bei *gleichem* Schulabschluss seltener erfolgreich als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Wie Abbildung 2 zeigt, haben sich bei einem Hauptschulabschluss die Einmündungsquoten zwischen beiden Gruppen immer deutlich unterschieden: 2004 liegt die Differenz bei vier Prozentpunkten, 2014 bei sechs Prozentpunkten. Noch größer sind die Unterschiede bei einem mittleren Schulabschluss (Differenz 2004: 15 Prozentpunkte, 2014: sogar 18 Prozentpunkte). Migrantinnen und Migranten mit mittlerem Schulabschluss haben inzwischen kaum mehr bessere Chancen als diejenigen mit Hauptschulabschluss und sind gegenüber Hauptschulabsolventinnen und -absolventen ohne Migrationshintergrund sogar im Nachteil.

Auch Studienberechtigte mit Migrationshintergrund münden viel seltener in eine betriebliche Ausbildung ein als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Nach relativ starken Schwankungen in den letzten zehn Jahren liegen die Einmündungsquoten inzwischen (in beiden Bewerbergruppen) kaum mehr höher als bei einem mittleren Schulabschluss. Die zunehmende Studienorientierung dürfte dabei eine wichtige Rolle spielen. Auffallend ist jedoch, dass die Einmündungsquote von Studienberechtigten mit Migrationshintergrund seit 2012 nahezu gleichauf liegt mit der von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen ohne Migrationshintergrund. Neben dem Schulabschluss beeinflussen weitere Faktoren den Übergangserfolg (vgl. EBERHARD 2012). Insbesondere die soziale Herkunft der Jugendlichen, ihre schulischen Qualifikationen sowie die Situation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt sind dabei von großer Bedeutung. Multivariate Analysen, in denen die unterschiedlichen Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigt werden, verdeutlichen jedoch, dass die Nachteile junger Migrantinnen und Migranten beim Übergang in betriebliche Ausbildung allein durch



diese Faktoren nicht zu erklären sind (vgl. Überblick in BEICHT 2015). Auch die voneinander abweichenden Berufswünsche der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund sind hierfür nicht ausschlaggebend (vgl. BEICHT/WALDEN 2015). Fazit: Junge Migrantinnen und Migranten erhalten selbst unter *gleichen* Bedingungen deutlich seltener als Jugendliche ohne Migrationshintergrund einen betrieblichen Ausbildungsplatz.

Fazit: Betriebe müssen Vorbehalte abbauen

Viele Betriebe beklagen inzwischen große Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Gleichzeitig finden als ausbildungsreif eingeschätzte Jugendliche mit Migrationshintergrund sehr häufig keinen Ausbildungsplatz. Es ist zu vermuten, dass es in den betrieblichen Bewerberauswahlverfahren zu Benachteiligungen junger Migrantinnen und Migranten kommt, worauf Studien hindeuten (vgl. Überblick in BEICHT 2015). Ihre schulischen Zertifikate scheinen von den Betrieben nicht so anerkannt zu werden wie die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Bedenklich ist dies auch im Hinblick auf die vielen in jüngster Zeit nach Deutschland geflüchteten jungen Menschen, deren Integration nur über eine fundierte berufliche Qualifizierung gelingen kann. Ihre Ausbildung bedeutet eine besonders große Herausforderung. Um die Ausbildungschancen *aller* jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, erscheint es unbedingt erforderlich, ihre Akzeptanz in den Ausbildungsbetrieben zu erhöhen. ◀

Literatur

BEICHT, U.: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung (Wissenschaftliches Diskussionspapier 163). Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7716 (Stand: 23.05.2016)

BEICHT, U.; GEI, J.: Ausbildungschancen junger Migrantinnen und Migranten unterschiedlicher Herkunftsregionen (BiBB Report 3/2015). – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7829 (Stand: 23.05.2016)

BEICHT, U.; WALDEN, G.: Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: Journal for Labour Market Research 48 (2015) 4, S. 325–346

EBERHARD, V.: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld 2012

Mismatch von Angebot und Nachfrage – Wo liegen die Herausforderungen?

Statements von Elke Hannack (DGB) und Peter Clever (BDA)

Hinter den zunehmenden Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt stehen Besetzungs- oder Versorgungsprobleme, die je nach Beruf, Branche und Region sehr unterschiedlich ausfallen. Welche Folgen hat diese Entwicklung für Betriebe und für ausbildungsinteressierte Jugendliche und was muss auf bildungs- und beschäftigungspolitischer Ebene getan werden, um Angebot und Nachfrage künftig besser zusammenzubringen? Anhand von fünf Themenbereichen beziehen Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, und Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, Stellung.

1. Ausbildungsmarktbilanz 2015: 41.000 Ausbildungsplätze blieben im Jahr 2015 unbesetzt. Das ist seit 1996 ein Höchststand. Gleichzeitig fanden fast doppelt so viele – 80.800 – ausbildungsinteressierte Jugendliche keine Ausbildungsstelle.

BWP Herr Clever, stellen die Betriebe bei der Rekrutierung ihres Fachkräftenachwuchses zu hohe Anforderungen?

BWP Frau Hannack, sind die Jugendlichen bei der Wahl des Ausbildungsberufs oder -betriebs zu anspruchsvoll?

HANNACK Nein, sind sie nicht. Viele Betriebe setzen aber auf eine Bestenauslese und geben Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss kaum noch eine Chance auf eine Ausbildung. Nicht einmal jeder zweite Hauptschüler schafft den direkten Sprung von der Schule in die Ausbildung. Wir haben uns die bundesweite Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern genau angeschaut. Zwei von drei Ausbildungsangeboten stehen dort Hauptschülern nicht offen. Dies betrifft nicht nur sehr anspruchsvolle Berufe – wie den Produktionstechnologen –, sondern auch Branchen, die seit Jahren über einen Azubi-Mangel klagen. Diese Betriebe lassen ihre Ausbildungsplätze eher unbesetzt, als einen Hauptschüler einzustellen. Die Jugendlichen bleiben dann oft unversorgt oder werden in Ersatzmaßnahmen geparkt. Mehr noch: Offiziell blieben 2015 mehr als 80.000 junge Menschen ohne Ausbildungsplatz. Dabei wurden nur die Jugendlichen gezählt, die der Bundesagentur für Arbeit anzeigen, dass sie akut noch einen Platz suchen. Wer im September noch in einer Maßnahme hängt und die Suche für das laufende Jahr aufgegeben hat, wird nicht als unversorgt gezählt. Die 80.000 Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz sind also nur die Spitze des Eisbergs.

CLEVER Zunächst einmal: Rund 60.000 – und damit der weit überwiegende Teil dieser gut 80.000 ausbildungsinteressierten Jugendlichen – entscheiden sich für eine andere Option. Sie beginnen zum Beispiel ein Studium, gehen weiter zur Schule oder absolvieren eine berufsvorbereitende Maßnahme. Obwohl die Jugendlichen eine Alternative zu einem Ausbildungsplatz haben, halten sie ihren Vermittlungswunsch bei der Bundesagentur für Arbeit aufrecht. Nur rund 20.000 haben tatsächlich keinen Einstieg gefunden. Angesichts von gleichzeitig 41.000 offenen Lehrstellen ist doch klar, wo unser gemeinsamer Handlungsbedarf liegt: Wir müssen beim Matching besser werden. Dass eine Vermittlung nicht zustande kommt, liegt häufig an den Berufswünschen der Jugendlichen, die nicht zu den angebotenen Ausbildungsplätzen passen. Auch mangelnde örtliche Mobilität der Jugendlichen erschwert das Matching von Angebot und Nachfrage. Laut PISA-Studie der OECD sind noch immer knapp 20 Prozent der Schulabgänger nicht ausbildungsreif. Das alles zeigt ganz klar: Die Ansprüche der Betriebe sind nicht generell zu hoch. Viele Unternehmen kümmern sich mit großem Engagement um leistungsschwächere oder benachteiligte Schulabgänger. So bieten etwa zwei Drittel der ausbildenden Betriebe Nachhilfe oder Stützunterricht an. Das ist eine große Chance, die genutzt werden sollte. Denn Bewerberinnen und Bewerber, die in der Schule keine Bestnoten haben, können häufig dennoch mit verborgenen Talenten punkten.

**PETER CLEVER**

Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

»Wichtig ist, bereits in der Schule für die notwendige Ausbildungsreife zu sorgen. Dazu gehört eine fundierte und praxisorientierte Berufsorientierung spätestens ab Klasse 7.«

**ELKE HANNACK**

stv. Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

»Nur wer Jugendlichen eine gute Ausbildung und auch vernünftige Entwicklungsperspektiven bietet, wird diese für die Ausbildung im Betrieb gewinnen können.«

2. Berufs-Mismatch: Besetzungsprobleme spitzen sich gerade in den primären Dienstleistungsberufen zu.

BWP Werden Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich künftig über fachfremd Qualifizierte oder Ungelernte decken müssen? Herr Clever, wie ist eine solche Entwicklung aus Sicht der Wirtschaft zu beurteilen?

CLEVER Für Unternehmen aller Größenklassen wird es angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger, den eigenen Fachkräftebedarf auch durch Ausbildung zu sichern. Ausbildung ist auch die beste Basis für passgenaue Weiterbildung in gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ergänzend zur Ausbildung kann die schrittweise Nachqualifizierung von An- und Ungelernten eine gute Alternative sein, zum Beispiel über Ausbildungsbausteine. Damit können diese Personen entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen den Lernfortschritt »portionsweise« organisieren. Die einzelnen Module sind dabei inhaltlich an den Curricula des jeweiligen Ausbildungsberufs ausgerichtet. In Bayern wird bereits seit 2007 auch mit massivem finanziellen und personellen Einsatz der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft ein solches pragmatisches Modell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In Anlehnung an seinen bisherigen Erfolg haben die Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der Wirtschaft die bundesweite »Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung« gegründet. Das gemeinsame Gütesiegel »Eine TQ besser!« garantiert Teilnehmenden und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit einheitlichen Qualitätsstandards durchgeführt werden. Auch über das gezielte Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland und die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt kann ein Teil des Bedarfs gedeckt werden. Um den Fachkräftebedarf insgesamt zu decken, insbesondere im MINT-Bereich, müssen alle Elemente zusammenkommen.

BWP Laut einer im April vorgelegten DGB-Expertise weist dieser Mismatch auf Image- und Qualitätsprobleme in diesem Bereich hin. Frau Hannack, worin bestehen diese und wie lassen sie sich lösen?

HANNACK Die freien Ausbildungsplätze verteilen sich nicht mit der Gießkanne über alle Ausbildungsberufe. Es sind vielmehr seit Jahren vor allem die Hotel- und Gastronomiebranche sowie das Lebensmittelhandwerk, die ihre Plätze nicht besetzen können. Diese Branchen sind leider auch seit Jahren Problembranchen in Sachen Ausbildungsqualität. Fast jeder zweite Azubi in diesen Berufen bricht seine Ausbildung vorzeitig ab. Schaffen es die Jugendlichen zur Prüfung, ist die Misserfolgsquote extrem hoch. Die mangelnde Qualität in diesen Branchen zeigt auch Jahr für Jahr der Ausbildungsreport der DGB-Jugend. Die Jugendlichen in diesen Berufen klagen seit Langem über eine schlechte Ausbildungsqualität, einen rüden Umgangston und auch Verstöße gegen den Jugendarbeitsschutz. Es ist kein Wunder, wenn viele Jugendliche um diese Branchen einen Bogen machen. Nur wer Jugendlichen eine gute Ausbildung und auch vernünftige Entwicklungsperspektiven bietet, wird sie für die Ausbildung im Betrieb gewinnen können. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben wir deshalb gerade für diese Branchen einen Dialog vereinbart, um die Ausbildung dort wieder attraktiver zu machen.

3.

Regionale Passungsprobleme: Gegen die wachsenden regionalen Disparitäten sind laut aktuellem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung »regionenübergreifende Kooperationen« erforderlich, die zum einen auf die Mobilitätsbereitschaft der Ausbildungsinteressierten und zum anderen auf das Einstellungsverhalten von Betrieben wirken sollen.

BWP Herr Clever, was müssen solche Kooperationen leisten, um zu vermeiden, dass sich mehr und mehr Kleinbetriebe aus der dualen Ausbildung verabschieden? Wo sehen Sie weitere Ansatzpunkte?

BWP Frau Hannack, wird es künftig für Auszubildende – ähnlich wie für viele Studierende – zur Normalität werden, für den Beginn einer Ausbildung den Wohnort zu wechseln? Welche Infrastruktur setzt eine solche Mobilitätsförderung voraus?

HANNACK Viele Jugendliche wechseln bereits heute den Wohnort für ihre Ausbildung. Allerdings bleiben sie oft noch in der Region. Wer die Mobilität weiter fördern will, muss die jungen Menschen aber auch besser unterstützen. Dazu gehört zum Beispiel die Einführung von Azubi-Tickets im öffentlichen Nahverkehr, zu der sich die Länder in der Allianz für Aus- und Weiterbildung bekannt haben. Hier müssen den Worten endlich Taten folgen.

Wichtig ist es auch, günstigen, aber guten Wohnraum zu schaffen. Wenn Sie von der Mobilität der Studierenden sprechen: An jedem Hochschulstandort gibt es auch ein Studierenden-Wohnheim. Für die Azubis brauchen wir mehr Azubi-Wohnheime. Auch höhere und vor allem existenzsichernde Ausbildungsvergütungen sind eine Grundvoraussetzung, um Mobilität zu ermöglichen. Ein Friseur-Azubi in Ostdeutschland bekommt 269 Euro im Monat. Das reicht nicht, um eigenständig zu leben. Die Bundesregierung hat das Programm »MobiPro-EU« eingeführt, um Jugendlichen aus Europa eine Ausbildung in Deutschland zu ermöglichen. Es wäre an der Zeit, eine Initiative »MobiPro-DE« zu starten, um jungen Menschen auch innerhalb Deutschlands mehr Mobilität zu ermöglichen.

»Es wäre an der Zeit, eine Initiative »MobiPro-DE« zu starten, um jungen Menschen auch innerhalb Deutschlands mehr Mobilität zu ermöglichen.«

ELKE HANNACK

CLEVER Auch Kleinbetriebe engagieren sich umfänglich und dauerhaft für die duale Ausbildung! Hier führt die Statistik häufig in die Irre. Gerade sehr kleine Unternehmen eröffnen mangels Bedarf und Kapazität nicht in jedem Jahr, aber immer wieder Chancen für neue Auszubildende bei insgesamt kontinuierlichem Ausbildungsengagement.

Rund ein Drittel der Unternehmen hat 2014 vergeblich versucht, alle seine Ausbildungsplätze zu besetzen. Damit diese sich nicht aus der Ausbildung verabschieden, müssen überregionale Kooperationen insbesondere die Mobilität der Jugendlichen unterstützen. Dazu sind zum Beispiel Jugendwohnheime eine gute Möglichkeit. Auch die Bundesagentur für Arbeit leistet hier wichtige Vermittlungsarbeit. Sie vermittelt auch überregional in Ausbildung und prüft, ob finanzielle Unterstützung z. B. über Berufsausbildungsbeihilfe und Fahrtkostenzuschüsse möglich ist.

Was ist noch zu tun, um die Matching-Probleme an der Wurzel zu packen? Wichtig ist, bereits in der Schule für die notwendige Ausbildungsreife zu sorgen. Dazu gehört eine fundierte und praxisorientierte Berufsorientierung spätestens ab Klasse 7. Wenn sich zum Beispiel jedes Jahr übermäßig viele männliche Jugendliche für ihren Traumberuf Kfz-Mechatroniker bewerben, finden sehr viele von ihnen aufgrund großer Konkurrenz keinen Ausbildungsplatz. Gleichzeitig aber bleiben Stellen in ähnlich spannenden technischen Berufen unbesetzt. Das von BDA und IW getragene bundesweite Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT vermittelt jeder interessierten Schule ein Partnerunternehmen, damit die Jugendlichen die Vielfalt der Berufe in der Praxis kennenlernen und herausfinden können, welcher am besten zu ihnen passt.

10 Punkte zur

Fortschreibung der Allianz für Aus- und Weiterbildung

Bei ihrem Treffen am 2. Juni 2016 haben sich die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf zehn Arbeitsschwerpunkte verständigt, mit denen die ursprüngliche Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung fortgeschrieben wird.

Ziel ist es, für einheimische wie geflüchtete Menschen:

»Die Allianz-Partner haben ein Konzept zur besseren Vermittlung und Nachvermittlung erarbeitet – ein wichtiger Fortschritt für ein besseres Matching.«

PETER CLEVER

BWP Welche der beschlossenen Maßnahmen haben sich schon im ersten Jahr als erfolgreich erwiesen? Wo sehen Sie im Ausbildungsjahr 2016/2017 vorrangig Handlungsbedarf?

CLEVER Wir haben im Jahr 2015 das Förderinstrument der Assistenten Ausbildung eingeführt. Rund 5.000 junge Menschen mit schlechten Startchancen und deren Ausbildungsbetriebe konnten die Assistenten Ausbildung bereits 2015 nutzen – das ist für ein gänzlich neues Förderinstrument ein beachtlicher Erfolg. Auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen stehen nun einem größeren Personenkreis zur Verfügung und wurden 2015 von rund 41.000 Jugendlichen genutzt. Zudem haben die Allianz-Partner ein gemeinsames Konzept zur Verbesserung der Vermittlung und Nachvermittlung erarbeitet – ein wichtiger Fortschritt für ein besseres Matching. Im Ausbildungsjahr 2016/17 wollen wir alle diese Instrumente in die Fläche tragen und bedarfsorientiert weiterentwickeln. Wir wollen auch mehr leistungsstarke junge Menschen für die betriebliche Ausbildung gewinnen und die Attraktivität einer Ausbildung noch stärker sichtbar machen. Dafür ist eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung wichtig, zum Beispiel durch verbesserte wechselseitige Anerkennung von beruflichen und akademisch erworbenen Qualifikationen.

4. Mit der **Allianz für Aus- und Weiterbildung** haben sich Bund, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zum Ziel gesetzt, die Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern und Passungsprobleme regional und berufsfachlich nachhaltig zu verringern.

HANNACK Im ersten Allianz-Jahr haben wir wichtige Meilensteine gesetzt – mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen, der Einführung der Assistenten Ausbildung oder einem neuen Konzept zur Nachvermittlung von Jugendlichen, um Betriebe und mögliche Azubis besser zusammenzubringen. Wir haben uns auch frühzeitig der Integration von Geflüchteten in Ausbildung angenommen, indem wir gemeinsam auf einen sicheren Aufenthaltsstatus während und nach der Ausbildung gedrängt haben. Die Allianz zeigt bereits erste Wirkung. Der Sinkflug der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurde erstmals seit 2011 annähernd gestoppt. Nur zum Vergleich: Die BIBB-Prognose für 2015 lag einst bei 505.000 Ausbildungsverträgen – erreicht haben wir 522.000. Die Richtung stimmt, wir sind aber noch lange nicht am Ziel. Wir brauchen mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Hier müssen wir unsere Anstrengungen noch deutlich ausbauen. Und wir müssen die Ausbildung gerade in den Branchen mit Besetzungsproblemen verbessern. Dazu zählt eine gute Ausbildung, aber auch eine gute Bezahlung. Wie wäre es mit einer gemeinsamen Kampagne »Pro Tarifbindung« von Arbeitgebern und Gewerkschaften?

1. ein hohes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen,
2. den Ausbildungspfad mit seinen unterstützenden Instrumenten weiter zu stärken,
3. die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt anzugehen,
4. die Qualität der dualen Ausbildung weiter zu stärken,
5. die Attraktivität der beruflichen Bildung auch mit Blick auf leistungsstarke Jugendliche zu erhöhen,
6. Qualifikationen besser sichtbar zu machen und die Datenlage mit Blick auf Flüchtlinge zu verbessern,
7. die Nachqualifizierung auszubauen,
8. Berufsschulen auch als Ort der Sprachvermittlung zu unterstützen,
9. die duale Ausbildung in die digitale Zukunft zu führen und
10. den Erfahrungsaustausch zu stärken sowie für duale Ausbildung zu werben.

»Wir müssen die Sprachförderung und frühzeitige Kompetenzerfassung in den Blick nehmen.«

PETER CLEVER

5. Integration von Geflüchteten: Im September 2015 haben sich die Allianzpartner auf Maßnahmen zur schnelleren Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit verständigt.

BWP Frau Hannack, die Ausbildungsanfängerquote von ausländischen Jugendlichen liegt deutlich unter der von deutschen. Was stimmt Sie hoffnungsfroh, dass es bei der Integration geflüchteter Menschen besser klappt?

HANNACK Unser Ausbildungssystem steht vor einem Kraftakt. Wir brauchen mehr Hilfen für junge Flüchtlinge und Betriebe, um ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. Wir sollten dabei auf die bewährten Instrumente setzen, die wir in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart haben: Ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung. Sie müssen stärker als bisher vereinbart ausgebaut werden.

Und trotzdem wird sich spätestens in ein, zwei Jahren der Ausbildungsplatzmangel weiter verschärfen. Wir brauchen mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Und wir müssen in Regionen, die heute schon einen sehr angespannten Ausbildungsmarkt haben, ein Bund-Länder-Programm für außerbetriebliche Ausbildung schaffen.

Was wir nicht brauchen, sind Schmalspur-Ausbildungen für Geflüchtete, denn unterhalb einer vollwertigen Ausbildung gäbe es damit einen parallelen Markt mit Häppchen-Ausbildungen, die die Menschen auf Arbeit in prekären Verhältnissen vorbereiten. So entstehen keine Perspektiven für diese Menschen. Ich bin deshalb froh, dass wir uns in der Allianz für Aus- und Weiterbildung darauf geeinigt haben, dass der vollwertige Abschluss weiterhin der Maßstab bleibt.

»Was wir nicht brauchen, sind Schmalspur-Ausbildungen für Geflüchtete.«

ELKE HANNACK

BWP Herr Clever, die Wirtschaft hat mit der Kampagne »Wir zusammen« das Engagement deutscher Unternehmer sichtbar gemacht. Was braucht es darüber hinaus an strukturellen Rahmenbedingungen, damit Integration gelingt?

CLEVER Unser gemeinsamer »Arbeitsstab Flüchtlinge« von BDA, BDI und Bundesagentur für Arbeit setzt auf der strukturellen Ebene an. Wir bringen gute Praxis in die Fläche und identifizieren gemeinsam Handlungsfelder mit der Politik. Im Rahmen der Initiative wurde auf dem Arbeitsmarktmonitor der BA eine Best-Practice-Plattform zur Erfassung von Projekten, Initiativen und konkreten Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen eingerichtet, um den Austausch und die Vernetzung von Wirtschaft und Arbeitsagenturen/Jobcenter als entscheidende Akteure für die erfolgreiche Integration von Asylbewerbern mit Bleibeperspektive in den Arbeitsmarkt auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene zu fördern. Damit eine Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit noch besser gelingt, müssen wir insbesondere die Sprachförderung und eine frühzeitige Kompetenzerfassung in den Blick nehmen und weiterentwickeln. Hinzukommen müssen umfangreiche Informationen zur beruflichen Bildung sowie Unterstützungsinstrumente vor und während der Ausbildung.

(Die Fragen stellte Christiane Jäger.)

Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Jahr 2015



BETTINA MILDE
Leiterin des Arbeitsbereichs
»Berufsbildungsangebot und
-nachfrage/Bildungsbeteili-
gung« im BIBB



STEPHANIE MATTHES
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Berufs-
bildungsangebot und -nach-
frage/Bildungsbeteiligung«
im BIBB

Die Ausbildungsmarktsituation ist bereits seit einigen Jahren durch zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen gekennzeichnet. Auf der einen Seite haben Betriebe zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Auf der anderen Seite gibt es immer noch zu viele junge Menschen, die vergeblich eine Ausbildungsstelle suchen. Das Angebot der Betriebe und die Nachfrage der Jugendlichen passen offenbar immer schlechter zusammen. Anhand zentraler Daten des Ausbildungsmarkts wird im Beitrag die Entwicklung im Jahr 2015 beschrieben.

Ausbildungsbilanz 2015

Die Ausbildungsmarktsituation wird nach § 86 Berufsbildungsgesetz (BBiG) anhand der Entwicklungen von Angebot und Nachfrage bilanziert (vgl. Infokasten).

Nachdem das Ausbildungsangebot in den Vorjahren rückläufig war, stieg es 2015 erstmalig seit 2011 wieder leicht an und lag bei 563.100. Das sind rund 2.800 Ausbildungsangebote (+0,5%) mehr als 2014. Die Zunahme ist alleine auf ein gestiegenes Angebot an betrieblichen Ausbildungsangeboten zurückzuführen (vgl. Abb. 1, S. 12), welches sowohl in West- als auch in Ostdeutschland zu verzeichnen war.

Trotz bundesweit sinkender Schulabgängerzahlen entsprach die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nahezu dem Vorjahresniveau. Nach der erweiterten Definition lag sie 2015 bei 602.900. Das entspricht einem Rückgang um 1.500 (-0,2%) im Vergleich zum Vorjahr. Während die Nachfrage in Westdeutschland leicht zurückging (-0,3%), kam es in Ostdeutschland zu einem Anstieg der Nachfrage (+0,6%). Diese Entwicklung ist im Zusammenhang mit den wieder leicht steigenden Schulabgängerzahlen in Ostdeutschland zu sehen (vgl. ausführlicher MATTHES u. a. 2016; BMBF 2016).

Infolge des gestiegenen Angebots bei nahezu konstanter Nachfrage standen rechnerisch für 100 Ausbildungsplatznachfragende 93,4 Ausbildungsstellen zur Verfügung (+0,7 im Vergleich zum Vorjahr), bezogen auf die betrieblichen Angebote 90,3 (+1,0).

Obwohl sich das Verhältnis zwischen Angebot und Nach-

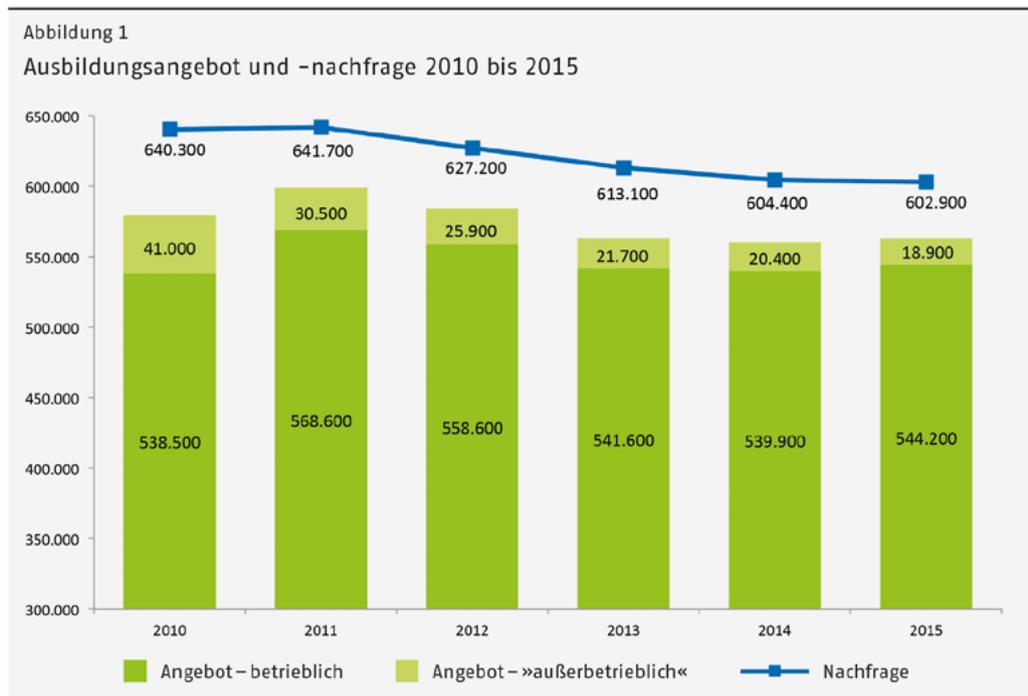
frage 2015 verbesserte, führte das zusätzliche Angebot nicht zu mehr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30. September wurden 2015 bundesweit insgesamt 522.100 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Damit lag die Zahl der Neuabschlüsse – wenn auch geringfügig – unter dem Vorjahreswert (-1.100 bzw. -0,2%). Wie lässt sich das erklären?

Angebot und Nachfrage

Das **Angebot** errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus der BIBB-Erhebung zum 30. September und den bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Es lässt sich zwischen dem betrieblichen, d.h. nicht (überwiegend) öffentlich finanzierten, Angebot und dem sog. »außerbetrieblichen«, d.h. (überwiegend) öffentlich finanzierten, Angebot differenzieren.

Die **Nachfrage** wird in der hier zugrunde gelegten erweiterten Definition ausgewiesen als die Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September (BIBB-Erhebung) plus der Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen, die zum Ende des Vermittlungsjahrs noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind. Dazu zählen neben den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern ohne Alternative auch jene, die eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum), aber weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind und eine entsprechende Vermittlung durch die BA wünschen.

Die **erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation** (erweiterte ANR) gibt an, wie viele Angebote für 100 Nachfragende zur Verfügung stehen. Sie kann sowohl auf das Gesamtangebot als auch ausschließlich auf das betriebliche Angebot bezogen werden.



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; eigene Darstellung

Bei dem o.g. Indikator ist zu beachten, dass in die Berechnungen auf Angebotsseite auch die *unbesetzten* Ausbildungsstellen und auf Nachfrageseite die *noch eine Ausbildungsstelle suchenden* Bewerber/-innen einfließen. Die Darstellung umfasst also auch Stellen und Bewerber/-innen, die am Ausbildungsmarkt erfolglos (gemeldet) waren, bei denen es also nicht »gepasst« hat.

Um die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt vollständig zu erfassen, sind neben der Angebots-Nachfrage-Relation auch die Anteile der erfolglosen Marktteilnehmenden von Bedeutung.

Passungsprobleme nehmen zu

Im Jahr 2015 wurden mehr Ausbildungsstellen angeboten als im Vorjahr, gleichzeitig blieben deutlich mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Mit 41.000 (+3.900 bzw. +10,4%) registrierte die BA hier einen neuen Höchststand (seit 1996). Betriebsbefragungen zeigen, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden immer schwieriger gestaltet (MOHR u. a. 2015).

Auch auf der Nachfrageseite gingen 2015 viele Marktteilnehmende erfolglos aus. Zum 30. September 2015 waren bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern bundesweit 20.700 unversorgte Bewerber/-innen registriert, die weder in eine Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind. Darüber hinaus hatten 60.100 Bewerber/-innen eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, EQ etc.), suchten jedoch unabhängig davon weiterhin nach einer

Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Die Anzahl der unversorgten Bewerber/-innen und derjenigen mit Alternative ist damit im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht gesunken (-0,8% und -0,4%). Insgesamt standen zum Stichtag 30. September trotzdem noch 80.800 erfolglose Bewerber/-innen 41.000 offenen Ausbildungsstellen gegenüber. Es bestehen offenbar Schwierigkeiten, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen.

Grundsätzlich können je nach Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen und an noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern drei Problemtypen unterschieden werden: Versorgungsprobleme, Besetzungsprobleme und Passungsprobleme (vgl. MATTHES/ULRICH 2014). Ist der Anteil der erfolglos angebotenen Ausbildungsstellen relativ hoch, die Quote der erfolglosen Bewerber/-innen aber niedrig, liegt ein Besetzungsproblem vor. Bleiben viele junge Menschen bei ihren Bewerbungen erfolglos, aber nur wenige Ausbildungsstellen unbesetzt, gibt es ein Versorgungsproblem. Passungsprobleme liegen dann vor, wenn Besetzungsprobleme für Betriebe und Versorgungsprobleme aufseiten der Jugendlichen zusammentreffen.

Die verschiedenen Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt haben sich 2015 wie folgt entwickelt:

- **Besetzungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen zu:** Der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (2013: 6,2%; 2014: 6,9%; 2015: 7,5%) und

Tabelle
Berufe mit besonders großen Besetzungs- oder Versorgungsproblemen (Angaben in Prozent)

Berufe mit ...	Anteil erfolgreicher Marktteilnehmer 2015	
	Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage (erw. Def.)
... Besetzungsproblemen		
Restaurantfachmann/-frau	35,2	6,8
Fleischer/-in	35,1	5,7
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	33,0	5,2
Klempner/-in	30,6	2,6
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	29,8	5,0
Bäcker/-in	27,2	7,8
Gerüstbauer/-in	22,0	8,5
Tierwirt/-in	21,3	6,6
Gebäudereiniger/-in	20,9	5,0
Koch/Köchin	20,4	8,8
... Versorgungsproblemen		
Tierpfleger/-in	1,5	47,6
Gestalter/-in für visuelles Marketing	3,3	44,7
Mediengestalter/-in Bild und Ton	1,9	44,7
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	6,9	35,2
Mediengestalter/-in Digital und Print	2,2	30,5
Biologielaborant/-in	0,8	28,0
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	3,9	27,9
Fotograf/-in	6,5	27,5
Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit	8,6	26,1
Veranstaltungskaufmann/-frau	2,3	26,0

Berücksichtigt sind nur dreijährige Berufe nach BBiG/HwO mit bundesweit mindestens 400 betrieblichen Ausbildungsangeboten im Jahr 2015. Die Rangfolge bezieht sich auf die Position 2015.

Quelle: BiBB, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; eigene Berechnungen

zwar sowohl in Westdeutschland (2013: 5,9%; 2014: 6,5%; 2015: 7,1%) als auch in Ostdeutschland (2013: 8,5%; 2014: 9,0%; 2015: 9,9%).¹

- **Versorgungsprobleme sind nahezu unverändert:** Der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen hat sich kaum verändert. Leichten Rückgängen im Bundesgebiet (2013: 13,6%; 2014: 13,4%; 2015: 13,4%) und in Westdeutschland (2013: 13,9%; 2014: 13,7%; 2015: 13,6%) stand ein zuletzt wieder leicht gestiegener Anteil in Ostdeutschland gegenüber (2013: 11,5%; 2014: 11,2%; 2015: 11,9%).
- **Passungsprobleme steigen infolge zunehmender Besetzungsprobleme:** Da sich die Besetzungsprobleme im Jahr 2015 weiter verschärften, während Versorgungsprobleme nahezu unverändert blieben, nahmen die Passungsprobleme in letzter Zeit zu.

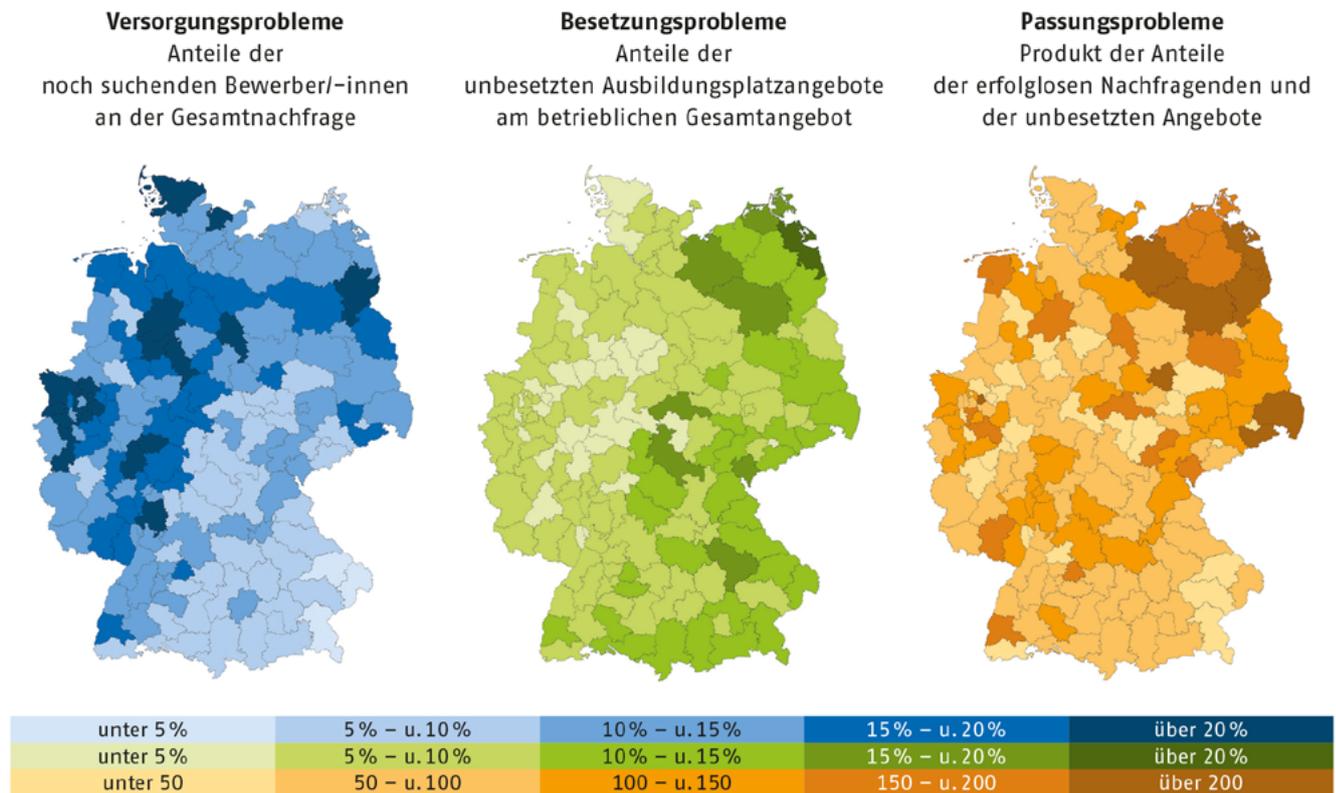
Erhebliche Unterschiede nach Berufen

Ein zentraler Grund für die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt ist, dass Angebot und Nachfrage auf *beruflicher* Ebene schlechter zueinanderfinden. Die Tabelle verdeutlicht, dass bestimmte Berufe (z. B. in der Gastronomie, dem Lebensmittelhandwerk und im Reinigungsgewerbe) unter Besetzungsproblemen leiden, aber keine größeren Versorgungsprobleme haben. Andere Berufe (z. B. im Mediensektor und im kaufmännischen Bereich) haben hingegen primär Versorgungsprobleme und

¹ Zu beachten ist, dass hier definitionsgemäß nur unbesetzte Ausbildungsplätze und noch suchende Bewerber/-innen in die Berechnungen einfließen, die der BA auch gemeldet waren. Die Inanspruchnahme der Dienste der BA ist freiwillig. Nicht alle Jugendlichen lassen sich bei der BA als Bewerber/-in registrieren und nicht alle Betriebe melden ihre freien Ausbildungsplätze der BA. Insofern weisen z. B. Betriebsbefragungen zu offenen Ausbildungsstellen höhere Anteile aus.

Abbildung 2

Regionale Disparitäten am Ausbildungsmarkt 2015



Zu den Regionen mit den stärksten Besetzungsproblemen zählten 2015 die ostdeutschen Arbeitsagenturbezirke Greifswald (29,1%), Nordhausen (19,1%) und Schwerin (18,8%). Die geringsten Besetzungsprobleme verzeichneten die Arbeitsagenturbezirke Kassel (1,1%), Dortmund (1,3%) und Herford (1,6%).

Zu den Arbeitsagenturbezirken mit den stärksten Versorgungsproblemen gehörten Hameln (26,0%), Recklinghausen und Bochum (beide 24,4%) und Marburg (24,0%). Das geringste Ausmaß an Versorgungsproblemen war in Deggendorf und Traunstein (beide 4,4%), Passau (4,6%) und Landshut-Pfarrkirchen (5,0%) zu verzeichnen.

Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; eigene Berechnungen

keine größeren Besetzungsprobleme. Bundesweit summieren sich die beiden Phänomene zu relativ hohen Zahlen an unbesetzten Plätzen und noch suchenden Ausbildungsplatznachfragenden.

Deutliche regionale Unterschiede

Neben den beruflichen Disparitäten spielen auch regionale Unterschiede bei der Erklärung von Passungsproblemen eine Rolle.² Abbildung 2 veranschaulicht die zum Teil erheblichen regionalen Disparitäten im Ausmaß der Besetzungs-, Versorgungs- und Passungsprobleme nach Arbeitsagenturbezirken. Insgesamt variierte der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot 2015 zwischen 1,1 Prozent und 29,1 Prozent und der Anteil der

noch suchenden Bewerber/-innen an der Gesamtnachfrage zwischen 4,4 Prozent und 26,0 Prozent.

Ähnlich wie auf Berufsebene gibt es in den Arbeitsagenturbezirken häufig entweder Besetzungs- oder Versorgungsprobleme. So blieben 2015 in weiten Teilen Bayerns relativ hohe Anteile an Ausbildungsstellen unbesetzt, während der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen vergleichsweise gering ausfiel (z. B. in Regensburg, wo der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot bei 17,4% und der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen an der Nachfrage bei 5,1% lag). In anderen Regionen hingegen war die Problemlage genau umgekehrt – z. B. im nordrhein-westfälischen Recklinghausen, wo der Anteil unbesetzter Stellen nur 2,0 Prozent betrug, aber 24,4 Prozent der Nachfragenden bei ihrer Suche erfolglos blieben. Bundesweit summieren sich auch hier beide Phänomene zu relativ hohen Zahlen an unbesetzten Ausbildungsplätzen und noch suchenden Ausbildungsplatznachfragenden.

² Neben beruflichen und regionalen Disparitäten sind schließlich auch qualifikationsspezifische Unterschiede für die Erklärung von zunehmenden Passungsproblemen relevant. Sie lassen sich im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30.09. jedoch nicht näher untersuchen.

Indikator zur Berechnung von Passungsproblemen

Der Passungsindikator berechnet sich als Produkt aus dem Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot und dem Anteil der noch eine Ausbildung suchenden Bewerber/-innen bezogen auf die Nachfrage (erweiterte Definition). Der Wertebereich variiert damit rechnerisch zwischen $0\% * 0\% = 0$ (keinerlei Passungsprobleme, keine gemeldete Ausbildungsstelle bleibt unbesetzt und keine Nachfragende/kein Nachfragender sucht am Ende des Berichtsjahrs noch eine Ausbildungsstelle) und dem rechnerisch möglichen, aber praktisch nahezu unmöglichen Wert von $100\% * 100\% = 10.000$ (alle gemeldeten Stellen bleiben unbesetzt und alle Nachfragenden suchen am Ende des Berichtsjahrs noch eine Ausbildungsstelle). Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator auch dann keine Passungsprobleme anzeigt, wenn extreme Besetzungsprobleme vorliegen, aber keine Versorgungsprobleme (im Extremfall $100\% * 0\% = 0$) und umgekehrt, wenn keine Besetzungsprobleme existieren, aber die Versorgungsprobleme extrem sind (im Extremfall $0\% * 100\% = 0$) (vgl. MATTHES u. a. 2016.)

Gleichzeitig verdeutlicht Abbildung 2, dass in einigen Regionen Deutschlands sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite viele Marktteilnehmende erfolglos blieben und entsprechend Passungsprobleme auch innerhalb von einem Arbeitsagenturbezirk auftraten. Dies war 2015 z. B. in Greifswald der Fall, wo es neben hohen Besetzungsproblemen (29,1 %) auch einen relativ großen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatzsuchenden (14,7%) gab. Der Indikator für Passungsprobleme, der sich durch Multiplikation der Erfolglosenanteile auf den beiden Seiten des Ausbildungsmarkts berechnen lässt (vgl. Infokasten), nahm hier mit 427,2 bundesweit den höchsten Wert an. Ebenfalls große Passungsprobleme ergaben sich in Neuruppin (249,0) und Eberswalde (242,2); vergleichsweise geringe Passungsprobleme zeigten sich in den Arbeitsagenturbezirken Kassel (18,4), Dortmund (23,0) und Mannheim (25,4).

Dass Besetzungsprobleme im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind, lässt sich auch daran ablesen, dass 2015 in 100 (65 %) der insgesamt 154³ Arbeitsagenturbezirke der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot über dem Vorjahreswert lag. Nur in 54 Arbeitsagenturbezirken (35 %) fiel er geringer aus als im Vorjahr. Bei

³ Die Arbeitsagenturbezirke innerhalb Berlins sind hier zu einem Bezirk zusammengefasst.

den Versorgungsproblemen ist regional betrachtet eine günstigere Entwicklung festzustellen. Hier verzeichnete immerhin knapp die Hälfte der Arbeitsagenturbezirke (74 von 154 bzw. 48 %) einen Rückgang des Anteils erfolgloser Bewerber/-innen im Vergleich zum Vorjahr. Passungsprobleme nahmen in 97 (63 %) der 154 Arbeitsagenturbezirke zu, in 57 (37 %) Bezirken fielen sie geringer aus.

Strategien zur Vermeidung von Passungsproblemen identifizieren

Obwohl das Thema »Passungsprobleme« die aktuelle Diskussion um die Ausbildungsmarktsituation bereits seit einigen Jahren begleitet und verschiedene Maßnahmen zur Verhinderung von Passungsproblemen realisiert wurden, bleibt diese Thematik eine der wesentlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Gemeinsam mit allen für die berufliche Bildung verantwortlichen Akteuren müssen hier wirksame Strategien entwickelt werden, um Angebot und Nachfrage künftig besser zusammenzubringen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich erfolglose Betriebe oder Jugendliche vom Ausbildungsmarkt zurückziehen. Mit den verschiedenen Indikatoren der Ausbildungsberichterstattung ist gut darstellbar, wo die Probleme liegen, sowohl regional als auch in welchen Berufen. Von Interesse sind aber auch Untersuchungen zu den Ursachen (sowohl auf betrieblicher Seite als auch aufseiten der Jugendlichen) und zum Erfolg bereits initiiertener Maßnahmen. Nur so können wirksame Handlungsansätze identifiziert und nutzbar gemacht werden. ◀

Literatur

BMBF: Berufsbildungsbericht 2016. Bonn/Berlin 2016

MATTHES, S.; ULRICH J. G.: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: BWP 43 (2014) 1, S. 5–7 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7191 (Stand: 13.06.2016)

MATTHES, S. u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf (Stand: 13.06.2016)

MOHR, S.; TROLTSCH, K.; GERHARDS, C.: Rückzug von Betrieben aus der betrieblichen Ausbildung: Gründe und Muster (BiBB-Report 4/2015) – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/id/7878 (Stand: 13.06.2016)

Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten



JOACHIM GERD ULRICH
Dr., wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich »Berufs-
bildungsangebot und -nach-
frage / Bildungsbeteiligung«
im BIBB

Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit Merkmalsunterschiede zwischen dualen Ausbildungsberufen zu Besetzungsproblemen von Ausbildungsplatzangeboten beitragen. Analysiert werden die Auswirkungen von Unterschieden in der Bezahlung, im schulischen Vorbildungsniveau und in der Geschlechterverteilung. Dabei wird auf Brückenhypothesen zum Berufswahlverhalten Bezug genommen, wonach Jugendliche das Erlernen eines Berufs vor allem als ein Mittel zur Festigung ihrer sozialen und geschlechtlichen Identität begreifen.

Wachsende Besetzungsprobleme

In den letzten Jahren ist die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Deutschland stetig angestiegen (von 17.300 im Jahr 2009 auf 41.000 im Jahr 2015). Die Ausbildungschancen für die Jugendlichen sind damit deutlich besser geworden. Dennoch suchen weiterhin viele erfolglos nach einer Ausbildungsmöglichkeit (2009: 88.500; 2015: 80.800). Sie konzentrieren sich auf Berufe, die so begehrt sind, dass es dort immer noch einen Bewerberüberschuss gibt. Auf offene Ausbildungsstellen in anderen Berufen gehen sie nicht zu (vgl. Abb. 1). Die Passung, also die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage, gelingt in diesen Fällen nicht (vgl. MATTHES u. a. 2016). Damit drängt sich die Frage nach den Ursachen auf.

Warum Jugendliche Ausbildungsangebote ignorieren könnten

Berufswahltheorien verorten die Beweggründe der Jugendlichen weniger im Desinteresse an bestimmten Arbeiten als in ihrem Wunsch, ihre Stellung im eigenen sozialen Umfeld zu fördern. Denn Jugendliche wissen um die Symbolkraft von Berufen, aus denen Außenstehende oft auch auf die Eigenschaften der Personen schließen, die die Berufe ausüben (vgl. GILDEMEISTER/ROBERT 1987).

Jugendliche bevorzugen daher jene Berufe, die sie besonders anererkennungswürdig erscheinen lassen (vgl. GOTTFREDSON 2004; ROMMES u. a. 2007). Ihrer Meinung nach schaffen das insbesondere solche Berufe, die auf intelligente, gebildete und einkommensstarke Personen hindeuten (vgl. EBERHARD/SCHOLZ/ULRICH 2009). Zudem sollten die Berufe aus Sicht der Jugendlichen den Eindruck vermitteln, wer sie ausübt sei auch in zwischenmenschlicher

Hinsicht attraktiv. Dass solche Überlegungen bei der Berufswahl eine Rolle spielen, mag erstaunen. Aber Menschen neigen zu stereotypen Vorstellungen, wie Frauen und Männer, die in bestimmten Berufen arbeiten, charakterlich geprägt sind oder gar aussehen (vgl. HANNOVER/KESSELS 2004). Die Vorstellungen variieren oft mit dem Geschlecht der Berufsinhaber/-innen, sodass sich z. B. die Stereotype für einen Koch oder eine Köchin unterscheiden (vgl. KREWERTH/ULRICH 2004).

Wenn nun Berufe auf (1) gebildete, (2) einkommensstarke und (3) attraktive Berufsinhaber/-innen verweisen sollen, was folgt daraus für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen?

1. Besetzungsprobleme sollten verstärkt jene Berufe haben, deren Beschäftigte im Schnitt über eine niedrige Schulausbildung verfügen und deren Ausübung somit nicht dazu beiträgt, sich als »gebildet« darzustellen. Dies gilt umso mehr, als immer mehr Jugendliche mindestens einen mittleren Schulabschluss erreichen (2000: 66%; 2015: 78%) und die Zahl der Schulabgänger/-innen mit maximal Hauptschulabschluss in den letzten Jahren stark eingebrochen ist (2000: 316.000; 2015: 181.000; vgl. Abb. 2). Der Wunsch, erworbene Bildungsoptionen auch zu nutzen, lenkt die Nachfrage der Jugendlichen damit viel stärker als früher an den typischen »Hauptschülerberufen« vorbei.
2. Zudem sollten niedrige Ausbildungsvergütungen Besetzungsprobleme verursachen. Die betroffenen Berufe haben materielle, aber auch immaterielle Nachteile. Denn wer wenig verdient, gilt als »(einkommens-)schwach«, scheint leicht ersetzbar zu sein oder eine Arbeit auszuüben, die weniger wichtig ist. Niedrige Einkommen korrelieren deshalb aus Sicht der Jugendlichen mit geringerem Ansehen (vgl. EBERHARD/SCHOLZ/ULRICH 2009).

Abbildung 1
Saldo zwischen dem Umfang unbesetzter Plätze und der Zahl erfolgloser Bewerber/-innen in ausgewählten Berufen 2015



Quellen: Bundesagentur für Arbeit (BA); eigene Berechnungen

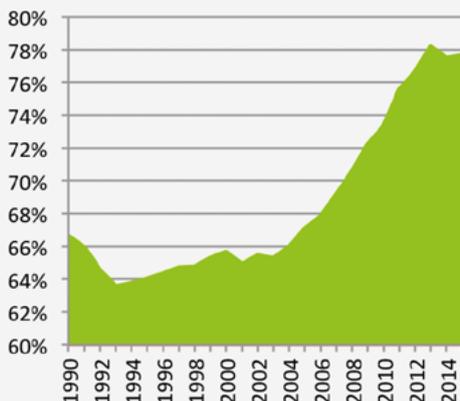
3. Etwas schwieriger abzuleiten ist, wie sich das Bedürfnis, als attraktiv wahrgenommen zu werden, auf die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen auswirkt. Berufswahlen, die für das eigene Geschlecht besonders typisch sind, finden im sozialen Umfeld mehr Anerkennung (vgl. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Sie haben somit *innerhalb des eigenen Geschlechts* Wettbewerbsvorteile gegenüber geschlechtsuntypischen Berufen. Für die Betriebe haben einseitig geschlechtstypische Berufe aber den Nachteil, dass sie von vornherein rund die Hälfte

aller potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten ausschließen. Am günstigsten sollte es deshalb aus betrieblicher Sicht sein, wenn Berufe für *beide* Geschlechter interessant sind. Demnach müssten Berufe mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis im Schnitt weniger Besetzungsprobleme haben.

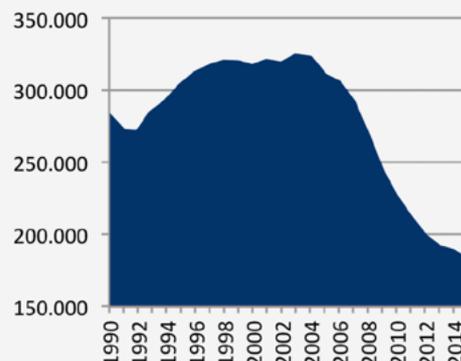
Um diese und die obigen Annahmen zu überprüfen, wird im Folgenden eine Stichprobe von dualen Ausbildungsberufen untersucht.

Abbildung 2
Entwicklung des Abschlussniveaus von Abgängerinnen und Abgängern allgemeinbildender Schulen

a) Relativer Anteil der Abgänger/-innen mit mittlerem Abschluss oder Studienberechtigung



b) Absolute Zahl der Abgänger/-innen mit maximal einem Hauptschulabschluss



Quellen: Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes für den BiBB-Datenreport; eigene Berechnungen

Tabelle 1

Merkmalsunterschiede zwischen den untersuchten 125 Berufen

	Minimum	Durchschnitt	Maximum
Ausbildungsanfängeranteil mit max. Hauptschulabschluss (2014)	0,3 % (Sozialversicherungs- fachangestellte/-r)	31,1 %	86,7 % (Bauten- und Objekt beschichter/-in)
Ausbildungsvergütung (gewichtetes bundesweites Mittel 2015)	459 € (Friseur/-in)	826 €	1.046 € (Stuckateur/-in)
Anteil der weiblichen Ausbildungsanfänger (2014)	0,5 % (Straßenbauer/-in)	32,2 %	98,7 % (Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r)
Absolute Abweichung: weiblicher vs. männlicher Anteil (2014)	2,5 Prozentpunkte (Pharmakant/-in)	65,6 Prozentpunkte	99,0 Prozentpunkte (Straßenbauer/-in)

Quellen: BIBB-Erhebung zum 30.09.; Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; BEICHT (2016); Statistisches Bundesamt 2015; eigene Berechnungen

Tabelle 2

Statistische Einflussgrößen auf die Quote unbesetzter Ausbildungsplätze in einem Beruf

	Rechnerischer Zusammenhang der Quote unbesetzter Plätze mit ...		
	... dem Hauptschüleranteil im Beruf	... der Höhe der Ausbildungsvergütung	... der Unausgeglichenheit des Geschlechterverhältnisses im Beruf
Korrelationen			
bivariat (Pearson's r)	+0,553 ***	-0,353 ***	-0,005
partiell (unter Kontrolle der beiden übrigen Einflussgrößen)	+0,539 ***	-0,163 *	-0,251
Stärke des Effekts (praktische Bedeutsamkeit)¹			
Veränderung der Quote unbesetzter Plätze um:	+0,182 Prozentpunkte ²	-0,747 Prozentpunkte ³	-0,058 Prozentpunkte ⁴

¹ unter statistischer Kontrolle der beiden übrigen Einflussgrößen

² wenn der Hauptschüleranteil um einen Prozentpunkt höher ausfällt

³ wenn die Ausbildungsvergütung um 100 € höher ausfällt

⁴ wenn die absolute Differenz zwischen den Prozent-Anteilen weiblicher und männlicher Auszubildender um einen Prozentpunkt höher ausfällt

+ p ≤ 0,100 * p ≤ 0,050 ** p ≤ 0,010 *** p ≤ 0,001 (bei einseitigen Tests)

Korrelationsstatistische und regressionsanalytische Ergebnisse

Quellen: BA; BIBB; Statistisches Bundesamt 2015; BEICHT 2016; eigene Berechnungen

Untersuchungsansatz

Berücksichtigt wurden Berufe mit zwei- bis dreieinhalbjähriger Ausbildungszeit, sofern in ihnen 2015 mindestens 250 betriebliche Ausbildungsplätze angeboten wurden. Dies ermöglicht berufsspezifische Angebots- und Nachfrageberechnungen (was Datenschutzregeln bei selteneren Berufen oft verwehren). Die Ausbildungsmarktzahlen zu den Berufen stammen aus dem Jahr 2015 (vgl. MATTHES u. a. 2016), ebenso die Daten zu den Vergütungen (vgl. BEICHT 2016). Die Daten zur Charakterisierung der Berufe

(schulisches Vorbildungsniveau, Geschlechteranteil) wurden dagegen dem Vorjahr 2014 entnommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2015), um nicht implizit Merkmale der Berufe mit denen der aktuellen Nachfrage gleichzusetzen. Die auf diese Weise konstruierte Stichprobe enthält 125 Berufe. In ihnen wurden 2015 452.200 bzw. 86,6 Prozent aller 522.100 neuen Ausbildungsverträge registriert. Die 125 Berufe unterscheiden sich nicht nur markant im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-innen (der Hauptschüleranteil schwankt zwischen 0,3 % und 86,7 %) und die monatliche Vergütung (von

459 € bis 1.046 €). Auch das Geschlechterverhältnis ist selten ausgewogen. Im Schnitt beträgt die absolute Differenz zwischen dem Anteil weiblicher und männlicher Auszubildender 65,6 Prozentpunkte (vgl. Tab. 1).

Mehr Besetzungsprobleme in Berufen mit niedrigem schulischem Vorbildungsniveau

Wie erwartet korrelieren bei den Berufen Hauptschüleranteil und Ausbildungsvergütung mit der Quote unbesetzter Plätze sowohl in einfacher bivariater Form als auch unter statistischer Kontrolle der jeweils anderen hier untersuchten Einflussgrößen (vgl. Tab. 2 oben).

Insbesondere das für den Beruf typische schulische Vorbildungsniveau übt einen starken Effekt aus; nur ein Prozentpunkt mehr Auszubildende mit maximal Hauptschulabschluss vergrößerte die Quote der 2015 nicht besetzbaren Ausbildungsangebote um 0,18 Prozentpunkte. Eine höhere Ausbildungsvergütung minderte dagegen im Schnitt die Besetzungsprobleme. Ein um 100 Euro höherer Betrag verringerte die Quote unbesetzter Plätze rechnerisch um 0,75 Prozentpunkte (vgl. Tab. 2 unten).

Keine geringeren Besetzungsprobleme bei ausgewogenem Geschlechterverhältnis

Entgegen den Annahmen war ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Berufen jedoch nicht mit weniger unbesetzten Ausbildungsangeboten verbunden; unter Kontrolle der schulischen Vorbildung und Vergütung zeichnete sich das Gegenteil ab: Fiel die absolute Differenz zwischen den Prozentanteilen weiblicher und männlicher Auszubildender um einen Prozentpunkt höher aus, war die Quote unbesetzter Plätze im Schnitt um 0,058 Prozentpunkte niedriger (vgl. Tab. 2 rechts).

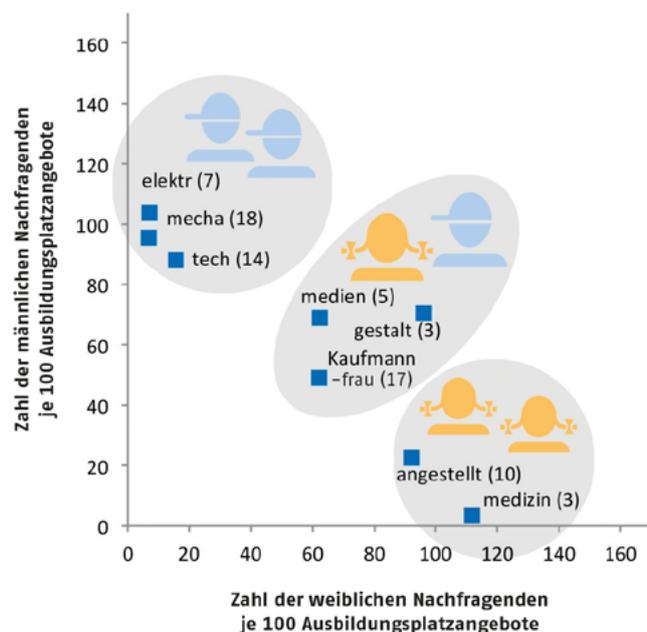
Angesichts der zahlreichen Initiativen zur Angleichung des Berufswahlverhaltens beider Geschlechter wirft ein solches Ergebnis Fragen auf. Die Schlussfolgerung, es lohne sich nicht, die Nachfrage Jugendlicher nach für ihr Geschlecht untypischen Berufen zu fördern, lässt sich hieraus jedoch nicht ziehen. Denn natürlich trägt stets die Nachfrage beider Geschlechter zur Gesamtnachfrage bei – und damit auch zur Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen. 2015 reduzierte – rechnerisch bezogen auf jeweils 100 Angebote – jede/-r zusätzliche weibliche oder männliche Nachfrager/-in die Quote unbesetzter Plätze um 0,25 bzw. 0,28 Prozentpunkte – so das Ergebnis einer hier nicht näher ausgewiesenen Regressionsanalyse.

Für diese Beobachtung und die Ergebnisse der Tabelle 2 zusammen betrachtet gilt offenbar Folgendes: Nicht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis *per se* ist von Bedeutung, ob sich Ausbildungsplätze in einem Beruf besetzen lassen, sondern allein das *Ausmaß* der in *beiden* Geschlech-

tern zu beobachtenden Nachfrage sowie der daraus resultierende Gesamteffekt. Höhere Nachfrage aufseiten eines bestimmten Geschlechts ist dabei, wie weitere hier nicht aufgeführte Berechnungen zeigen, stets von Vorteil, auch dann, wenn dieser Beruf für das betreffende Geschlecht bislang untypisch ist. Wenn sich z. B. in einem Beruf 80 männliche und nur zwei weibliche Jugendliche für 100 Ausbildungsangebote interessieren, verringert sich natürlich das Besetzungsproblem, wenn es künftig neben 80 männlichen zumindest zehn weibliche Jugendliche sind.

Allerdings – und dies bleibt aus Gender-Perspektive die Herausforderung – gehen die jungen Frauen und Männer weiterhin »arbeitsteilig« vor: Je mehr Nachfrage ein Beruf beim einen Geschlecht findet, desto weniger hat er i. d. R. beim anderen ($r = -0,859$). Ungeachtet geringer Fortschritte in den letzten Jahren (vgl. LOHMÜLLER u. a. 2016) hat sich hieran kaum etwas geändert. Anhand der Namensbestandteile dualer Ausbildungsberufe lassen sich geschlechtstypische Präferenzen recht genau rekonstruieren: Kommen Elemente wie »elektr«, »mecha« oder »tech« vor, fragen Männer und kaum Frauen diesen Beruf nach, während es bei »angestellt« oder »medizin« umgekehrt ist. Lediglich Berufe mit Namenselementen wie »kaufmann/-frau«, »gestalt« oder »medien« finden ähnlich viel Zuspruch (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3
Zahl der weiblichen und männlichen Nachfragenden je 100 Ausbildungsangebote gemittelt für Berufe mit bestimmten Namensbestandteilen (2015)



Stichprobe n = 125 Ausbildungsberufe
In Klammern: Zahl der Berufe mit den jeweiligen Namensbestandteilen
Quellen: BA; BIBB; eigene Berechnungen

Fazit: Bei Besetzungsfragen geht es für Jugendliche auch um soziale Positionen

Märkte entfalten eine umso größere Dynamik, je größer die Angebots- und Nachfragevielfalt ist. Die angebotenen Ausbildungsberufe des dualen Systems sind nicht nur sehr vielfältig im Hinblick auf die erlernbaren Tätigkeiten. Auch das schulische Vorbildungsniveau, die Vergütung und die Geschlechterverteilung differieren erheblich. Diese Art der Vielfalt ist für die Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen nicht nur von Vorteil. Denn sie führt zu großen Unterschieden beim Ausmaß des durch die Berufe vermittelten sozialen Status. Damit liefert sie aus Sicht der Jugendlichen gewichtige Gründe, einen Teil der Berufe – die wenig Anerkennungsträchtigen – zu ignorieren.

Dies gilt umso mehr, als die Vielfalt *unter den Jugendlichen* – gemessen an den formalen Schulabschlüssen – *abnimmt*. Immer mehr erreichen höhere Abschlüsse und wännen sich damit auch in der Lage, den »Preis« für den Eintritt in »höherwertige« Ausbildungen zu entrichten. Für sie erscheint die Wahl eines »Hauptschülerberufs« wie ein Verlust, und dann ist es belanglos, ob die Arbeit selbst interessant sein könnte oder ob es vielleicht zunächst nicht gelingt, sich in den statu strächtigen Berufen erfolgreich zu bewerben.

Was kann unter diesen Umständen eine intensivierete Berufsorientierung leisten? Für die Jugendlichen scheint sie stets von Vorteil zu sein, weil sie eine fundierte Berufswahl zu fördern verspricht. Ausbildungsplatzanbieter müssen aber damit rechnen, dass den Jugendlichen die Unterschiedlichkeit der Berufe erst recht bewusst wird. Berufsorientierung benötigt deshalb – soll sie Besetzungsproble-

me lindern helfen – flankierende Maßnahmen, die darauf zielen, die von den Jugendlichen wahrgenommenen Differenzen in der Statusträchtigkeit der Berufe zu verringern. Gleichet sich z. B. der Vergütungsabstand zwischen den Berufen stärker an, dürften auch mehr an einer Ausbildung Interessierte bereit sein, sich bei ihrer Berufswahl mit den Tätigkeiten in bislang niedrig bezahlten Berufen auseinanderzusetzen, ohne von vornherein abzuwinken.

Die Merkmale des eigenen Geschlechts hervorzuheben und sich vom anderen betont zu unterscheiden, zählt zu den Schachzügen des in unserer Gesellschaft beobachtbaren »Geschlechterspiels«. GOTTFREDSON (2004) weist darauf hin, dass oft auch die Berufswahl im Rahmen dieses Geschlechterspiels funktionalisiert wird. »Unmännliche« oder »unweibliche« Berufe werden gemieden. Für jüngere Jugendliche mit niedrigerer schulischer Vorbildung scheint dies noch wichtiger zu sein (vgl. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015). Durch Berufemarketing o. Ä. zusätzliche Nachfrage zu erzeugen, um mehr Plätze besetzen zu können, dürfte damit weiterhin in vielen Berufen beim einen Geschlecht leichter fallen als beim anderen. Gleichwohl dürfte auch hier eine Vergütungsangleichung zugunsten der bislang im Schnitt niedriger bezahlten »Frauenberufe« helfen, den Männeranteil in diesen Berufen zumindest ein wenig anzuheben (vgl. LOHMÜLLER u. a. 2016).

Berufe sind, wie es GILDEMEISTER/ROBERT (1987) ausdrückten, »Definitionsräume sozialer Identität«, und mit der Berufswahl werden nicht nur berufliche, sondern auch *soziale* Positionen besetzt. Über die Weigerung von Jugendlichen, bestimmte Ausbildungsplätze zu besetzen, muss somit auch aus diesem Blickwinkel nachgedacht werden. ◀

Literatur

BEICHT, U.: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausbildungsverguetungen_2015.pdf (Stand: 11.05.2016)

EBERHARD, V.; MATTHES, S.; ULRICH, J. G.: The Need for Social Approval and the Choice of Gender-Typed Occupations. In: IMDORF, C.; HEGNA, K.; REISEL, L. (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education (Comparative Social Research 31). Bingley 2015, S. 205–235 – doi 10.1108/S0195-631020150000031008

EBERHARD, V.; SCHOLZ, S.; ULRICH, J. G.: Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: BWP 38 (2009) 3, S. 9–13 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1584 (Stand: 11.05.2016)

GILDEMEISTER, R.; ROBERT, G.: Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In: FREY, H.-P.; HAUBER, K. (Hrsg.): Identität. Stuttgart 1987, S. 71–87

GOTTFREDSON, L. S.: Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Hrsg.): Career development and counseling. Hoboken, N. J., 2004, S. 71–100

HANNOVER, B.; KESSELS, U.: Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. In: Learning and Instruction 14 (2004), S. 51–67

KREWERTH, A.; ULRICH, J. G.: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale. In: KREWERTH, A. u. a. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld 2004, S. 88–114

LOHMÜLLER, L.; MENTGES H.; ULRICH, J. G.: »Männerberufe« sind für Männer nicht mehr ganz so typisch. Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_hintergrundpapier_girl-day_2016.pdf (Stand: 11.05.2016)

MATTHES, S. u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf (Stand: 11.05.2016)

ROMMES, E. u. a.: »I'm not interested in computers«. Gender-based occupational choices of adolescents. In: Information, Communication & Society 10 (2007) 3, S. 299–319

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2014. Wiesbaden 2015

Mismatch am österreichischen Ausbildungsmarkt – Hintergründe und Folgen



HELMUT DORNMAYR
Projektleiter am Institut
für Bildungsforschung der
Wirtschaft (ibw), Wien

Trotz eines starken demografischen Rückgangs an Jugendlichen gibt es in Österreich nach wie vor eine weitgehend unverändert große Zahl von Jugendlichen, die eine Lehrstelle suchen bzw. in eine Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) münden. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Lehrbetriebe massiv und die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern gestaltet sich für Betriebe immer schwieriger und aufwendiger. Dieser Mismatch von Angebot und Nachfrage am österreichischen Ausbildungsmarkt wird anhand verschiedener Indikatoren und Aspekte untersucht.

Zahl der Lehrlinge und die demografische Entwicklung

Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 (vgl. Abb. 1, S. 22) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge insgesamt). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem 2004 bis 2008 war wieder – vermutlich auch mitbedingt durch verschiedenste politische Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings ist seit 2009 ein deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren. Ende des Jahres 2015 waren österreichweit 109.963 Lehrlinge in Ausbildung, gut 5.000 weniger als 2014 (115.068) und gut 21.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl der 15-Jährigen¹) zu sehen (vgl. Abb. 1, S. 22). Zudem erscheinen in geringerem Maße auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. DORNMAYR/LITSCHTEL/LÖFFLER 2016).

¹ Das Durchschnittsalter der Lehrlinge im ersten Lehrjahr betrug 2015 in Österreich 16,6 Jahre (Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen).

² Größere Auswirkungen der 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z. B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst 2009 spürbar.

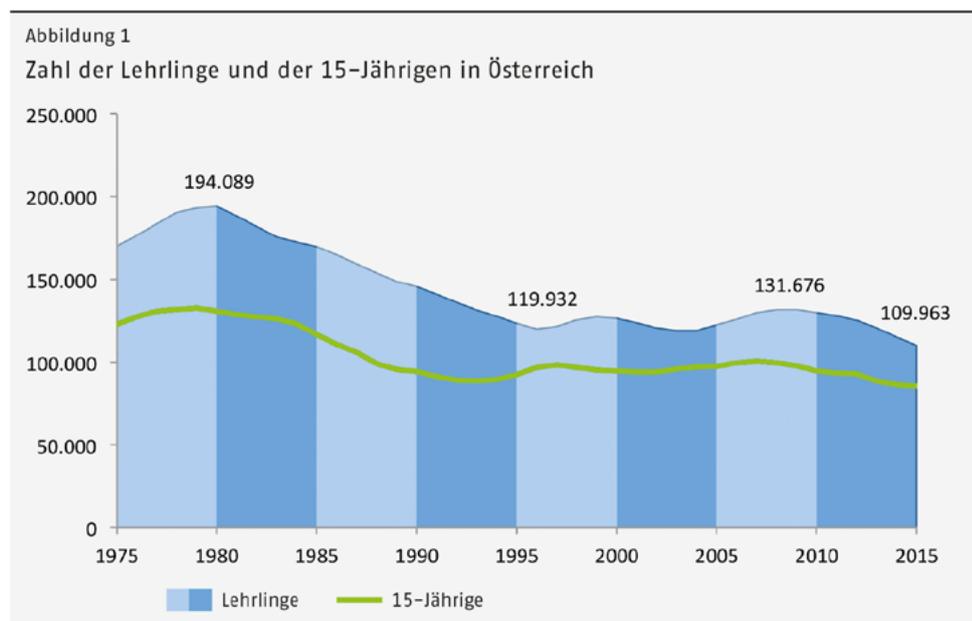
³ Vergleichbar mit der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland.

Zahl der Lehrlinge in Betrieben oder in überbetrieblicher Lehrausbildung

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum von 2008 bis 2015 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt. Dass im »Krisenjahr« 2009² die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die Teilnehmenden an der (neu gestalteten) ÜBA im Auftrag des Arbeitsmarktservice³ (AMS) (gemäß § 30b BAG) als Lehrlinge gezählt wurden. Die ÜBA wurde im Jahr 2009 in neuer Form gestartet und fungiert im Rahmen der österreichischen »Ausbildungsgarantie bis 18« als Auffangnetz, das allen Lehrstellensuchenden, deren Suche nach einer betrieblichen Lehrstelle nicht erfolgreich ist, eine alternative Möglichkeit zu einem Lehrabschluss bietet. Die Vermittlung in ein betriebliches Lehrverhältnis während der ÜBA ist dabei explizites Ziel, aber nicht Bedingung dieser Ausbildungsschiene (vgl. ausführlich DORNMAYR/LITSCHTEL/LÖFFLER 2016). Trotz des Rückgangs der Lehrlingszahlen in Österreich gibt es nach wie vor eine weitgehend stabile Zahl von Jugendlichen, denen es nicht gelingt, eine betriebliche Lehrstelle zu finden, und die in eine ÜBA münden. Deren Anzahl blieb in den letzten fünf Jahren nahezu konstant (2010: 9.462, 2015: 9.328 Personen in der ÜBA, jeweils zum Stichtag Jahresende gezählt).

Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der Anzahl der 15-Jährigen vor allem auch das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe aus-



Datenabfrage (15-Jährige): 09.03. 2016, letzte Aktualisierung: 03.12. 2015 (die Zahl der 15-Jährigen für 2015 ist ein Prognosewert)

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt

schlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl (»Bildungsströme«) lässt sich am besten anhand der Verteilung der Schüler/-innen in der 10. Schulstufe illustrieren (vgl. Abb. 2).

Im Schuljahr 2014/15 befanden sich in der 10. Schulstufe rund 36 Prozent der Schüler/-innen in Berufsschulen, 27 Prozent in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24 Prozent besuchten eine allgemeinbildende höhere Schule (AHS) und 13 Prozent eine berufsbildende mittlere Schule (BMS).

Die Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2006/07 bis Schuljahr 2014/15) zeigt: In der 10. Schulstufe war der Anteil an Schüler/-innen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren nach einem anfänglichen Anstieg insgesamt rückläufig (von 39,9% auf 36,1%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die AHS verbuchen (von 20,9% auf 23,7%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) ist eine anteilmäßige Zunahme (auf 27,0%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe.

Zahl der Lehrbetriebe

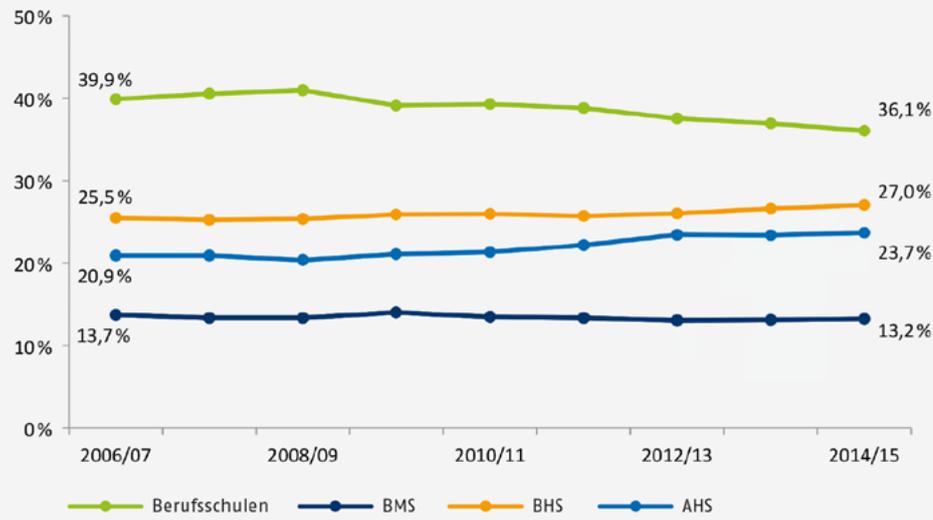
Der Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen führt auch zu einem deutlichen Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften; vgl. Abb. 3). Dieser betrug von 2009 bis 2012 jährlich rund 1.000 Betriebe und

hat sich seit dem Jahr 2013 auf rund 1.500 Betriebe pro Jahr verstärkt (auf 29.164 Lehrbetriebe im Jahr 2015). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (vormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004. Angesichts des demografischen Rückgangs der 15-Jährigen ist es für viele, vor allem kleinere Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Sprachen) verfügen (vgl. etwa DORNMAYR 2010). Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen

Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgezeichneten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden. Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen »verzerrt«. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Da mit Lehrstellensuche grundsätzlich kein Leistungsbezug beim AMS verbun-

Abbildung 2
Verteilung der Schüler/-innen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahre 2006/07–2014/2015)



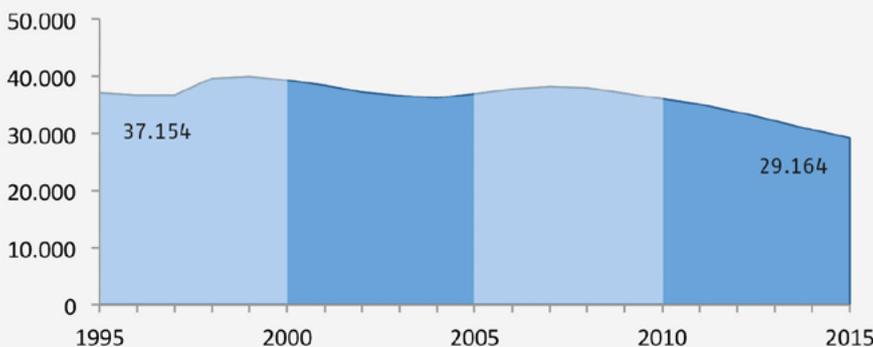
Ohne lehrerbildende mittlere Schulen (Sportakademien), da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).
Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

den ist, stellt sich zudem die Frage, wie zeitnah Meldungen erfolgen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund zunächst einmal nur die Entwicklung der offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. Abb. 4, S. 24), so lässt sich erkennen: Die Zahl der Lehrstellensuchenden liegt in den letzten zwanzig Jahren meistens über

der Zahl offener Lehrstellen. Ausnahmen stellen die Zeiträume 1999 bis 2002 und 1985 bis 1996 dar (letztgenannter Zeitraum nicht abgebildet). Während sich 2006–2008 die (rechnerische) »Lücke« zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen deutlich verkleinert hat, war im »Krisenjahr« 2009 wieder ein stärkeres Auseinandergehen dieser Schere zu registrieren, das sich bis zum Jahr 2012 allerdings wieder verringert hat. (Ende Juni) 2013 und 2014 ist die Differenz zwischen (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden und (sofort verfügbaren) offenen

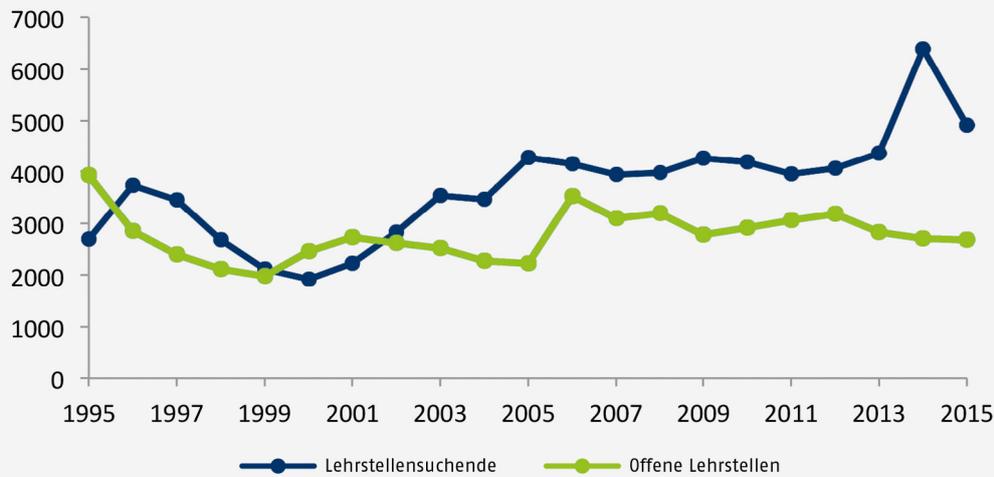
Abbildung 3
Zahl der Lehrbetriebe in Österreich (gezählt nach Kammermitgliedschaften)



Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt um Mehrfachzahlungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.
Quelle: WKÖ (Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres)

Abbildung 4

Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende 1995 bis 2015 (jeweils Ende Juni)



Erratum: Die Abbildung wurde gegenüber der Print-Fassung korrigiert (14.09.2016).

Quelle: AMS Österreich + BMASK (BALLweb)

Lehrstellen hingegen wieder größer geworden, 2015 im Vergleich zu Juni 2014 deutlich kleiner.⁴ Generell ist weiterhin darauf zu verweisen, dass die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden immer einen gewissen »Sockel« (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden aufweist. Dieser »Sockel« beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z. B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchtem und angebotenen Lehrberuf).

Differenziert nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) gab es Ende Dezember 2015 (vgl. Abb. 5) den größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+735), den größten Mangel in den Metall-/Elektroberufen (-1.136) sowie im Handel (-1.005) und den Büro- (-511) und Bauberufen (-340).

Wachsende Konzentration und Konkurrenz

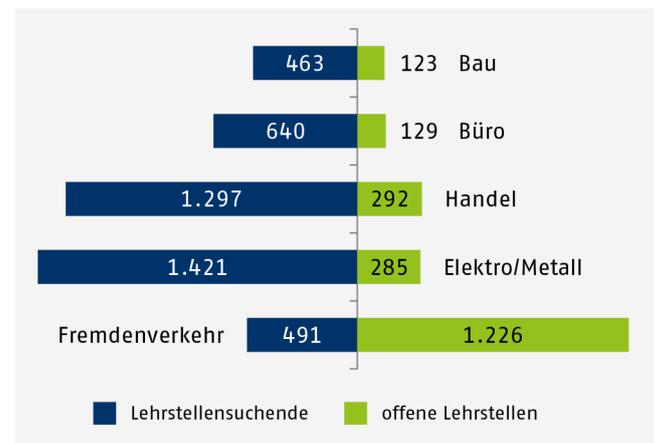
Einhergehend mit diesen Entwicklungen kommt es zu Verhaltensänderungen der Akteure, die wiederum die Problematik des Mismatch verstärken. Insbesondere die Anstrengungen mancher Großbetriebe, ihre Lehrstellen bei der geringeren Zahl an (lehrstellensuchenden) Jugendlichen verstärkt offensiv zu bewerben, haben Auswirkungen auf die Bewerberströme.

Viele, vor allem kleinere Betriebe berichten, dass die Zahl an Bewerbungen stark zurückgegangen bzw. gänzlich verebbt sei. Es zeigt sich, dass das Fehlen qualifizierter

Lehrstellenbewerber/-innen bereits das Hauptmotiv für die Ausbildungsabstänze nicht-ausbildender Betriebe ist (vgl. SCHLÖGL/MAYERL 2016). Die zunehmend offensive (werbe- und kostenintensive) Lehrlingsrekrutierung großer Betriebe führt zu einer verstärkten Konzentration der Bewerberströme. Diese bewirkt zum einen, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhalten, und zum anderen, dass trotz eines Mangels an Lehrstellensuchenden weiterhin viele Bewerbungen nicht erfolgreich sind und viele Bewerber/-innen negative Bewerbungserfahrungen machen. Diese zunehmende Konzentration lässt sich anhand der Verteilung der Lehrlinge nach Betriebsgröße illustrieren: Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sinkt (2010: 21,4%, 2015:

Abbildung 5

Die fünf Berufsobergruppen mit den größten Passungsproblemen 2015



(Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2015

Quelle: BMASK (BALLweb)

⁴ Beim starken Anstieg der Lehrstellensuchenden im Juni 2014 dürfte es sich allerdings nur um einen kurzfristigen Einmaleffekt (unklarer Ursache) gehandelt haben, denn im Juli und August 2014 lag die Zahl der Lehrstellensuchenden bereits wieder etwa auf Vorjahresniveau.

17,1%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2010: 29,0%, 2015: 35,6%).⁵

Gleichzeitig führt der Rückgang an Jugendlichen dazu, dass die Alternativen zu einer Lehrlingsausbildung (mittlere und höhere Schulen) leichter zugänglich werden und auch die Schulen verstärkt Anstrengungen unternehmen, um ihre vorhandenen Ausbildungskapazitäten zu nutzen (vgl. Abb. 2). In diesem »Wettbewerb« um Jugendliche leidet die betriebliche Lehrlingsausbildung auch darunter, dass der Aufwand, eine betriebliche Lehrstelle zu finden, oftmals ungleich höher ist (vielfältige Betriebs-/Berufsauswahl, Bewerbungsschreiben, Teilnahme am Auswahlverfahren etc.) als die Anmeldung für eine mittlere oder höhere Schule bzw. der Besuch einer überbetrieblichen Lehrausbildung. Teilweise wird dieser Aufwand (analog zu steigenden beruflichen Anforderungen) durch zunehmend komplexere und professionellere Auswahlverfahren, die u. a. auch Assessment Center beinhalten können, verstärkt. Noch dazu absolvieren in Österreich auch anteilmäßig immer mehr Jugendliche die 9. Schulstufe bereits in einer höheren Schule, die sie anschließend ohne zusätzlichen Aufwand weiterbesuchen können.

Um den Bedeutungsverlust der »Lehrlingsausbildung« in Österreich einzudämmen bzw. abzufedern, wurde das System der Förderung betrieblicher Lehrstellen, dessen

Beginn auf das Ende der 1990er-Jahre (allgemeiner Lehrlingsfreibetrag und spezifische Lehrstellenförderungen des AMS) datiert werden kann, kontinuierlich aus- bzw. umgebaut und in quantitativer und qualitativer Hinsicht mehrfach neu strukturiert (vgl. DORNMAYR/LITSCHEL/LÖFFLER 2016). Darüber hinaus wurde – wie bereits beschrieben – neben der betrieblichen Lehrlingsausbildung auch ein System an öffentlich finanzierten ÜBA etabliert. Inwieweit zudem auch das neue Modell der »AusBildung bis 18« (Ausbildungspflicht bis 18 Jahre) vor allem durch eine Verringerung von frühen »Drop-outs« zu einer Stärkung der Lehrlingsausbildung bzw. der beruflichen Erstausbildung insgesamt führen kann, wird erst dessen konkrete Umsetzung ab dem Jahr 2017 zeigen. ◀

Literatur

DORNMAYR, H.: Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw. Wien 2010

DORNMAYR, H.; LITSCHEL, V.; LÖFFLER, R.: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014–2015. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFW. Wien 2016

SCHLÖGL, P.; MAYERL, M.: Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie »Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)«. Wien 2016

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (WKÖ): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten. Wien 2010–2015

⁵ Vgl. WKÖ 2010–2015 + ibw-Berechnungen

Anzeige

Neu: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016



Schwerpunktthema des Datenreports 2016: Studienabbrecher/-innen als Chance für die duale Berufsausbildung – Duale Berufsausbildung als Chance für Studienabbrecher/-innen

Außerdem:

- ▶ Indikatoren zur beruflichen Ausbildung
- ▶ Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung
- ▶ Förderung von Berufsbildungsinnovationen durch Programme, Modellinitiativen und Kompetenzzentren
- ▶ Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
2016, 524 S., kostenlos, Best.-Nr. 09.250
ISBN 978-3-945981-26-9
vertrieb@bibb.de

Kostenloser Download: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf

Passungsprobleme beim Übergang in nachobligatorische Bildungsgänge

Längsschnittdaten zur Situation in der Deutschschweiz



DAVID GLAUSER
Dr., wiss. Mitarbeiter am
Institut für Erziehungswissen-
schaft, Universität Bern



ROLF BECKER
Prof. Dr., Institut für
Erziehungswissenschaft,
Abteilung Bildungssoziologie,
Universität Bern



FABIENNE ZWAHLEN
M Sc, wiss. Mitarbeiterin am
Institut für Erziehungswissen-
schaft, Abteilung Bildungs-
soziologie, Universität Bern

Passungsprobleme beim Übergang in nachobligatorische Bildungsgänge beziehen sich im Beitrag auf die fehlende Passung zwischen Bildungsaspirationen und tatsächlichem Bildungsweg. Eine Nichtpassung kann hinsichtlich des Übergangs in allgemeinbildende wie auch berufsbildende Ausbildungen der Sekundarstufe II auftreten. Im Beitrag wird ausgeführt, welche Jugendlichen innerhalb der ersten anderthalb Jahre nach Beendigung der Pflichtschulzeit besonders von Passungsproblemen betroffen sind und inwiefern sich Passungsprobleme in diesem Zeitraum verändern.

Mismatch beim Übergang in Ausbildungen der Sekundarstufe II

Nicht immer gelingt es Jugendlichen, ihre Ausbildungsabsichten beim Übergang in weiterführende Bildungsgänge der Sekundarstufe II umzusetzen und als Folge davon ihre Ausbildungs- und Berufswünsche zu realisieren. In diesem Falle liegt ein *Mismatch* vor. Eine solche Nichtpassung im weitesten Sinne kann demnach z. B. bei Jugendlichen eintreten, die eine berufliche Grundbildung beginnen möchten, jedoch keinen Ausbildungsplatz erhalten, und sich deshalb zunächst für ein Brückenangebot entscheiden (müssen). Die Nichtpassung kann sich jedoch auch darauf beziehen, dass formale Zulassungskriterien nicht erfüllt werden und sich Jugendliche nicht für das Gymnasium, sondern für eine berufliche Grundbildung entscheiden. Passung bzw. Nichtpassung wird somit als Teil des Prozesses der Umsetzung von Bildungsabsichten verstanden. Diese hängt einerseits von individuellen Ressourcen, Opportunitäten und Restriktionen (besuchter Schultyp, schulische Leistungen, soziale Herkunft, Geschlecht etc.) sowie andererseits von bestehenden Gelegenheitsstrukturen (Ausbildungsangebot, institutionelle Zulassungsregeln, Selektionspraxis der Ausbildungsbetriebe etc.) ab.

Trotz der zentralen Bedeutung des Erwerbs nachobligatorischer Qualifikationen für den weiteren Bildungsverlauf und die späteren Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt

liegen für die Schweiz bisher wenige Ergebnisse zu Passungsproblemen beim Übergang an der ersten Schwelle vor. Der Hauptgrund hierfür ist, dass kaum Längsschnittdaten verfügbar sind, die sowohl Informationen zu Bildungsaspirationen vor dem Schulaustritt als auch Informationen zum tatsächlichen Übergang für ein und dieselben Personen enthalten. Deshalb kann mit verfügbaren Daten meist lediglich beschrieben werden, wie sich Jugendliche einer Schulabgangskohorte zu einem bestimmten Zeitpunkt auf allgemein- oder berufsbildende Ausbildungen bzw. Brückenangebote verteilen. Ob neben einer allfälligen Nichtpassung zwischen Angebot und Nachfrage bestimmter Ausbildungsgänge auch eine Nichtpassung zwischen angestrebtem und realisiertem Ausbildungsgang der Jugendlichen besteht, bleibt demnach oft unberücksichtigt. Im Beitrag wird anhand wiederholter Befragungen von Jugendlichen eines Geburtsjahrgangs im Längsschnitt dargestellt, welche Passungsprobleme beim Übergang in zertifizierende Ausbildungen der Sekundarstufe II in der Deutschschweiz bestehen, welche Jugendlichen von Passungsproblemen betroffen sind bzw. welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit eines verzögerten Eintritts in eine zertifizierende Ausbildung erhöhen.

Tabelle

Bildungsabschlüsse Sekundarstufe II im Jahr 2013 (in Prozent)

Bildungsabschluss	Frauen	Männer
Berufliche Grundbildung (EBA/EFZ)	63,1	71,8
Berufliche Grundbildung mit Berufsmaturität	12,5	13,5
Mittelschule (Gymnasiale Maturität/Fachmaturität)	24,4	14,4
Total	100,0	100,0

Quelle: Bundesamt für Statistik Schweiz (BFS) 2014, eigene Berechnungen

Optionen beim Übergang in nachobligatorische Ausbildungen

Beim Übergang in nachobligatorische Ausbildungen, die zu einem zertifizierenden Abschluss der Sekundarstufe II führen, ist grob zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Ausbildungsalternativen zu unterscheiden. Zu den allgemeinbildenden Ausbildungsoptionen zählen das Gymnasium, das zur gymnasialen Maturität führt, sowie Fachmittelschulen, in denen ein Fachmaturitätszeugnis erworben wird.¹ Berufsbildende Alternativen beziehen sich auf duale oder vollzeitschulische Berufsausbildungen, die mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA, nach 2-jähriger Ausbildung) oder einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ, nach 3- oder 4-jähriger Ausbildung) abgeschlossen werden. Ein eidgenössisches Berufsmaturitätszeugnis kann begleitend (BMS1) oder im Anschluss (BMS2) an die berufliche Grundbildung (EFZ) erworben werden. Mit der Berufs-, Fach- oder gymnasialen Maturität wird die Studienberechtigung an Hochschulen (Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen, universitäre Hochschulen) erworben.

Die Aufnahmebedingungen und -verfahren zu nachobligatorischen Ausbildungen sind auf kantonaler Ebene geregelt und uneinheitlich. In den meisten Kantonen beginnt die Sekundarstufe I nach der sechsten Klasse. Aufgrund der gezeigten schulischen Leistungen erfolgt die Selektion in einen Schultyp mit Grundanforderungen (GA- vergleichbar mit der deutschen Hauptschule) bzw. in einen Schultyp mit erweiterten Anforderungen (EA- vergleichbar mit der deutschen Realschule). Der Beginn der gymnasialen Vorbildung (Vorgymnasium) ist kantonal unterschiedlich geregelt (zur detaillierten Beschreibung des Bildungssystems der Schweiz vgl. EDK 2015).

Die Zulassung zu Gymnasien oder Fachmittelschulen setzt in der Regel den Besuch des Schultyps mit erweiterten Anforderungen und einen bestimmten Notenschnitt in den Hauptfächern voraus. Der Zugang zu Ausbildungsplätzen der dualen beruflichen Grundbildung ist demgegenüber nicht

nur abhängig vom besuchten Schultyp der Sekundarstufe I sowie den schulischen Leistungen, sondern auch von den Rekrutierungsstrategien und Selektionskriterien der Ausbildungsbetriebe. In dieser Hinsicht ist der Zugang zu dualen Ausbildungsplätzen als Spezialfall des Matching-Problems anzusehen. Demgegenüber erfolgt die Zulassung zu vollzeitschulischen Angeboten der beruflichen Grundbildung aufgrund formaler Kriterien. Insgesamt überwiegt der Anteil von Jugendlichen in der dualen beruflichen Grundbildung deutlich. In der Deutschschweiz haben zwischen 2010 und 2014 jeweils weniger als vier Prozent der Jugendlichen eine vollzeitschulische berufliche Grundbildung begonnen (BFS 2015, eigene Berechnungen).

Jugendlichen, die nicht direkt im Anschluss an die 9. Klasse eine zertifizierende Ausbildung der Sekundarstufe II beginnen, stehen verschiedene Brückenangebote (10. Schuljahr, Vorbereitungskurse für bestimmte Ausbildungen, Au pair, Sprachaufenthalt etc.) offen. Brückenangebote bereiten in der Regel auf allgemein- bzw. berufsbildende Ausbildungen vor. Die Teilnahme von Jugendlichen an Brückenangeboten erfolgt freiwillig. Behördlich verordnete Maßnahmen bilden die Ausnahme. Die Verteilung der erworbenen Bildungsabschlüsse auf der Sekundarstufe II im Jahr 2013 für die Deutschschweiz zeigt die Tabelle.

Datengrundlage und Fokus der DAB-Panelstudie

Im Vordergrund der Längsschnittstudie »Bildungsentscheidungen beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt. Determinanten der Ausbildungswahl und der Berufsbildungschancen« (DAB-Panelstudie)² stehen der Entscheidungsprozess von Jugendlichen gegen Ende der obligatorischen Schulzeit, der Verlauf des Bildungserwerbs in der Sekundarstufe II sowie der nachfolgende Eintritt in das Beschäftigungssystem bzw. der fortgesetzte Bildungsweg auf unterschiedlichen Stufen des Bildungssystems.³

² Vgl. www.berufswahl.unibe.ch (Stand: 13.06.2016)

³ Die DAB-Panelstudie ist an der Abteilung Bildungssoziologie der Universität Bern angesiedelt und wird maßgebend durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mitfinanziert. Daten der DAB-Panelstudie werden per Ende 2016 der Scientific Community zur Verfügung gestellt.

¹ Nachfolgend wird als Oberbegriff für die gymnasiale Maturität und die Fachmittelschule der Begriff Mittelschule verwendet.

Abbildung 1

DAB-Panelstudie, Projektphasen und Erhebungszeitpunkte



Besonders interessant ist die Frage, welchen jungen Erwachsenen die Umsetzung ihrer Bildungs- und Erwerbsaspirationen (nicht) gelingt und welche Unterschiede nach besuchtem Schultyp sowie schulischen Leistungen, sozialer Herkunft, Geschlecht und Migrationshintergrund bestehen.

Die Daten basieren auf einer Zufallsstichprobe von rund 210 Klassen der 8. Klassenstufe öffentlicher Schulen des Schuljahrs 2011/12. Zwischen 3.300 und 3.700 Schüler/-innen wurden Mitte der 8. Klasse (t1) sowie zu Beginn (t2) und gegen Ende der 9. Klasse (t3) jeweils zu ihren Ausbildungsaspirationen und dem Stand der Ausbildungsentscheidung befragt. 15 Monate nach Schulaustritt wurden 2.200 Jugendliche erneut zu ihrem Bildungsweg im Anschluss an die 9. Klasse (t4a) bis zum Befragungszeitpunkt (t4b) befragt. Im Juni 2016 fand die erste von drei weiteren Befragungen zum Erwerbseintritt bzw. zum fortgesetzten Bildungserwerb statt (vgl. Abb. 1).

Passungsprobleme der DAB-Schulabgangskohorte

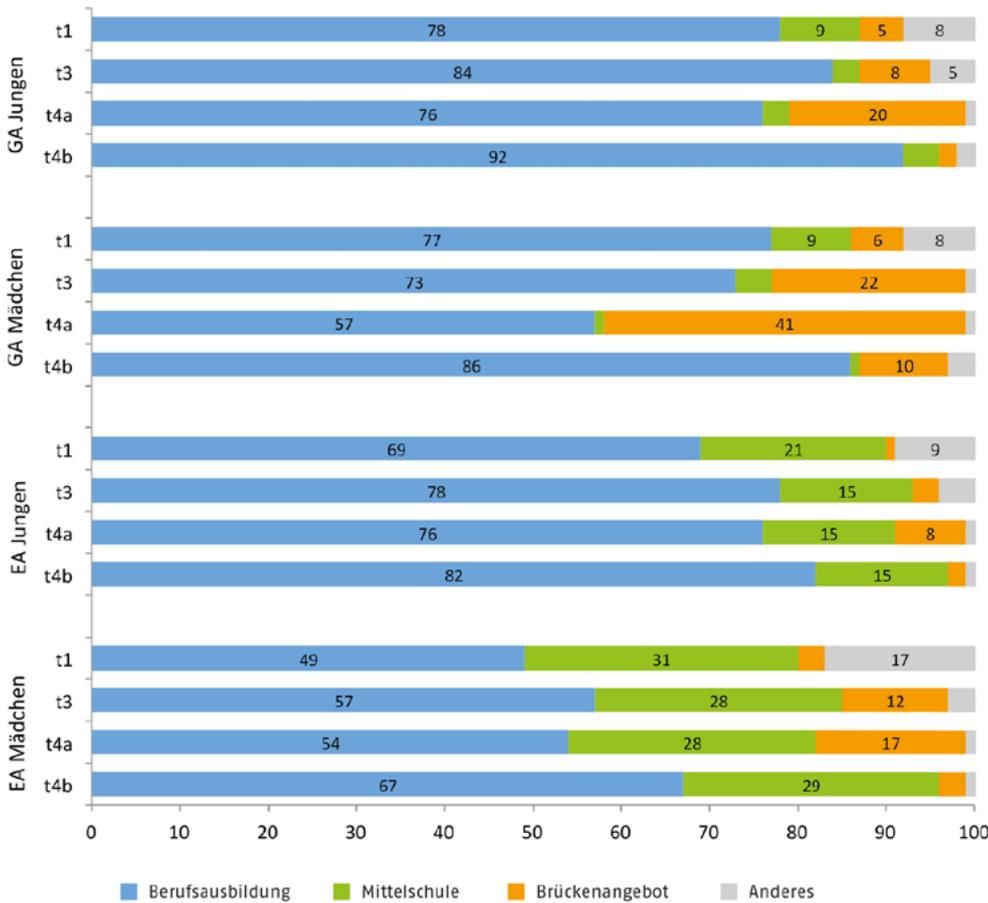
In Bezug auf nachobligatorische Bildungsalternativen stehen die Handlungsoptionen der Jugendlichen in engem Zusammenhang mit dem auf der Sekundarstufe I besuchten Schultyp. Aufgrund von Zulassungsbedingungen zu den Mittelschulen beschränkt sich die Auswahl der Schüler/-innen des Schultyps mit Grundanforderungen (GA) im Wesentlichen auf kürzere und kognitiv weniger anforderungsreiche berufliche Grundbildungen. Passungsprobleme manifestieren sich darin, dass einem vergleichsweise hohen Anteil der Jugendlichen dieses Schultyps – insbesondere jungen Frauen – der direkte Eintritt in die berufliche Grundbildung im Anschluss an die 9. Klasse nicht gelingt (vgl. Abb. 2). Während fast ein Viertel der Mädchen wenige Wochen vor Schulaustritt (t3) angibt, dass sie ein Brückenangebot beginnen werden, beträgt der tatsächliche Anteil nach dem Schulaustritt (t4a) rund 40 Prozent. Mehr als ein Jahr nach Schulaustritt (t4b) absolvieren noch

immer zehn Prozent der jungen Frauen ein Brückenangebot. Junge Frauen im Schultyp mit Grundanforderungen sind am stärksten von Passungsproblemen beim Übergang in nachobligatorische Ausbildungen betroffen.

Auch beim Schultyp mit erweiterten Anforderungen (EA) sind Passungsprobleme bei den Schülerinnen stärker ausgeprägt als bei den Mitschülern. Rund 17 Prozent der Schülerinnen absolvieren direkt nach der 9. Klasse (t4a) keine zertifizierende Ausbildung der Sekundarstufe II, wobei sich dieser Anteil bis 15 Monate nach Schulaustritt (t4b) auf drei Prozent reduziert. Weiter zeigt sich, dass zumindest ein Teil des Geschlechterunterschieds bei den Mittelschulen (t4b: Jungen 15%, Mädchen 29%) darauf zurückzuführen ist, dass der Anteil bei den Jungen höher ist, die zwar den Besuch des Vorgymnasiums ab der 9. Klasse anstreben, die ihre Absicht jedoch nicht umsetzen können und sich stattdessen für eine berufliche Grundbildung entscheiden.

Multivariate Analysen bestätigen, dass der besuchte Schultyp eine zentrale Determinante hinsichtlich des Beginns eines Brückenangebots ist. Schüler/-innen des Schultyps mit erweiterten Anforderungen sowie jene des Vorgymnasiums beginnen mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit direkt nach der 9. Klasse eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung. Hingegen verbleiben junge Frauen – unabhängig vom besuchten Schultyp – mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zunächst ohne zertifizierenden Ausbildungsplatz. Bessere schulische Leistungen in Deutsch und Mathematik reduzieren die Wahrscheinlichkeit des Beginns eines Brückenangebots. Allerdings trifft dies nur auf Jugendliche des Schultyps mit erweiterten Anforderungen zu (vgl. BECKER/GLAUSER 2015; GLAUSER 2015; GLAUSER/BECKER 2016).

Abbildung 2
 Passungsprobleme der DAB-Schulabgangskohorte (Anteile in Prozent)



Anmerkungen: GA = Grundanforderungen (Jungen: 323; Mädchen: 261); EA = erweiterte Anforderungen (Jungen: 534; Mädchen: 581); t1 = Mitte 8. Klasse; t3 = 6-12 Wochen vor Schulaustritt; t4a = nach Schulaustritt; t4b = 15 Monate nach Schulaustritt. Daten: DAB-Panelstudie, gewichtete relative Häufigkeiten, Werte <5% nicht ausgewiesen.

Wunsch und Wirklichkeit

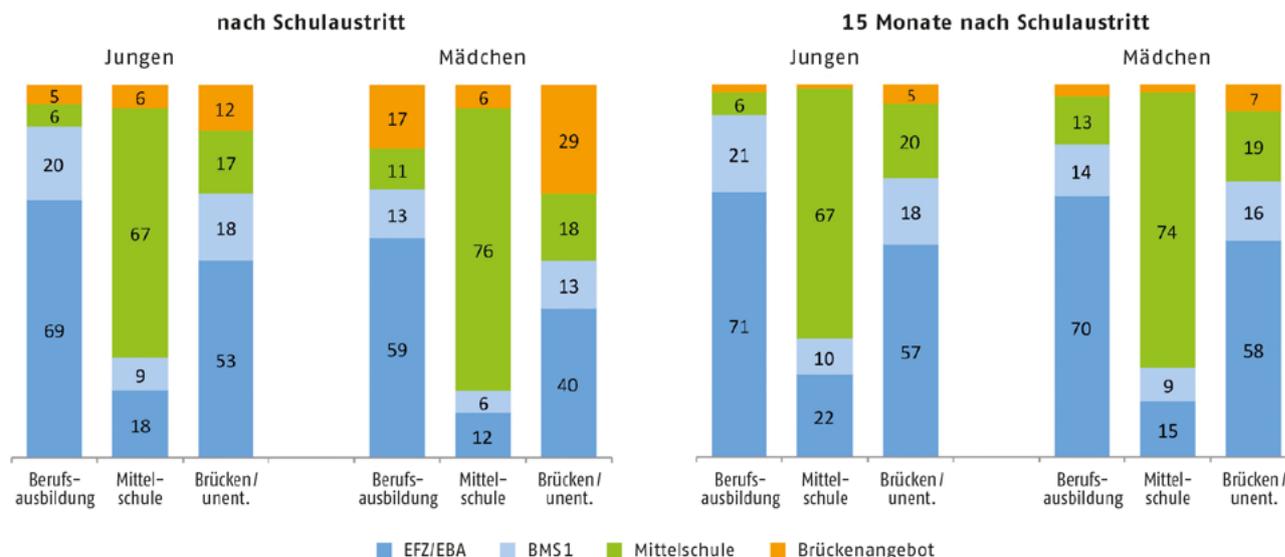
Da Jugendlichen des Schultyps mit erweiterten Anforderungen formal das größte Spektrum an nachobligatorischen Bildungsgängen offensteht, wird nachfolgend die Umsetzung der Bildungsabsichten dieser Schüler/-innen direkt sowie 15 Monate nach Schulaustritt detailliert betrachtet. Die linke Hälfte in Abbildung 3 (S. 30) bezieht sich auf die Ausbildungssituation nach dem Schulaustritt im Vergleich zur Mitte der 8. Klasse geäußerten Bildungsabsicht. Von denjenigen Schülern, die Mitte der 8. Klasse beabsichtigten, später eine Berufsausbildung beginnen zu wollen, haben insgesamt 89 Prozent (EBA/EFZ: 69%; BMS1: 20%) tatsächlich eine berufliche Grundbildung begonnen, während je rund sechs Prozent eine Mittelschule bzw. ein Brückenangebot begonnen haben. Bei den Mädchen ist der Anteil bei der beruflichen Grundbildung mit rund 72 Prozent (EBA/EFZ: 59%; BMS1: 13%) deutlich niedriger, während rund elf Prozent eine Mittelschule bzw. 17 Prozent ein Brückenangebot begonnen haben. Hinsicht-

lich der Absicht, eine Mittelschule zu beginnen, zeigt sich erneut, dass der Anteil der jungen Frauen, welche tatsächlich eine Mittelschule begonnen haben (76%), deutlich höher liegt als der entsprechende Anteil bei den jungen Männern (67%).

15 Monate nach Schulaustritt (rechte Hälfte in Abb. 3) zeigen sich zwei markante Unterschiede bei den jungen Frauen. Insgesamt absolvieren 84 Prozent derjenigen Frauen, die bereits Mitte der 8. Klasse eine Berufsausbildung beginnen wollten, tatsächlich eine berufliche Grundbildung (EBA/EFZ: 70%; BMS1: 14%), während der Anteil bei den Brückenangeboten nur noch drei Prozent beträgt. Diese Ergebnisse verweisen darauf, dass Passungsprobleme insbesondere für junge Frauen zu beobachten sind, die anderthalb Jahre vor Schulaustritt beabsichtigen eine Berufsausbildung zu beginnen, diese Absicht jedoch nur über den Umweg eines Brückenangebots realisieren können. Dabei ist nicht auszuschließen, dass zumindest ein Teil der jungen Frauen ihre Ausbildungschancen über ein Brückenangebot verbessern möchte und diese Ausbildungs-

Abbildung 3

Bildungsabsicht und tatsächlicher Bildungserwerb (Anteile in Prozent)



Anmerkungen: Jungen (gesamt 663; Berufsausbildung: 439; Mittelschule: 158; Brückenangebot: 66);

Mädchen (gesamt 770; Berufsausbildung: 365; Mittelschule: 279; Brückenangebot: 126). Werte <5% nicht ausgewiesen.

alternative bewusst wählen. Nichtsdestotrotz verweisen die anteilmäßigen Unterschiede nach Geschlecht darauf, dass diese Bildungsoption von jungen Männern nicht in vergleichbarem Ausmaß genutzt wird.

Auch über Umwege zum Ziel

Im Längsschnitt betrachtet belegen unsere Ergebnisse, dass der überwiegenden Mehrheit der Jugendlichen eines Jahrgangs der Übergang in eine zertifizierende Ausbildung der Sekundarstufe II innerhalb von 15 Monaten nach Schulaustritt gelingt, dass aber Passungsprobleme direkt im Anschluss an die 9. Klasse insbesondere für junge Frauen zu beobachten sind. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass ein relativ hoher Anteil der Schüler/-innen des Schultyps mit erweiterten Anforderungen letztlich diejenige Ausbildungsform (berufs- bzw. allgemeinbildend) beginnt, die bereits Mitte der 8. Klasse angestrebt wurde. Hingegen ist bisher weitgehend ungeklärt, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sich Jugendliche anstelle der ursprünglich gewünschten Ausbildung für die nächstbeste Alternative entscheiden. Da lediglich die Ausbildungsrichtung, nicht aber der spezifische Ausbildungswunsch (bestimmte Berufslehre oder Mittelschule) mit der später tatsächlich begonnenen Ausbildung in Bezug gesetzt wurde, ist davon auszugehen, dass das Ausmaß von Nichtpassung zwischen Bildungswunsch und Wirklichkeit im vorliegenden Beitrag unterschätzt wird. Insgesamt machen die Ergebnisse deutlich, dass Passungsprobleme für einen nicht zu vernachlässigenden Anteil einer Schulabgangskohorte Teil des Übergangsprozesses in nachobligatorische

Bildungsgänge sind. Entsprechend sind Längsschnittdaten, welche Informationen sowohl zu Bildungsabsichten wie auch deren tatsächlichen Umsetzung enthalten, eine zentrale Voraussetzung zur Analyse des komplexen Phänomens von Passungsproblemen, die letztlich auch zu einem besseren Verständnis der Gründe beitragen, die zu Lehrvertragsauflösungen, Ausbildungsabbrüchen oder -wechseln führen, und die auch im Zusammenhang mit Analysen zu Berufswechseln beim Übergang in den Arbeitsmarkt relevant sind. ◀

Literatur

BECKER, R.; GLAUSER, D.: Geschlechtsspezifische Berufswünsche und Ausbildungsentscheidungen. In: HÄFELI, K.; NEUENSCHWANDER, M.; SCHUMANN, S. (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Wiesbaden 2015, S. 21–47

BUNDESAMT FÜR STATISTIK (BFS) (Hrsg.): Bildungsabschlüsse 2013. Neuchâtel 2014 – URL: <http://tinyurl.com/bfs-abschluesse2013> (Stand: 13.06.2016)

BUNDESAMT FÜR STATISTIK (BFS) (Hrsg.): Berufliche Grundbildung: Lehrverträge 2010–2014 (Daten: px-x-1502020100_103). Neuchâtel 2015 – URL: <http://tinyurl.com/bfs-lehrvertraege> (Stand: 13.06.2016)

GLAUSER, D.: Berufsausbildung oder Allgemeinbildung. Soziale Ungleichheiten beim Übergang in die Sekundarstufe II in der Schweiz. Wiesbaden 2015

GLAUSER, D.; BECKER, R.: VET or general education? Effects of regional opportunity structures on educational attainment in German-speaking Switzerland. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 8 (2016) 6 – DOI: 10.1186/s40461-016-0033-0

SCHWEIZERISCHE KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTOREN (EDK) (Hrsg.): Bildungssystem Schweiz – URL: www.edk.ch/dyn/16600.php (Stand: 13.06.2016)

Mismatch am Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding

Eine Analyse der Bedarfe und Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen



KERSTIN FINK

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Hochschule für angewandtes Management Erding



KATHARINA MICHEL

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Bildungsforschung der Hochschule für angewandtes Management Erding



FLORIAN KAINZ

Prof. Dr., Hochschule für angewandtes Management Erding

Im Beitrag werden die Ergebnisse einer Studie im Landkreis Erding vorgestellt, die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt einer wirtschafts-starken Region in den Blick nimmt. Dabei werden die Ursachen des Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage beleuchtet. Im Ergebnis zeigen sich Passungsprobleme zwischen den Bedarfen und Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen. Auf dieser Grundlage werden abschließend Lösungsansätze skizziert, die für Betriebe, die Kommunalverwaltung und Bildungsträger im Landkreis von Bedeutung sind.

Besetzungsprobleme im Landkreis Erding

Der Landkreis Erding ist eine prosperierende, ländlich strukturierte Wirtschaftsregion in Oberbayern. Die Schwerpunkte der Wirtschaft liegen im Handwerk und in Unternehmen des gewerblichen Mittelstands. Ein wichtiger regionaler Wirtschaftsfaktor ist der nahegelegene Flughafen München, aber auch die Tourismusbranche erlebt seit Jahren einen Boom¹. Das Gewerbesteueraufkommen stieg zwischen 2009 und 2013 von 34 Millionen Euro auf 59 Millionen Euro (vgl. Landesamt für Statistik 2014). Die Arbeitslosenquote lag nach Angaben der Arbeitsagentur im August 2015 bei nur zwei Prozent. Der wirtschaftliche Erfolg geht in der Region in zahlreichen Branchen mit einem Fachkräftemangel und einer rückläufigen Zahl an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern einher. Im August 2015 waren laut Arbeitsagentur noch knapp 200 Ausbildungsstellen unbesetzt.

Solche Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage stehen seit einiger Zeit vermehrt im Fokus der Forschung. MATTHES/ULRICH (2014, S. 5) unterscheiden drei »Problemtypen« auf dem Ausbildungsmarkt:

- **Versorgungsprobleme** (viele Bewerber/-innen – wenig Ausbildungsstellen),
- **Besetzungsprobleme** (viele Stellen – wenig potenzielle Bewerber/-innen) sowie
- **Passungsprobleme** (viele erfolglose Bewerber/-innen – viele unbesetzte Stellen).

Abbildung 1

Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/-innen im Landkreis Erding (August 2013–2015)



Quelle: Agentur für Arbeit (2015)

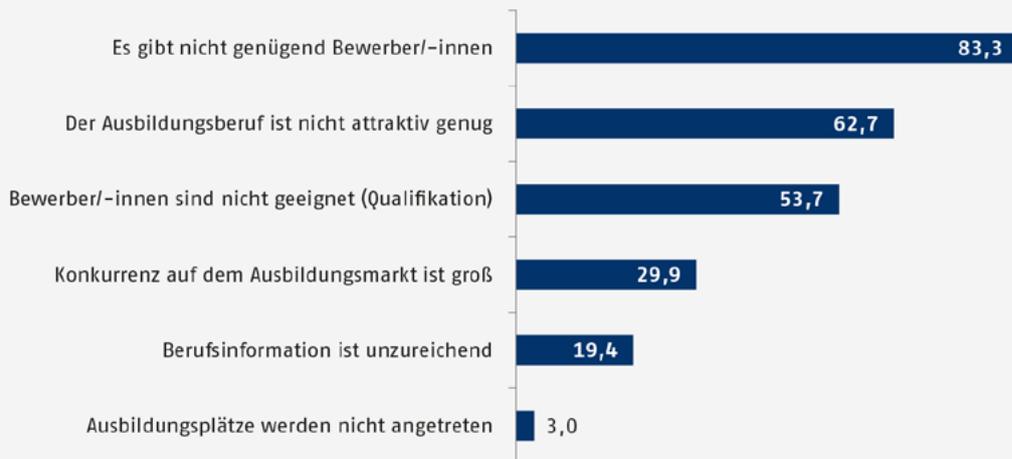
Der Ausbildungsmarkt im Landkreis Erding ist in erster Linie durch Besetzungsprobleme charakterisiert (vgl. Abb. 1).

Die Besetzungsprobleme werden von Passungsproblemen begleitet: Einige Bewerber/-innen finden trotz einer hohen Zahl an unbesetzten Stellen keine passende Ausbildung. Daraus folgt, dass für eine Verbesserung der regionalen Ausbildungssituation Passungsprobleme reduziert werden sollten, aber auch die Nachfrageseite stimuliert werden

¹ Im Jahr 2014 wurde mit insgesamt 1.058.688 Übernachtungen ein neuer Höchststand erreicht (vgl. Landesamt für Statistik 2014).

Abbildung 2

Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen bei Betrieben mit unbesetzten Stellen
(Anteile in Prozent)



n = 68 (nur Betriebe mit unbesetzten Stellen); Mehrfachantworten möglich

muss (z. B. durch besseres Ausbildungsmarketing). Um hier zielgerichtet vorgehen zu können, werden im Folgenden mögliche Ursachen für eine Diskrepanz von Angebot und Nachfrage beleuchtet.

Ursachen für eine Diskrepanz von Angebot und Nachfrage

Eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt kann vielfältige Ursachen haben. Besetzungsprobleme können durch demografische Faktoren oder ein verändertes Bildungs- und Berufswahlverhalten der Jugendlichen verursacht sein. Bei Passungsproblemen kommen verschiedene Formen des Mismatch infrage: Stimmen die Qualifikationen der Bewerber/-innen mit den Leistungsanforderungen der zu besetzenden Stellen nicht überein, liegt ein *Qualifikationsmismatch* vor. Ein misslungener Ausgleich von Angebot und Nachfrage kann aber auch durch einen *beruflichen Mismatch* verursacht sein, wenn die Ausbildungswünsche der Jugendlichen nicht mit dem Angebot auf dem Ausbildungsmarkt übereinstimmen (vgl. NIEDERALT 2004). In Betriebsbefragungen werden als Gründe für Besetzungsprobleme üblicherweise die mangelnde Eignung der Bewerber/-innen oder eine zu geringe Anzahl an Bewerbungen angegeben (vgl. DIHK 2015). Der BIBB-Ausbildungsmonitor zeigt zudem, dass der Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsstellen auch vom Informationsverhalten und von der Anspruchshaltung der Betriebe beeinflusst wird (vgl. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Um den Ursachen der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt auf den Grund zu gehen, hat die Hochschule für angewandtes Management in Kooperation mit dem Landkreis Erding die Bedarfe und Erwartungen von Ausbildungsbetrieben aus

Handwerk, Industrie und Handel untersucht.² Insgesamt wurden 301 Betriebe mithilfe eines standardisierten Fragebogens befragt.³ Davon waren 53 Prozent Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte), 37 Prozent kleine Betriebe (10–49 Beschäftigte), sechs Prozent mittlere Betriebe (50–249 Beschäftigte) und vier Prozent Großbetriebe. Am stärksten waren Handwerksbetriebe in der Stichprobe vertreten (36%), gefolgt vom Gastronomie- und Dienstleistungsbereich (13%) und dem Baugewerbe (12%). Um die Bedarfe der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen zu vergleichen, wurden insgesamt 649 Schüler/-innen⁴ zu ihren Ausbildungswünschen befragt: an zwei Realschulen im Landkreis Schüler/-innen der 8. und 9. Klasse (n = 332), an acht Mittelschulen Schüler/-innen der 9. Klasse (n = 317).

Beruflicher Mismatch und Mismatch der Erwartungen

Wie stellt sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt dar? Gut die Hälfte (52%) der befragten Betriebe gab an, bei der Besetzung von Stellen im letzten Ausbildungsjahr keine Probleme gehabt zu haben. 25 Prozent der Betriebe mussten länger

² Die Studie ist ein wissenschaftliches Projekt der Hochschule im Rahmen der »Initiative Bildungsregion«, bei der sich der Landkreis erfolgreich für den Titel »Bildungsregion Bayern« beworben hat.

³ Ausbildungsbetriebe wurden über den HWK-Lehrstellenatlas, die Jobbörse der Arbeitsagentur sowie über das Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben des Telefonbuchs »das Örtliche« ermittelt und über das Landratsamt angeschrieben.

⁴ Davon waren 35 Prozent männlich und 65 Prozent weiblich. Der Überhang an Schülerinnen ist dadurch zu erklären, dass die Befragung auch an einer Mädchenrealschule durchgeführt wurde.

Abbildung 3

Bereiche, in denen sich die Schüler/-innen »auf jeden Fall« eine Ausbildung/eine Berufstätigkeit vorstellen können (Angaben in Prozent)



n = 649; Mehrfachantworten möglich

nach Auszubildenden suchen. Bei 23 Prozent der Betriebe sind Stellen unbesetzt geblieben. Als Gründe für Besetzungsprobleme nennen die betroffenen Betriebe vor allem die mangelnde Anzahl an Bewerbungen, gefolgt von mangelnder Attraktivität des Ausbildungsberufs (vgl. Abb. 2). Etwas mehr als die Hälfte (54%) der Betriebe mit unbesetzten Stellen gab als Grund die mangelnde Eignung der Bewerber/-innen an. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem bundesweit gemessenen Wert; in einer Panelbefragung des BIBB aus dem Jahr 2014 lag dieser Anteil bei 75 Prozent (vgl. TROLTSCH 2015). Damit zeigt sich, dass ein »Qualifikationsmismatch« nicht das größte Problem im Landkreis ist. Bei den Besetzungsproblemen zeigen sich im Landkreis deutliche Unterschiede nach Branchen. Im August 2015 waren laut Statistik der Arbeitsagentur die meisten Ausbildungsstellen im Produktions- und Fertigungsbereich gemeldet (195). Davon waren 55 noch unbesetzt. Empirische Befunde weisen darauf hin, dass Besetzungsprobleme zunehmen, je stärker die regionale Ausbildungsstruktur vom Produktions- und Fertigungsbereich geprägt ist (vgl. MATTHES u. a. 2014, S. 3). Berufe in diesem Bereich werden von den Jugendlichen, insbesondere von Mädchen, nur wenig nachgefragt (ebd.). Dieses Problem zeigt sich auch im Landkreis Erding: Die Befragung der Jugendlichen ergab, dass für lediglich acht Prozent eine Ausbildung/ein Beruf in diesem Bereich attraktiv ist (vgl. Abb. 3).

Noch weniger beliebt ist nur noch der Bereich »Gastronomie, Verkauf, Service«. In dieser Branche herrscht im Landkreis (wie auch bundesweit) ein Mangel an Auszubildenden.⁵ In der vorliegenden Untersuchung mussten Betriebe aus dieser Branche fast doppelt so oft Vakanzen in Kauf nehmen wie der Durchschnitt. Insgesamt belegen die Daten, dass im Landkreis ein ausgeprägtes berufs- bzw. branchenspezifisches Besetzungsproblem besteht.

In der Studie konnte eine weitere, bislang noch wenig be-

achtete Form des Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt identifiziert werden: der Mismatch zwischen den Erwartungen der Ausbildungsbetriebe und den Erwartungen der Schüler/-innen. Die Ausbildungsbetriebe sollten angeben, welche Kompetenzen von Jugendlichen für eine Einstellung besonders wichtig sind. Den Schüler/-innen wurde die Frage gestellt »Was glaubst du, was den Betrieben bei der Wahl von Auszubildenden besonders wichtig ist?«. Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche die Erwartungen der Betriebe anders einschätzen (vgl. Abb. 4, S. 34).

Betriebe legen vor allem Wert auf die klassischen Arbeitstugenden »Leistungsbereitschaft und Disziplin«. Auch technisches und handwerkliches Geschick sowie Rechenfähigkeiten sind den Betrieben weitaus wichtiger, als die Schüler/-innen annehmen. Die Jugendlichen überschätzen insgesamt die Bedeutung formaler Voraussetzungen (Schulnoten) und auch die erwünschten Praxiserfahrungen und Kenntnisse über den Beruf. Die Betriebe legen tendenziell mehr Wert auf die Performanz der Auszubildenden »on the job« (Disziplin, Geschick, Rechenfähigkeiten). Möglicherweise resultiert ein Teil des »Qualifikationsmismatch« aus solchen unterschiedlichen Erwartungen und Einschätzungen. Um den Erwartungs-Mismatch zu verringern, könnten beispielsweise über die Berufsinformation an den Schulen die tatsächlichen Prioritäten der Betriebe stärker kommuniziert werden.

Ausbildungswahl und die Prioritätenfrage

In der Befragung gaben 75 Prozent aller Mittelschüler/-innen an, dass sie sich »auf jeden Fall« ausreichend über Ausbildungsangebote informiert fühlen. In diesem Ergebnis spiegeln sich die intensiven Bemühungen zur Berufsberatung an den Schulen im Landkreis wider. 53 Prozent der Schüler/-innen, die schon einen Plan für die Zeit nach dem Schulabschluss haben, möchten eine Ausbildung beginnen. 30 Prozent geben an, weiter die Schule besuchen zu wollen, um einen höheren Schulabschluss zu erwerben. 17 Prozent

⁵ Nach Daten der Arbeitsagentur kamen im August 2015 im Landkreis Erding auf 50 Stellen im Bereich Gastronomie, Hotellerie und Lebensmittelhandwerk nur 17 Bewerber/-innen; 26 Stellen blieben unbesetzt.

haben andere Pläne. Um mehr über die Prioritäten der Jugendlichen bei der Ausbildungswahl zu erfahren, wurden die drei wichtigsten Aspekte bei der Wahl einer Ausbildung/eines Berufs abgefragt. Ausbildungsinteressierte Jugendlichen und diejenigen, die weiter zur Schule gehen möchten, nennen zwar ähnliche Präferenzen, bewerten diese jedoch unterschiedlich (vgl. Abb. 5).

Abbildung 4
Kompetenzen, die Betriebe und Schüler/-innen für die Ausbildung als »sehr wichtig« erachten



n = 301 (Betriebe); n = 649 (Schüler/-innen); Mehrfachantworten möglich

Abbildung 5
Die wichtigsten Aspekte bei der Berufs-/Ausbildungswahl für Schüler/-innen



n = 649; es waren maximal drei Nennungen zulässig.

Schüler/-innen, die einen höheren Schulabschluss erwerben möchten, priorisieren Verdienst- und Karrieremöglichkeiten stärker als diejenigen, die in eine Ausbildung münden. Um mehr Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, könnte im Rahmen der Berufsinformation also vermehrt auf Karriere- und Verdienstmöglichkeiten (z. B. in der Industrie) hingewiesen werden.

Engagement der Betriebe bei der Stellenbesetzung

In der Studie wurde geprüft, ob sich auch betriebliche Faktoren identifizieren lassen, die beim Erfolg oder Nichterfolg der Stellenbesetzung eine Rolle spielen (vgl. Tabelle).

Die Daten zeigen, dass Betriebe mit Vakanzen

1. beim Schulabschluss niedrigere Anforderungen an die Bewerber/-innen stellen,
2. durchweg mehr Maßnahmen ergreifen, um Auszubildende zu gewinnen, und
3. Kanäle zur Rekrutierung von Auszubildenden durchweg intensiver nutzen als Betriebe ohne Vakanzen.

In einer Studie des BIBB stellte sich das Ergebnis umgekehrt da: Hier waren Betriebe mit unbesetzten Stellen anspruchsvoller im Hinblick auf die Qualifikation der Jugendlichen und weniger aktiv, z. B. hinsichtlich der Teilnahme an Ausbildungsmessen und an schulischen Veranstaltungen (vgl. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009). Die Ergebnisse für den Landkreis Erding sprechen gegen die These, dass die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen am Engagement der Betriebe liegen. Davon unberührt bleibt die Frage, wie effektiv und zielgruppengerecht die bislang genutzten Rekrutierungswege sind.

Neue Zielgruppen ansprechen

Die regionalen Besetzungsprobleme können im Ergebnis weder durch zu hohe Ansprüche noch durch ein mangelndes Informationsverhalten der Betriebe erklärt werden. Sowohl die Schulen als auch die Betriebe sind im Landkreis derzeit sehr aktiv in der Berufsinformation. Auch eine mangelnde Eignung der Bewerber/-innen ist nach Angaben der Betriebe nicht der wichtigste Grund für Besetzungsprobleme. Der Hauptgrund liegt vielmehr in der geringen Anzahl an Bewerbungen. Darüber hinaus konnten in der Analyse zwei relevante Formen des Mismatch auf dem regionalen Arbeitsmarkt identifiziert werden:

1. Ein *beruflicher bzw. branchenspezifischer Mismatch* (die Ausbildungswünsche der Jugendlichen entsprechen nicht den angebotenen Ausbildungsstellen),
2. ein *Mismatch der Erwartungen von Betrieben und Jugendlichen* im Hinblick auf ausbildungsrelevante Kompetenzen.

Tabelle

Merkmale von Betrieben mit und ohne Vakanzen (in Prozent)

	Betriebe ohne Vakanzen*	Betriebe mit Vakanzen
Schulabschluss , den Auszubildende i. d. R. mitbringen sollten		
Mittelschulabschluss	38,6	53,7
Mittelschulabschluss oder Mittlere Reife	28,8	16,4
Mittlere Reife oder Abitur	17,7	7,5
getroffene Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden		
Teilnahme berufsorientierende Veranstaltungen an Schulen	29,6	37,3
Teilnahme an Ausbildungsmessen	13,8	20,9
(verbessertes) Ausbildungsmarketing	11,2	17,9
Angebot Schülerpraktika	81,6	94,0
finanzielle/materielle Anreize	6,6	10,4
Kooperation mit Hochschulen	3,9	7,5
überregionale Suche nach Auszubildenden	15,8	34,4
Angebot von Zusatzqualifikationen	2,0	7,5
genutzte Kanäle zur Rekrutierung von Auszubildenden		
Agentur für Arbeit	40,0	74,6
Anzeigen in Printmedien	31,0	61,2
Branchenverbände/Arbeitgeberverbände	4,5	16,4
Direktwerbung in der Schule	26,5	29,9
Internet	32,3	46,3

n= 301; Mehrfachantworten möglich

* und ohne Probleme bei der Auszubildendensuche

Welche Lösungsansätze können vor dem Hintergrund der Ergebnisse für den Landkreis abgeleitet werden? Um Besetzungsprobleme zu mindern, müssen neue Zielgruppen für eine Ausbildung gewonnen werden. Die Zahl der Ausbildungsbewerber/-innen mit (Fach-)Hochschulreife ist im Landkreis tendenziell rückläufig und liegt weit unter dem bundesweiten Durchschnitt. So verfügten 2015 nach Angaben der Arbeitsagentur nur sieben Prozent der gemeldeten Bewerber/-innen im Landkreis über die (Fach-)Hochschulreife (bundesweit waren es 23 %). Es liegt also nahe, diese Gruppe in Zukunft noch stärker bei der Bewerbung von Ausbildungsstellen anzusprechen. Ein Ansatzpunkt könnte die stärkere Thematisierung von Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in aktuell unterbesetzten Bereichen wie der Industrie sein (vgl. Abb. 5). Um Passungsprobleme zu mindern, könnte die Berufsberatung an den Schulen noch gezielter auf Chancen und Möglichkeiten in den unterbesetzten Branchen hinweisen. Insbesondere Mädchen

haben im Landkreis noch ein sehr enges Spektrum bei der Ausbildungswahl. Nach Angaben der Arbeitsagentur verteilen sich die gemeldeten Bewerberinnen zu 57 Prozent auf die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe (vgl. Agentur für Arbeit 2015). Knapp ein Drittel der befragten Schülerinnen konnten sich aber eine Ausbildung im technischen Bereich »eventuell« vorstellen, wenn sie mehr darüber wüssten. Diese Schülerinnen wären durch eine gezieltere Berufsberatung gegebenenfalls für den aktuell unterbesetzten Bereich der Industrie zu gewinnen.

Die Ergebnisse sind nicht nur für die Betriebe, sondern auch für die Kommunalverwaltung und die Bildungsträger im Landkreis relevant. Im weiteren Projektverlauf soll mit Akteuren aus diesen drei Bereichen ein Dialog über Chancen und Herausforderungen des regionalen Ausbildungsmarktes initiiert werden. Ziel ist die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zur Reduzierung von Passungs- und Besetzungsproblemen im Landkreis Erding. ◀

Literatur

AGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Kreis Erding. August 2015. Nürnberg 2015

DIHK (Hrsg.): Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2015

GERICKE, N.; KRUPP, T.; TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben (BIBB Report 10/2009). Bonn 2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 25.05.2016)

LANDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.): Landkreis Erding. Eine Auswahl wichtiger statistischer Daten. München 2014

MATTHES, S. u.a.: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. BIBB 2014

NIEDERALT, M.: Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt a. M. 2004

TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015

TROLTSCH, K.; GERHARDS, C.; MOHR, S.: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als zukünftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes (BIBB-Report 19/2012). Bonn 2012 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2012_19_.pdf (Stand: 25.05.2016)

Passungsprobleme: Ausbildungsförderung und flexible Unterstützung im Regelsystem



FRANK NEISES

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung, Berufsorientierungsprogramm« im BIBB

Angesichts zunehmender Passungsprobleme werden im Beitrag Interessen unterschiedlicher Akteure und Logiken am Ausbildungsmarkt beschrieben. Mit dem Ziel, Betriebe und Jugendliche bei der Anbahnung und im Verlauf einer Ausbildung im Regelsystem besser zu unterstützen, werden Praxisansätze betrachtet, die auf die veränderten Herausforderungen reagieren. Daraus ergeben sich Anforderungen auf verschiedenen Ebenen sowie Prinzipien für einen gelingenden Interessenausgleich, die abschließend benannt werden.

Strukturelle Probleme bei Passung von Angebot und Nachfrage

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist gekennzeichnet durch zunehmende Passungsprobleme (vgl. MATTHES/ULRICH 2016): Immer häufiger scheint es zwischen den angebotenen Ausbildungsplätzen bzw. -berufen und den Kompetenzen und Neigungen der jungen Menschen nicht zu »passen«. Es drängt sich die Frage auf, ob diese Passung hergestellt werden kann oder hier reine Gesetzmäßigkeiten des Marktes wirken. Während es relativ viele Erkenntnisse zu den Risikogruppen und Selektionsprozessen bei den jungen Erwachsenen gibt, sind Risikomerkmale von Betrieben mit Besetzungsproblemen bislang wenig systematisch erforscht. Bekannt ist, dass die Besetzungsschwierigkeiten in bestimmten Betriebsformen häufiger anzutreffen sind, so bleibt beispielsweise bei Kleinstbetrieben (bis 19 Mitarbeitende) circa jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt (vgl. TROLTSCH 2015).

Bei der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen, die einen Wechsel oder Abbruch markieren können, variiert die Quote bei den Berufen zwischen knapp vier Prozent und über 50 Prozent. Hohe Lösungsquoten finden sich vor allem in den primären Dienstleistungen (in Bereichen wie Reinigen, Bewirten, Lagern oder Verkauf). Von den zehn Berufen, die die höchste Vertragslösungsquote aufweisen, haben fünf zugleich die größten Besetzungsschwierigkeiten (vgl. MATTHES/ULRICH 2016; Bundesinstitut für Berufsbildung 2015). Solche Ergebnisse deuten darauf hin, dass in bestimmten Branchen und Berufen von strukturellen Schwierigkeiten hinsichtlich Gestaltung und Rahmenbedingungen der Ausbildung auszugehen ist. Es kann sich aber auch um Probleme bei den Prozessen und Abläufen im einzelnen Ausbildungsbetrieb (Kommunikation, Ausbildungsinhalte etc.) handeln.

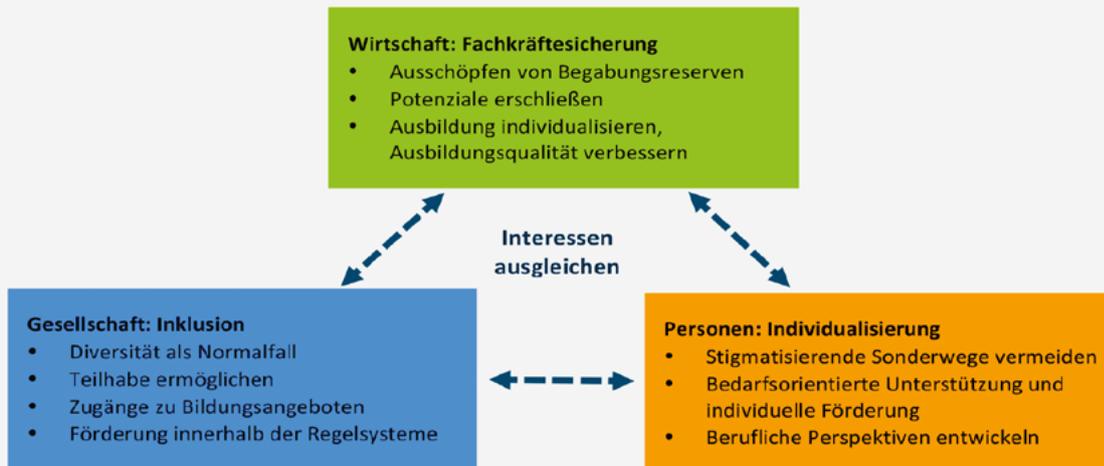
Aufgrund der lange Zeit vorherrschenden Versorgungsprobleme am Ausbildungsmarkt setzten in der Vergangenheit Instrumente zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf primär bei den jungen Erwachsenen an. Diejenigen, die im Wettbewerb um berufliche Chancen unterlagen, wurden mit Start des Benachteiligtenprogramms Anfang der 1980er-Jahre in Maßnahmen aufgefangen und gefördert. Vor allem nach der Wende in den 1990er-Jahren fand verstärkt eine Verdrängung leistungsschwächerer Jugendlicher in die Maßnahmen des Übergangs, auf Sonderwegen, statt. Dabei war die Rolle der Benachteiligtenförderung zwiespältig. Sie sollte Selektionsprozesse des deutschen Bildungssystems kompensieren, trug aber durch Defizitansätze und Sonderförderung selbst zu Stigmatisierungen und Ausgrenzung bei. Seit 2006 werden mit der Begründung fehlender Ausbildungsreife die Ursachen für die Ausbildungslosigkeit vieler junger Erwachsener individualisiert und pädagogisiert (vgl. ENGGREUBER 2013). Diese einseitige Betrachtungsweise wird der Komplexität eines marktbasierenden Ausbildungssystems nicht gerecht. Die Folge ist, dass Gestaltungsmöglichkeiten und Lösungsansätze, die zum Gelingen von Ausbildung beitragen könnten, nicht zum Tragen kommen.

Gesellschaftliche und ökonomische Einflussfaktoren

Inzwischen kommt mehr Bewegung in die Aktivitäten am Übergang Schule – Beruf. Ursächlich dafür sind folgende Faktoren und Entwicklungen:

1. **Fachkräftesicherung:** Die demografische Entwicklung führt dazu, dass auch die Wirtschaft verstärkt die Vergeudung volkswirtschaftlicher Potenziale wahrnimmt und eine Reduzierung von »Warteschleifen« und des »Übergangsbereichs« fordert.

Abbildung 1
Gestaltung beruflicher (Aus-)Bildung



- Inklusion:** Die Inklusionsdebatte berührt Haltungen und Werte in einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft. Bezogen auf das hier beschriebene Feld betrifft dies die Zugänge und Teilhabe an Angeboten der beruflichen Bildung: weniger Sonderförderung, mehr Unterstützung in Regelsystemen.
- Individualisierung:** Bildungsexperten fordern eine »Pädagogik der Vielfalt« und betonen damit die Heterogenität der jungen Erwachsenen, die eine individuellere Förderung impliziert. Diversität ist die bestehende Normalität, auf die sich Bildung mit ihren Angeboten einstellen muss.

Die Gestaltung beruflicher Bildung und Ausbildung findet in der Wechselbeziehung von Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum statt (vgl. Abb. 1). Vor dem Hintergrund der beschriebenen aktuellen Einflussfaktoren stehen die Zeichen gut, die verschiedenen Interessen in Bezug auf Fachkräftesicherung, Inklusion und Individualisierung in einen Ausgleich zu bringen, da die Ziele in die gleiche Richtung weisen. Das Verharren im Spannungsfeld widersprüchlicher Interessen könnte überwunden werden.

Prinzipien zur Förderung innerhalb des Ausbildungssystems

Nicht zuletzt im Sinne dieses Interessenausgleichs sind in den letzten Jahren Fördermaßnahmen und Instrumente verstärkt auf die Regelsysteme (reguläre Ausbildung) hin ausgerichtet worden. Gleichzeitig wurden vermehrt die Potenziale von jungen Erwachsenen, statt deren Defizite, in den Blick genommen. Hierfür stehen verschiedene Landesinitiativen oder Projekte, wie sie bspw. im Rahmen des BIBB-Modellversuchs »Heterogenität als Chance« gefördert wurden (vgl. Infokasten).

All diese Ansätze verfolgen das Ziel, nicht ausschließlich an der Förderung der jungen Menschen anzusetzen, sondern alle beteiligten Partner, insbesondere die Betriebe, gleichermaßen zu unterstützen, damit die Ausbildung gelingt. Es geht hier um die Schaffung passender Rahmenbedingungen und eine förderliche Gestaltung der Ausbildung sowie die Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen im konkreten Fall. Problemstellungen sollen innerhalb des Systems der dualen Ausbildung gelöst werden und mehr junge Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen sollen die Möglichkeit auf eine reguläre Ausbildung erhalten. Dafür sind keine Zielgruppendefinitionen erforderlich, vielmehr gilt dies für alle jungen Erwachsenen, denen Zugänge verwehrt bleiben.

Praxisansätze auf Bundes- und Länderebene

BIBB-Modellversuche: »Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung«

17 Modellversuche beschäftigten sich mit der Frage, wie insbesondere KMU bei der Ausbildung unterstützt werden können. Aus dem Projekt »Mehrwert Fachkraft« hat sich z. B. bei der ejsa Bayern in Kooperation mit dem Landesverband Bayerischer Bauinnungen und der BA-Regionaldirektion Bayern eine branchenbezogene Assistierte Ausbildung »AsA Bau« für Bayern entwickelt. www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4928.php

Länderinitiativen

- Assistierte Ausbildung – »carpo« (Baden-Württemberg) www.carpo-esf.de
- Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule »QuABB« (Hessen) www.quabb-hessen.de
- Ausbildung jetzt (Saarland) www.saarland.de/457.htm
- Vorrang für duale Ausbildung (Sachsen) www.sab.sachsen.de/öffentliche-kunden/förderprogramme/vorrang-duale-berufsausbildung.jsp
- Zukunftschance Assistierte Ausbildung (Sachsen-Anhalt) www.ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/assistierte-ausbildung/

Alle Links: Stand 25.05.2016

Den Ansätzen sind bestimmte Prinzipien gemeinsam:

Normalitätsprinzip: Es handelt sich um eine reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt (Vertrag, Vergütung etc.), nicht um Sonderwege. Möglich gemacht wird die Ausbildung durch die Dienstleistung eines Bildungsanbieters.

Dienstleistungsprinzip: Diese Unterstützung richtet sich sowohl an die jungen Erwachsenen als auch an die Betriebe oder weitere Akteure (z. B. Berufsschule, Überbetriebliche Bildungseinrichtungen). Sie besteht aus einem breiten Unterstützungsangebot, bei dem Standards der Beratung eingehalten und eine hohe Fachlichkeit (z. B. durch kollegiale Fallberatung) sichergestellt werden.

Individualisierungsprinzip: Die Dienstleistungen erfolgen individuell an den Bedarfen der Beteiligten und am jeweiligen Fall orientiert, nicht nach bestimmten Standards oder Schemata. Sie begleiten dynamische, prozesshafte Entwicklungen wie auch punktuelle Krisen (vgl. LIPPEGAUS-GRÜNAU 2014).

Auf welcher unterschiedlichen Ebenen diese inklusiv ausgerichteten Aspekte stattfinden, verdeutlicht Abbildung 2. Neben der pädagogischen Praxis geht es um die Entwicklung inklusiver Kulturen und Strukturen.

Jeder Fall ist anders

Die Berichte aus den benannten Praxisansätzen sind so heterogen wie Personen und Betriebe, die begleitet werden: Häufig müssen Formen gefunden werden, damit Unterstützungen, z. B. die Sprachförderung oder das Begleiten bei psychosozialen Problemen, in die Ausbildung eingebettet werden können. Dabei werden Rahmenbedingungen und Abläufe so angepasst, dass eine Ausbildung dennoch möglich ist. Es gilt z. B.

- Konflikte oder Missverständnisse zu moderieren,
- Lernvoraussetzungen zu verbessern oder Lernortkooperationen zu intensivieren,
- die betriebliche Sozialisation zu stärken oder Konzepte des »Onboarding« umzusetzen.

Bei all diesen Themen ist die Einbettung in den Betriebsablauf und die Strukturierung der Ausbildung von großer Bedeutung. Gerade kleine und mittlere sowie produktionsorientierte Betriebe verfügen, im Gegensatz zu großen und eher investitionsorientierten Unternehmen, häufig nicht über die Ressourcen, sich verstärkt um solche Aspekte zu kümmern. In jedem Fall ist eine starke, verlässliche Bindung der Ausbildungsbegleitung (Coaching) zu den Akteuren (in erster Linie Auszubildende, Ausbilder/-in und Lehrkraft) nötig. Die Dienstleistung muss sich auf die jeweilige Ausbildungs- und Entwicklungsphase einstellen und die Begleitung entsprechend flexibel anpassen.

Durch die Ausgestaltung einer in diesem Sinne bedarfsorientierten Dienstleistung hat das Modell »carpo« in

Baden-Württemberg, das als das Vorläufermodell der seit Mitte 2015 bundesweit in den Förderkatalog des SGB III aufgenommenen eingeführten Assistierten Ausbildung gilt, beachtliche Erfolge erzielen können. Im Durchschnitt konnten schon nach der individualisierten Ausbildungsvorbereitung 75 Prozent der Teilnehmenden in eine reguläre Ausbildung vermittelt werden.¹ Jeder sechste Betrieb gab an, die Lehrstelle neu oder zusätzlich anzubieten und drei von vier Betrieben nannten das Betreuungsangebot durch »carpo« ausschlaggebend für ihr Engagement. Die konsequente Ausrichtung der Förderung in der regulären Ausbildung setzt Wachstumsimpulse für den betrieblichen Ausbildungsmarkt (vgl. NUGLISCH 2011). Schaut man sich sowohl die in Untersuchungen genannten Gründe für die vorzeitigen Lösungen von Verträgen als auch die Praxisberichte an, so werden Konflikte oder Kommunikationsprobleme sowie falsche Vorstellungen und Erwartungen an die Ausbildung am häufigsten als Problembereiche genannt. Die carpo-Fachkräfte verstehen sich in dem Begleitungsprozess als »Moderatoren von Ausbildungsverhältnissen«.

Passungsprobleme überwinden – Interessenausgleich herstellen

Der Wandel weg von standardisierten Sondermaßnahmen hin zu flexiblen Unterstützungsangeboten im Regelsystem zeichnet sich aus durch:

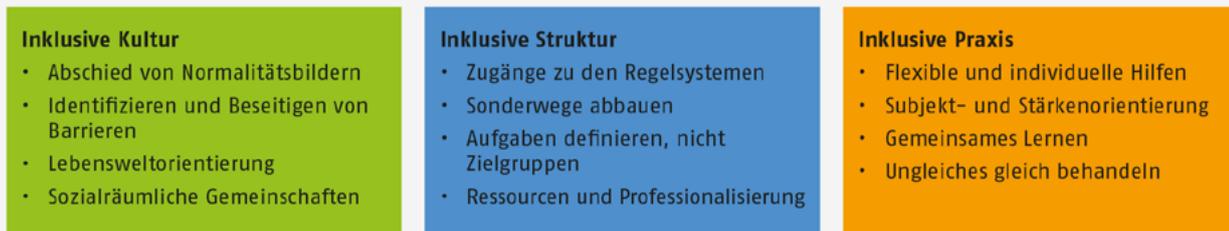
- individualisierte, flexibel gestaltbare Unterstützungsleistungen vor und während der Ausbildung,
- Dienstleistungen, die sich durch die Wünsche und Bedürfnisse der Ratsuchenden definieren und die Ausbildungsverhältnisse moderieren,
- hochqualifiziertes Personal, das verlässliche, intensive Beziehungsarbeit zu allen Seiten leistet und Kontinuität vor Ort sichert,
- Integration betrieblicher Phasen oder Praktika in der Ausbildungsvorbereitung, die starke Instrumente für eine nachhaltige Anbahnung von Ausbildung darstellen.

Neben der Unterstützung einzelner Personen gilt es, vermehrt Rahmenbedingungen und Strukturen von Ausbildungsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Auf diese Weise können die ökonomischen Verwertungsinteressen der Wirtschaft mit den inklusiven, Teilhabe sichernden gesellschaftlichen Interessen sowie den persönlichen Neigungen der jungen Menschen in Einklang gebracht werden. Es könnte gelingen, Ausbildung inklusiver zu gestalten, der Passungsproblematik entgegenzuwirken und gleichzeitig die Zugänge für Unversorgte zu verbessern. Damit sind Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen verbunden.

¹ In carpo waren über 90 Prozent der Teilnehmenden Altbewerber/-innen, jeder/-r Fünfte hatte über fünf Jahre vorher keine Ausbildung gefunden, jeder/-r zweite Teilnehmende hatte einen Migrationshintergrund und jeder/-r vierte ein Kind.

Abbildung 2

Inklusion – Indikatoren für die berufliche Bildung



(vgl. REICH 2012, S. 159ff.; BOBAN/HINZ 2003)

Gesellschaft (Politik, Verwaltung, Bildungsorganisationen)

In den Angebotsausschreibungen sollte die Unterstützung vor allem von Kleinstbetrieben und KMU einen größeren Anteil einnehmen. Weiterhin wäre ein möglichst großer Freiraum für die fallgerechte Ausgestaltung der Angebote wichtig. Der Zugang zu den Maßnahmen ist nicht an zu engen Förderkriterien zu definieren. Nach KOCH/BOJANOWSKI (2013) reicht es aus, als Zugangskriterium bei den Jugendlichen zu den Angeboten der Berufsbildung die »Unversorgtheit im Bildungswesen oder dem Ausbildungsmarkt« festzuhalten. Statt sich an Defizitbeschreibungen von Personen abzuarbeiten, sollten in den Fachkonzepten das Angebotsspektrum und deren Qualität sowie die Anforderungen an das Personal ausgearbeitet werden. Dabei sind die pädagogischen Fachkräfte entscheidend für die Umsetzung (z. B. in der Beratung, der Mediation oder der individuellen Förderung). Letztlich müssen bei der Vergabe von Aufträgen im Bereich sozialer Dienstleistungen diese Qualitätsaspekte als Kriterien stärker berücksichtigt und Kontinuität gewährleistet werden.

Bildungsanbieter müssen sich vermehrt als Dienstleister für die beteiligten Ausbildungsakteure verstehen, die Fachkräfte verstärkt ein Selbstverständnis als Moderatoren von Ausbildungsverhältnissen entwickeln.

Auch berufliche Schulen müssen sich verstärkt auf die Heterogenität der Lernenden einstellen, individuelle Förderung bzw. Förderung in kleinen Gruppen gestalten und die Qualität von Unterricht verbessern.

Wirtschaft (Unternehmen, Kammern, Branchenverbände, Gewerkschaften)

Aufseiten der Betriebe steht die Verbesserung der Qualität der Ausbildung, die stärkere Ausrichtung der Ausbildungsgestaltung am Subjekt sowie die Qualifizierung des ausbildenden Personals im Mittelpunkt, um den Anforderungen des Marktes und der gesellschaftlichen Vielfalt gerecht zu werden. Kooperative Ausbildungsmodelle und Dienstleistungen Dritter können Ausbildungserfolge sichern und Potenziale erschließen und damit die Ausbildungsbereitschaft und das Ausbildungsengagement erhöhen. Branchenverbände, Kammern und Gewerkschaften stehen vor der Anforderung, sich aktiv in die Unterstützung der Betriebe einzubringen, sei es durch Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, zur Fortbildung des ausbildenden Personals oder als Bildungsanbieter. Darüber hinaus müssen Betriebe besser über die Angebote und Instrumente informiert und für diese aufgeschlossen werden. ◀

Literatur

BOBAN, I.; HINZ, A.: Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle/Saale 2003

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Ausbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015

ENGRUBER, R.: Ist die duale Ausbildung das Modell der Zukunft? In: Dreizehn – Zeitschrift für Jugendsozialarbeit (2013) 9, S. 33–36

KOCH, M.; BOJANOWSKI, A.: Deklassierende Dispositive. Zur kulturgeschichtlichen Dimension des zeitgenössischen Übergangsgeschehens. In: MAIER, M.; VOGEL, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule–Beruf. Wiesbaden 2013, S. 49–68

LIPPEGAUS-GRÜNAU, P.: Ausbildung für alle. Die Assistierte Ausbildung bietet Chancen für eine inklusive berufliche Bildung. In: Die Politische Meinung (2014) 525, S. 74–78

MATTHES, S.; ULRICH, J. G. u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn 2016

NUGLISCH, R.: Normalität statt Maßnahme. Assistierte Ausbildung für chancenarme junge Menschen. In: Konrad-Adenauer-Stiftung: Aufstieg durch (Aus-)Bildung. Der schwierige Weg zum Azubi. St. Augustin, Berlin 2011, S. 239–249

REICH, K.: Inklusion und Bildungsgerechtigkeit: Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule. Weinheim, Basel 2012

TROLTSCH, K.: Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn 2015

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte

Innovative Rekrutierungsstrategien der Deutschen Bahn

KATRIN SÜNDERHAUF

Dipl.-Psych., Leiterin Grundsätze Schülerrecruiting und Recruiting Schüler und Fachkräfte Region Ost der Deutschen Bahn, Berlin

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen ist angesichts sinkender Bewerberzahlen für die Deutsche Bahn als einer der größten Ausbilder Deutschlands eine bedeutende Herausforderung. Im Beitrag werden die vielfältigen Maßnahmen vorgestellt, mit denen es dem Konzern gelingt, Auszubildende zu gewinnen.

Herausforderungen beim Wettbewerb um Auszubildende

2016 stellt die Deutsche Bahn (DB) rund 3.600 Nachwuchskräfte ein. Für Schulabgänger/-innen gibt es ca. 3.250 Ausbildungsplätze und ca. 350 duale Studienplätze. Insgesamt erlernen im Konzern rund 11.000 Nachwuchskräfte einen von 50 Berufen wie z. B. Elektroniker/-in, Fahrdienstleiter/-in, Gleisbauer/-in, IT-Systemkauffrau/-mann, Lokführer/-in, Koch/Köchin, Kauffrau/-mann für Verkehrsservice oder Elektroniker/-in für Betriebstechnik.

Durch den demografisch bedingten Rückgang an Schulabgängerinnen und Schulabgängern und eine wachsende Studierneigung wird es selbst für einen der größten Ausbilder Deutschlands schwieriger, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Die DB erhält zwar jährlich ca. 70.000 Bewerbungen für diese Ausbildungsplätze, aber die Verteilung der Bewerber/-innen auf die regional verstreuten Vakanzen oder die weniger bekannten Berufe ist nichtsdestotrotz eine Herausforderung. Fehlende Passgenauigkeit aufgrund unkonkreter Vorstellungen vom Beruf und mangelnde Qualität der Bewerbungen stellen die größten Schwierigkeiten im Recruiting dar. Zudem gibt es regionale Unterschiede: Im Süden und Westen ist die Konkurrenz um die Schulabgänger/-innen größer.

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte geht es nicht nur darum, die passenden Talente zu entdecken, sondern das Augenmerk der Jugendlichen auch auf die oftmals nicht so bekannten Berufe wie Fahrdienstleiter/-in und Kaufrau/-mann für Verkehrsservice zu lenken. Zudem soll ihr Interesse für Service- und Gastronomieberufe sowie vermeintlich körperlich anstrengende Tätigkeiten geweckt werden. Meist haben die Schüler/-innen keine realistischen Informationen über die Ausbildungsinhalte.

Personalmarketing und Recruiting – Talent Acquisition als 360-Grad-Ansatz

Ihre Rekrutierungsmaßnahmen richtet die DB an den Lebenswelten der Jugendlichen aus. Sowohl was den allgemeinen Medienkonsum als auch was die aktive Suche nach Arbeitgeberinformationen angeht: Nach Erkenntnissen der DB-Marktforschung spielen Print-Medien bei der jüngeren Zielgruppe eine untergeordnete Rolle. Der Online-Konsum dominiert, Fernsehen wird zunehmend vom Online-Bewegtbild verdrängt. Über Social Media, Out-of-home-Werbung und Online-Werbung werden Schüler/-innen direkt in ihrer Lebenswelt erreicht. Zudem ist bekannt, dass bei der Entscheidungsfindung für die Jugendlichen das persönliche Umfeld (insbesondere die Eltern) eine wichtige Rolle spielt (vgl. Vodafone Stiftung 2014).

2016 hat die DB daher erstmals auch Eltern gezielt angesprochen. Anzeigenmotive mit ratlos schauenden Jugendlichen und Texten wie »Ist der Berufseinstieg Ihres Sohnes/Ihrer Tochter auch so durchdacht?« weisen auf die Karriereseite der DB hin. Eltern sollen so in die Lage versetzt werden, ihren Kindern bei einer der wichtigsten Entscheidungen im Leben zu helfen. Die Marketingkampagne ist sowohl auf Deutsch als auch auf Türkisch, Russisch und Polnisch über Print, Online und Hörfunk präsent.

Auf der Karriereseite der DB finden sich alle für die Zielgruppen relevanten Informationen, z. B. zu den 50 verschiedenen Berufsausbildungen oder den aktuell verfügbaren Jobs sowie zum Arbeitgeber Deutsche Bahn. Die DB verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz der Personalgewinnung, um permanent an den Zielgruppen dranzubleiben. Das Credo heißt »always on«. Die Aktivitäten werden zudem ständig weiterentwickelt und an die Veränderungen am Arbeitsmarkt angepasst. Ein Beispiel dafür ist die Nutzung von Virtual-Reality-Brillen, um über die Berufe noch direkter informieren zu können. Diese Technologie kommt seit 2015 auf Messen und Events der DB zum Einsatz und zieht viele Jugendliche an, die sich von der DB als innovativen Arbeitgeber überzeugen lassen. Damit reagiert die DB auf das Interesse der jüngeren Zielgruppe an Information mit gleichzeitig hohem Unterhaltungswert mit einer State-of-the-art-Technologie.

Kommunikation auf allen Kanälen

Für die junge Zielgruppe der Schüler/-innen und Hochschulabsolventinnen und -absolventen konnte die DB ihre digitalen Angebote erfolgreich ausbauen: Das Karriereportal der DB hatte im letzten Jahr rund vier Millionen Besuche. Der Facebook-Kanal zählt rund 159.000 Fans, der Twitter-Kanal über 12.600 Follower. Ansprechende Social-Media- und Internet-Auftritte sind in Zeiten von »always on« unverzichtbar.

Wollen potenzielle Bewerber/-innen genauer wissen, wie ihr künftiger Arbeitsplatz aussieht oder wer ihre Kolleginnen und Kollegen sein werden, ist der Blog *DB-Unplugged.de* interessant. Der Blog ermöglicht eine Peer-to-peer-Kommunikation von Azubis zu Schülerinnen und Schülern. In selbst verfassten Blogeinträgen berichten Azubis über ihren Alltag während der Ausbildung. Das Besondere ist, dass der Blog mit Spotify und Playlisten verbunden ist. Das bringt Information mit Musik zusammen und rundet die Eindrücke emotional ab.

Mit dem *Job-Profiler* auf der DB-Karriereseite können die Jugendlichen testen, welcher Beruf zu ihnen passt. Auch das ist eine neue Strategie: Den jungen Menschen erst einmal über die eigene Plattform Orientierung in der Arbeitswelt zu geben, ist erfolgreicher, als »nur« eine Stellenausschreibung zu schalten und zu hoffen, dass sie gefunden wird.

Die digitalen Informationsangebote werden durch *persönliche Anspracheformate* ergänzt. Auf Inhouse-Events »Backstage DB« vermittelt die DB ein realistisches Bild vom Unternehmen, das aktive Mitarbeiter/-innen durch Einblicke in ihren Arbeitsalltag transportieren. Durch Schülerpraktika können Jugendliche frühzeitig (ab der 7., 8. oder 9. Klasse) mit der DB als potenziellem Arbeitgeber in Kontakt kommen. Im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen können auch eher unbekannt Berufe vorgestellt und Karrieremöglichkeiten bei der DB aufgezeigt werden. Die *Schulkooperationen* – derzeit unterhält die DB ca. 300 bundesweit – werden von sogenannten Schulpatinnen und -paten gepflegt. Dabei handelt es sich meist um Fach- und Führungskräfte, die in Gesprächsrunden, Vorträgen und bei Kaminabenden aus ihrer Praxis berichten und so einen realistischen Einblick in den Unternehmensalltag geben.

Zum ganzheitlichen Ansatz der DB gehören auch *Talent-Relationship-Maßnahmen*, die schon früh auf eine Bindung von passenden Kandidatinnen und Kandidaten und Unternehmen setzen. Das DB KarriereNetzwerk ist eine Onlineplattform, auf der Jugendliche, die die DB auf Messen, im Rahmen von Inhouse-Events oder bei Schülerpraktika kennengelernt haben, zum Unternehmen, insbesondere den sogenannten Talent-Relationship-Managerinnen und -Managern Kontakt halten können. Es werden Chats, Videos, Erfahrungsberichte geteilt und Exkursionen in das Unter-

nehmen angeboten. Ein besonderer Service ist, dass alle auf dieser Plattform registrierten Schüler/-innen in dem Jahr, in dem sie die Schule abschließen, eine individuelle, telefonische Beratung zum Berufswunsch und den Einstiegsmöglichkeiten erhalten. Die DB geht dafür auf die Interessentinnen und Interessenten zu.

Gleiche Chancen für alle

Jede/-r, die oder der sich bei der Deutschen Bahn als Azubi oder für ein duales Studium bewirbt, wird zu einem Onlinetest eingeladen. Alle bekommen die gleichen Chancen, egal wie die Schulnoten ausgefallen sind. Es kommt darauf an, ob die individuellen Kompetenzen zum gewünschten Ausbildungsberuf passen. Getestet werden persönliche Fähigkeiten, wie zum Beispiel Gewissenhaftigkeit, Kritikfähigkeit oder Motivation, genauso wie Mathematik- und Deutschkenntnisse oder räumliches Vorstellungsvermögen. Je nach Wunschberuf dauert der Onlinetest zwischen 50 und 125 Minuten.

Interessentinnen und Interessenten, die den Onlinetest gemeistert haben, erhalten in einem Informationsgespräch detaillierte Informationen zum Beruf, für den sie sich beworben haben. Die Motivation für und die Vorstellung vom Job stehen dabei im Vordergrund. Im abschließenden Vorstellungsgespräch stehen die Vermittlung der beruflichen Inhalte, die Klärung der Passung zwischen den Fähigkeiten und den Anforderungen sowie die Motivation der Jugendlichen im Mittelpunkt.

Adressatenbezogene Maßnahmen gezielt weiterentwickeln

Die enge Verzahnung von strategischen Personalmarketingmaßnahmen und Recruiting sichert der DB immer mehr passende Bewerbungen für die angebotenen Ausbildungsplätze. Als zielgruppengerecht und erfolgreich hat sich die Ansprache der Jugendlichen über digitale Kanäle und die Einbindung der wichtigsten Stakeholder, der Eltern, erwiesen. Um sich auch künftig als Arbeitgeber bei den Jugendlichen nachhaltig zu verankern, wird die DB ihre Rekrutierungsmaßnahmen in diesem Sinne kontinuierlich weiterentwickeln. ◀

Links

www.deutschebahn.com/jobprofiler
<http://db-unplugged.de/>
www.deutschebahn.com/karriere
 (Stand: 20.06.2016)

Literatur

VODAFONE STIFTUNG DEUTSCHLAND: Schule, und dann? Düsseldorf 2014 – URL: www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/VSD-ALLENSBACH-2014-WEB.pdf (Stand: 20.06.2016)

Junge Flüchtlinge ausbilden – Ein Projekt der IHK Schwaben

ANNA BERGMAIR

Projektkoordinatorin im Fachbereich
Ausbildung der Industrie- und Handels-
kammer Schwaben, Augsburg

Am Wirtschaftsstandort Schwaben haben Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, ihre noch offenen Lehrstellen zu besetzen. Der Zustrom von Flüchtlingen nach Deutschland kann eine Chance für die Unternehmen sein, um den Fachkräftebedarf sicherzustellen. Im Dezember 2014 startete die Industrie- und Handelskammer Schwaben das Projekt »Junge Flüchtlinge in Ausbildung«. Ziel ist es, geflüchtete junge Menschen in Praktika und Ausbildung zu vermitteln und eng zu begleiten. Erste Erfahrungen aus dem Projekt werden im Beitrag vorgestellt.

Zielsetzung und Vorgehen

Das Projekt richtet sich überwiegend an Flüchtlinge, die sich im zweiten Jahr der Berufsintegrationsklassen an schwäbischen Berufsschulen befinden. Zu Beginn eines jeden Schuljahrs besuchen Projektmitarbeiter/-innen der IHK die Klassen. Nach Gesprächen mit jeder Schülerin und jedem Schüler werden Profile erstellt, welche die Grundlage für die passgenaue Vermittlung in Praktika und Ausbildung darstellen. Gleichzeitig wird den Schülerinnen und Schülern ein kurzer Einblick in verschiedene Berufsgruppen gewährt.

Das Engagement der Unternehmen ist sehr hoch. 230 Unternehmen beteiligen sich aktuell an dem Projekt, die Zahl steigt konstant. Zum Ausbildungsstart im September 2015 wurden im Projekt insgesamt 60 Flüchtlinge in Bayerisch-Schwaben in Ausbildung vermittelt.

Aussagen über hohe Abbruchquoten von Flüchtlingen können nicht bestätigt werden. Gerade mal acht Auszubildende haben ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst, was einer Quote von 13 Prozent entspricht. Dabei ist zu betonen, dass die Abbrüche alle durch die Auszubildenden erfolgten. In keinem Fall wurde der Vertrag seitens des Unternehmens gelöst.

Die Ausbildung geflüchteter Menschen in deutschen Unternehmen stellt alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen. Diese zu kennen, und Schwierigkeiten im Einzelfall rechtzeitig zu erkennen ist hilfreich, um möglichen Abbrüchen früh entgegenwirken zu können.

Herausforderungen bei der Ausbildung von Flüchtlingen

Die größte Herausforderung in der Ausbildung junger Geflüchteter liegt in der hohen psychischen Belastung, der die Auszubildenden oftmals ausgesetzt sind. Diese kann durch Traumatisierungen oder auch in der Sorge um die Familie im Heimatland begründet sein. Hinzu kommt die Ungewissheit über den Aufenthaltsrechtlichen Status bzw. den Ausgang des Asylverfahrens (vgl. zu den fluchtbedingten Herausforderungen ANDERSON 2016).

Eine Ausbildungsstelle kann sich in dieser Situation positiv auswirken, da sie einen strukturierten Tagesablauf ermöglicht und eine Perspektive in Deutschland geboten wird. Zudem sind für die Zeit der Ausbildung die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Bleiberecht gegeben.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Wohnsituation der Auszubildenden. Der Ausbildungsbeginn fällt altersbedingt oftmals mit dem Auszug aus der Jugendhilfeeinrichtung zusammen, der in der Regel bei Vollendung des 18. Lebensjahrs erfolgt. Die jungen Menschen müssen die geschützte Umgebung verlassen und in eine Gemeinschaftsunterkunft ziehen. Diese schränkt eine ungestörte Schlaf- und Lernatmosphäre stark ein und wirkt sich entsprechend auf die Leistungen in Schule und Betrieb aus.

Insbesondere die Leistungen, die die Jugendlichen in der Berufsschule erbringen müssen, sind zu Beginn der Ausbildung kaum zu erfüllen. Sehen die jungen Flüchtlinge keine Unterstützungsmöglichkeiten, geben sie auf.

Maßnahmen für die erfolgreiche Ausbildung von Flüchtlingen

Eine früh einsetzende Unterstützung ist daher äußerst relevant. Dies erfordert von Beginn an einen engen Kontakt zu den Auszubildenden. Projektmitarbeiter/-innen der IHK Schwaben begleiten die Jugendlichen als sogenannte »Kümmerer« (vgl. Infokasten) im Anschluss an die Vermittlung in die Unternehmen für die Dauer der Ausbildung. Durch regelmäßig stattfindende Deutschkurse haben die Auszubildenden die Möglichkeit, sich sowohl mit anderen Flüchtlingen in Ausbildung als auch mit Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auszutauschen. Die Kurse sollten für die Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb aus schnell erreichbar sein, was im Hinblick auf die Größe des Regierungsbezirks Schwaben trotz unterschiedlicher Unterrichtsorte nicht für alle Auszubildenden ermöglicht werden kann. Bei der Durchführung der Kurse kooperiert die IHK Schwaben mit schwäbischen Berufsschulen. Neben dem Präsenzunterricht können die Auszubildenden auch einen Online-Deutschkurs nutzen. Dieser ist auf Basis eines Einstufungstests individuell auf das bestehende Sprachniveau der Auszubildenden abgestimmt. Allerdings scheitert die Nutzung häufig aufgrund mangelnder IT-Ausstattung in den Gemeinschaftsunterkünften. Ein darüber hinausgehender individueller Förderbedarf wird durch Nachhilfestunden sowie sozialpädagogische Betreuung gedeckt. Durch diese Angebote erhalten die jungen Geflüchteten insbesondere auch fachliche Unterstützung in der Berufsschule, wie beispielsweise in Mathematik. Die Kümmerer sind im Fall von Problemen der erste Ansprechpartner für die Jugendlichen, übergeben dann aber die weitergehende Betreuung an die Kooperationspartner, die als Bildungsträger intensive sozialpädagogische Betreuung gewährleisten können.

Um die Berufsschule bewältigen zu können, ist aber bereits vor Beginn der Ausbildung eine gute Berufsorientierung und Berufsberatung unabdingbar. Sie erfolgt im Rahmen der jährlichen Berufsinformationsveranstaltungen in den Berufsintegrationsklassen sowie in Einzelgesprächen. Diese können durch anschließende Betriebsbesichtigungen noch vertieft werden, da sich die Jugendlichen allein durch

die Besichtigung eines Arbeitsplatzes ein realistisches Bild von dem tatsächlichen Ausbildungsberuf machen können. Auch der gemeinsame Besuch von Berufsinformationsmessen trägt zu einer guten Berufsorientierung bei. Voraussetzung ist hier, die Schüler/-innen gezielt durch die Messe zu führen und sie an Gespräche mit Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen heranzuführen. Die Erfahrung im Projekt zeigt, dass Praktika die effektivste Methode zur Berufsfindung darstellen.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Unterstützung der Unternehmen. Auch für Ausbildungsverantwortliche stellt die Ausbildung junger Flüchtlinge eine enorme Herausforderung dar. Trotz des hohen Engagements der Auszubildenden ist es sehr zeitintensiv, Arbeitsanweisungen und einzelne Arbeitsschritte zu erklären. Zu der sprachlichen Herausforderung kommen kulturelle Differenzen sowie die o.g. psychischen Belastungen der jungen Menschen hinzu. Neben individuellen Beratungsleistungen wird den Ausbilderinnen und Ausbildern ein interkulturelles Training angeboten, um die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen zu erleichtern.

Eine differenzierte Unterstützung zahlt sich aus

Die Ausbildung von Flüchtlingen ist mit großen Herausforderungen verbunden, aber dennoch eine Chance für viele Unternehmen, offen gebliebene Lehrstellen mit sehr engagierten jungen Menschen besetzen zu können. Die Erfahrungen des ersten Jahres zeigen, dass es nicht nur auf eine gute Vorbereitung und Vermittlung in Ausbildung ankommt, sondern die kontinuierliche Unterstützung der Flüchtlinge und der Betriebe wesentlich zum erfolgreichen Verlauf der Ausbildung beiträgt. Entscheidend ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Unterstützungsinstrumenten, das durch eine zentrale Stelle – in diesem Fall durch die IHK Schwaben – koordiniert und überwiegend finanziert wird. Die Instrumente werden sehr gut von den Auszubildenden angenommen. Erfahrungsgemäß motiviert das gemeinsame Lernen vor Ort die jungen Flüchtlinge mehr als das individuelle online-basierte Lernen. Eine große Herausforderung ist, insbesondere für Fächer wie Mathematik oder andere spezifische Ausbildungsinhalte, passende Nachhilfelehrer/-innen zu finden, da dies in der sozialpädagogischen Betreuung meist nicht geleistet werden kann. Hier gilt es, die Kooperationen noch weiter auszubauen. Im Hinblick auf die geringe Abbruchquote hat sich das differenzierte Unterstützungskonzept jedoch grundsätzlich bewährt. ◀

»Kümmerer-Struktur« als Bestandteil der Unterstützung

Die Kümmerer beraten und vermitteln Flüchtlinge in die duale Ausbildung und begleiten sie bis zum Ausbildungsabschluss. Dabei haben sie verschiedene Unterstützungsinstrumente zur Verfügung, auf die sie je nach Bedarf zurückgreifen können, und koordinieren die bedarfsorientierte Unterstützung durch weitere Projektpartner. Die Kümmerer sind somit zentrale Ansprechpartner für die Jugendlichen und Betriebe in allen Belangen. In dringenden Fällen sind sie für die Auszubildenden auch abends und am Wochenende erreichbar.

Literatur

ANDERSON, P.: Zugang zu Berufsschulkassen für junge Flüchtlinge. Der bayerische Ansatz. In: BWP 45 (2016) 1, S. 34–35 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7914 (Stand: 15.06.2016)

Potenzialanalysen – Wie viel Bedarfsorientierung ist erlaubt?

CAROLIN KUNERT

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Übergänge in Ausbildung und Beruf,
Berufsorientierung, Berufsorientierungs-
programm« im BiBB

Potenzialanalysen sind der erste Baustein eines Berufsorientierungsprozesses, der in den Klassenstufen 7 und 8 beginnt. Im Mittelpunkt stehen die Jugendlichen mit ihren Fähigkeiten, Wünschen und Interessen. Angesichts wachsender Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt werden mitunter Stimmen laut, ob diese Subjektorientierung sinnvoll ist oder ob Jugendlichen nicht deutlicher am künftigen Fachkräftebedarf orientierte Perspektiven aufgezeigt werden sollten. Dieser Frage wird im Beitrag nachgegangen. Dabei fließen die Einschätzungen aus zwei leitfadengestützten Gruppendiskussionen mit pädagogischen Fachkräften ein.

Potenzialanalyse: Wegbereiter für eine erfolgreiche Berufsorientierung

Die Potenzialanalyse findet zu einem Zeitpunkt statt, zu dem die meisten Jugendlichen nur vage Vorstellungen von Berufen haben. Sie wissen wenig über berufliche Anforderungen und Tätigkeiten und vorhandene Ausbildungswege. Dementsprechend sind ihre Berufswünsche in der Regel noch diffus und wechseln situationsabhängig. Auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der Jugendlichen unterliegen in dieser Phase zum Teil noch starken Veränderungen. Die Abbildung zeigt die Einbettung der Potenzialanalyse in den Gesamtprozess der Berufsorientierung im Sinne der Initiative Bildungsketten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

Die Potenzialanalyse ist also oft die erste bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Fähigkeiten, aber auch mit ersten Anforderungen der Berufswelt. Sie ist ein Baustein, auf den weitere Maßnahmen und Entwicklungsschritte folgen. Daher erscheint es wenig passend und ebenso wenig notwendig, so auch die Meinung der pädagogischen Fachkräfte, in dieser frühen Phase lenkend

Einfluss zu nehmen. In diesem ersten Baustein geht es primär darum, die Selbstreflexion der Jugendlichen anzuregen, ihre Potenziale zu erkennen sowie die Jugendlichen zu stärken und damit den Weg für die weitere Berufsorientierung zu bereiten.

Ziel des Gesamtprozesses ist die Förderung von Berufswahlkompetenz als Grundlage für eine spätere Berufswahl.

Förderung der Selbsteinschätzungskompetenz

Die Wahl eines passenden Berufs setzt das Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen, die persönlichen Interessen und Ziele voraus (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2010). Darauf zielt auch die Potenzialanalyse durch Förderung der Selbsteinschätzungskompetenz. Dies geschieht in Reflexionsphasen und in besonderem Maße durch abschließende Auswertungsgespräche. Dabei tauschen sich Schüler/-innen und die pädagogischen Fachkräfte über die Ergebnisse der Potenzialanalyse aus. Die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung regt die Jugendlichen an, über sich nachzudenken, und gibt ihnen ein Gefühl dafür, wie sie von anderen wahrgenommen werden. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse dienen als Grundlage, um weitere Schritte der Berufsorientierung eigenverantwortlich in Angriff zu nehmen. Wünsche und Träume sind für diesen Prozess sehr wichtig und verlangen einen sensiblen Umgang, um Jugendliche nicht schon im Vorfeld zu demotivieren. Die Mädchen und Jungen müssen sich mit den Ergebnissen positiv identifizieren.

Leitfadengestützte Gruppendiskussion

An den beiden Gruppendiskussionen nahmen 19 pädagogische Fachkräfte der Berufsbildungsstätten teil, die die Potenzialanalyse im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BOP) des BMBF umsetzen. Voraussetzung zur Teilnahme waren Erfahrungen in der operativen Durchführung der Potenzialanalyse. Die Gruppendiskussionen dienten primär dem Ziel, das pädagogische Konzept der Potenzialanalyse im Hinblick auf die Zulässigkeit von Bedarfs- und Anforderungsorientierung zu reflektieren. Sie wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltlich ausgewertet.

Abbildung

Bausteine der Berufsorientierung



Berufswünsche aufgreifen?

Nicht alle befragten pädagogischen Fachkräfte thematisieren in dieser Phase konkrete Berufswünsche. Werden sie im Auswertungsgespräch angesprochen, können sie vor dem Hintergrund der gezeigten Kompetenzen gemeinsam reflektiert werden.

Erscheinen den Jugendlichen die Hürden zu ihrem Wunschberuf zu groß, gibt es vielleicht andere Berufe mit vergleichbaren Tätigkeiten und Themen, von denen sie bisher noch nichts wussten. Dadurch wird gleichzeitig das Berufswahlspektrum erweitert. Auch Hinweise auf gute Chancen auf dem (regionalen) Ausbildungsmarkt gibt nur ein Teil der pädagogischen Fachkräfte in dieser ersten Phase der Berufsorientierung – und auch nur dann, wenn sie einen Bezug zum beobachteten Kompetenzprofil haben und wenn transparent damit umgegangen wird. Andere Träger im Berufsorientierungsprogramm platzieren die Themen Berufswünsche und Ausbildungsmarkt explizit erst bei den Werkstatttagen (vgl. Abb.). Auf diese Weise kommen die Jugendlichen ihrem Ziel, einen geeigneten Beruf zu finden, Schritt für Schritt näher.

Rolle und Auftrag der pädagogischen Fachkräfte

Die pädagogischen Fachkräfte der außerschulischen Bildungsträger sind bei der Durchführung der Potenzialanalyse mit großen Herausforderungen konfrontiert. So wird der Potenzialanalyse und dem abschließenden Auswertungsgespräch von allen Seiten (Politik, Schule, Eltern und Jugendlichen) eine besondere Relevanz beigemessen. Gleichzeitig hat die Potenzialanalyse zeitlich betrachtet im Gesamtprozess der Berufsorientierung einen nur geringen Umfang. Das heißt, mit der Potenzialanalyse werden Prozesse angestoßen, die dann aber im weiteren Verlauf nicht mehr in der Verantwortung der durchführenden außerschulischen Bildungsträger liegen (können). Formal liegt der Gesamtauftrag für die (frühe) Berufsorientierung bei den allgemeinbildenden Schulen,

im lebensweltlichen Kontext der Jugendlichen spielen zudem die Eltern eine besonders wichtige Rolle. So sehen einige der befragten Fachkräfte es als Teil ihres Auftrags, auch Lehrkräfte und Eltern »fit zu machen«. Neben Beratung und Information zu den Themen Berufsorientierung und Ausbildungsmarkt gehört dazu auch eine Relativierung der Erwartung, dass die Kinder die Potenzialanalyse mit feststehenden Berufswünschen und -eignungen abschließen.

Zu frühe Festlegungen nicht zielführend

Auch wenn es ein Ziel von Berufsorientierung ist, den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken, so können Verwertbarkeitsüberlegungen nicht handlungsleitend im Rahmen der Potenzialanalyse sein. Der beste Beitrag zur Vermeidung von Mismatch kann durch Förderung einer Berufswahlkompetenz im Rahmen eines gut funktionierenden Gesamtsystems der Berufsorientierung geleistet werden, das eine individuelle Prozessbegleitung für alle Jugendlichen vorsieht. Bei einer ein- bis zweitägigen Potenzialanalyse in Klasse 7 oder 8 handelt es sich um eine Momentaufnahme und erst die Kombination der verschiedenen Berufsorientierungsbausteine kann sinnvoll zur Vorbeugung von Mismatch beitragen.

Dabei ist immer zu bedenken: Der Einklang des gewählten Ausbildungsplatzes mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten ist eine zentrale Voraussetzung für beidseitige Zufriedenheit mit dem Ausbildungsverhältnis. Die Potenzialanalyse als Teil des Berufsorientierungsprozesses leistet den ersten Schritt zur Entwicklung einer Berufswahlkompetenz in diesem Sinne und damit im besten Fall auch indirekt einen Beitrag zur Vorbeugung von Mismatch. ◀

Literatur

DRIESEL-LANGE, K. u.a.: Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Bad Berka 2010 – URL: www.bildungsketten.de/_media/ThueB0M_Broschuere.pdf (Stand: 20.06.2016)

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt Passungsprobleme

MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE _____



Ausbildung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen: Sinnvoll ist Unterstützung über Volljährigkeit hinaus

ANGELA BAUER; FRANZISKA SCHREYER. IAB Kurzbericht 13/2016, 8 S. – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1316.pdf> (Stand: 15.06.2016)

Unbegleitete Minderjährige haben, vor allem abhängig vom Aufenthaltsstatus, rechtlich teils unterschiedlichen Zugang zu betrieblicher Ausbildung und Förderinstrumenten. Ein Abbau hinderlicher Unterschiede und damit eine Vereinfachung der Rechtslage würden die Arbeitsverwaltung und andere Behörden dabei unterstützen, die Öffnung des Ausbildungsmarkts vor Ort erfolgreich umzusetzen. Betriebe würden entlastet. Unbegleiteten Minderjährigen und anderen Fluchtmigranten werden als Fachkräfte mehr Perspektiven in Deutschland und teils auch im Herkunftsland eröffnet.

Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme

BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September

STEPHANIE MATTHES u. a. Fachbeiträge im Internet. BIBB, Bonn 2016, 69 S. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8030 (Stand: 15.06.2016) Der Fachbeitrag skizziert die Ausbildungsmarktentwicklung 2015 und diagnostiziert anhaltende Passungsprobleme. Obschon Betriebe mehr Ausbildungsplätze anbieten und auch die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen nahezu stabil bleibt, gibt es weiterhin Schwierigkeiten, die Ausbildungsangebote der Betriebe und die Berufswünsche der Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Einklang zu bringen. Im Ergebnis konnten nicht mehr Ausbildungsverträge als in den Vorjahren abgeschlossen werden.

Warum nicht »Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandel« anstelle von »Kaufmann/-frau im Einzelhandel«?

MONA GRANATO u. a. BIBB Report 1/2016, 18 S. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7890 (Stand: 15.06.2016)

Während in manchen Berufen viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, werden andere so stark nachgefragt, dass sich viele Jugendliche vergeblich bewerben. Die Berufe Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandel mit einer hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen und der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel, in dem viele Jugendliche bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos bleiben, stehen im Mittelpunkt des BIBB-Reports. Der Beitrag geht der Frage nach, wie Jugendliche diese beiden Berufe wahrnehmen und welche Folgen dies für ihre Ausbildungsneigungen hat.

Wenn Angebot und Nachfrage nicht mehr zusammen passen

Interview mit PROF. ELISABETH M. KREKEL und PROF. ROBERT HELMRICH. BIBB, Bonn 22.10.2015 – URL: www.bibb.de/de/35625.php (Stand: 15.06.2016)

Dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften steht eine rückläufige Entwicklung an Auszubildenden gegenüber. Gleichzeitig gelingt es immer weniger, Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zusammenzubringen, und Passungsprobleme nehmen zu. Die Web-Redakteurin Katerina Breuer sprach mit den verantwortlichen Experten im BIBB, PROF. ELISABETH M. KREKEL und PROF. ROBERT HELMRICH, über dieses Thema.

BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015

Schwerpunktthema: Ausbildungs-Mismatch heute – Fachkräfteengpässe morgen und übermorgen

BIBB (Hrsg.). Bonn 2015, 546 S., ISBN 978-3-88555-989-4, – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2015.php (Stand 15.06.2016)

Schwerpunktthema des Datenreports 2015 sind aktuelle und künftige Passungsprobleme auf dem deutschen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt. Hierzu sind Daten aus amtlichen Statistiken und Betriebsbefragungen zusammengestellt, zudem werden kurz- und langfristige Entwicklungsperspektiven präsentiert, um zu skizzieren, wie künftige Fachkräfteengpässe im Einzelnen aussehen könnten.



Auszubildende finden und binden

Ein Rekrutierungshandbuch für kleine und mittlere Unternehmen

ANJA LIETZMANN, MARTIN MAYERL. k.o.s. GmbH, Berlin 2015, 120 S. Bestellung über www.kos-qualitaet.de/startapp_produkte.html (Stand: 15.06.2016)

Das Handbuch ist ein Wegbegleiter für Unternehmen, die ihre Auszubildenden-Rekrutierung fit machen möchten. Schritt für Schritt leitet es durch die einzelnen Rekrutierungsphasen. Zahlreiche Tipps und Anleitungen stellen sicher, dass die Umsetzung der Rekrutierungsmaßnahmen in der unternehmerischen Praxis gelingen kann. Neue Wege werden sichtbar, um Jugendliche für einen Beruf zu begeistern und als Auszubildende zu gewinnen.

Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsstellenbeteiligung

Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben

KLAUS TROLTSCH. Fachbeiträge im Internet. BIBB, Bonn 2015, 69 S. – URL: www.bibb.de/de/35374.php (15.06.2016)

Was passiert auf dem deutschen Ausbildungsstellenmarkt? Sind Bewerber/-innen nicht ausreichend qualifiziert? Greifen Betriebe mittlerweile auf Alternativen zur Ausbildung zurück? Steigen Betriebe aus der Ausbildung aus? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der Analysen auf Grundlage des BIBB Qualifizierungspanels.

Segmentierte Ausbildungsmärkte

Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel

PAULA PROTSCH. Budrich UniPress, Opladen 2014, 244 S., 33 EUR, ISBN 978-3-86388-050-7

Dem viel gelobten deutschen Ausbildungssystem ist die Passgenauigkeit abhanden gekommen. Viele Lehrstellen bleiben offen, ein drohender Fachkräftemangel wird angemahnt. Warum haben Hauptschüler/-innen heute nur geringe Chancen auf dem Ausbildungsmarkt, obwohl ihnen doch die demografische Entwicklung zugutekommen müsste? Die Autorin beleuchtet die Rolle der Arbeitgeberseite bei der Segmentierung des Ausbildungsmarkts und der zunehmenden Einschränkung der beruflichen Chancen.

Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben

ANDRÉ PAHNKE u. a. IfM-Materialien Nr. 231, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn 2014, 88 S. – URL: www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-231_2014.pdf (Stand: 15.06.2016)

Seit einigen Jahren ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten rückläufig. Die Studie geht den Ursachen dieser Entwicklung nach. Die Befunde zeigen, dass sich Kleinstbetriebe nicht massiv aus der betrieblichen Ausbildung zurückziehen, sondern im Vergleich zu größeren Betrieben häufiger Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

ZEITSCHRIFTENAUFsätze / BEITRäge

Vertragslösungen und Besetzungsschwierigkeiten

Reaktionen ostdeutscher Betriebe auf veränderte Marktbedingungen

ROBERT W. JAHN. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule 70 (2016) 157, S. 9–12
Der Beitrag thematisiert, wie ostdeutsche Unternehmen Vertragslösungsprobleme und Stellenbesetzungsschwierigkeiten wahrnehmen und welche Handlungsoptionen sie nutzen können.

Betriebliche Ausbildung in Ostdeutschland. Der Lehrlingsstrom droht zu versiegen

LUTZ BELLMANN; SANDRA DUMMERT; UTE LEBER. In: IAB-Forum: Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2015) 1, S. 68–75

Der Beitrag untersucht, wie sich das Engagement der ostdeutschen Betriebe in der Ausbildung in den letzten Jahren entwickelt hat, welche Schwierigkeiten dabei aufgetreten sind und wie sich die Situation im Vergleich zu Westdeutschland darstellt. Antworten geben die Daten des IAB-Betriebspanels.

Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten

FRIEDEL SCHIER; JOACHIM GERD ULRICH. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 3, S. 358–373

Der Beitrag sucht unter Bezugnahme auf die Berufswahltheorie von LINDA GOTTFREDSON und auf die entscheidungstheoretischen Modelle von HARTMUT ESSER nach Antworten, warum es zu Passungsproblemen kommt.

Sport in der Berufsbildung: Unterrichtsfach oder Freizeitvergnügen?

BODO RÖDEL

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs »Publikationsmanagement/Bibliothek« im BIBB

Sport wird als Unterrichtsfach in der Berufsbildung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht vernachlässigt, da er eher in der allgemeinen Bildung oder der Freizeit verortet wird. Gleichwohl gibt es gute Gründe, den Sportunterricht auch in der beruflichen Bildung zu stärken. Im Beitrag werden mögliche Gründe für die Vernachlässigung des Sports in der beruflichen Bildung aufgezeigt und Argumente dargelegt, die für ein Unterrichtsfach Sport in der beruflichen Bildung sprechen.

Wie ist die aktuelle Situation?

Im Jahr 2006 ergab eine vom Deutschen Sportbund in Auftrag gegebene Analyse von Lehrplänen für das Fach Sport in der Sekundarstufe II, dass die Lehrpläne der allgemeinbildenden Schulen deutlich umfangreicher sind als die der Berufsschulen (vgl. Deutscher Sportbund 2006). Die Studie wies außerdem darauf hin, dass nur in 13 Prozent der Lehrpläne für die Berufsschule Zeitangaben zum Sportunterricht gemacht wurden (analysiert wurden 15 Lehrpläne). Zum Vergleich waren in den Lehrplänen der Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen bei immerhin 75 Prozent Zeitangaben zu finden (analysiert wurden 16 Lehrpläne). Ebenfalls zeigte die Studie, dass Berufsschulen im Vergleich zu allgemeinbildenden Schulen schlechter mit Sportstätten ausgestattet sind.

Neben diesem quantitativen Defizit sind auch in qualitativer Hinsicht Unzulänglichkeiten festzustellen. So weisen KLINGEN (2010) und ARNDT (2009) darauf hin, dass die fachdidaktische, methodische und wissenschaftliche Aufbereitung des Fachs Sport in der beruflichen Bildung im Vergleich zum Unterricht an allgemeinbildenden Schulen unterentwickelt ist.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hatte bereits im Jahr 2004 in ihrer Empfehlung zum Sport an beruflichen Schulen auf veränderte Rahmenbedingungen in der beruflichen

Bildung und deren Einfluss auf das Fach Sport hingewiesen. Abgehoben wurde dabei vor allem auf die mit dem Thema Sport verbundene Gesundheitsperspektive. Eine Legitimation des Sportunterrichts sollte mit Blick auf die Gesundheitsprävention oder zum Ausgleich von Defiziten geschaffen werden. Ein allgemeines Bildungsverständnis im Sinne einer ganzheitlichen Erziehung trat hinter diesen Überlegungen zurück.

Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

LANGER (2015) stellt für Niedersachsen den Trend fest, dass der Anteil des Sportunterrichts im Gesamtkanon der allgemeinbildenden Fächer deutlich geringer wird, wenn die Berufsschulform Bestandteil der dualen Ausbildung ist. Hier kommen offensichtlich Wirtschaftsinteressen bei der curricularen Ausgestaltung zum Tragen. Oft zitiert wird in diesem Zusammenhang der ehemalige Präsident der IHK Kiel und spätere Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, HANS HEINRICH DRIFTMANN, mit seiner Aussage, Betriebe zeigten wenig Verständnis dafür, wenn Auszubildende nach Erfüllung ihrer allgemeinen Schulpflicht neben dem Fachunterricht auch Schulsport betreiben müssten. Bewegung und ein gesundheitsbewusster Lebensstil seien zwar notwendig, dies gehöre aber in die Freizeit.¹ Der Sport in der Berufsschule scheint damit einem besonderen Legitimationsdruck ausgesetzt zu sein (vgl. ARNDT/WAGNER 2009).

Dass es für den Sportunterricht im Rahmen der Berufsbildung kaum fachdidaktische Konzepte gibt, liegt auch daran, dass die Schülerschaft sehr heterogen ist; dies bezieht sich sowohl auf körperliche als auch auf psychische Voraussetzungen. Außerdem finden mit der Aufnahme einer Ausbildung große Veränderungen im Lebensumfeld der Auszubildenden statt. Eine berufsschulspezifische Erforschung oder eine Didaktisierung des Sports mit Blick auf dieses Bedingungsgefüge existieren bis dato nur in Ansät-

¹ IHK gegen Berufsschulsport. Die Welt vom 29.02.2008 – URL: www.welt.de/welt_print/article1738402/no-title.html (Stand 20.04.2016)

zen. Damit einher geht, dass der Ausbildung von Sportlehrerinnen und -lehrern für berufliche Schulen kaum Bedeutung beigemessen wird. Sie erhalten in der Regel die gleiche Ausbildung wie Lehrer/-innen an allgemeinbildenden Schulen. Lehrkräfte, die Sport an Berufsschulen unterrichten, haben sich daher zu wenig mit den spezifischen pädagogischen Fragestellungen auseinandergesetzt. Umgekehrt haben die Sporthochschulen in ihrer Lehrerausbildung kaum Kontakt mit der beruflichen Bildung (vgl. KLINGEN 2010).

Alles in allem scheint es auch an einer effektiven Interessenvertretung durch Verbände oder in der Wissenschaft zu fehlen. So wurden zwar Entwicklungen im Rahmen der Hochschultage für berufliche Bildung durch die Fachtagungen Berufsschulsport angestoßen. Bei den hier formulierten Impulsen für den Berufsschulsport – z. B. mit Blick auf Gesundheitsförderung (Köln 2002), Integration, Prävention sowie personale Kompetenz (Bremen 2004) und Qualität im Berufsschulsport (Nürnberg 2008) – handelt es sich jedoch weitgehend um Ansätze aus der allgemeinbildenden Schule, die auf die berufliche Bildung übertragen werden. Eigenständige, die Spezifika der beruflichen Bildung berücksichtigende Ansätze fehlen.

Daher seien abschließend vier gute Gründe genannt, dem Schulsport im Rahmen der beruflichen Bildung mehr Aufmerksamkeit zu widmen und ihn konzeptionell weiterzuentwickeln.

Vier Gründe für Sport als Unterrichtsfach in der Berufsbildung

Vorbehaltlich genauerer Analyse gibt es mindestens vier gute Argumente, warum Sport nicht nur Freizeitvergnügen, sondern Unterrichtsfach in der beruflichen Bildung sein sollte. Diese sind:

1. Die Berufsschule dürfte die letzte Möglichkeit im Bildungssystem sein, Jugendliche systematisch mit dem Thema Sport in Berührung zu bringen. Folgt man der These, dass es insgesamt einen Rückgang an körperlicher Aktivität in der Arbeitswelt gibt, wird Sport als Ausgleich immer wichtiger. Hinzukommt seine persönlichkeitsbildende und gesundheitsfördernde Wirkung. Entsprechend sollte er im Fächerkanon der Berufsschule berücksichtigt werden.
2. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) beschreibt die personale Kompetenz als Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit (vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013). Es geht also im Ausbildungsgeschehen nicht nur um fachlich fundiertes Wissen und Können, sondern auch um die persönliche und soziale Entwicklung der Jugendlichen wie etwa die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten und zielorientiert zu handeln oder Verantwortung zu über-

nehmen. Diese Kompetenzen lassen sich im Sport ideal vermitteln.

3. In eine ähnliche Richtung geht ein bildungstheoretisches Argument: Im Sinne eines humanistisch geprägten Bildungsideals ist zu problematisieren, dass kognitive und fachlich ausgerichtete Bildungsanteile höhere Priorität haben als zum Beispiel Sport, Musik oder Kunst. Die Persönlichkeitsbildung durch diese Disziplinen sollte dabei nicht als Selbstzweck desavouiert werden. Vielmehr ist anzustreben, dass Sport ähnlich wie z. B. Kunst auch kreative Potenziale freisetzt, die für kreative Innovationen in Betrieben genutzt werden können (vgl. BERTHOIN ANTAL/STAUB 2013).
4. Auch lernpsychologisch ist es sinnvoll, Sport in der Berufsschule anzubieten. So zeigen diverse Studien, dass Schüler/-innen bessere kognitive Lernfähigkeiten haben, wenn Sport in der Schule unterrichtet wird (vgl. MURA 2015). ◀

Literatur

ARNDT, M.; WAGNER, I.: »Berufsschulsport unter der Lupe« – Evaluation als Ansatzpunkt für fachspezifische Qualitätsentwicklung. In: BRAUWEILER, F. u. a. (Hrsg.): Qualitäten im Sportunterricht an der Berufsschule sowie im Betriebssport ermöglichen und sichern. Bremen 2009, S. 12–20

BERTHOIN ANTAL, A.; STAUB, A.: Artistic interventions in organisations: Finding evidence of values-added. In: Creative Clash Report/WZB. Berlin 2013 – URL: www.wzb.eu/sites/default/files/u30/effects_of_artistic_interventions_final_report.pdf (Stand: 20.04. 2016)

BUND-LÄNDER-KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR DEN DEUTSCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. 0.0. 2013 –URL: www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf (Stand: 20.04. 2016)

DEUTSCHER SPORTBUND: DSB-Sprint-Studie – Sportunterricht in Deutschland. Eine Untersuchung zur Situation des Schulsports in Deutschland – URL: www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/5527/dsb-sprintstudie.pdf (Stand 22.04. 2016)

KLINGEN, P.: Sportunterricht in der Berufsschule. In: Wirtschaft und Erziehung 62 (2010), S. 7–8 – URL: <http://paulklingen.com/mediapool/89/896942/data/Berufsschulsport.pdf> (Stand: 20.04. 2016)

LANGER, W.: Praxis-Feld »Sport an berufsbildenden Schulen«: Typische Handlungsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen innovativen Sportunterrichts in der beruflichen Bildung. In: ELFLEIN, P. u. a. (Hrsg.): Beiträge zum innovativen Sportunterricht im Kontext von allgemeiner und beruflicher Bildung. Baltmannsweiler 2015, S. 67–80

MURA, G. u. a.: Effects of School-Based Physical Activity Interventions on Cognition and Academic Achievement: A Systematic Review. In: CNS & Neurological Disorders – Drug Targets 14 (2015) 9, S. 1194–208

SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (Hrsg.): Empfehlung zum Sport an beruflichen Schulen. Beschluss vom 18.11.2004 – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_11_18-Empfehlung-Sport-beruflichen-Schulen.pdf (Stand: 20.04. 2016)

Evaluation des Berufsbildungsgesetzes – Aktueller Stand

JOHANNA MÖLLS

Leiterin des Referats »Recht/Organisation/
Qualitätsentwicklung« im BIBB

Gemäß dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2013 zur 18. Legislaturperiode hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung zum 23.03.2016 einen Bericht zur Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) veröffentlicht. Der Beitrag informiert über das Verfahren und die zentralen Ergebnisse.

Zielsetzung und Vorgehen

Mit der Evaluation sollte das BBiG darauf geprüft werden, ob es weiterhin die passenden Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung bietet. Es ist damit auch eine Bewertung der letzten Novelle des BBiG im Jahr 2005 erfolgt.

In einem ersten Schritt initiierte das Ministerium einen Austausch mit den handelnden Akteuren in der Berufsbildung aus Bund und Ländern, auf welche Themen sich die Evaluation anlässlich aktueller Herausforderungen im Besonderen beziehen sollte. Die so identifizierten Punkte wurden mit den beteiligten Ministerien in Bund und Ländern, den Sozialpartnern und mit Mitgliedern der Bundestagsfraktionen in einem Arbeitstreffen unter Beteiligung des BIBB diskutiert. Das BIBB war darüber hinaus insbesondere mit der Bereitstellung von Daten (»Zahlen und Fakten«) und Bewertungen zu Einzelfragestellungen in diese Evaluation eingebunden (vgl. BMBF 2016, S. 8).

In der politischen Abstimmung wird nun geprüft, welche Anpassungen das Gesetz erfahren soll. Ziel ist es, die relevanten Änderungen noch in dieser Legislaturperiode anzustoßen und ggf. umzusetzen.

Identifizierte Fallgruppen und Regelungspunkte

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass das BBiG zukunftsfähig ausgestaltet ist und die für die Praxis notwendige Flexibilität in der Anwendung gewährt. Eine grundlegende Anpassung wird damit als nicht erforderlich erachtet. Der Bericht differenziert unterschiedliche Fragenkomplexe. Bestimmte in der Berufsbildung relevante Fragestellungen

- liegen außerhalb des Anwendungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (z. B. landesrechtliche Zuständigkeiten in Fragen der Anerkennung von Berufsbildungsqualifikationen durch die Hochschulen),

- entziehen sich einer gesetzlichen Regelungsnotwendigkeit (z. B. die Information und Beratung in Prüfungsanlässen) oder
- befinden sich noch in einem Überprüfungsprozess (so die Anwendung von Regelungen für die berufliche Ausbildung behinderter Menschen).

Das Ministerium hat Punkte identifiziert, die im Gesetz klargestellt oder verbessert werden können. Darunter fallen u. a.

- die Einschränkung, keine ganzen Berufe mehr zu erproben (§ 6);
- bei gestuften Ausbildungen eine Anrechnungspflicht für die zuständigen Stellen vorzusehen (§ 5 Abs. 2 Nr. 4);
- die Möglichkeit, Ausbildungsnachweise in elektronischer Form vorzulegen (§ 5 Abs. 2 Nr. 7);
- die Klarstellung zum Ausweis der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis (§ 37 Abs. 2 Satz 1) und
- die Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten (§ 76 Abs. 3 Satz 2).

Materiell widmet sich der Bericht einem nicht nur in der Berufsbildung seit einiger Zeit wichtigen Thema: der Kompetenzorientierung. Ausbildungsordnungen sollen gemäß Empfehlung 160 des BIBB-Hauptausschusses kompetenzorientiert ausgestaltet werden, die Ausbildung kompetenzorientiert erfolgen und Prüfungen kompetenzorientiert abgenommen werden. Diese Weichenstellung soll nach dem Bericht nun auch im Berufsbildungsgesetz verankert werden. Damit würde die bildungspolitische Entwicklung zur Kompetenzorientierung nicht nur als Zielstellung, sondern insbesondere für die Ordnungs- und Prüfungspraxis qua Gesetzesauftrag handlungsleitend. ◀

Literatur

BIBB-Hauptausschuss: Zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan. Empfehlung 160 vom 26. Juni 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf (Stand: 18.05.2016)

BMBF: Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 23.03.2016 – URL: www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBIG.pdf (Stand: 18.05.2016)

Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen

Erste Umsetzungserfahrungen mit der Hauptausschuss-Empfehlung 160 am Beispiel Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in



MARKUS BRETSCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich
»Gewerblich-technische
Berufe« im BIBB



DANIEL SCHREIBER

Wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich
»Gewerblich-technische
Berufe« im BIBB

Im Juni 2014 ist eine BIBB-Hauptausschussempfehlung zur kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, der das Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugrunde liegt. Sie wurde Anfang 2015 erstmalig in Ordnungsverfahren angewendet. Ausgehend von einer Beschreibung der formal veränderten Rahmenbedingungen nimmt der Beitrag am Beispiel der Modernisierung des Ausbildungsberufs Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in den Zuschnitt von Handlungsfeldern, vollständige Handlungen sowie Kompetenzdimensionen in den Blick. Die Ergebnisse werden an der Verordnung aus dem Jahr 2004 gespiegelt und im Hinblick auf Weiterentwicklungen und Spannungsfelder eingeordnet.

Ausgangssituation

Die Entwicklung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums in den vergangenen zwei Jahrzehnten geht mit einer zunehmenden Orientierung an Lernergebnissen und Kompetenzen einher. Der Kompetenzbegriff des bildungsbereichsübergreifenden DQR, der am 1. Mai 2013 in Kraft getreten ist, beinhaltet »die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten« (AK DQR 2011, S. 8).

Auf der Grundlage einer Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (HA) vom 26. Juni 2014 wurde dieses Kompetenzverständnis mit der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des §1 BBiG gleichgesetzt (vgl. HA 2014, S. 2) und ist in allen Ordnungsverfahren ab dem Jahr 2015 zu berücksichtigen. In einer Arbeitshilfe zur Umsetzung dieser Empfehlung (vgl. HA 2015) werden Rahmenbedingungen zur Gestaltung kompetenzorientiert formulierter Ausbildungsordnungen gegeben, die sich neben der Orientierung an diesem Kompetenzverständnis auch auf Geschäfts- und Arbeitsprozesse – als berufsbildstrukturierendes Prinzip – sowie auf das Modell der vollständigen Handlung beziehen. Eine der ersten Verordnungen, die auf dieser Grundlage erarbeitet wurde, ist die für den Ausbildungsberuf Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in.¹ Die neue Ausbildungsordnung ist zum 1. August 2016 in Kraft getreten.

Methodisches Vorgehen

Um die Umsetzung der Hauptausschussempfehlung zu reflektieren, wurden der Zuschnitt der Geschäfts- und Arbeitsprozesse sowie die Beschaffenheit und der Umfang der Handlungs- und Kompetenzorientierung im Ausbildungsrahmenplan analysiert und mit der Vorgängerverordnung von 2004 verglichen. Für die Geschäfts- und Arbeitsprozesse wurden beispielsweise berufsspezifische Arbeitsplätze, Werkzeuge, Produkte und der Kundenkontakt beleuchtet. Für die Analyse der Handlungsorientierung wurde das Modell der vollständigen Handlung zugrunde gelegt. Es geht auf die Handlungsregulationstheorie zurück (vgl. HACKER 2005) und umfasst die Schritte Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Planen. Dabei wurden die jeweiligen Verben unter Berücksichtigung des spezifischen Kontextes einem dieser Schritte zugeordnet. So ist etwa das »Prüfen von Untergründen« im Vorfeld eines produktbezogenen Ausführens dem Schritt des Planens zuzuordnen, während das »Durchführen von Funktionsprüfungen« im Anschluss an ein produktbezogenes Ausführen dem Schritt des Kontrollierens zuzuordnen ist. Ebenso wurden zur Analyse der Kompetenzorientierung die einzelnen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des

¹ Darüber hinaus wurden die Verordnungen zu den Berufen Automobilkaufmann/-frau, Graveur/-in, Klavier- und Cembalobauer/-in und Metallbildner/-in auf Grundlage der HA-Empfehlung modernisiert (vgl. auch www.bibb.de/berufe).

Abbildung 1

Handlungsfelder entlang der Arbeits- und Geschäftsprozesse (Berufsbild 2016)



Ausbildungsrahmenplans auf der Basis von Zuordnungskriterien den Kompetenzdimensionen des DQR zugeordnet. Wissen zeigt sich immer dann, wenn grundlegende Aspekte im Beruf unterschieden oder berücksichtigt werden. Zentrale Begriffe wie Herstellen und Montieren sind Hinweise auf Fertigkeiten. Lernziele können dabei mehreren Kompetenzkategorien entsprechen, wenn die Formulierung entsprechend komplex angelegt ist.

Das Vorgehen entspricht den Grundsätzen der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010). Die Analysen wurden mit den BIBB-Projektleitungen von derzeit in Neuordnung befindlichen Ausbildungsberufen diskutiert und mit am Verfahren beteiligten Sachverständigen reflektiert.

Geschäfts- und Arbeitsprozesse

In der Arbeitshilfe zur Hauptausschuss-Empfehlung 160 wird definiert, dass der Katalog der Handlungsfelder² aus dem jeweiligen Antragsgespräch die Grundlage für die Arbeit der Sachverständigen darstellt. Dabei handelt es sich um be-

rufstypische Aufgabenbündel, für die zu erwerbende Kompetenzen beschrieben werden. In ihrer Summe bilden sie das Ausbildungsberufsbild und charakterisieren damit den Ausbildungsberuf. Dieser Katalog wird zunächst von den Sozialpartnern entwickelt. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sind die im Antragsgespräch vereinbarten Teile des Berufsprofils in den Sachverständigensitzungen im Zusammenhang mit der Erarbeitung der jeweils erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten fortlaufend zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Im Rahmen des Neuordnungsverfahrens wurde die Anzahl der Handlungsfelder von ursprünglich zehn auf 13 ausgeweitet (vgl. Abb. 1). Vorbereitend für die Herstellung und Montage unterschiedlicher Produktgruppen ist zunächst

² Aufgrund einer unklaren definitorischen Abgrenzung wird in der Verordnung des Jahres 2016 der Begriff »Berufsbildposition« anstelle des ursprünglich vorgesehenen Begriffes »Handlungsfeld« zur Strukturierung des Berufsbilds genutzt. Um die Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen deutlich zu machen, wird in diesem Beitrag jedoch durchgehend der Begriff »Handlungsfeld« verwendet.

die Herstellung von Bauteilen und Baugruppen ergänzt worden. Ein eigenständiger Teil des Berufsprofils wurde für die Übergabe von Leistungen an Kundinnen und Kunden sowie das Führen von Kundengesprächen ausgewiesen. Vor dem Hintergrund, dass dem Umgang mit Kundinnen und Kunden in diesem Beruf eine besondere Bedeutung zukommt, ist auch die vorgenommene Trennung der ursprünglich verknüpften Aspekte Kundenorientierung und Qualitätssicherung in zwei eigenständige Teile des Berufsprofils zu sehen.

Im Zuge der Sachverständigensitzungen wurde die Frage diskutiert, ob handlungsfeldübergreifende Kompetenzen wie Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung und Kundenorientierung in die produktorientierten Handlungsfelder integriert werden sollten, um so das Prinzip der vollständigen Handlung bei der Produkterstellung zu gewährleisten. Da sich Arbeitsvor- und -nachbereitung bei den unterschiedlichen Produkten nicht substantiell unterscheiden, wurden die betreffenden Kompetenzbündel jedoch als eigenständige Teile des Ausbildungsberufsbilds berücksichtigt (siehe Handlungsfelder 1, 2, 3, 11 und 13).

Das Ausbildungsberufsbild verknüpft damit eine kundenorientierte Logik – vom Kundenauftrag über die Leistungserstellung unter Berücksichtigung vor- und nachgelagerter Arbeitsschritte bis zur Leistungsübergabe – mit einer produktorientierten Logik.

Handlungsorientierung

Gemessen an der Anzahl der Handlungsfelder und Verben zeigt sich im Jahr 2016 rein äußerlich betrachtet zunächst eine differenziertere Darstellung der Inhalte als im Jahr 2004. Relativ betrachtet hat sich die Qualität der Handlungsorientierung jedoch nur geringfügig verändert. Vergleicht man die Gewichtung der einzelnen Schritte, so fällt auf, dass dem Entscheiden sowie dem Kontrollieren und Bewerten eine gewachsene Bedeutung zukommt. Das Ausführen macht aber auch weiterhin den Kern der Handlungsorientierung aus (vgl. Abb. 2). Dieser Bedeutungszuwachs zeigt sich auch auf der Ebene der einzelnen Handlungsfelder. Hier lässt sich deutlicher als im Jahr 2004 die Tendenz erkennen, jedes Handlungsfeld für sich genommen explizit im Sinne einer vollständigen Handlung zu gestalten.

Kompetenzorientierung

Kernstück der Hauptausschussempfehlung 160 ist die Umsetzung des DQR-Kompetenzverständnisses. Das DQR-Modell sieht Fachkompetenzen, bestehend aus Fachwissen und Fertigkeiten, sowie personale Kompetenzen, bestehend aus Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, vor. Abbildung 3 stellt vor diesem Hintergrund die Inhalte der

Abbildung 2 Schritte der vollständigen Handlung anhand von Verben (Vergleich der Anteile in den Ausbildungsrahmenplänen 2004 und 2016, Angaben in Prozent)

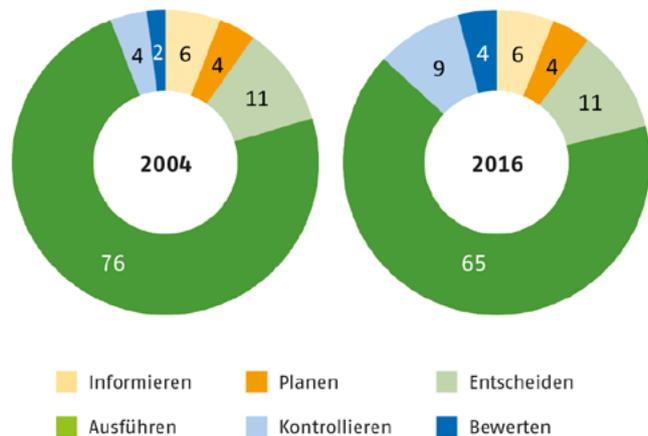
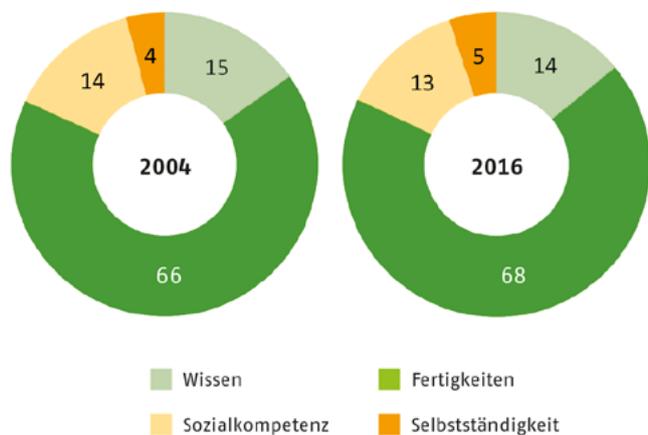


Abbildung 3 Bezüge zu den Kompetenzdimensionen (Anteile in den Ausbildungsrahmenplänen 2004 und 2016 in Prozent)

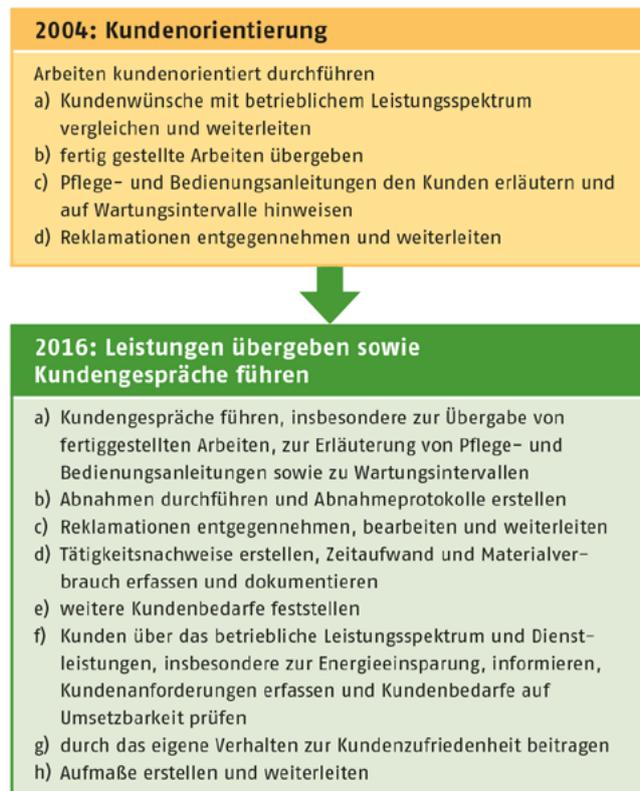


Ausbildungsrahmenpläne 2004 und 2016 einander gegenüber. Eine Formulierung kann je nach Komplexität einen oder mehrere Bezüge zu den vier Kompetenzdimensionen aufweisen.

Wie bei den Verben zeigt sich auch bei den Lernzielen eine zunehmende Differenziertheit. Während die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans 2016 insgesamt 125 Lernziele (Kompetenzen) umfassen, waren es 2004 bei identischer Vermittlungsdauer 90 Lernziele.

Grundsätzlich verfügen beide Ausbildungsrahmenpläne über Bezüge zu allen vier Kompetenzdimensionen. Die Fachkompetenz, insbesondere die Fertigkeiten, stellen den überwiegenden Anteil dar (vgl. Abb. 3). Die absolute Anzahl von personalen Kompetenzen (Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) steigt von 21 auf 30 Lernziele (jeweils 18 Prozent). Im gesamten Berufsprofil ist jedoch der relative Anteil der Kompetenzdimensionen gleich geblieben.

Abbildung 4
Kundenorientierung als Teil des Berufsbilds 2004 und 2016



Dass nicht nur die Anzahl an Bezügen zu personalen Kompetenzen, sondern auch zu Fachkompetenzen (Wissen und Fertigkeiten) zugenommen hat, hängt mit der Empfehlung zusammen, Kompetenzen aus mehreren Dimensionen in einem Handlungsfeld zu berücksichtigen. Wurden zuvor eher übergreifende Beschreibungen verwendet, so werden Wissen, Fertigkeiten, soziale Kompetenzen und Selbstständigkeit jetzt expliziter ausformuliert und in Verbindung zueinander gebracht. Ein Beispiel hierfür ist der Bereich der Kundenorientierung (vgl. Abb. 4).

Gleichzeitig wird an diesem Beispiel auch die Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung deutlich. Während Kundenorientierung – und dem folgend: soziale Kompetenzen – 2004 eher allgemein und übergreifend, mit wenigen Bezügen zu Fachkompetenzen, beschrieben wurde, bildet sie in der Verordnung des Jahres 2016 die Klammer vor und nach den produktbezogenen Handlungsfeldern. In den Handlungsfeldern 1 und 2 werden Kundenaufträge erfasst und weitere Arbeitsprozesse gestaltet. Handlungsfeld 13 wurde auf die Übergabe und Abnahme von Leistungen im Sinne eines abschließenden Arbeitsprozessschrittes zugespielt und fachlich präzisiert (vgl. Abb. 1).

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Kompetenzdimensionen in den jeweiligen Handlungsfeldern. Im Hinblick auf das Ziel, in jedem Handlungsfeld sämtliche Kompetenzdimensionen zu berücksichtigen, zeigt die Analyse, dass dies

nicht in allen Handlungsfeldern gelungen ist. So weisen die produktbezogenen Handlungsfelder 6 bis 10 eine reine Fachorientierung auf. Diese machen einen zeitlichen Umfang von insgesamt 70 Wochen, also knapp die Hälfte der dreijährigen Ausbildungszeit aus. Sozialkompetenz spielt vor allem in den kundenbezogenen Handlungsfeldern, aber auch im Hinblick auf die Abstimmung von Arbeitsprozessen im Team eine Rolle. Gleichzeitig verdeutlicht die Darstellung, dass in den vor- und nachgelagerten Handlungsfeldern die Vermittlungsdauer geringer ausfällt, obgleich bei diesen der Anteil der personalen Kompetenz am höchsten ist, womit insbesondere die Bedeutung von personalen Kompetenzen tendenziell geschmälert wird. Die Dimension Selbstständigkeit wird in nur wenigen Fällen explizit genannt. Die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß § 4 der modernisierten Verordnung jedoch »schließt insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein«, sodass sich der Aspekt Selbstständigkeit implizit durch sämtliche Formulierungen zieht. Dies gilt in ähnlicher Weise für den Aspekt des Wissens als Teil von Fachkompetenz. Auch wenn Wissen an vielen Stellen des Ausbildungsrahmenplans nicht explizit Berücksichtigung findet, so beruhen fachliche Fertigkeiten immer auf fundiertem Wissen.

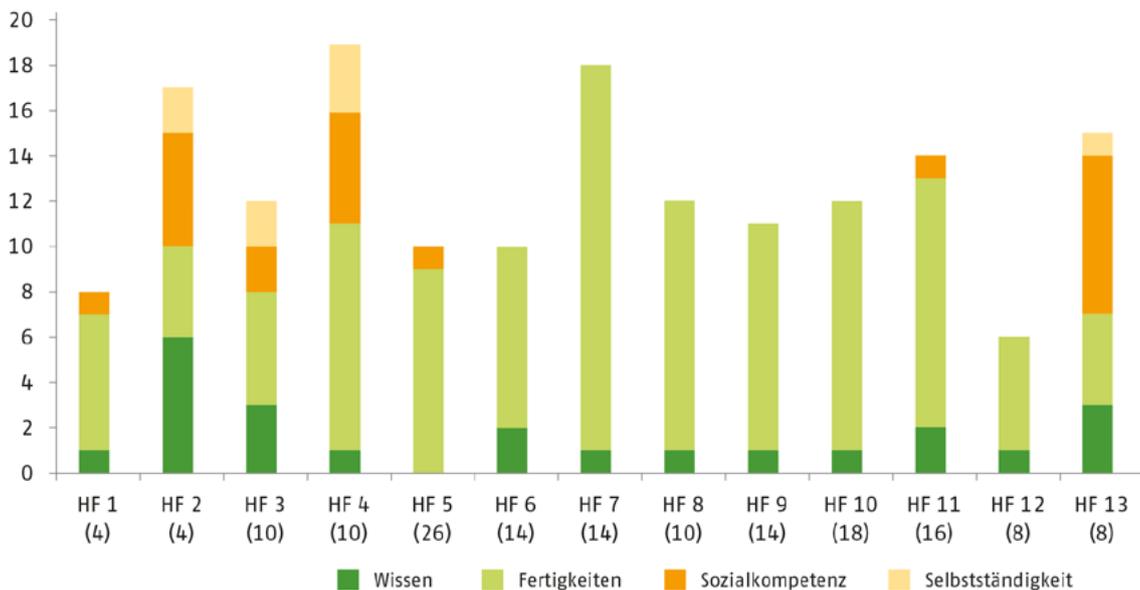
Evolution statt Revolution – ein Fazit

Das Berufsbild Rollladen- und Sonnenschutzmechaniker/-in ist ein erstes Beispiel für die Umsetzung des DQR-Kompetenzverständnisses und für eine stringenteren Prozess- und Handlungsorientierung. Während sich bei der Handlungsorientierung eine gewachsene Berücksichtigung sämtlicher Schritte einer vollständigen Handlung zeigt, lässt sich bezüglich der Kompetenzdimensionen des DQR ein solcher Unterschied zunächst nicht erkennen. Im Sinne einer stärkeren Verschränkung dieser Dimensionen ist die Verordnung des Jahres 2016 gleichwohl als eine Weiterentwicklung zu verstehen.

Die Entwicklung dieser Ausbildungsordnung veranschaulicht aber auch die Schwierigkeit der gleichzeitigen Umsetzung von Prozess-, Handlungs- und Kompetenzorientierung. Jedes Handlungsfeld soll (zumindest implizit) sämtliche Schritte einer vollständigen Handlung enthalten. Die Vollständigkeit der Handlung erstreckt sich, bedingt durch die Kunden- und Produktorientierung, hier über das gesamte Ausbildungsberufsbild. Für die Ausbilder/-innen in den Betrieben bedeutet diese Struktur, dass sie bei der Vermittlung von Kompetenzen immer mehrere Handlungsfelder gleichzeitig berücksichtigen müssen. Werden Kompetenzen im Zusammenhang mit einer spezifischen Produktgruppe vermittelt, so sind die vor- und nachgelagerten Prozessschritte explizit zu berücksichtigen. Das betrifft neben der Abstimmung mit Kundinnen und Kunden und

Abbildung 5

Anzahl der Kompetenzdimensionen pro Handlungsfeld



HF = Handlungsfeld, in Klammer zeitlicher Richtwert der Vermittlung in Wochen

weiteren Beteiligten auch sicherheitsrelevante Aspekte wie Arbeitsschutz, ergonomisches und ökologisches Handeln, das fachgerechte Einrichten einer Baustelle, den Transport von Hilfsmitteln und Produktgruppen bei der Montage und vieles mehr. Um einer konsequenten Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen gerecht zu werden, stellt sich die Frage, in welcher Form Ausbildungsinhalte mit eher integrativem Charakter – wie die Vorbereitung von Arbeitsschritten oder die Einrichtung von Arbeitsplätzen – verankert werden sollten. Wenn sie im Sinne einer vollständigen Handlung als unverzichtbarer Bestandteil produktorientierter Handlungsfelder aufgefasst werden, wären sie im jeweiligen Zusammenhang notwendigerweise aufzuführen. Die redundante Nennung dieser Inhalte verringert dann jedoch die Lesbarkeit des Ausbildungsrahmenplans.

Zudem ist zu diskutieren, ob die Formulierungen zu sozialen Kompetenzen und Selbstständigkeit in den Ordnungsmitteln intensiviert werden müssen. Gerade in denjenigen Handlungsfeldern, in denen zentrale Produkte oder Dienstleistungen vermittelt werden, müsste gleichzeitig formuliert werden, wie im Prozess der Erstellung der Leistung mit internen und externen Kundinnen und Kunden kommuniziert wird und welche Verantwortungen dabei zu übernehmen sind.

Die Untersuchung dieses anerkannten Ausbildungsberufs bietet einen ersten Einblick in die Umsetzung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen. Grundsätzlich zeigte die Diskussion mit den Sachverständigen, dass die Hauptausschuss-Empfehlung mit ihrer Prozess-, Handlungs- und

Kompetenzorientierung umsetzbar ist – gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass die unterschiedlichen Konstrukte schwer miteinander vereinbar sind und es hier weitere konzeptionelle Überlegungen geben muss. Ausgehend davon sollten im Sinne einer formativen Evaluation weitere Berufe in den Blick genommen werden mit dem Ziel, die konzeptionelle Basis der Ordnungsarbeit weiterzuentwickeln. Das hier angewandte Analyseraster und das methodische Vorgehen haben sich weitgehend bewährt und lassen sich bei der Analyse und ggf. sogar auch Strukturierung weiterer Ausbildungsordnungen übertragen. ◀

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 22. März 2011 – URL: www.deutscherqualifikationsrahmen.de (Stand: 15.06.2016)

BIBB-Hauptausschuss: Empfehlung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Empfehlung Nr. 160. 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf (Stand: 15.06.2016)

BIBB-Hauptausschuss: Arbeitshilfe zur Umsetzung der HA-Empfehlung Nr. 160 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160_Arbeitshilfe.pdf (Stand: 15.06.2016)

HACKER, W.: Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit. Bern 2005

LORIG, B. u.a.: Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: *bwp@ 20* (2011), S. 1–18 – URL: www.bwpat.de/ausgabe20/lorig_et_al_bwpat20.pdf (Stand: 15.06.2016)

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Basel 2010

Kaufmännisches Berufslaufbahnkonzept im Handwerk neu austariert

MARTIN ELSNER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich

»Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik« im BIBB

JOHANNA TELIEPS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich

»Gewerblich-technische Berufe« im BIBB

Zwei gewerkeübergreifende bundeseinheitliche Aufstiegsfortbildungen im Handwerk, Geprüfte Kaufmännische Fachwirte nach Handwerksordnung (HwO) sowie Geprüfte Verkaufsleiter im Lebensmittelhandwerk, sind im Jahr 2016 erlassen worden. Sie ersetzen bisherige Kammerregelungen in diesen Bereichen. Die Neuregelung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Umsetzung eines in sich konsistenten kaufmännischen Laufbahnkonzepts, das in diesem Beitrag vorgestellt wird.

Drei-Ebenen-Modell der Fortbildung in der beruflichen Bildung

Mit der Neuordnung dieser staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse wird ein Eckpfeiler des Berufslaufbahnkonzepts des Handwerks neu ausgerichtet. Die neuen kaufmännischen Fortbildungen schließen inhaltlich an einschlägige Ausbildungsberufe im Handwerk an und orientieren sich an den in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses festgelegten drei Niveaus der geregelten beruflichen Fortbildung (vgl. BIBB-Hauptausschuss 2014):

- Fachberater/-innen und Fachleute (erste Fortbildungsebene),
- Fachwirtinnen und Fachwirte sowie Meister/-innen (zweite Fortbildungsebene) und
- Betriebswirtinnen und -wirte (dritte Fortbildungsebene).

Das Handwerk ergänzt damit sein Berufslaufbahnkonzept (vgl. BORN 2012) um weitere bundeseinheitliche Abschlüsse auf der Meister- und Fachwirteebene.

Kaufmännische Fachwirte nach HwO

Das neue Berufsprofil sieht eine kaufmännisch-administrative Führungsposition in handwerklichen Betrieben vor. Kaufmännische Fachwirtinnen und -wirte (KFW) übernehmen beispielsweise als »rechte Hand« des Meisters bzw. der

Meisterin die kaufmännische Leitung eines Unternehmens oder werden für die Leitung einer Filiale eingesetzt. Mit dieser Fortbildung soll der berufliche Aufstieg insbesondere für kaufmännische Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Handwerk weiterentwickelt werden. Das Fortbildungsprofil baut auf kaufmännischen Ausbildungsberufen im Handwerk wie Kaufleute für Büromanagement, Automobilkaufleute oder Fachverkäufer/-innen auf.

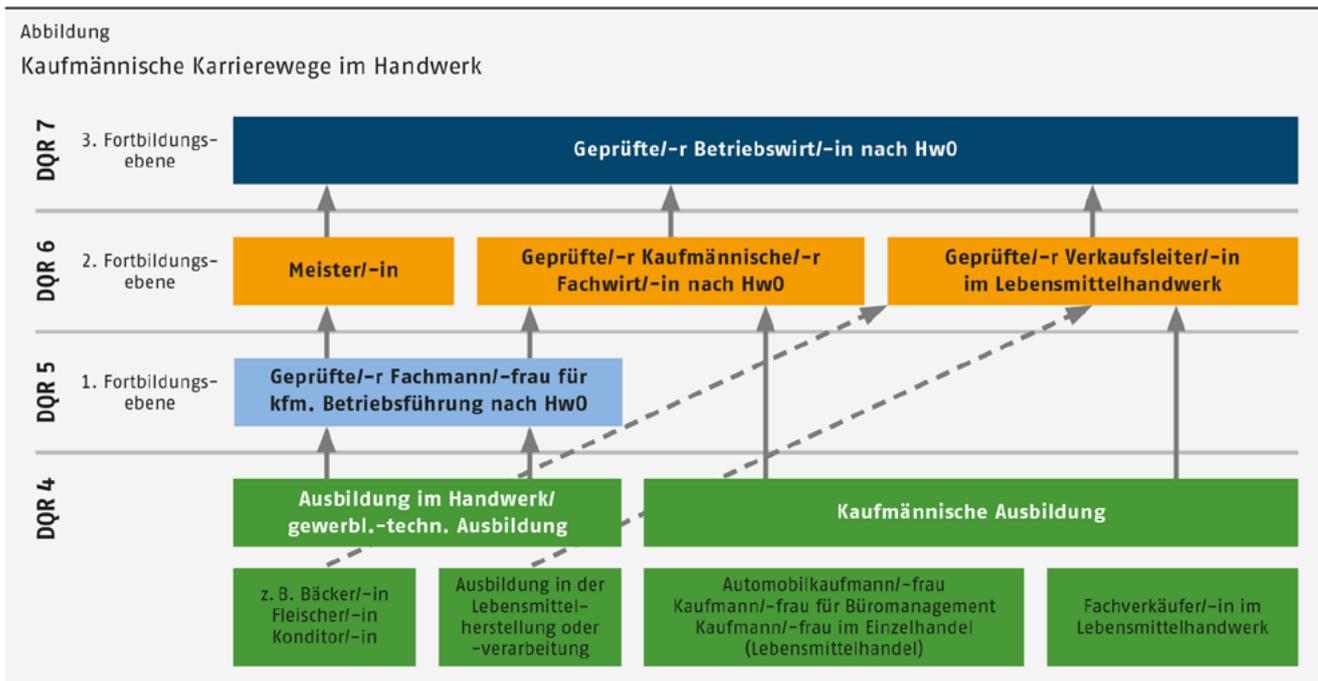
Die KFW verfügen über breite und vertiefte betriebswirtschaftliche Kompetenzen. Dazu zählen Qualifikationen im betrieblichen Rechnungswesen, im Controlling sowie in der Finanzierung und Investition. KFW beherrschen Beschaffungs-, Produktions- und Dienstleistungsprozesse, sind im Marketing oder Personalwesen tätig und übernehmen Verantwortung im Rahmen der Mitarbeiterführung und betrieblichen Ausbildung. Sie unterstützen die Entwicklung und die Umsetzung strategischer Unternehmensziele.

Die Verordnung ist zum 1. April 2016 in Kraft getreten. Die Fortbildungsregelungen der regionalen Handwerkskammern in diesem Bereich fanden bislang regen Zuspruch: 2014 absolvierten rund 1.000 Personen die entsprechende Prüfung. Durch die nunmehr modernisierte und bundeseinheitliche Regelung ist mit neuem Auftrieb zu rechnen.

Verkaufsleiter/-innen im Lebensmittelhandwerk

Analog zum KFW wurde der Fortbildungsabschluss »Verkaufsleiter/-in im Lebensmittelhandwerk« (VL) entwickelt. Die Verordnung ist zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten. Die ca. 30 bestehenden regionalen Kammer-Regelungen in diesem Bereich wurden jährlich von durchschnittlich 130 Personen nachgefragt, wobei sich diese Zahl in den letzten fünf Jahren verdoppelt hat. Auch hier ist ein weiterer Anstieg der Zahlen zu erwarten.

Der Neuordnung ging eine BIBB-Stellungnahme zu einem vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) vorgelegten Entwurf voran. Die inhaltliche und formale Prüfung richtete das Hauptaugenmerk auf die beabsichtigte Einordnung auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Das Profil der VL sieht vor, den Verkauf im Lebensmittelhandwerk eigenständig und verantwortlich zu planen und zu organisieren, um Verkaufsstellen zu führen. Sie haben Schwerpunkte im Bereich Bäckerei, Fleischerei oder Konditorei und sollen verkaufsfördernde sowie personalwirtschaftliche Leitungsaufgaben wahrnehmen, die Ausbildung durchführen und auf neue



Bedarfslagen reagieren. Als Führungskräfte sollen sie betriebswirtschaftliche, kaufmännische und rechtliche Probleme analysieren, bewerten, aber auch Lösungswege aufzeigen und dokumentieren.

Ausgangsberufe der Fortbildung sind insbesondere Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk, Ausbildungsberufe in der Lebensmittelherstellung oder -verarbeitung und Kaufleute im Einzelhandel.

Bundeseinheitliches kaufmännisches Laufbahnkonzept im Handwerk

Mit der Entwicklung der Fortbildungsordnungen besteht nun für das Handwerk ein in sich konsistenteres kaufmännisches Laufbahnkonzept mit bundesweit einheitlichen Standards (vgl. Abb.). Mit den Regelungen werden die vom ZDH angestrebten Ansprüche eingelöst (vgl. BORN 2012, S. 48): »Das Strukturmodell gilt es auch weiterhin [...] als bildungspolitisches Instrument einer bundesweit einheitlichen Regelung von Standards und Qualität der Berufsbildung auf der Grundlage des Berufsprinzips auszubauen.« Zudem wird die Intention der Sozialpartner zur Standardisierung von Fortbildungen durch Bundesregelungen fortgesetzt. Kritisch zu beobachten bleiben – unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Doppelregelungen – die Schnittstellen zu BBiG-Fortbildungsregelungen.

Europäische Anforderungen sichergestellt

Die Zuordnung der Fortbildungsabschlüsse zum DQR bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) schafft europaweite Transparenz (www.dqr.de). Mit den neuen Fortbildungsverordnungen werden Weiterentwicklungen

im handwerklich-kaufmännischen Bereich zum Niveau 6 des DQR ermöglicht. Meister- und Fachwirte sind damit im Handwerk qualifikationsbezogen gleichgestellt. Auf Niveau 6 finden sich auch die hochschulischen Bachelor-Abschlüsse.

Die Niveauzuordnung erfolgt in Zukunft auf Basis der Empfehlungen zur Beschreibung und Verwendung taxonomischer Begriffe in Fortbildungsordnungen, die im Rahmen eines BIBB-Projekts erarbeitet wurden (vgl. PRAKOPCHYK 2015). Das DQR/EQR-Niveau wird künftig auf den Prüfungszeugnissen durch die Kammern ausgewiesen (vgl. BIBB-Hauptausschuss 2015). Zur Steigerung der Transparenz der erworbenen Qualifikationen auf dem europäischen Arbeitsmarkt stehen demnächst auch für ausgewählte Fortbildungen Europass-Zeugniserläuterungen zur Verfügung (vgl. www.europass-info.de; Stand: 16.06.2016). ◀

Literatur

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (Empfehlung Nr. 159 vom 12.03.2014) – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf (Stand: 16.06.2016)

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung für ein Zeugnismuster für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse (Empfehlung Nr. 164 vom 16.12.2015) – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA164.pdf (Stand: 16.06.2016)

BORN, V.: Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Perspektiven für die Weiterentwicklung eines Strukturmodells. In: BWP 41 (2012) 4, S. 45–48 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpp/show/id/6908 (Stand: 16.06.2016)

PRAKOPCHYK, Y. u.a.: Taxonomie in Fortbildungsordnungen, Abschlussbericht. Bonn 2015 – URL: www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.454 (Stand: 16.06.2016)

Bericht über die Sitzung 2/2016 des Hauptausschusses am 21. Juni 2016 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Leiter Büro Hauptausschuss im BIBB



Foto: BIBB

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka, mit BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (re.) sowie BIBB-Forschungsdirektor Prof. Dr. Reinhold Weiß (li.) und dem Hauptausschuss-Vorsitzenden Udo Philippus

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. JOHANNA WANKA besuchte das »Parlament der Berufsbildung« und nahm am Vormittag an der Sitzung des Hauptausschusses teil, um über ihre bildungspolitischen Vorstellungen zu informieren und mit den Mitgliedern über Herausforderungen und Chancen für die berufliche Bildung zu diskutieren. Dabei standen Themen wie Durchlässigkeit, Digitalisierung, Integration von Flüchtlingen und Stärkung der Berufsbildung im Mittelpunkt.

Gespräch mit Bundesbildungsministerin JOHANNA WANKA

Die Ministerin betonte die zentrale Bedeutung der beruflichen Bildung für Deutschland. Zu den Herausforderungen gehöre das Thema Digitalisierung, das die Arbeitswelt grundlegend verändern und auch Berufe betreffen werde, mit denen man auf den ersten Blick nicht das Stichwort Industrie 4.0 verbinde. Deutschlands Ausgangslage sei auch im Vergleich mit anderen Ländern gut, doch sollte man möglichst rasch erforderliche Anpassungen bei der Aus- und Fortbildung umsetzen. Gerade für das berufliche Mittelfeld der gut ausgebildeten Fachkräfte in Deutschland

könne die fortschreitende Digitalisierung mit Vorteilen verbunden sein. Als eine weitere wichtige Aufgabe für die berufliche Bildung hob die Ministerin das Thema Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeitsmarkt hervor. Hier gehe es vor allem darum, durch ein umfassendes Qualifizierungs- und Betreuungssystem sowie eine intensive fachliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Flüchtlinge an eine Ausbildung heranzuführen. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf der Integration junger Frauen liegen.

Industrie 4.0

Für das BIBB informierte TORBEN PADUR, Arbeitsbereichsleiter »Gewerblich-technische Berufe«, über die neue gemeinsame Initiative von BMBF und BIBB »Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen«. Er erläuterte deren Einbettung in die digitale Agenda der Bundesregierung und stellte die Meilensteine der Initiative vor, in deren Rahmen Qualifikationsanforderungen anhand ausgewählter Ausbildungsberufe, Fortbildungsregelungen und Branchen untersucht werden sollen.

Wie bereits Bundesministerin WANKA ausgeführt hatte, ist das Thema Industrie 4.0 auch aus Sicht des BIBB-Präsidenten Prof. Dr. FRIEDRICH H. ESSER zentral für die be-

rufliche Bildung. Das BIBB beschäftigt sich seit 2014 im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit Volkswagen mit diesem Thema. Im Rahmen der neuen BMBF-BIBB-Initiative werde man den Strukturwandel am Beispiel ausgewählter Berufe untersuchen und Schlüsse für die künftige Ordnungsarbeit ziehen. Für das BMBF ergänzte THOMAS SONDERMANN, dass sich im Kontext von Industrie 4.0 mehr verändern werde als nur Technologie. Man werde deshalb den Blick nicht nur auf ohnehin IT-affine Berufe richten, sondern auch solche Branchen einbeziehen, die man üblicherweise nicht mit Digitalisierung in Verbindung bringe. Im Rahmen der Diskussion wurde deutlich gemacht, dass man nicht vergessen dürfe, dass nicht alle Betriebe Vorreiter der digitalen Entwicklung sein würden. Auch diese sollten weiterhin in der Lage sein auszubilden und dürften nicht durch eine einseitige Modernisierung von Ordnungsmitteln ausgegrenzt werden.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Der Vorsitzende der HA-Arbeitsgruppe DQR/ECVET, Dr. VOLKER BORN, berichtete, dass nach jahrelangen Verhandlungen mit den anderen Bildungsbereichen vor kurzem vier Fortbildungsabschlüsse dem DQR-Niveau 7 einvernehmlich zugeordnet wurden. Dies sei ein wichtiger Meilenstein für die berufliche Bildung, für dessen Erreichen sich der Hauptausschuss sehr grundlegend eingesetzt und sich darum verdient gemacht habe. Die Arbeitsgruppe werde sich in nächster Zeit schwerpunktmäßig mit Fragen der rechtlichen Verankerung des DQR und der Zuordnung des non-formalen Bereichs beschäftigen.

Angesichts der positiven Entwicklung sollte man sich nach Ansicht von BIBB-Präsident ESSER darüber Gedanken machen, wie man den DQR stärker mit Leben füllt, nachhaltig im Hinblick auf seine Wirkung machen und die öffentliche Wahrnehmung intensivieren könne. Es gehe dabei auch um mehr Gleichwertigkeit der Bildungssysteme und um eine Verbesserung der Position der beruflichen Bildung als Alternative zum akademischen System. Dr. BARBARA

DORN (BDA) gab zu bedenken, dass es ihres Erachtens weniger um eine Frage der Alternative als eher der Ergänzung beider Bildungsbereiche gehe. Sowohl der akademische als auch der berufliche »Weg« sollten in den Betrieben präsent und auf den unterschiedlichen Ebenen vertreten sein.

Zeugnismuster für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse

Der Hauptausschuss hatte am 14.12.2015 empfohlen, für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse ein Zeugnismuster zu verwenden, um die Einheitlichkeit der Zeugnisse sicherzustellen. Danach soll das jeweilige Zeugnis das Niveau des DQR ausweisen, soweit eine Zuordnung des Abschlusses zu einem Niveau des DQR erfolgt ist. Nach Abstimmung des Zeugnismusters mit allen Beteiligten nahm der Hauptausschuss zwei Versionen des Zeugnismusters für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse zur Kenntnis (vgl. Tabelle).

Weitere Themen

Auf der Agenda des Hauptausschusses stand auch die Anpassung der Empfehlung 160 »Zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan« an die aktuelle Rechtslage (vgl. Tabelle). Mit der Umsetzung dieser Empfehlung sollen Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des DQR verstärkt Eingang in Ausbildungsordnungen finden.

Bei der Anhörung zu Rechtsverordnungen stimmte der Hauptausschuss zwei Verordnungen zur Gleichstellung von Prüfungszeugnissen zu jenen:

- der staatlich anerkannten Hiberniaschule Herne mit den Zeugnissen über das Bestehen der Gesellenprüfung in handwerklichen Ausbildungsberufen und
- der Berufsfachschule – Handwerksberufe – an der Berufsbildenden Schule des Bezirksverbands Pfalz in Kaiserslautern mit den Zeugnissen über das Bestehen der Abschluss- und Gesellenprüfung in Ausbildungsberufen.

Beschlossen wurde auch die Vierte Verordnung zur Änderung und Aufhebung von Fortbildungsprüfungsverordnungen. Zudem verabschiedete der Hauptausschuss Empfehlungen für die Ausbildungsregelungen Fachpraktiker/-in für Buchbinderei und Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung für Menschen mit Behinderung.

Neue stellvertretende Mitglieder des Hauptausschusses sind für die Arbeitgeber NATASHA VOLODINA (Bund Freier Berufe), Nachfolgerin von MAIK GRUNDMANN, und für die Länder BEATE SEHN (Saarland), Nachfolgerin von ULRIKE EMMERICH-SCHRYEN. Dr. KARL ULRICH VOSS, BMBF, wurde aus dem Hauptausschuss verabschiedet. ◀

Tabelle

Verabschiedete Hauptausschussempfehlungen im Überblick

Nr.	Gegenstand
160	Empfehlung zu Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan (Änderung)
164	Zeugnismuster für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse (Anlage zur Empfehlung 164)
166	Empfehlung für eine Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung Fachpraktiker/-in für Buchbinderei
167	Empfehlung für eine Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderung Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung

Alle Empfehlungen unter www.bibb.de/de/11703.php

Defizite und Potenziale am Übergang Schule – Beruf

TIM BRÜGGEMANN

Prof. Dr., Leiter des Instituts für Weiterbildung
& Kompetenzentwicklung (IWK), Fachhoch-
schule des Mittelstands (FHM), Bielefeld



Wie gelingt der Übergang Schule – Beruf?

PETER BUTTNER (Hrsg.)

(Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit
Nr. 3/2015), DV, Berlin 2015, 96 Seiten, 14,50 EUR,
ISBN 978-3-7841-2841-2

Noch ein Sammelband zum Thema Übergang Schule–Beruf und dann auch noch mit einem Titel, der gleich die universelle Lösung suggeriert, nämlich der Leserin/dem Leser die Gelingensbedingungen zum erfolgreichen Management Schule–Beruf zu offenbaren?! Da könnten der geschulte Leser und die fachkundige Leserin entweder entnervt abwinken oder gar in ungläubiges Schmunzeln verfallen. Aber Achtung! Dieser Band aus der Reihe »ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit« kann zwar nicht die allumfassenden Antworten der Berufsorientierung liefern, für die spezifische Zielgruppe und das Handlungsfeld der *sozialen Arbeit* werden jedoch durchaus neue Impulse und passgenaue Analysen präsentiert, die letztlich auch die gesamte Debatte bereichern können.

In einer gelungenen Mischung aus Beiträgen der Wissenschaft und pädagogischen Praxis (vgl. ausführliche Inhaltsübersicht im Infokasten) erörtern die Autorinnen und Autoren u. a. emotionale Aspekte (KÖLZER) und arbeitsweltliche Vorstellungen von sozial- und bildungsbenachteiligten Jugendlichen am Übergang vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem, beleuchten die Maßnahmenlandschaft, die dieser besonderen Zielgruppe sowohl durch die Sozialgesetzbücher II und III (BENNEWITZ) als auch durch die Angebote freier Träger (STEIMLE) zur Unterstützung zur Verfügung stehen, und diskutieren kritisch, welchen Sinn und Unsinn das Konstrukt »Ausbildungsreife« (DOBISCHAT/SCHURGATZ) in der Debatte stiftet. Auch die hochaktuellen Aspekte »Inklusion« (HIRSCHBERG), die

Chancen und Herausforderungen einer kommunalen Koordinierung des Übergangsgeschehens (BECKER) und die praktischen Erfahrungen mit »Jugendberufsagenturen« (BEIERLING) und der Einsatz von »Übergangslotsinnen und -lotsen« im Kreis Segeberg (WENZEL) werden beleuchtet.

Inhaltsübersicht

- Carolin Kölzer: »In die Arbeitswelt sozusagen geworfen« – der Übergang in den Beruf aus der Sicht von Jugendlichen
- Heiko Bennewitz: Maßnahmen nach SGB II und III für benachteiligte junge Menschen im Übergang Schule – Beruf: Möglichkeiten und Umsetzung
- Hans-E. Steimle: Spezifische Angebote der freien Jugendhilfe am Übergang Schule – Beruf
- Rolf Dobischat; Robert Schurgatz: »Mangelnde Ausbildungsreife«: Ein Grund für den gescheiterten Übergang in die Ausbildung?
- Marianne Hirschberg: Schritte und Hindernisse auf dem Weg zu einem inklusiven Ausbildungssystem
- Harald Becker: Übergang Schule – Beruf – Lösungen auf kommunaler Ebene
- Birgit Beierling: Jugendberufsagenturen – Allheilmittel im Übergang zum Berufsleben?
- Torben Wenzel: Persönliche Ansprache als Kompass im Übergangsprozess: Übergangslots/innen im Kreis Segeberg

Fazit: Dieses auch vom Umfang her eher dünne Werk gibt keinen Überblick über die gesamte Diskussion am Übergang Schule–Beruf, leitet weder ein noch aus in den spezifischen Schwerpunkt und lässt den roten Faden hin und wieder nur erahnen. Aber getreu dem Motto »klein aber fein« ist dieser Sammelband durchaus sowohl den bereits sach- und fachkundigen Interessentinnen und Interessenten am Übergang Schule–Beruf zur Erweiterung des thematischen Horizonts als auch und insbesondere den Akteuren der sozialen Arbeit als spezifischer Themenband ihrer Disziplin zu empfehlen. ◀

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Ausbildung gestalten: Orthopädietechnik-Mechaniker/-in Fachkraft für Metalltechnik Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in



In der Reihe »Ausbildung gestalten« sind drei neue Umsetzungshilfen zu modernisierten Ausbildungsordnungen erschienen. Die Veröffentlichungen bieten Erläuterungen zu den Rahmenplänen für Betrieb und Berufsschule sowie umfangreiche Hinweise zur Planung und Durchführung der Ausbildung und zu den Prüfungsanforderungen. Sie unterstützen

damit Ausbilder/-innen, Lehrkräfte an Berufsschulen, Prüfer/-innen sowie Auszubildende bei der Berufsausbildung. Ausbildung gestalten: Orthopädietechnik-Mechaniker/-in. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2016, 139 S., 19,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5700-2

Ausbildung gestalten: Fachkraft für Metalltechnik. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2016, 133 S. plus CD-ROM, 24,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5699-9

Ausbildung gestalten: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2016, 109 S. plus CD-ROM, 24,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5701-9

BIBB-Qualifizierungspanel



Der Daten- und Methodenbericht beschreibt die dritte Erhebungswelle (2013) des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung und gibt einen Überblick zu Themen sowie zu Konzept und Methoden dieser repräsentativen Befragung, an der etwa 2.000 Betriebe in Deutschland teilgenommen haben.

CHRISTIAN GERHARDS, ANETT FRIEDRICH, SABINE MOHR, KLAUS TROLTSCH, MEIKE SVENJA THELLMANN: BIBB-Qualifizierungspanel 2013 (BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 3/2015). Bonn 2016. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7675

Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung



Kosten und Nutzen der Ausbildung sind die zentralen Faktoren bei der Entscheidung von Betrieben für oder gegen eine eigene Ausbildungsbeteiligung. Seit dem Jahr 2000 beobachtet und analysiert das BIBB die Ausbildungsentscheidung von Betrieben unter ökonomischen Gesichtspunkten. Dieser Band enthält erstmals einen Vergleich der drei Erhebungen

zwischen 2000 und 2013.

GUDRUN SCHÖNFELD, ANIKA JANSEN, FELIX WENZELMANN, HARALD PFEIFER: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe – Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Reihe Berichte zur beruflichen Bildung. W. Bertelsmann, Bielefeld 2016, 228 S., 31,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1186-8

Sozialkompetenzen bei Medizinischen Fachangestellten



Lassen sich bei Medizinischen Fachangestellten Unterschiede zwischen Auszubildenden im ersten und dritten Ausbildungsjahr in ausgewählten Dimensionen sozialer Kompetenz finden? Die Ergebnisse tragen zum differenzierteren Verständnis des komplexen Konstrukts der Sozialkompetenz im berufsbildenden Sektor bei und unterstützen eine stärkere

curriculare Vermittlung spezifischer Sozialkompetenzen in der Ausbildung.

ANNA KATHARINA RAMIN: Inwieweit erlernen Medizinische Fachangestellte in ihrer Ausbildung berufsrelevante soziale Kompetenzen? Ergebnisse eines querschnittlichen Vergleichs von Auszubildenden im ersten und dritten Lehrjahr (Wissenschaftliches Diskussionspapier 170). Bonn 2016. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7986

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Fax: 0228 / 107-29 77
vertrieb@bibb.de, www.bibb.de/veroeffentlichungen

W. Bertelsmann Verlag
Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Fax: 0521 / 911 01-19
service@wbv.de, www.wbv.de

Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

Flüchtlingsstudie ReGES

Das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) nimmt in einer vom BMBF finanzierten Studie die Integration von Flüchtlingen in das deutsche Bildungssystem unter die Lupe. Ziel ist es, den Integrationsprozess von jungen Zugewanderten ins Bildungssystem und die Gesellschaft zu untersuchen. Erste Ergebnisse sollen bereits 2018 vorgelegt werden. Um möglichst effizient und zeitnah Informationen zur Integration von Flüchtlingen in das Bildungssystem bereitstellen zu können, stehen zwei zentrale Etappen im Bildungsverlauf im Fokus der Studie:

- Zum einen wird die frühkindliche Bildung untersucht, die nicht nur besonders bedeutsam für den Erwerb von Deutschkenntnissen und den Beginn der Bildungskarriere ist, sondern darüber hinaus auch die Integration ganzer Familien unterstützen kann.
- Zum anderen nehmen die Wissenschaftler/-innen den Übergang von der Sekundarstufe I in das Ausbildungssystem unter die Lupe. Diese Phase ist besonders zentral für die mittel- und langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

In beiden Gruppen werden für die ReGES-Studie (Refugees in the German Educational System) zunächst jeweils 2.400 Personen aus verschiedenen Herkunftsländern befragt. Die Studie erlaubt es, Kinder und Jugendliche nach ihrer Flucht aus Krisengebieten bei ihrem Hineinwachsen in das deutsche Bildungssystem über einen längeren Zeitraum wissenschaftlich zu begleiten und auf Basis von belastbaren Daten besser zu verstehen, wie diese Kinder und Jugendlichen besser unterstützt werden können. Wissenschaftliche Leiterin der Studie mit einer Laufzeit von fünf Jahren ab Juli 2016 ist Dr. JUTTA VON MAURICE.

www.lifbi.de



Infostand auf der Ausbildungsmesse in Berlin (Foto: Nehayet Boral)

Ausbildungsmesse für Geflüchtete

»Refugees in der Ausbildung«, eine der bundesweit größten Ausbildungsmessen für Geflüchtete, fand am 16. Juni 2016 in Berlin statt. Eingeladen hatten die KAUSA Servicestelle Berlin, die Agentur für Arbeit Berlin Mitte und der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg, mehr als 800 Geflüchtete und rund 30 Unternehmen waren anwesend. Vorbereitet wurde das neue Format mit Verantwortlichen aus den Berliner Gemeinschaftsunterkünften und Oberstufenzentren sowie den Verantwortlichen in den ausgewählten Betrieben. Zur Messe selbst kamen die Geflüchteten meist in Kleingruppen, begleitet von Betreuerinnen und Betreuern, um sich an den Ständen über Ausbildungsberufe zu informieren. Bei Interesse an einer Ausbildung bei den einzelnen Unternehmen konnten sie sich auf Kontaktbögen bewerben. Einige Unternehmen signalisierten, dass sie auch nach der Messe den Kontakt mit den Interessierten aufrecht erhalten möchten, um weiter über Praktika und Ausbildung zu informieren.

Begleitend zur Messe wurden Informationsveranstaltungen über die duale Berufsausbildung angeboten, bei der u. a. Auszubildende, die selbst nach Deutschland geflüchtet sind, von ih-

ren ersten Erfahrungen bei der Ausbildungsvorbereitung berichteten. Übersetzt wurde die Infoveranstaltung ins Arabische, Farsi und Englische. Bei den Kooperationspartnern, wie »bridge – das Berliner Netzwerk für Bleiberecht« oder dem »NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge« der DIHK, konnten sich die Geflüchteten zu rechtlichen und fachlichen Fragestellungen beraten lassen oder sich über Unterstützungsangebote informieren. Elf Praktikums- und Ausbildungsverhältnisse konnten direkt angebahnt werden, weshalb eine weitere Veranstaltung für Anfang 2017 bereits in Planung ist.

www.jobstarter.de/kausa

Lebenslagen, Erfahrungen und Erwartungen von Geflüchteten

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat gemeinsam mit dem Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und dem Sozio-oekonomischen Panel am DIW Berlin eine breit angelegte Untersuchung über geflüchtete Menschen in Deutschland durchgeführt. Im Rahmen dieser qualitativen Studie wurden 123 Flüchtlinge in Deutschland und 26 Expertinnen und Experten aus der Flüchtlingsarbeit befragt, um vertiefte Einblicke in die Lebenslagen, Erfahrun-

gen, Einstellungen und Erwartungen von geflüchteten Menschen in Deutschland zu gewinnen.

Download des IAB-Kurzberichts mit dem Titel »Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen« unter www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k160616j01

Integration junger Flüchtlinge in Lehre und Studium



Mehr als die Hälfte aller Menschen, die nach Deutschland fliehen, sind unter 25 Jahren. Während ihre deutschen Mitschüler/-innen eine Berufsausbildung oder ein Studium beginnen, scheitern viele Flüchtlinge an mangelnden Deutschkenntnissen, nicht anerkannten Zeugnissen und bürokratischen Hürden. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es noch wenige. Und die existierenden Fördermaßnahmen sind aufgrund einer sehr heterogenen und hoch differenzierten Anbieter- und Angebotsstruktur schwer zu finden. Die Broschüre des Deutschen Jugendinstituts »Zur beruflichen Qualifizierung von jungen Flüchtlingen« will Abhilfe schaffen. Für Fachkräfte werden bundesländerübergreifend die wichtigsten Rahmenbedingungen vorgestellt: in welchen Fällen besteht Schulpflicht, wie werden schulische und berufliche Abschlüsse am ehesten in Deutschland anerkannt und welche außerschulischen Angebote existieren für das Erlernen der deutschen Sprache. Außerdem werden die berufsvorbereitenden Bildungsgänge und die anerkannten Aus-

bildungsgänge an beruflichen Schulen vorgestellt.

Die Expertise ist online abrufbar unter »Publikationen«: www.dji.de

ibw-Lehrabsolventenmonitoring

Das österreichische Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) führte erstmals eine längerfristige Untersuchung von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren aller Lehrgänger/-innen der Jahre 2008–2013 durch. Dabei zeigen sich eine Reihe bemerkenswerter Ergebnisse, sowohl betreffend den Ausbildungserfolg als auch die Arbeitsmarktintegration sowie den Zusammenhang zwischen beiden. Besonders auffällig ist die starke Korrelation von Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg mit dem Alter zu Lehrzeitbeginn. Die gesamte Studie steht zum Download zur Verfügung.

www.ibw.at/de/ibw-studien

Dual studieren – und dann?

Wie werden dual Studierende im Betrieb auf den Berufseinstieg vorbereitet? Und was erwarten sie selbst von ihrer beruflichen Zukunft? Das untersuchten die Forscherinnen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen KATHARINA HAHN, DR. SIRIKIT KRONE und MONIQUE RATERMANN in einer bundesweiten Online-Befragung. 9.285 Frage-

bögen wurden ausgewertet. Mit den betrieblichen Studienbedingungen sind die Befragungsteilnehmer/-innen insgesamt sehr zufrieden – es zeigen sich allerdings klare Unterschiede zwischen Branchen und Studienfächern. »Noch deutliches Optimierungspotenzial« sehen die Forscherinnen bei der inhaltlichen Abstimmung von Theorie- und Praxisphasen. Unterstützende Strukturen für den Berufseinstieg sind nicht so vielfältig wie erwartet, zudem werden sie nicht immer genutzt. Am besten betreut fühlen sich die Befragten durch die direkten Vorgesetzten, Ausbildungsleitungen und Studienkollegen. Beim Start in den Beruf haben Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge oft hohe Erwartungen: Knapp 70 Prozent streben sofort eine Leitungsfunktion an. Das Angebot an dualen Studiengängen hat sich in den vergangenen zehn Jahren rasant entwickelt, inzwischen gibt es etwa 1.500. Seit Jahren findet sich diese Studienform in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, die jeweils ca. 40 Prozent des Angebots ausmachen. Ein Blick auf die Top-10-Branchen zeigt, dass das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen am zweitstärksten vertreten ist.

Download des IAQ-Reports unter www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2016/report2016-01.php

Acht modernisierte Berufe im neuen Ausbildungsjahr

Zum 1. August 2016 sind die Ausbildungsordnungen für acht modernisierte duale Ausbildungsberufe in Kraft getreten:

- Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Dachdecker/Dachdeckerin
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Fischwirt/Fischwirtin
- Graveur/Graveurin
- Hörakustiker/Hörakustikerin
- Metallbildner/Metallbildnerin
- Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin (vgl. hierzu auch den Beitrag von BRETSCHNEIDER/SCHREIBER im Heft)

Informationen zu den Berufen sowie die Ausbildungsordnungen finden sich auf den Internetseiten des BIBB unter www.bibb.de/berufe

Arbeitshilfe zum Thema Individuelle Förderung

Die Servicestelle Bildungsketten hat eine neue Arbeitshilfe zum Thema »Individuelle Förderung: Handlungstipps für die Berufseinstiegsbegleitung« herausgegeben. Mit einem ausführlichen Fallbeispiel, Checklisten und Hinweisen auf weitere Arbeitsmaterialien. Die barrierefreie PDF-Datei ist erhältlich unter www.bildungsketten.de/de/615.php

Zweite McDonald's Ausbildungsstudie

Die McDonald's Ausbildungsstudie zeigt, vor welchen Möglichkeiten, Herausforderungen und Hürden Jugendliche sich bei der Berufswahl sehen. Untersucht wurde auch, welche Vorstellungen sie von der Berufswelt und ihrer eigenen Zukunft haben, wie optimistisch sie sind, wie gut informiert sie sich fühlen. Durchgeführt wurde die Studie vom Institut für Demoskopie Allensbach in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. KLAUS HURRELMANN. Kostenloser Download: www.Ausbildungsstudie2015.de

Jahresbericht 2015 der NA Bildung für Europa

Eine Kernaufgabe der Nationalen Agentur (NA) beim BIBB ist es, die erfolgreiche Durchführung von Erasmus+ im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung zu gewährleisten. Darüber hinaus betreut die NA seit Jahren weitere europäische und internationale Initiativen in beiden Bildungsbereichen und kann so ihre Expertise ausbauen und Synergien schaffen. Zwei Jahre nach Start des EU-Programms Erasmus+ sind wichtige Weichen gestellt worden, um das Potenzial des Programms zu entfalten. In ihrem Jahresbericht zieht die NA Bilanz und zeigt Perspektiven auf. Den Jahresbericht gibt es gedruckt oder als Download unter www.na-bibb.de

Was Sie schon immer in der BWP lesen wollten ... Ihre Ideen sind gefragt!

Wir in der BWP-Redaktion machen uns an die Planung unserer Themenschwerpunkte für das Jahr 2017. Auch im kommenden Jahr wollen wir Ihnen mit sechs Ausgaben aktuelle Informationen, Hintergründe und Anregungen zu Themen bieten, die in Ihrer täglichen Arbeit von Bedeutung sind. Damit uns das gelingt und wir die aus Ihrer Sicht wichtigen Fragen aufgreifen, die die Berufsbildung an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Praxis bewegt, schreiben Sie uns eine E-Mail.

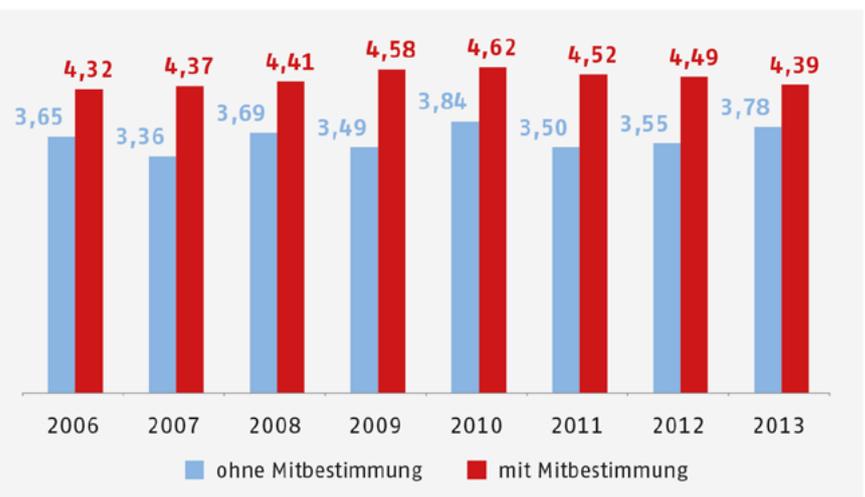
Wir freuen uns auf Ihre Themenwünsche, Anregungen und Ideen!

BWP-Redaktion: bwp@bibb.de

Mitbestimmung schafft Ausbildungsplätze

Mitbestimmte Unternehmen engagieren sich stärker in der dualen Ausbildung als andere. Das zeigt eine Analyse mit dem neuen Mitbestimmungsindex MB-ix. Das Instrument misst, wo und wie stark die gesetzlich gesicherte Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Politik und Performance von Unternehmen beeinflusst. Entwickelt wurde der Index von den Forschern des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) SIGURT VITOLS und ROBERT SCHOLZ gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung. Für die erste praktische Anwendung des neuen Messinstruments haben die Forscher die Unternehmen ganz am Ende des Feldes in den Mittelpunkt gestellt. Es zeigt sich: Firmen mit null Punkten bei der Mitbestimmung haben einen geringeren Anteil von dual Auszubildenden an den Beschäftigten in Deutschland als mitbestimmte. Im Durchschnitt

der untersuchten Jahre von 2006 bis 2013 liegt die Ausbildungsquote bei diesen um ein Viertel höher als bei den nicht mitbestimmten (4,5 Prozent im Vergleich zu 3,6 Prozent). Im Gegensatz zur Mitbestimmung haben Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit keinen messbaren Einfluss auf die Ausbildungsquote. Gerade die Analyse über den Zeitraum mehrerer Jahre zeigt den Forschern zufolge einen klaren Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und nachhaltiger Unternehmensführung: Während der Finanzkrise haben die mitbestimmten Unternehmen im Interesse ihrer Zukunftssicherung die Zahl der Auszubildenden nahezu konstant gehalten. Bei ihnen waren die durchschnittlichen Ausbildungsquoten »durchgängig höher und wiesen eine höhere Kontinuität auf« als in Firmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. Download unter www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_22.pdf



n = 81 börsennotierte Unternehmen/Quelle: SCHOLZ, VITOLS 2016

TERMINE

Berufliche Bildung stärken – neue Wege eröffnen

BDA-Fachtagung am 19. September 2016 in Berlin
Hohe Studienanfängerzahlen und unbesetzte Ausbildungsplätze werfen die Frage auf, wie die Balance zwischen beruflicher und akademischer Bildung zukünftig zu gestalten ist. Welche strategischen Entscheidungen müssen in den beiden Bildungsbereichen getroffen werden, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern? Wie kann eine stärkere Verzahnung zwischen beruflicher und akademischer Bildung erreicht werden? Wo ist umzudenken, was ist ganz neu zu denken und wo können bereits existierende gute Ansätze weiterentwickelt werden? Erste mögliche Antworten auf diese Fragen sollen mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Politik, Berufsbildung und Hochschulen diskutiert werden.

www.arbeitgeber.de

Zukunft Duales Studium

22. bis 23. September 2016
in Osnabrück

Das Themenspektrum der Konferenz reicht von der Entwicklung dualer Studiengänge über Kompetenzentwicklung, neue Berufsfelder, internationale duale Studiengänge bis zu zukunftsfähigen Kooperationsmodellen. Geplant ist auch eine Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen und Hochschulen sowie Studierenden.

www.hs-osnabrueck.de/de/konferenz-zukunft-duales-studium

10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest: Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand

27. bis 28. September 2016
in Siegburg

Auf der BIBB-Fachtagung mit der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) werden die

Kernelemente des deutschen dualen Berufsbildungssystems diskutiert. Auf dem Programm der Tagung in der Nähe von Bonn stehen außerdem Expertenvorträge, Arbeitsgruppen und die Darstellung von Fallbeispielen aus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

www.bibb.de/de/50190.php

Christiani-Ausbildertag

29. bis 30. September 2016
in Singen

Rund 250 Ausbilder/-innen aus Deutschland und internationale Partner der beruflichen Bildung tauschen sich über die neuesten Entwicklungen in ihren Branchen und Berufen aus. Im Dialog mit Referenten aus Bildung, Wirtschaft und Politik sowie in zahlreichen Foren aus der betrieblichen Praxis werden Konzepte und Ansätze für Ausbildungsvorhaben entwickelt. Eine begleitende Fachausstellung informiert über aktuelle Lehrsysteme, didaktische Unterlagen, Modelle und Projekte.

www.christiani-ausbildertag.de

Führungskräftekongress Berufliche Schulen 4.0

29. bis 30. September 2016 in Berlin
Industrie 4.0 verändert die Art der Arbeit rasant: Ausbildungsberufe werden sich in den nächsten Jahren wandeln, neue Berufsfelder werden entstehen. All das betrifft unmittelbar auch die beruflichen Schulen. Führungskräfte beruflicher Schulen treffen auf dem Kongress Expertinnen und Experten aus dem Bildungsbereich, der Schulverwaltung und Wissenschaftler/-innen, um neue Konzepte kennenzulernen, Erfahrungen auszutauschen und Lösungsansätze mitzunehmen.

www.bbs-fuehrungskraefte.de

Vorschau auf die nächsten Ausgaben**5/2016 – Guidance – Wege in berufliche Bildung**

Weltweit entscheiden sich nur wenige Jugendliche für eine Berufsausbildung. Bevorzugt werden akademische Bildungsgänge oder Trainings on the job. Welche Rolle kann Bildungs- und Berufsberatung (Guidance) dabei spielen, Individuen die Chancen und Perspektiven einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung näherzubringen und sie auf diesem Weg zu begleiten? Die BWP-Ausgabe stellt Konzepte und Strategien der Bildungs- und Berufsberatung weltweit vor.

Erscheint Oktober 2016

6/2016 – Sprache im Beruf

Erscheint Dezember 2016

1/2017 – Gesundheits- und Pflegeberufe

Erscheint Februar 2017

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

PROF. DR. ROLF BECKER

Universität Bern
Institut für Erziehungswissenschaft
Fabrikstr. 8
CH-3012 Bern
rolf.becker@edu.unibe.ch

ANNA BERGMAIR

Industrie- und Handelskammer Schwaben
Stettenstr. 1 + 3
86150 Augsburg
anna.bergmair@schwaben.ihk.de

PROF. DR. TIM BRÜGGEMANN

Fachhochschule des Mittelstands (FHM)
Ravensberger Str. 10 G
33602 Bielefeld
brueggemann@fh-mittelstand.de

PETER CLEVER

Mitglied der Hauptgeschäftsführung
BDA/Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
Breite Str. 29
10178 Berlin
pc@arbeitgeber.de

HELMUT DORNMAYR

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
A-1050 Wien
dornmayr@ibw.at

KERSTIN FINK

Hochschule für angewandtes Management
GmbH
Steinheilstr. 4
85737 Ismaning
kerstin.fink@fham.de

DR. DAVID GLAUSER

Universität Bern
Institut für Erziehungswissenschaft
Fabrikstr. 8
CH-3012 Bern
david.glauser@edu.unibe.ch

ELKE HANNACK

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
elke.hannack@dgb.de

PROF. DR. FLORIAN KAINZ

Hochschule für angewandtes Management
GmbH
Steinheilstr. 4
85737 Ismaning
florian.kainz@fham.de

KATHARINA MICHEL

Hochschule für angewandtes Management
GmbH
Steinheilstr. 4
85737 Ismaning
katharina.michel@fham.de

KATRIN SÜNDERHAUF

DB Mobility Logistics AG
Personalgewinnung
Europaplatz 1
10557 Berlin
katrin.suenderhauf@deutschebahn.com

FABIENNE ZWAHLEN

Universität Bern
Institut für Erziehungswissenschaft
Fabrikstr. 8
CH-3012 Bern
fabienne.zwahlen@edu.unibe.ch

AUTORINNEN UND AUTOREN DES BIBB**URSULA BEICHT**

beicht@bibb.de

MARKUS BRETSCHNEIDER

bretschneider@bibb.de

MARTIN ELSNER

elsner@bibb.de

CAROLIN KUNERT

kunert@bibb.de

STEPHANIE MATTHES

stephanie.matthes@bibb.de

BETTINA MILDE

milde@bibb.de

JOHANNA MÖLLS

moells@bibb.de

FRANK NEISES

neises@bibb.de

DR. BODO RÖDEL

roedel@bibb.de

DANIEL SCHREIBER

schreiber@bibb.de

GUNTHER SPILLNER

spillner@bibb.de

JOHANNA TELIEPS

telieps@bibb.de

DR. JOACHIM GERD ULRICH

ulrich@bibb.de

PROF. DR. REINHOLD WEISS

reinhold.weiss@bibb.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

45. Jahrgang, Heft 4/2016, August 2016
Redaktionsschluss 20.07. 2016

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantwort.), Dr. Thomas
Vollmer (stellv. verantwort.), Katharina Reiffen-
häuser, Arne Schambeck, Maren Waechter
Telefon: (0228) 107-1723 /-1724
E-Mail: bwp@bibb.de

Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Markus Bretschneider, BiBB; Prof. Dr.
Bernadette Dilger, Institut für Wirtschaftspä-
dagogik, Universität St. Gallen; PD Dr. Holle
Grünert, Zentrum für Sozialforschung Halle
e.V.; Dr. Bernhard Hilkert, BiBB; Antonius
Kappe, Evonik Technology & Infrastructure
GmbH, Marl; Dr. Norbert Lachmayr, Österrei-
chisches Institut für Berufsbildungsfor-
schung, Wien; Annaliese Schnitzler, BiBB;
Philipp Ulmer, BiBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung des
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men. Namentlich gezeichnete Beiträge
stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
Telefon: (07152) 90 40 05
www.roeger-roettenbacher.de

Druck

Bosch Druck, 84030 Ergolding

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
E-Mail: service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Kornelia Wind (Leitung Media)
Telefon: (0711) 25 82-245
Peter Tóth (Beratung u. Disposition)
Telefon: (0711) 25 82-315
E-Mail: ptoth@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 9,20 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahres-
abonnement 42,60 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 18,30 €, Ausland: 25,20 €). Alle
Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-
halten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

Kündigung

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

Die BWP als E-Paper

www.bwp-zeitschrift.de

Lesen Sie die BWP bequem zu Hause oder unterwegs auf dem Desktop, dem Smartphone oder Tablet.



Das E-Paper erscheint zeitgleich mit der BWP und steht Abonentinnen und Abonnenten kostenlos zur Verfügung.

Alle anderen Nutzerinnen und Nutzer lesen die BWP gratis ein Jahr nach Erscheinen und können dann auch uneingeschränkt Beiträge herunterladen.

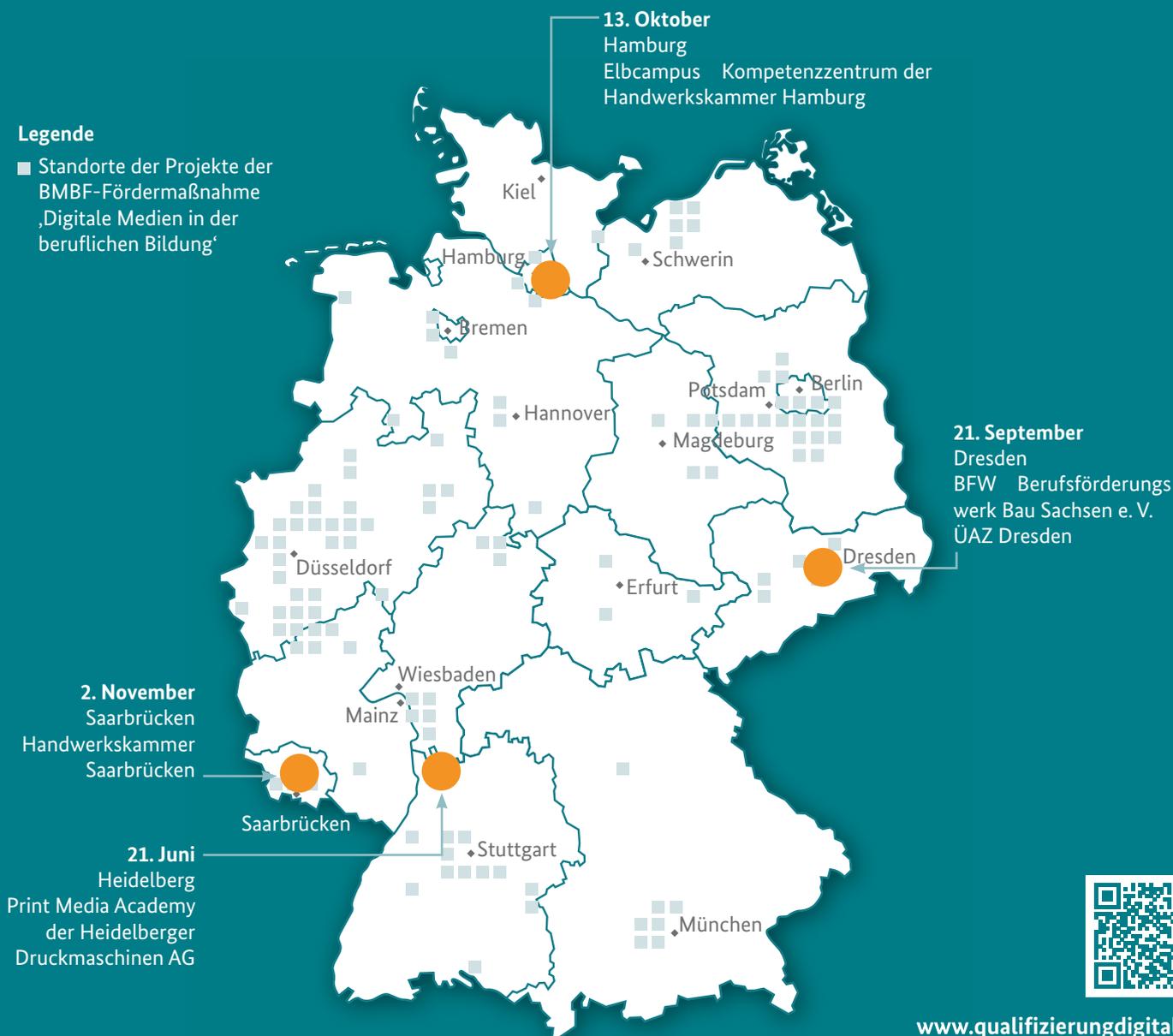
Das Online-Archiv enthält alle Ausgaben seit 2000. Sie können jeden Jahrgang und jede Ausgabe der BWP aufrufen und in mehr als 2.300 Datensätzen recherchieren, z.B. nach Schlagwörtern und Autorennamen.

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Roadshow 2016: Interaktive Anwenderworkshops

Innovative Konzepte und Tools zur Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Bildung



www.qualifizierungdigital.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt Ihnen auf den Veranstaltungen ausgewählte Projektarbeiten aus Fördermaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Detail vor. Nehmen Sie teil und erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Ihren Ausbildungsalltag mithilfe digitaler Medien unterstützen können!

Informationen und das Anmeldeformular finden Sie unter www.qualifizierungdigital.de oder senden Sie eine E-Mail an: steuerwald@bibb.de.

Mediencommunity
www.mediencommunity.de



BLok
www.online-ausbildungsnachweis.de



Kompetenzwerkstatt
www.kompetenzwerkstatt.net

