Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berufsbildungsbericht 2006

AUSBILDUNG

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11055 Berlin

Bestellungen
Schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn

oder per
Tel.: 01805 - 262 302
Fax: 01805 - 262 303
(0,12 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)

E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: http://www.bmbf.de

Gestaltung (Umschlag und Schaubilder)
Heimbüchel PR, Berlin/Köln

Druckerei
Druckpartner Moser, Rheinbach

Bonn, Berlin 2006

Gedruckt auf Recyclingpapier

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berufsbildungsbericht 2006

AUSBILDUNG

Gliederung

Seite

Teil I Berufsbildungsbericht 2006

1. Ausbildungsbilanz 2005 1
2. Die Entwicklung der dualen Berufsausbildung im Kontext des Bildungssystems 2
3. Herausforderungen für das Berufsbildungssystem – ausgewählte berufsbildungspolitische Schwerpunkte der 16. Legislaturperiode 6
4. Daten und Fakten zur Ausbildungsstellensituation 2005 14
5. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2006 20

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2006 vom 25. April 2006 21

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Minderheitsvotum von Beauftragten der Arbeitgeber und von Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 22

Seite

Teil II Berufsbildungsbericht 2006

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2005
Zusammenfassung **41**
1.1 Ausbildungsplatzbilanz 41
1.1.1 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit 58
1.1.2 Ausbildungsplatzprogramme Ost aus der Sicht der Teilnehmer, Teilnehmerinnen und Träger 60
1.1.3 Ausbildungsstrukturprogramme 63
1.1.3.1 Ausbildungsplatzprogramm STARegio – Strukturverbesserung in der Ausbildung in ausgewählten Regionen 64
1.1.3.2 Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern (Regio-Kompetenz-Ausbildung) 66
1.1.3.3 Ausbildungsplatzentwickler 67
1.1.3.4 KAUSA 68
1.1.3.5 Patenschaften 69
1.1.3.6 IT-Bildungsnetzwerke 69
1.1.4 Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung 70
1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung 74
1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen 80
1.3.1 Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik der Arbeitsagenturen nicht in eine anerkannte Ausbildung einmünden 80
1.3.2 Ergebnisse der Schulabgängerbefragung 2005 85
1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des -angebotes für 2006 91
1.4.1 Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage 91
1.4.2 Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots 97

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung **98**
Zusammenfassung
2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen 99
2.2 Berufsausbildung im dualen System 103
2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden 103
2.2.2 Ausländische Auszubildende 111
2.2.3 Interkulturelle Kompetenzen Jugendlicher mit Migrationshintergrund 118
2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 119
2.2.5 Suchtverhalten und Ausbildung 123
2.2.6 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse 123
2.2.7 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe 126
2.2.8 Entwicklung der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in neuen und modernisierten Ausbildungsberufen 134
2.2.9 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung 137
2.2.10 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung 142
2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe 142
2.3.1 Berufsausbildung in Betrieben – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2004 142
2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2004 151
2.3.3 Wirksamkeit von Maßnahmen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots aus betrieblicher Sicht 155
2.3.4 Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit 165
2.3.5 Problematik der Ausbildungsreife aus Sicht von Experten-Ergebnissen des Expertenmonitors 168
2.3.6 Qualität betrieblicher Berufsausbildung 171

2.4 Kosten und finanzielle Förderung ... 173
2.4.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen ... 173
2.4.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand ... 176
2.5 Berufsausbildung an beruflichen Schulen ... 177
Zusammenfassung
2.5.1 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS) Schuljahr 2004/2005 ... 178
2.5.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen (Schuljahr 2004/2005) ... 181
2.5.3 Ausbildung in den Berufen des Gesundheitswesens ... 187
2.5.4 Ausbildung im öffentlichen Dienst ... 187
2.6 Transfer- und Wissensmanagement in der Berufsbildung ... 189
2.6.1 Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) ... 189

3. Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung ... 191
Zusammenfassung
3.1 Organisation der Berufsausbildung ... 192
3.1.1 Ausbildungsordnungen ... 192
3.1.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren ... 192
3.1.1.2 Die Neustrukturierung der Berufe in der keramischen Industrie ... 192
3.1.1.3 Neuordnung der Berufsausbildung zur Produktionsfachkraft Chemie ... 197
3.1.1.4 Neuer Beruf „Technische/r Produktdesigner/in“ Gegenüberstellung mit dem Beruf „Technische/r Zeichner/in“ ... 198
3.1.1.5 Ausbildung in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft ... 199
3.1.1.6 Akzeptanz zweijähriger Ausbildungsberufe ... 200
3.1.1.7 Erarbeitung eines Entscheidungsvorschlags zum Neuordnungsbedarf der Ausbildungsordnung für mathematisch-technische Assistenten ... 202
3.1.1.8 Berufe für die Kurier-, Express- und Postdienstleistungsbranche ... 203
3.1.2 Förderung von Innovationen in der Berufsausbildung ... 204
3.1.2.1 Modellversuchsprogramm „Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU“ – Einleitung ... 204
3.1.2.2 Entwicklung, Erprobung und Transfer von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements für kleine Unternehmen ... 205
3.1.2.3 Netzwerke kleiner Unternehmen in Verbindung mit anderen Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung ... 209
3.1.2.4 Erprobung und Zertifizierung informellen Lernens in der Berufsbildung in KMU ... 210
3.1.2.5 Prozessorientierung ... 212
3.1.2.6 Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen ... 213
3.1.2.7 Grenzüberschreitende Verbundausbildung ... 215
3.1.2.8 Neues berufsbezogenes Medieninformationssystem für das Bildungspersonal ... 218
3.1.2.9 Nutzung von Ausbildungsmedien und netzgestützten Lerninfrastrukturen ... 219
3.2 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen ... 220
3.2.1 Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung ... 220
3.2.2 Neues Fachkonzept der BA ... 221
3.2.3 Statistik Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher ... 225
3.2.4 Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ ... 227
3.2.5 Good Practice Center (GPC) – Internet-gestützte Plattform zur Förderung des Transfers und der Vernetzung in der Benachteiligtenförderung ... 229
3.2.6 Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ... 230

3.2.7 Berufliche Förderung von Menschen mit autistischen Syndromen ... 231
3.2.8 Berufsausbildung behinderter Menschen (Statistik) ... 231
3.3 Ausbildung und Arbeitsmarkt ... 232
3.3.1 Berufsorientierung ... 232
3.3.1.1 Beruf fängt in der Schule an – Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase ... 232
3.3.1.2 Berufsorientierung in der Schule – Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ ... 233
3.3.1.3 Das Image von Berufen, ihrer Bezeichnungen und ihr Einfluss auf die berufliche Orientierung Jugendlicher ... 234
3.3.1.4 Roberta ... 236
3.3.1.5 Lizzynet ... 237
3.3.1.6 Girls Day ... 237
3.3.1.7 Neue Wege für Jungs ... 238
3.3.1.8 Joblab ... 239
3.3.2 Informationsdatenbank „AusbildungPlus“ ... 239
3.3.3 Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung ... 241
3.3.4 Existenzgründerinnen ... 245
3.4 Berufsbildungsforschung BIBB und AGBFN ... 246

4. Berufliche Weiterbildung ... 248
Zusammenfassung
4.1 Quantitative Entwicklung ... 248
4.1.1 SGB III und SGB II-geförderte Weiterbildungs-Maßnahmen ... 248
4.1.2 Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung ... 249
4.1.3 Fortbildungsprüfungsstatistik ... 252
4.1.4 E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC ... 255
4.1.5 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS ... 256
4.1.6 Begabtenförderung berufliche Bildung ... 257
4.1.7 Fernunterricht – Teilnehmer und Teilnehmerinnen ... 263
4.1.8 Fernunterricht – Anbieter und Angebote ... 265
4.1.9 Entwicklung Aufstiegfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ... 265
4.1.10 Entwicklung der Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen ... 267
4.2 Entwicklung in der geregelten Weiterbildung ... 269
4.2.1 Allgemeine Entwicklung ... 269
4.2.2 Einzelne Ordnungsvorhaben ... 270
4.2.2.1 Weiterbildung in der Bauwirtschaft ... 270
4.2.2.2 Grundlegende Neuerungen beim Fortbildungsberuf Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin ... 273
4.2.2.3 Ordnungsbedarf in der Logistikweiterbildung ... 275
4.2.2.4 BBiG-geregeltes Berufsangebot für Berufsbildungsdienstleistungen ... 276
4.2.2.5 Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen ... 277
4.3 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung ... 280
4.3.1 Qualitätssysteme zur Sicherung der beruflichen Weiterbildung einschl. BLK-Verbundprojekt, Qualitätstestierung ... 280
4.3.2 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung ... 281
4.3.3 Förderkonzept in der beruflichen Weiterbildung der BA ... 282
4.3.4 Angebotsschwerpunkte und Qualitätsmanagement bei Weiterbildungsanbietern ... 282
4.3.5 Gender Qualifizierung für die Bildungsarbeit ... 284
4.4 Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung ... 285
4.4.1 Lernen und Kompetenzentwicklung (Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung) ... 285

4.4.1.1 Lernen in Weiterbildungseinrichtungen ... 285
4.4.1.2 Lernen im Netz ... 287
4.4.1.3 Lernen im Prozess der Arbeit ... 287
4.4.1.4 Kompetenzerhalt und -erwerb im sozialen Umfeld ... 288
4.4.1.5 „Neue Medien in der Bildung" – Fördermaßnahmen des BMBF ... 289
4.4.1.6 IT-Weiterbildungen für Multiplikatorinnen in den NBL ... 290
4.4.1.7 Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit ... 290
4.4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf ... 292
4.4.2.1 FreQueNz ... 292
4.4.2.2 Früherkennung von den Änderungen in der Arbeit und in den Betrieben (ADeBar) ... 292
4.4.2.3 Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung ... 292
4.4.2.4 Qualifikationsentwicklung in wissensintensiven Gebieten incl. Transferansatz ... 293
4.4.2.5 Diagnoseinstrumente zur Früherkennung in niedrig qualifizierten Berufen ... 294
4.4.2.6 Ermittlung von Trendqualifikationen ... 295
4.4.2.7 Internationale Aktivitäten in der Früherkennung ... 296
4.4.2.8 Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung ... 297
4.4.2.9 Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung- Innovative Weiterbildungsmaßnahmen ... 298
4.4.2.10 Multimedia in der Berufsbildung am Beispiel von Mobile Learning ... 299
4.4.2.11 Qualifikationsanforderungen im Innovationsfeld Optische Technologien ... 300
4.4.2.12 Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Logistik ... 301
4.5 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen ... 302
4.5.1 BLK-Strategie LLL ... 302
4.5.2 Schlussbericht Expertenkommission „Finanzierung LLL" ... 303
4.5.3 BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" einschl. Ergebnisse EU-Konferenz November 2004 ... 304
4.5.4 BLK-Modellprogramm LLL ... 306
4.5.5 BLK-Verbundsprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens" ... 306
4.5.6 Abschlussorientierte Qualifizierung An- und Ungelernter ... 307
4.5.7 BMBF Förderung: „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge" ... 308
4.5.8 Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU ... 309
4.5.9 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ... 311
4.5.10 Ansätze zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich ... 315
4.6 Weiterbildung an Hochschulen ... 316
4.6.1 Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen ... 316
4.6.2 BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte Wissenschaftliche Weiterbildung" ... 318

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung Zusammenfassung ... 318
5.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union ... 318
5.1.1.1 Europäische – Ratsbeschlüsse ... 319
5.1.1.2 Umsetzung Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister ... 319
5.1.1.3 Maastricht/Kopenhagen ... 320
5.1.1.4 Das EUROPASS Rahmenkonzept – fünf Dokumente für mehr Transparenz in Europa ... 320
5.1.1.5 EQF/ECVET ... 321
5.1.1.6 Vorbereitung der neuen Programmgeneration ab 2007 ... 322
5.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen ... 323
5.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene ... 324
5.1.4 Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen ... 325

5.1.4.1 CEDEFOP 325
5.1.4.2 Kooperation im Rahmen des Refer-Netzwerks (ReferNet) 325
5.1.4.3 TTnet Deutschland 326
5.1.4.4 ETF 326
5.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten 327
5.2.1 Berufbildungspolitische Zusammenarbeit/bilaterale Arbeitsgruppen (Frankreich, Niederlande, Österreich, Türkei, Russland, Polen, Israel) 327
5.2.2 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen – OECD-postsekundäre Qualifikationen in Ländern mit dualer Ausbildung 330
5.2.3 Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung in der beruflichen Bildung 332
5.3 Bildungsmarketing 335
5.3.1 Arbeitsstelle iMove 335

6. Anhang 336
6.1 Daten der Berufsbildungsstatistik 336
6.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2006 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 337
6.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl 339
6.4 Tabellenverzeichnis 343
6.5 Quellenverzeichnis 400
6.5.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien 400

7. Stichwortverzeichnis 402

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2005 ... 15

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2005 ... 17

Übersicht 3: Entwicklung der Beschäftigung und der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge 1999–2005 ... 43

Übersicht 4: Zusammenhänge zwischen der Arbeits- und der Ausbildungsmarktsituation im Jahr 2005 ... 44

Übersicht 5: Die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots von 2003 bis 2005 nach Ausbildungsbereichen sowie die prozentualen Anteile der realisierten Angebote (neue Verträge) und nicht realisierten Angebote (unbesetzte Plätze) am Gesamtangebot (in Prozent) ... 47

Übersicht 6: Regionale Bedeutung der Einstiegsqualifizierung und die relative Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ... 50

Übersicht 7: Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2005 jeweils zum 30. September ... 51

Übersicht 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005, unterteilt nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Geschlecht ... 57

Übersicht 9: Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2004 und 2005 ... 60

Übersicht 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäfigungs- und Arbeitsmarktsituation und -entwicklung 2005 ... 75

Übersicht 11: Verbleib der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen 1992 bis 2005 (absolut und in Prozent) ... 81

Übersicht 12: Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2005, die in eine Alternative zu einer Berufsausbildungsstelle einmündeten, nach Verbleib und regionaler Herkunft ... 82

Übersicht 13: Merkmale der verschiedenen Gruppen unter den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Jahres 2004 ... 84

Übersicht 14: Berufliche Pläne im Frühjahr 2005 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, Schuljahr 2004/2005 in Prozent ... 86

Übersicht 15: Befragte, die im Ausbildungsjahr 2005/2006 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteile in Prozent ... 87

Übersicht 16: Realisierte Berufswege von Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2004/2005) im Herbst 2005 in Prozent ... 88

Übersicht 17: Realisierte Berufswege von Jugendlichen, die sich im Frühjahr 2004 bzw. Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten in Prozent ... 92

Übersicht 18: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015 ... 94

Übersicht 19: Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger von 1992 bis 2004 in Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln ... 100

Übersicht 20: Einmünder, Ausbildungsanfänger im Jahr 2004, absolut und relativ (d.h. bezogen auf jeweils 1.000 Abgänger aus allgemein bildenden Schulen) ... 102

Übersicht 21: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2003 und 2004 in Prozent ... 104

Übersicht 22: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 2004 in Prozent ... 106

Übersicht 23: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 ... 107

Übersicht 24: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 ... 107

Übersicht 25: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 ... 108

Übersicht 26: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und 2003 ... 109
Übersicht 27: Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in ausgewählten neuen Berufen, 2004 in Prozent ... 110
Übersicht 28: Schüler und Schülerinnen an Berufsschulen nach Alter und Geschlecht, Deutschland Schuljahr 1970/1971–2004/2005 ... 111
Übersicht 29: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2003 und 2004 ... 112
Übersicht 30: Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Länder 2002–2004 ... 113
Übersicht 31: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2004 ... 114
Übersicht 32: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2004 ... 116
Übersicht 33: Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Länder 2004 und Vergleich mit 2003 ... 116
Übersicht 34: Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 2003 ... 117
Übersicht 35: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2004 ... 120
Übersicht 36: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2004 ... 120
Übersicht 37: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Ländern 2001–2004 ... 122
Übersicht 38: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2004 in Prozent ... 123
Übersicht 39: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2004 ... 124
Übersicht 40: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen nach Anteil an der Gesamtzahl und Prüfungserfolg ... 126
Übersicht 41: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2004 ... 127
Übersicht 42: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2004 ... 128
Übersicht 43: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2003 und 2004 in Prozent ... 129
Übersicht 44: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2003 und 2004 ... 130
Übersicht 45: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2004 in Prozent ... 132
Übersicht 46: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2004 ... 132
Übersicht 47: Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2004. 133
Übersicht 48: Gesamtzahl der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderungen, 1991 bis 2004 ... 134
Übersicht 49: Rangfolge 1998 bis 2003 neu geschaffener Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse 2004 und 2003 ... 136
Übersicht 50: Quantitative Effekte der Modernisierungsjahrgänge 1998 bis 2003 ... 137
Übersicht 51: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2004 und 2003 ... 138
Übersicht 52: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen an allen Neuabschlüssen, alte Länder 1980–2004, neue Länder 1995–2004 ... 139
Übersicht 53: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2004 nach ausgewählten Merkmalen ... 140
Übersicht 54: Erwerbstätige und Auszubildende 2004 ... 144
Übersicht 55: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004 in Prozent ... 145
Übersicht 56: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004 ... 148
Übersicht 57: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004 ... 149

Übersicht 58: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004 ... 150
Übersicht 59: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004 ... 151
Übersicht 60: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004 ... 152
Übersicht 61: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2003 und 2004 ... 153
Übersicht 62: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen 1999, 2003 und 2004 ... 154
Übersicht 63: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004 ... 154
Übersicht 64: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2003 und 2004 ... 155
Übersicht 65: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004 ... 156
Übersicht 66: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Lädern 1999, 2003 und 2004 ... 157
Übersicht 67: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2003 und 2004 ... 158
Übersicht 68: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004 ... 159
Übersicht 69: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004 ... 160
Übersicht 70: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2003 und 2004 ... 162
Übersicht 71: Erhöhung der Bereitschaft durch Maßnahmen, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten (Mittelwertberechnung) ... 163
Übersicht 72: Anzahl der Betriebe, die für ihr Unternehmen von starken bis sehr starken Maßnahmeeffekten ausgehen (Hochrechnung) ... 164
Übersicht 73: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2003 bis 2005 in Mrd. € ... 177
Übersicht 74: Schüler und Schülerinnen an BFS außerhalb BBiG/HwO und im dualen System ... 182
Übersicht 75: Ausbildung an BFS außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang ... 182
Übersicht 76: Schüler und Schülerinnen an BFS gemäß BBiG/HwO ... 182
Übersicht 77: Die 10 am stärksten besetzten Berufe an BFS außerhalb BBiG/HwO ... 183
Übersicht 78: Die 10 am stärksten besetzten Berufsgruppen an BFS gemäß BBiG/HwO ... 184
Übersicht 79: Schülerzahlen an BFS „außerhalb BBiG/HwO“ nach Ländern ... 185
Übersicht 80: Schülerzahlen an BFS „gemäß BBiG/HwO“ nach Ländern ... 186
Übersicht 81: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2004/2005 ... 188
Übersicht 82: Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2005 ... 193
Übersicht 83: Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2005 ... 194
Übersicht 84: Ausbildungsordnungen in Vorbereitung ... 195
Übersicht 85: Implementierung und Evaluation von Ausbildungsordnungen ... 196
Übersicht 86: Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen ... 197
Übersicht 87: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2004 und 2005 ... 222
Übersicht 88: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2005 ... 223
Übersicht 89: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2005 ... 226
Übersicht 90: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung 2005 ... 228
Übersicht 91: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 2002 bis 2004 ... 242
Übersicht 92: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2003 und 2004 (nach Beriebsgrößenklassen) ... 243

Übersicht 93: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2004 (nach Branchen) ... 243
Übersicht 94: Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2004 (nach Betriebsgrößenklassen) ... 245
Übersicht 95: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2003 bis 2005 ... 249
Übersicht 96: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2005 nach ausgewählten Merkmalen ... 250
Übersicht 97: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2004 ... 253
Übersicht 98: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, alte und neue Länder ... 255
Übersicht 99: Datenbank KURS – Bildungsbereiche ... 257
Übersicht 100: Datenbank KURS – Bildungseinrichtungen ... 258
Übersicht 101: Datenbank KURS – Unterrichtsformen ... 258
Übersicht 102: Datenbank KURS – Unterrichtsdauer ... 259
Übersicht 103: Datenbank KURS – Regionale Verteilung des Weiterbildungsangebots ... 260
Übersicht 104: Datenbank KURS – Themenschwerpunkte (Anpassungsweiterbildung) ... 261
Übersicht 105: Datenbank KURS – Themen mit hohem Angebotszuwachs (Anpassungsweiterbildung) ... 261
Übersicht 106: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2004 ... 262
Übersicht 107: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2004 ... 266
Übersicht 108: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1993 bis 2004 ... 268
Übersicht 109: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2004 in Prozent ... 269
Übersicht 110: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen und nach alten und neuen Ländern 2003 bis 2004 in Prozent ... 269
Übersicht 111: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1998 bis 2004 ... 270
Übersicht 112: Entwicklungstrends für Teilnehmerzahlen in der beruflichen Bildung ... 283
Übersicht 113: Von Weiterbildungseinrichtungen angebotene Themengebiete ... 284
Übersicht 114: Branchen, in denen Logistik eine Rolle spielt ... 302
Übersicht 115: Mit Logistikaufgaben betraute Mitarbeiter nach betrieblichen Funktionsbereichen ... 303
Übersicht 116: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen in Deutschland (1999–2000) ... 311

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1 Entwicklung der relativen Bildungsbeteiligungen 1992 bis 2005 ... 3
Schaubild 2 Qualitätsrelevante Aspekte der Ausbildung – Zuordnung der Einzelaussagen ... 61
Schaubild 3 Einschätzungen zu den qualitätsrelevanten Aspekten der Ausbildung ... 62
Schaubild 4 Zufriedenheit mit der jetzigen Ausbildung und der finanziellen Situation ... 63
Schaubild 5 Verteilung der STARegio-Projekte (1.–4. Förderrunde) auf die Länder ... 65
Schaubild 6 Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten in 2004 ... 71
Schaubild 7 Vereinbarungen zu Ziel 2 „Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen“ nach Regelungsinhalten in 2004 ... 72
Schaubild 8 Beginn einer dualen Ausbildung nach Abschluss allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen in den Jahren 2004 und 2005 ... 89
Schaubild 9 Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten, in Prozent ... 90
Schaubild 10 Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2004 in Prozent ... 144
Schaubild 11 Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige 2004 in Prozent ... 145
Schaubild 12 Ausbildungsberechtigte Betriebe 2004 ... 146
Schaubild 13 Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit ... 166
Schaubild 14 Definitionen ... 167
Schaubild 15 Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife im Überblick ... 168
Schaubild 16 Beispiel 1 und 2 für Mindeststandards ... 169
Schaubild 17 Ausbildungsreife – Was zählt dazu? ... 171
Schaubild 18 Einschätzung der derzeitigen Ausbildungsqualität ... 173
Schaubild 19 Zukünftige Bedeutung von Qualitätssicherung ... 174
Schaubild 20 Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2005 in den alten und neuen Ländern ... 175
Schaubild 21 Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahres, des Berufsvorbereitungsjahres und der Berufsfachschulen seit 1995 (Index 1995=100) ... 179
Schaubild 22 Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahres, des Berufsvorbereitungsjahres und der Berufsfachschulen seit 1995 ... 180
Schaubild 23 Die neu geordneten Berufe in der keramischen Industrie ... 197
Schaubild 24 Großer Bedarf an externer Unterstützung ... 207
Schaubild 25 Geeignete Unterstützungsmaßnahmen für ausbildende (n=128) und nicht ausbildende Betriebe (n=102) durch externes Ausbildungsmanagement bei (der) ... (Angaben in Prozent) ... 210
Schaubild 26 Sicherung des Transfers von Weiterbildung durch informelle Lernprozesse ... 213
Schaubild 27 PC- und Internet-Zugang und zeitliche Angemessenheit nach Lernorten, am Beispiel des Elektrohandwerks (Angaben in Prozent) ... 220
Schaubild 28 Wie sich der Aufwand für die Anbieter mit der Einführung von Bildungsgutscheinen verändert hat ... 251
Schaubild 29 Anzahl und Verhältnis eingerichteter, anerkannter und realisierter Angebote für Bildungsgutscheininhaber 2003 ... 251
Schaubild 30 Tätigkeits- und Statusverbesserung durch die Begabtenförderung (Angaben in Prozent) ... 263
Schaubild 31 Berufliche Weiterbildung nach Abschluss der Begabtenförderung im Vergleich mit jungen Erwerbstätigen insgesamt (Angaben in Prozent) ... 264
Schaubild 32 Strukturkonzept und Prüfung für Handelsfachwirte/-fachwirtinnen ... 274
Schaubild 33 Fortbildungsberuf für Ausbilder und Ausbilderinnen ... 278
Schaubild 34 Prüfungsstruktur ... 280
Schaubild 35 Beschäftigungsquoten von 1983–2004 (55–64 Jahre, einschließlich neue Länder ab 1991) ... 310
Schaubild 36 Welche der folgenden Entwicklungstendenzen treffen auf Ihren Betrieb zu? ... 313
Schaubild 37 Spezielle Maßnahmen zur Förderung älterer Mitarbeiter ... 314

Teil I
Die Berufsausbildung stärken – Aussbildungschancen für jeden Menschen

Die berufliche Bildung und insbesondere die duale Berufsausbildung eröffnen nach wie vor für den überwiegenden Teil der jungen Generation in Deutschland den Zugang in eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit. Sie schaffen damit zugleich einen wesentlichen Teil der Grundlagen für das lebensbegleitende Lernen. Primäres Ziel der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es daher, möglichst allen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, mit einer arbeitsmarktverwertbaren Ausbildung den Start in das Berufsleben zu beginnen.

Eine Ausbildung in einem der rund 350 nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe ist mehr als ein „Fitmachen" für bestimmte Tätigkeitsfelder oder ein vorübergehendes Jobben. Auch wenn sich die Formen der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse pluralisiert haben, eine fundierte Berufsausbildung ist nach wie vor eine der besten Versicherungen gegen Arbeitslosigkeit. Dies zeigen die hohen Ungelerntenquoten der gemeldeten Arbeitslosen in den alten und neuen Ländern.[1]

Zugleich erfordern rasche Veränderungen in Technik, Prozess- und Arbeitsabläufen eine kontinuierliche Anpassung der Qualifikationen und Kompetenzen, um Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer erhalten zu können. Dies wird angesichts der demografischen Entwicklung für alle - insbesondere jedoch ältere - Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch weiter an Bedeutung gewinnen und eine verstärkte Nutzung der vielfältigen Formen der beruflichen Weiterbildung einschließlich des Lernens am Arbeitsplatz erfordern.

In der Koalitionsvereinbarung hat sich die neue Bundesregierung klar zur Bedeutung von Bildung, Ausbildung und Qualifizierung bekannt. Dieses Bekenntnis muss in den kommenden Jahren konsequent umgesetzt werden. Dabei gilt die „Dualität" der Berufsausbildung auch im übertragenen Sinn: Bei der beruflichen Bildung geht es immer um die Ausbildung der Jugendlichen, um ihre Lebensplanung, um ihre Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Zugleich geht es für Wirtschaft und Gesellschaft um die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und die Erhaltung der Innovationsfähigkeit. Die Sicherung eines qualitativ und quantitativ adäquaten Ausbildungsangebots liegt somit nicht zuletzt gerade auch im Interesse der Wirtschaft selbst.

1. Ausbildungsbilanz 2005

Die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2005 zeigt, dass der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" wirkt, aber neue Dynamik braucht. Im Zeitraum vom 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005 wurden bundesweit insgesamt 550.180 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies sind 22.800 neue Verträge oder 4,0 % weniger als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Damit hat sich nach dem positiven Ergebnis des Jahres 2004 die ungünstige Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der vergangenen Jahre wieder fortgesetzt. Betrachtet man die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge[2], wurden im Jahr 2005 mit 505.191 Verträgen immerhin noch rund 7.900 neue betriebliche Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen als vor dem Beginn des Ausbildungspaktes im Jahr 2003. Dies verdeutlicht die Auswirkungen der negativen Beschäftigungsentwicklung des Jahres 2005 auf das Ausbildungsplatzangebot, zugleich ist aber auch eine teilweise Entkoppelung gelungen.

Dazu haben insbesondere die vielfältigen Aktivitäten der Pakt-Partner sowie weiterer Wirtschafts- und Branchenverbände zur Mobilisierung von neuen Ausbildungsplätzen beigetragen, die im zweiten Jahr der Umsetzung des Ausbildungspaktes mit unverminderter Intensität fortgeführt wurden. Insgesamt konnten die Kammern 2005 rund 63.400 neue Ausbildungsplätze einwerben. Die Betriebe und Unternehmen haben zudem rund 42.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen bereitgestellt. Die Bundesregierung hat diese Anstrengungen durch verschiedene Programme flankierend unterstützt. So wird u. a. im Rahmen des EQJ-Sonderprogramms des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales monatlich pro Platz ein Zuschuss zum Lebensunterhalt der Jugendlichen von 192 € sowie von 102 € für die Sozialversicherung gewährt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat auch 2005 gemeinsam mit den neuen Ländern ein Sonderprogramm zur Förderung von 14.000 Ausbildungsplätzen aufgelegt und hierfür rd. 95 Mio. € zur Verfügung gestellt.

[1] So waren 2004 zwischen 20 % (alte Länder) und 50 % (neue Länder) der gemeldeten Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung; IAB-Berechnungen in: IAB/Forum 2/2005 sowie Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, iwd Nr. 51/52 vom 22. Dezember 2005.

[2] Seit 1999 ermittelt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie der Länderprogramme die Zahl der rein betrieblichen Verträge und damit die eigentliche Ausbildungsleistung der Wirtschaft. Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1 sowie Übersicht 7.

Auch die Zahl der Jugendlichen, die am 30. September 2005 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen gemeldet waren, ist im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen, um genau 3.161 oder -7,2% auf 40.900 Jugendliche. Durch die intensiven Nachvermittlungsaktionen, die die Arbeitsagenturen zusammen mit den Kammern im Rahmen des Ausbildungspaktes durchgeführt haben, konnte die Zahl bis Mitte Dezember 2005 auf rund 17.500 verringert werden.[3]

Zu einem vollständigen Bild gehört der Hinweis, dass 2005 weitere rund 47.200 Bewerber und Bewerberinnen auf ihrem Vermittlungswunsch ausdrücklich weiter bestanden haben, obwohl sie in Alternativen vermittelt wurden. Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass der Anteil dieser Jugendlichen kontinuierlich zugenommen hat. Zu berücksichtigen ist auch, dass Ende September rund 7.800 Jugendliche eine betriebliche Einstiegsqualifizierung begonnen haben, die zum großen Teil ursprünglich ebenfalls einen Ausbildungsplatz suchten.

Diese Bilanz verdeutlicht, dass der Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2006 wieder an Dynamik gewinnen muss, damit sich die Chancen der Jugendlichen auf eine qualifizierte Berufsausbildung wieder verbessern.

2. Die Entwicklung der dualen Berufsausbildung im Kontext des Bildungssystems

Entwicklungen auf der Nachfrageseite

Betrachtet man die Entwicklungen über den Kernbereich der dualen Berufsausbildung hinaus, hat sich in den vergangenen zehn bis zwölf Jahren das Gefüge der verschiedenen Bildungsgänge im Bereich der beruflichen Vollqualifizierung und der beruflichen Grundbildung stark verändert. Diese Veränderungen haben inzwischen in ihren Quantitäten eine Dimension erreicht, dass sie bei der Beurteilung der Ausbildungschancen der Jugendlichen mit einbezogen werden müssen. Darüber hinaus ist auch hinsichtlich der Strukturen unseres Berufsbildungssystems sorgfältig zu beobachten, welche berufsbildungspolitischen Konsequenzen aus den Entwicklungen gezogen werden müssen.

In der Gesamtschau ergeben sich folgende Veränderungen in der Zeit von 1992[4] bis 2004/05:

Die Zahl der Jugendlichen, die 2005 eine duale Berufsausbildung aufnahmen, sank im Vergleich zu 1992 um 45.000 oder 8%. Demgegenüber stand eine stetig wachsende Zahl von Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen. Im Jahr 2005 wurden mit 948.200 rund 174.900 Schulabgänger mehr registriert als 1992. Diese gegenläufigen Bewegungen führten dazu, dass der rechnerische Anteil der Anfänger einer dualen Berufsausbildung gemessen an der Zahl der Schulabgänger stark gesunken ist, und mit einem Wert von 58% erstmals unter die Sechzig-Prozent-Marke rutschte.

Dennoch konnte die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren relativ niedrig gehalten werden: 2004 war diese trotz der beträchtlichen Steigerung an Schulabgängern und Schulabgängerinnen um 75.100 insgesamt um 13.200 geringer als 1992.

Dies ist die Folge einer sehr beträchtlichen Ausweitung der Bildungsgänge, die in der einen oder anderen Form Jugendlichen zwischen dem Ende der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer voll qualifizierenden Ausbildung eine berufliche Grundbildung vermitteln.

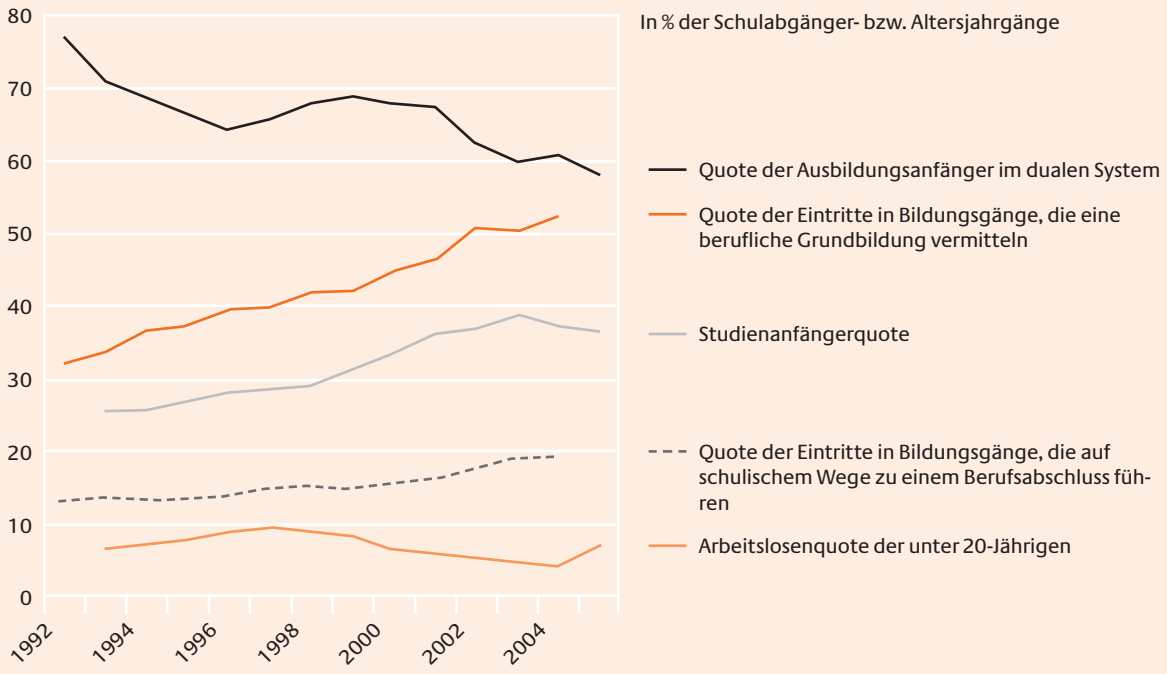
Im Zeitraum von 1992 bis 2004 stieg die Zahl der

- Schüler und Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr um 43.400 oder 117% auf 80.600,
- Schüler und Schülerinnen im vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr um 16.800 oder 53% auf 48.100,

[3] Auf Grund der europaweiten Harmonisierung von Statistiken wurde ab Januar 2005 der Zähltermin vom Ende auf die Mitte des Monats vorverlegt. Ein Vorjahresvergleich ist daher in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nur bedingt möglich.

[4] Das Jahr 1992 wurde als Bezugsjahr ausgewählt, da in diesem Jahr erstmals nach der Wiedervereinigung belastbare statistische Daten für das Bundesgebiet sowie die alten und neuen Länder getrennt erhoben werden konnten.

Schaubild 1: Entwicklung der relativen Bildungsbeteiligungen 1992 bis 2005[5]



Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

- Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen im ersten Schuljahr in Bildungsgängen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen, um 84.700 oder 77% auf 195.000. Dabei handelt es sich zum Teil auch um Schüler und Schülerinnen, die mit dem Erwerb eines höheren allgemein bildenden Schulabschlusses, ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt verbessern möchten.

Zudem hat sich ausgehend von dem Jahr 1992, in dem über 120.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA (+100.100 oder 142% auf 170.500 in 2004) deutlich erhöht. Zählt man alle Eintritte in grundbildende berufliche Maßnahmen zusammen, haben 2004 rund 300.000 Jugendliche, einschließlich der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen 494.100 einen solchen teilqualifizierenden Bildungsgang eingeschlagen. Damit haben sich die Eintrittszahlen in diese Bildungsgänge seit 1992, als sich die Summe auf 249.100 belief, nahezu verdoppelt.

Ebenso wuchs in dem Zeitraum von 1992 bis 2004 auch die Zahl der Eintritte in vollqualifizierende schulische Bildungsgänge (Berufsfachschulen) um 81.300 oder 81% auf 182.100 Schulanfänger und Schulanfängerinnen. Die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen stieg von 1992 bis 2005 um 61.100 bzw. 21% auf nunmehr 351.900.

Von diesen Entwicklungen besonders betroffen sind die Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund, deren Beteiligung an beruflicher Ausbildung im Vergleich zu der von deutschen Jugendlichen ohnehin deutlich niedriger liegt. Dies gilt insbesondere für männliche ausländische Jugendliche. Ihre Teilnahme an der dualen Berufsausbildung reduzierte sich von 42% im Jahr 1992 auf nur noch 28% im Jahr 2004.[6] Damit erreichte die Teilnahmequote fast das dauerhaft niedrige Niveau der ausländischen Mädchen und jungen Frauen, das Anfang der 90er Jahre bei 25% lag und Ende 2004 noch 23% betrug.

[5] Die hier ausgewiesenen rechnerischen Anteile addieren sich auf mehr als 100%, da viele Jugendliche nach dem Verlassen der allgemein bildenden Schule mehr als nur einen Bildungsgang besuchen, bis sie eine voll qualifizierende Berufsausbildung abschließen. Wenn Jugendliche mehrere Bildungsgänge durchlaufen, werden sie auch mehrfach statistisch erfasst.

[6] Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember; Berechnungen des BIBB.

Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit

Im Hinblick auf die große Zahl von Jugendlichen, die an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass für einen beträchtlichen Teil der Jugendlichen diese Maßnahmen notwendig sind, da sie offensichtlich nach dem Verlassen der allgemein bildenden Schule in ihrer Entwicklung und Berufsfindung noch nicht so weit fortgeschritten sind, um mit Aussicht auf Erfolg eine betriebliche Berufsausbildung beginnen zu können: Rund 9% einer Alterskohorte verlassen bundesweit die Hauptschule ohne Abschluss, rund 22% der bei der internationalen PISA II Studie repräsentierten 15-jährigen Schüler und Schülerinnen in Deutschland gehörten zur sog. „Risikogruppe", die nach dem Ende ihrer Pflichtschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen und selbst einfache Texte nicht verstehen kann.

Hinzu kommt, dass sich Anforderungen in vielen der nach dem BBiG und der HwO anerkannten Ausbildungsberufe in kognitiver Hinsicht verändert haben: Berufe, in denen früher vielfach vorwiegend manuelle Fertigkeiten verlangt wurden, erfordern heute durch den Einsatz von computergestützten Maschinen zunehmend theoretische Kenntnisse. Bundesregierung und Sozialpartner haben in den vergangenen Jahren diesen Veränderungen durch eine Diversifizierung des Angebots an Ausbildungsberufen Rechnung getragen.

Im Rahmen der Beratungen des Lenkungsausschusses des Ausbildungspaktes am 15. Februar 2005 wurden Arbeitsgruppen eingesetzt, die sich u. a. mit dem Problem der „Ausbildungsreife" befasst sowie innovative Modelle identifiziert haben, die geeignet sind, den Berufswahlprozess über Betriebspraktika und eine bessere schulische Beschäftigung mit dem Themenfeld „Wirtschaft/Arbeitsleben" zu optimieren.[7]

Die Arbeitsgruppe „Schule/Wirtschaft", die sich aus Vertretern der Paktpartner sowie der KMK zusammensetzt, hat einen Handlungsleitfaden entwickelt „Schulen und Betriebe als Partner – Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife". Darin sind die Erfahrungen vieler bereits bestehender Schule/Wirtschaft-Kooperationen zur Förderung von Ausbildungsreife und Berufsorientierung verarbeitet. Ziel ist die weitere Verbreitung und feste Verankerung solcher Initiativen im Alltag. Hierfür wurde ein Instrumentenkasten mit konkreten Angeboten für die Gestaltung von gemeinsamen Vorhaben zur Förderung von Ausbildungsreife und Berufsorientierung zusammengestellt. Der Handlungsleitfaden soll Schulen und Betrieben flächendeckend zur Verfügung gestellt werden. Die Paktpartner und die KMK werden die Implementation und Nutzung nachhaltig unterstützen.

Bei der Beurteilung der „Ausbildungsreife" geht es primär um die Feststellung der grundlegenden kognitiven, sozialen und persönlichen Fähigkeiten, die neben der psychischen und physischen Belastbarkeit für das Erlernen eines Berufs gegeben sein müssen. Mit der „Berufseignung" wird eine berufsbezogene Auswahl und Ausprägung von Personenmerkmalen (Fähigkeiten und Interessen) für einen Beruf oder verschiedene ausgewählte Berufe festgestellt. Selbst bei einer günstigen Eignungsprognose für einen bestimmten Ausbildungsberuf kann die „Vermittelbarkeit" durchaus unterschiedlich sein. Ein Bewerber bzw. eine Bewerberin, deren Vermittlung nicht durch persönliche oder familiäre Einschränkungen erschwert oder behindert wird, kann durch die konjunkturelle oder regionale Ausbildungsmarktlage in der Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz eingeschränkt werden.

Für die Beurteilung der Ausbildungsreife wurde von der Arbeitsgruppe „Ausbildungsreife" ein Kriterienkatalog mit Mindeststandards erarbeitet.[8] Neben den schulischen Basiskenntnissen wurden insbesondere auch Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens näher bestimmt. Diese „soft skills" sind in der Berufsausbildung von großer Bedeutung, ohne dass bisher immer klar war, welche Anforderungen Betriebe zum Beispiel in Bezug auf das Durchhaltevermögen, die Selbstorganisation oder die Teamfähigkeit stellen. Der Kriterienkatalog richtet sich an all diejenigen, die sich mit dem Übergang von der Schule in die Ausbildung beschäftigen und dabei immer wieder auf die Frage stoßen, welche Anforderungen die Wirtschaft an ihre künftigen Auszubildenden stellt und welche individuellen Voraussetzungen unabdingbar für die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System sind. Der Katalog unterstützt Praktiker in Arbeitsagenturen, Schulen, Betrieben und Bildungsträgern sowie Einrichtungen der Jugendhilfe, aber auch Eltern und die Jugendlichen selbst bei der Beantwortung dieser Fragen. Der Kriterienkatalog wurde vom Pakt-Lenkungsausschuss am 30. Januar 2006 gebilligt. Das Konzept ist offen und weiterentwicklungsfähig und soll im Hinblick auf seine Praxistauglichkeit in Betrieben, Schulen und Arbeitsagenturen erprobt werden.

[7] Vgl. Teil II, Kapitel 3.3.3, BMBF-Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben" sowie den Zwischenbericht der Unterarbeitsgruppe im Ausbildungspakt vom 30. Januar 2006.

[8] Vgl. den Kriterienkatalog in Teil II, Kapitel 2.3.4 sowie: Müller-Kohlenberg, Schober, Hilke „Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis?" in BWP Sonderausgabe 3/2005, Hrsg. vom BIBB, Bonn. Der Kriterienkatalog wurde auch mit Bezug auf die von der KMK verabschiedeten verbindlichen Leistungsstandards für den mittleren Schulabschluss und die Fächer Deutsch, Mathematik und eine erste Fremdsprache entwickelt.

Entwicklungen auf der Angebotsseite

Mit Ausnahme des Jahres 2004, in dem durch die vielfältigen Aktivitäten des Ausbildungspaktes ein Zuwachs von rund 21.300 betrieblichen Ausbildungsverträgen erzielt werden konnte, war in den vergangenen Jahren ein deutlicher Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu konstatieren. Es gibt offensichtlich eine Reihe sich überlagernder Faktoren, die die Ausbildungsleistung und damit das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen der Unternehmen und Betriebe beeinflussen. Sie haben dazu geführt, dass viele Betriebe, die grundsätzlich über die nötigen Voraussetzungen [9] zur Ausbildung verfügen, ihr Ausbildungsvolumen reduziert oder sich aus der dualen Berufsausbildung zurückgezogen haben.

Die Analysen der regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkte, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt hat [10], weisen an erster Stelle einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung und dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot auf. Nach Schätzungen der BA ging zwischen September 2002 und September 2005 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 1,3 Millionen zurück: Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf die Ausbildungsmärkte gehabt.

Insbesondere die Betriebe im Handwerk, das über die älteste Ausbildungstradition verfügt und das mit einer Auszubildendenquote von 10 % gemessen an der Beschäftigtenzahl nach wie vor eine hohe Ausbildungsleistung erbringt, waren in den vergangenen Jahren von einem massiven Abbau bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betroffen. So hat sich die Zahl der Erwerbstätigen im Handwerk (einschließlich der Auszubildenden) in den Jahren zwischen 1995 und 2004 von rd. 6,3 Millionen auf 4,6 Millionen verringert.[11] Diese Entwicklung hatte auch Auswirkungen auf die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge: Sie verringerte sich im gleichen Zeitraum von rund 220.000 auf 168.000 und reduzierte sich im Jahr 2005 weiter auf 157.000 neue Ausbildungsverträge im Handwerk.

Eine Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) von 2.000 Unternehmen über „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung“ [12] hat ergeben, dass neben der wirtschaftlichen Situation der Qualifikations- und Fachkräftebedarf der wichtigste Faktor für die Entscheidung ist, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht. Dies präzisiert und ergänzt die bisherige Annahme, dass vor allem die unzureichende konjunkturelle Entwicklung der inländischen Wirtschaft in den letzten Jahren für die zurück gegangene Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verantwortlich sei.

Diese Befunde werden gestützt, wenn man die voran schreitende Internationalisierung und Betriebsverlagerungen ins Ausland einbezieht. Solche Entwicklungen beeinflussen auch den Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal in Deutschland und das Ausbildungsengagement der Unternehmen und Betriebe.

Dennoch sind die Ausbildungsanstrengungen deutlich zu erhöhen. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird im Jahr 2006 mit rund 950.000 jungen Erwachsenen die größte Zahl an Schulabgänger und Schulabgängerinnen allein aus den allgemein bildenden Schulen auf den Ausbildungsmarkt treffen. Hinzu kommt eine nicht genau zu schätzende Anzahl von Jugendlichen, die nach dem Besuch einer teilqualifizierenden beruflichen Schule oder nach einer berufsvorbereitenden Maßnahme eine Ausbildung nachfragen werden. Unterstellt man die Ausbildungsbeteiligungsquote des Jahres 2003, wären im Jahr 2006 bundesweit rund 593.000 neue Ausbildungsverträge erforderlich.[13]

[9] Vgl. Teil II, Kapitel 2.3.1, die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels.

[10] Vgl. Teil II, Kapitel 1.2.

[11] Vgl. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 32, vom 11. August 2005, Seite 4/5.

[12] Mit dem Vier-Faktoren-Modell „Fachkräftebedarf, Qualifikationsbedarf, Wirtschaftliche Situation und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben" lassen sich schon rund 65 % der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung erklären, vgl. Troltsch, u. a. (2005): Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.5.101. Bonn, November 2005.

[13] Vgl. dazu die Nachfrageprognose des BIBB in Teil II, Kapitel 1.4.

3. Herausforderungen für das Berufsbildungssystem – ausgewählte berufsbildungspolitische Schwerpunkte der 16. Legislaturperiode

Betrachtet man den nächsten vor uns liegenden 10 Jahres-Zeitraum, steht das Berufsbildungssystem vor drei zentralen Herausforderungen:

– **Der demografische Wandel und die Auswirkungen auf die Berufsbildung**

Bis zum Jahr 2008 wird bundesweit die Ausbildungsplatznachfrage noch weiter steigen. In den darauf folgenden Jahren wird der Geburtenrückgang, der in den neuen Ländern bereits jetzt spürbar ist und bis 2012 zu einer Halbierung der Jahrgangsstärken führen wird, sich auch bundesweit bemerkbar machen. Der demographische Wandel wird dann auch Auswirkungen auf die Angebote und Infrastruktur in der beruflichen Bildung sowie das dort tätige Lehr- und Ausbildungspersonal haben.

Es gilt daher zum einen, ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen oder vergleichbaren arbeitsmarktverwertbaren Qualifizierungsangeboten jetzt sicherzustellen, um möglichst alle Begabungspotenziale ausschöpfen zu können. Zum anderen sollen moderne, flexibel befähigende Ausbildungsberufe sowie verbesserte Rahmenbedingungen die Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems erhalten und fördern. Unter anderem müssen die Schnittstellen zu den vor- und nachgelagerten Bildungsbereichen optimiert werden, um unnötige Bildungsmaßnahmen zu vermeiden und die Übergänge zwischen den verschiedenen beruflichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern.

– **Erschließung neuer Potenziale zur Sicherung der Ausbildungschancen der Jugendlichen**

Analysen der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung im wachsenden Dienstleistungssektor zeigen, dass es zumindest in Teilen des tertiären Sektors noch einen erheblichen Nachholbedarf gibt[14], in denen sich noch keine Ausbildungstradition entwickelt hat, wie sie im Bereich der gewerblich-technischen Berufe oder im Handwerk üblich ist. Betriebe insbesondere in innovativen Branchen mit wachsender Beschäftigung, zum Beispiel in den Optischen Technologien, der Bio- und Nanotechnologie oder der Mikrosystemtechnik, sollten daher gezielt an die duale Berufsausbildung heran geführt werden bzw. über die ihnen oft nicht ausreichend bekannten adäquaten Qualifizierungsmöglichkeiten in nach dem BBiG und der HwO anerkannten Ausbildungsberufen informiert werden. Bedarfsorientiert sind auch neue Modelle vollzeitschulischer/beruflicher Qualifizierung zu entwickeln, um die notwendigen Ausbildungskapazitäten für die nachwachsende Generation sicherstellen zu können.

– **Globalisierung und international anerkennungsfähige Berufsbildung**

Der Stellenwert und die umfassende Verwertbarkeit der Berufsbildung kann auch durch eine Internationalisierung der Ausbildung gestärkt werden, vor allem durch Förderung von Mobilität sowie Nutzung des Innovationspotenzials der EU-Bildungsprogramme und bilateraler Projektkooperation. Hier gilt es die in § 3 Abs. 3 BBiG geschaffene Möglichkeit zu nutzen, auch längere Abschnitte der dualen Berufsausbildung im Ausland zu absolvieren. Zugleich wird eine leistungs- und anforderungsgerechte Einordnung der dualen Berufsausbildung bei der Entwicklung der neuen EU-Anrechnungs- und Anerkennungsinstrumente: „Europäisches Leistungspunktesystem Berufsbildung“ (ECVET) sowie „Europäischer Qualifikationsrahmen“ (EQR) angestrebt.[15] Die bessere Positionierung deutscher Bildungsanbieter auf dem weltweit expandierenden Markt für Bildungsdienstleistungen wird weiterhin unterstützt.

Diese Entwicklungen werden das Bildungs- und insbesondere Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen stellen. Die Sicherung von gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfung, der eigentlichen Quelle von Wohlstand und sozialer Sicherung ist nur denkbar, wenn die Berufsbildung in Deutschland zukunftsfähig ausgestaltet wird. Da eine leistungsfähige berufliche Bildung eine zentrale Voraussetzung für Qualifizierung und Innovationsfähigkeit in Deutschland ist, bedarf es auch innerhalb des Bildungssystems einer fortlaufenden Modernisierung.

Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Bereichen unseres Bildungssystems und die zum Teil wechselseitigen Wirkungen vor allem zwischen der Beschäftigungsentwicklung und dem Ausbildungsverhalten der Wirtschaft erfordern ein in sich abgestimmtes Konzept an Aktivitäten und Reformen. Hierbei muss die Berufsbildungspolitik auch die Entwicklung von Alternativen mit einbeziehen, um den Schulabgängern und Schulabgängerinnen Chancen für eine solide Ausbildung und einen erfolgreichen Start in das Berufsleben ermöglichen zu können. Ebenso geht es um eine Verbesserung beim Übergang von der Schule in Berufsvorbereitung oder Ausbildung sowie von Ausbildung in berufliche Fort- und Weiterbildung und Erwerbsarbeit.

[14] Vgl. die unterschiedliche Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung im tertiären Bereich in den alten Ländern im Berufsbildungsbericht 2005, Teil I, Schaubild 1.

[15] **E**uropean **C**redit Transfer System for **V**ocational **E**ducation & **T**raining (ECVET) und **E**uropäischer **Q**ualifikations-**R**ahmen (EQR) oder **E**uropean **Q**ualification **F**ramework (EQF).

Die Schwerpunkte in den kommenden Jahren werden neben der Bereitstellung eines ausreichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen und anderen arbeitsmarktverwertbaren Ausbildungsangeboten in einer Optimierung der Strukturen der verschiedenen Teilbereiche des Berufsbildungssystems sowie der Sicherung der Qualität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegen.

Vorrangige übergreifende Handlungsfelder in den nächsten Jahren sind:

- **Erhöhung der Ausbildungschancen**

  Hier stehen Themen wie die Weiterentwicklung der Berufsbildung, Initiativen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes wie z. B. das Programm „Jobstarter", die Evaluierung der BBiG-Reform, fortlaufende Modernisierung der Ausbildungsberufe sowie die Verzahnung zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung auf der Agenda.

- **Optimierung des Übergangsmanagements**

  Ziel der Aktivitäten ist eine möglichst frühe Förderung von Jugendlichen, die aus unterschiedlichen Gründen Probleme beim Übergang in Ausbildung haben, eine bessere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie eine Nachqualifizierung für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss.

- **Europäische Herausforderungen**

  Neben der Steigerung der Mobilität und des Austausches geht es vor allem um die Entwicklung verschiedener Instrumente zur Verbesserung von Transparenz, Anrechnung und Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen in der Europäischen Union.

Erhöhung der Ausbildungschancen:

Fortführung des Ausbildungspaktes

Am 16. Juni 2004 wurde zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" für die Dauer von drei Jahren geschlossen. Die Bundesregierung hat den im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 formulierten Auftrag, den Ausbildungspakt weiter zu entwickeln, auf der ersten Sitzung des Pakt-Lenkungsausschusses nach dem Regierungswechsel am 30. Januar 2006 mit den anderen Paktpartnern aufgegriffen.

Dabei wurden in einem ersten Schritt Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation, der Ausbildungsreife der Schulabsolventen, des Übergangs von der allgemein bildenden Schule in Berufsvorbereitung bzw. Ausbildung erörtert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird das Erreichen der vereinbarten Paktziele mit verschiedenen Maßnahmen aktiv unterstützen. Zu nennen sind hier z. B. das Ausbildungsstrukturprogramm „Jobstarter" oder auch jährliche Ausbildungsoffensiven und -kampagnen, z. B. zur Mobilisierung von Ausbildungspotenzialen in forschungsnahen Wachstumsbranchen oder bei Unternehmen mit Besitzern ausländischer Herkunft.

In der Sitzung des Pakt-Lenkungsausschusses wurde festgehalten, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung flankierend zum Ausbildungspakt eine neue Initiative zur Strukturverbesserung in der beruflichen Bildung unter Einbeziehung aller relevanten Verantwortlichen wie der Länder und Gewerkschaften im Verlauf des Jahres starten wird. Auf Grund der wirtschaftsstrukturellen und demografischen Veränderungen geht es dabei um die Entwicklung von gemeinsamen Strategien für Veränderungen u. a. in vier Themenfeldern: Modernisierung der Berufsausbildung hinsichtlich neuer Qualifikationsanforderungen, Verbesserung des Übergangsmanagements; Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Verbesserung der Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in den Hochschulbereich sowie nationale Reformen im Hinblick auf europäische Berufsbildungsentwicklungen.

Neues Programm „Jobstarter"

Angesichts der nach wie vor angespannten Ausbildungsplatzsituation und des zugleich bestehenden Potenzials für die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze wurde das Ausbildungsstrukturprogramm „Jobstarter" aufgelegt. Zum Start des Programms hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung am 19./20. Januar 2006 eine bundesweite Konferenz in Berlin durchgeführt. Das Programm hat eine Laufzeit bis 2010 mit einem Fördervolumen von insgesamt rd. 100 Mio. € einschließlich der Kofinanzierung aus dem Europäischen Strukturfonds (ESF).

Ziele des neuen Programms sind die Verbesserung von regionalen Ausbildungsstrukturen und damit des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes („Strukturförderung statt Pro-Kopf-Förderung"). Das neue Ausbildungsstrukturprogramm ist wirtschafts- und betriebsnah konzipiert. Dabei geht es vor allem um die gezielte strukturelle Stärkung des betrieblichen Angebotes in den Regionen. „Jobstarter" ist eine logische Fortentwicklung der bisherigen, überwiegend Ende 2005 beendeten fünf einzelnen Programme[16] und Initiativen zur Förderung der Ausbildung des Bundesministerium für Bildung und Forschung: STARegio, RegioKom Ost, Ausbildungsplatzentwickler, KAUSA, Patenschaftsprogramm. Sie werden neu gebündelt und um zusätzliche Instrumente und Themenschwer-

[16] Zu den einzelnen Strukturprogrammen siehe Teil II, Kapitel 1.1.3.

punkte erweitert. Dazu gehören auch die im Jahr 2005 novellierten BBiG geschaffenen Möglichkeiten: Eine verbesserte Kooperation von Vollzeitberufsschulen und Betrieben bzw. Kammern, die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe durch Ausbildungsverbünde, die Stärkung der grenznahen Kooperation in der beruflichen Bildung.

Das Programm konzentriert sich auf Ausbildungs-Problemregionen in Deutschland und ermöglicht erstmals bundesweit eine maßgeschneiderte, bedarfsorientierte und „ganzheitliche" Ausbildungsförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus einer Hand im Rahmen größerer und innovativer Regionalprojekte unter Einbeziehung der maßgeblichen Berufsbildungsakteure. Für die jährlichen Ausschreibungen bildet das Programm thematische Schwerpunkte, nämlich die Ausbildung in zukunftsträchtigen Technologien und Wachstumsbranchen und die Umsetzung der BBiG-Reform. Es stellt einen Werkzeugkasten mit neun Förderinstrumenten bereit. Diese Instrumente reichen von neuen Ausbildungsverbünden, Ausbildungsnetzwerken, externem Ausbildungsmanagement, Ausbildungsplatzentwicklern bis zu regionalen Ausbildungsmoderatoren. Die Instrumente lassen sich regional- und bedarfsspezifisch kombinieren. Der regionale Bedarf wird unter Berücksichtigung bereits bestehender Strukturen geprüft. Damit zielt das Programm zugleich auf das ökonomische Zusammenwirken bestehender und neuer Fördermaßnahmen. Weitere Kernpunkte sind:

- Die Verzahnung bislang weitgehend isolierter Förderinstrumente der fünf Einzelprogramme im neuen Programm „Jobstarter" führt zu Synergieeffekten und einer größeren Effektivität der regionalen Ausbildungsstrukturförderung.
- Es erfolgt eine bundesweite Angleichung der Förderkonditionen. Die bewährten Instrumente und Modelle aus den Programmen RegioKom (Ost) und STARegio (West) werden wechselseitig transferiert. Gerade die neuen Länder erhalten durch „Jobstarter" erweiterte Fördermöglichkeiten.
- Die Förderung von Verbünden, passgenauer Vermittlung und Begleitung der Ausbildung bzw. Ausbildungsplatzentwicklung sowie der Initiierung und Betreuung regionaler, branchen-, berufsgruppen-, bzw. berufsbezogener und thematischer Netzwerke sind zentrale Zielsetzungen des Programms.
- Die Ausgestaltung von „Jobstarter" als „Lernendem Programm", das über jährliche Ausschreibungen flexibel auf aktuelle Entwicklungen mit neuen Schwerpunktsetzungen reagieren kann.

„Jobstarter" sieht neben der „vertikalen" Programmumsetzung über Projektsausschreibungen und -förderungen einen „horizontalen" Programmbereich vor, mit dem bundesweit erfolgreiche und einzelprojektunabhängige Aktivitäten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – zum Beispiel zur bundesweiten Werbung für Ausbildungsverbundmodelle und zur Gewinnung und Vernetzung ausländischer Unternehmen für Ausbildung – fortgeführt und verstärkt werden sollen. Mit dem Programm wird die Förderung von bis zu 50 größeren regionalen Ausbildungsstrukturprojekten pro Jahr ermöglicht.[17]

Evaluation des novellierten BBiG

Mit Wirkung vom 1. April 2005 wurde das BBiG novelliert, die Akteure der Berufsbildung besitzen jetzt einen deutlich größeren Gestaltungsraum. Die zentralen Reformpunkte der Novellierung sind nun auszufüllen und in der Praxis zu erproben:

- Erweiterte Externenzulassung[18] zur Kammerprüfung insbesondere für Absolventen vollschulischer Bildungsgänge gemäß § 43 Abs. 2 BBiG sowie die Anrechnung beruflicher Vorbildung gemäß § 7 BBiG
- Anwendung der Möglichkeiten für anrechenbare und gestufte Ausbildungsgänge bei der Neuordnungsarbeit von Ausbildungsberufen
- Weiter entwickeltes Prüfungswesen mit den Elementen: gestreckte Abschlussprüfung, gutachterliche Einbeziehung von Berufsschulleistungen in die Kammerprüfung, Möglichkeit der Aufnahme der Berufsschulnote auf dem Kammerzeugnis sowie fremdsprachliche Übersetzung der Kammerzeugnisse
- Nutzung der Verbundausbildung, auch in grenzüberschreitender Form
- Verstärkte Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung
- Neu gestaltete Berufsbildungsstatistik

Dies erfordert abgestimmte Maßnahmen bei allen Akteuren der beruflichen Bildung, in den Ländern, in den Schulen und Betrieben, bei den zuständigen Stellen, insbesondere den Kammern, und im Zuständigkeitsbereich der Bundesregierung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird beginnend im Jahre 2006 die Umset-

[17] Die Gesamtfördersumme für Einzelprojekte beträgt für zwei Jahre maximal 300.000 €. Bei entsprechendem Erfolgsnachweis (verbesserte regionale Ausbildungsstrukturen, Nachweis der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze) kann eine Projektverlängerung um bis zu 18 Monate erfolgen. Ziel ist die Nachhaltigkeit der Projekte, die durch die Einbringung einen finanziellen Eigenanteils, ein kontinuierliches Monitoring von Projektergebnissen, die Notwendigkeit der Mitwirkung der regionalen Träger beruflicher Bildung und durch Zusätzlichkeitskriterien für die Projekte zu belegen ist. Weitere Informationen sind auch unter www.jobstarter.de abrufbar.

[18] Die reguläre Zulassung in besonderen Fällen (Externenprüfung) ist in § 45 BBiG geregelt.

zung der Reformziele, darunter auch die Nutzung des erweiterten Handlungsrahmens durch die Länder auswerten. Kernfragen sind dabei: Können die Länder die in § 7 BBiG enthaltene Möglichkeit erfolgreich nutzen, den Besuch eines Bildungsganges an einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit anzurechnen? Nehmen die Länder die in § 43 Abs. 2 BBiG geschaffene Option in Anspruch, Absolventen spezifischer vollzeitschulischer Ausbildungsgänge zur Kammerprüfung zuzulassen und führt dies zu relevanten Abschlusszahlen? Lässt sich eine aussagekräftigere Berufsbildungsstatistik erfolgreich implementieren? Voraussetzung für alle Reformaßnahmen ist die aktive Abstimmung und vertrauensvolle Zusammenarbeit der zentralen Lernorte der beruflichen Bildung – Schulen und Betriebe – die eine hohe Qualität der Ausbildung in den mehreren denkbaren Ausprägungen und Kombinationen sicherstellt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die Umsetzung bei den Berufsbildungsakteuren aktiv fördern, und zwar durch regelmäßige Veranstaltungen zur Kommunikation und Koordination. Darauf aufbauend soll der Erfolg der neuen Instrumente bis Mitte 2009 flächendeckend evaluiert werden.

Fortlaufende Modernisierung der Berufsbilder

Vor dem Hintergrund der raschen technologischen Entwicklung und der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung entwickeln sich die Anforderungen an Beruf und Qualifikation ständig weiter. Neben einem hohen Niveau der Erstausbildung ist deshalb heute vor allem die kontinuierliche Erweiterung des bereits vorhandenen Wissens wichtig sowie die Stabilisierung und Systematisierung der beruflichen Qualifizierung in sich neu entwickelnden Wirtschaftsbereichen, in denen die Identifikation der Qualifikationsanforderungen und die Herausbildung dualer Ausbildungsstrukturen eine besondere Herausforderung darstellt.

Dabei bleibt es Ziel, junge Menschen durch Ausbildung zur Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit zu befähigen und dadurch Niveau und Qualität der dualen Berufsausbildung zu bewahren. Im Verlauf ihres Berufslebens können sich Fachkräfte insbesondere durch berufliche Fortbildung ihre berufliche Handlungskompetenz erweitern und sich für verantwortungsvollere Aufgaben qualifizieren. Es geht dabei um die Sicherung des Fachkräfteniveaus unter der Berücksichtigung struktureller und technologischer Entwicklungen in der Arbeitswelt, die vielfach zu neuen und teilweise höheren Qualifikationsanforderungen führen sowie die Qualifizierung von Nachwuchskräften für die mittlere und z. T. auch höhere Führungsebene in Betrieben.

Die Modernisierung der anerkannten Ausbildungsberufe und der Fortbildungsordnungen ist eine Daueraufgabe und wird auf hohem Niveau fortgesetzt. Aber auch angesichts der Anforderungen, welche gegenwärtig insbesondere auch quantitativ an das duale System gestellt werden, muss seine Zukunftsfähigkeit erhalten werden. Betriebe müssen dauerhaft auf das Niveau des Fachkräftenachwuchses vertrauen können, Jugendlichen muss eine dauerhafte Perspektive für den Berufseinstieg aufgezeigt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieses System letztlich auf einer Einschränkung der verfassungsrechtlich garantierten Berufsfreiheit für Jugendliche fußt. Diese Einschränkung verpflichtet den Gesetzgeber dazu, im Gegenzug die Qualitätsansprüche des Berufsbildungsgesetzes, welche gegenüber den Jugendlichen ein Qualitätsversprechen darstellen, zu beachten. Maßstab ist, ob die nach dem BBiG anerkannte Berufsausbildung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt. Inhalt und Dauer der Berufsausbildung müssen daher diesem Ziel entsprechen, und sie muss der Tatsache Rechnung tragen, dass keine Zulassungsvoraussetzungen bestehen. Soweit Defizite vorhanden sind, sollten diese möglichst vor Eintritt in eine duale Berufsausbildung durch die verschiedenen Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung der Länder und der BA ausgeglichen werden. Daneben besteht für Betriebe die Möglichkeit, mit Erwachsenen außerhalb staatlich anerkannter Ausbildungsberufe Ausbildungsverträge für Qualifikationen zu schließen, welche ihren spezifischen betrieblichen Erfordernissen entsprechen; weder das BBiG noch das System der anerkannten Ausbildungsberufe stehen dem entgegen.

Durch die Neuordnung von Ausbildungsberufen und die Schaffung neuer Ausbildungsberufe wird die den betrieblichen Anforderungen entsprechende hohe Qualität der Berufsausbildung von jungen Menschen gesichert. Es werden neue Tätigkeitsfelder für die duale Berufsausbildung erschlossen und damit die Chance zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze erhöht. Durch die Modernisierung der beruflichen Fortbildung wird die Grundlage geschaffen für die Qualifizierung von Fachkräften für die mittlere bis höhere Führungsebene in Betrieben, und sie bietet Nachwuchskräften zugleich Entwicklungschancen. Mit dem Aufzeigen von Karrierewegen im System der beruflichen Bildung können leistungsfähige Schulabgänger für die duale Ausbildung gewonnen werden. Auch bildungsökonomisch kann es sinnvoll sein, gehobene Positionen über Ausbildung, Fortbildung und Berufserfahrung erreichen zu können.

Zum 1. August 2006 werden 18 Ausbildungsberufe neu geordnet und vier Ausbildungsberufe neu geschaffen. Dabei wird für den Bereich des Dialogmarketings das Anrechnungsmodell umgesetzt, bei dem bereits nach zwei

Jahren ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreicht werden kann. Bei allen neu anstehenden Neuordnungsprojekten wird geprüft, ob diese Ausbildungsstruktur oder eine Stufenausbildung sinnvoll und möglich ist. Außerdem sind Verfahren und Instrumente zum frühzeitigen Erkennen neuer Qualifikationsanforderungen in traditionellen und in neuen Tätigkeitsbereichen weiter zu entwickeln und zu erproben.

Die Novellierung bestehender und Entwicklung neuer Fortbildungsordnungen wird vorangetrieben. Dazu gehören auch die Evaluation des IT-Weiterbildungssystems und grundlegender Neuregelungen, wie sie etwa für die Weiterbildung in der Bauwirtschaft mit der Einbeziehung nicht formal erworbener Kompetenzen und der Entwicklung eines aufeinander aufbauenden Systems zur Zeit erörtert werden. Diese Fortbildungen müssen zur weiteren Verbesserung ihres Erfolgs gegenüber potenziellen Absolventen und den Betrieben besser propagiert werden.

Verbesserung der Durchlässigkeit und Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung

Deutschland muss sich als Wissensgesellschaft insbesondere auch angesichts der absehbaren Auswirkungen der demografischen Entwicklung nachhaltiger darum bemühen, alle Begabungsreserven auszuschöpfen. Innerhalb der verschiedenen Stränge des Bildungssystems müssen dafür Barrieren abgebaut werden. Bildungsverläufe außerhalb des tradierten allgemein bildenden Systems dürfen nicht in Sackgassen enden. Das beginnt mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausbildungsvorbereitender Bildungsgänge und der Anrechnung der erworbenen Kompetenzen in einer Berufsausbildung und reicht bis zu den Absolventen beruflicher Fortbildung und der zu eröffnenden Option, das Gelernte bei einem anschließenden Studium angerechnet zu bekommen.

Eine dynamische, auf die Anforderungen der Zukunft ausgerichtete Wirtschaft erfordert qualifizierte Fachkräfte auf allen Ebenen. Im Interesse der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Einzelnen müssen verbesserte Möglichkeiten eingeräumt werden, um individuelle Qualifikationen und Leistungspotenziale weiterentwickeln und optimal zur Entfaltung und Nutzung bringen zu können. Dabei muss auf bereits vorhandene Kompetenzen aufgebaut werden können, ohne dass für gleiche Lerninhalte erneut Bildungs- und Lebenszeit eingesetzt werden muss.

Die Bundesregierung strebt an, ein systematisches und konsistentes Konzept für Rahmenbedingungen zu entwickeln, die das Engagement des Einzelnen und das der Unternehmen für lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung während des gesamten Berufslebens unterstützen. Mittelfristig soll die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems etabliert werden. Dabei soll u. a. die Vielzahl der Weiterbildungsangebote durch die Optimierung der Bildungsberatung transparenter gestaltet und die Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten ausgeweitet werden. Bei der Finanzierung von Weiterbildung gilt es Modelle zu entwickeln, damit sich die Allgemeinheit, die Wirtschaft und der Einzelne in angemessener Weise beteiligen können.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird eine Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) mit dem Ziel prüfen, neueren Entwicklungen wie der Modularisierung der Fortbildungen, der veränderten Aus- und Fortbildungsbiografien und der zunehmenden Internationalisierung der Berufsbildung Rechnung zu tragen. Dabei sollen die Qualitätsanforderungen an Maßnahmen und Träger erhöht und eine stärkere Erfolgs- und Leistungsorientierung der Förderung erreicht werden.

Gemeinsam mit den Ländern sollten bundesweit möglichst einheitliche Standards für den Zugang beruflich Qualifizierter zum Hochschulstudium entwickelt werden, und es müssen bestehende rechtliche Hindernisse für die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge überwunden werden. Ziel ist die stärkere Öffnung der Hochschulen sowie eine Verkürzung der Studienzeit für diese Zielgruppe aufgrund ihrer bereits erworbenen Qualifikationen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat hierzu im Sommer 2005 elf Vorhaben gestartet, in denen Qualifikationen von Fortbildungsabsolventen und Fortbildungsabsolventinnen mit Anforderungen entsprechender Studiengänge verglichen sowie übertragbare Bewertungs- und Anrechnungsverfahren entwickelt werden sollen.[19]

Optimierung des Übergangsmanagements:

Im Bereich der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gilt es zu prüfen, wie eine bessere Abstimmung zwischen den verschiedenen Maßnahmen der Länder und der BA erreicht werden kann. Dabei sollte man sich an dem neuen Fachkonzept der BA orientieren, um eine verzahnte, auf einander aufbauende Konzeption von Maßnahmen zu entwickeln, die sich stärker an dem individuellen Förderbedarf der Jugendlichen ausrichtet, „Maßnahmekarrieren" vermeidet und damit auch zu einem effizienteren Ressourceneinsatz beiträgt.

Die Benachteiligtenförderung ist als integraler Bestandteil der Berufsbildung weiterzuentwickeln. Auch sozial benachteiligte und leistungsschwache Jugendliche sollen durch individuelle Förderung zu einem Berufsabschluss

[19] Vgl. Teil II, Kapitel 4.2. Entwicklungen in der geregelten Weiterbildung.

gelangen können. Dazu müssen diese Jugendlichen – entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen – so gefördert und qualifiziert werden, dass sie möglichst ohne unnötige Brüche und Warteschleifen den Weg in Ausbildung und Beruf schaffen.

In dem bis Ende 2006 laufenden BQF-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" geht es in der Endphase vor allem darum, die Ergebnisse aus den einzelnen Projekten zu sichten, auszuwerten und für einen breiteren Transfer aufzubereiten.

Darauf aufbauend sollen folgende Schwerpunkte verfolgt werden:

- Fortsetzung bewährter Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung (auch Einstiegsqualifizierung), zur Verbesserung der Ausbildungsreife und ausbildungsbegleitender Hilfen; den Beratern/Beraterinnen der Agenturen für Arbeit kommt bei der Eingliederung dieser Jugendlichen eine besondere Bedeutung zu.
- Umsetzung der Ergebnisse und Empfehlungen der Pakt-Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft" in konkrete schulische und betriebliche Maßnahmen; hierzu sind flankierende Unterstützungsmaßnahmen der Paktpartner und Länder erforderlich.
- Förderung von Projekten, die beispielhaft duale Formen der Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen durch stärkere regionale Lernortkooperation und externes Ausbildungsmanagement durchführen.

Durch die Auswertung und Aufbereitung der Erfahrungen und Ergebnisse aus dem BQF-Programm soll zum einen eine möglichst umfassende Verbreitung transferfähiger und transferwürdiger Ergebnisse erreicht werden, zum anderen sollen die gewonnenen Erkenntnisse in ein neues Programm mit den oben aufgeführten Maßnahmen einfließen. Die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft zur Verbesserung der Ausbildungsreife, der Berufsorientierung und des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung wird verstärkt. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine wird stärker in die Förderung der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung implementiert und dabei auch weiterentwickelt. Die Berater/Beraterinnen der Agenturen für Arbeit können die in der Region vorhandenen Förderangebote optimal nutzen und somit der vorrangigen Vermittlung in Ausbildung Rechnung tragen. Dabei richten sie sich am regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aus und kooperieren eng mit den regionalen Akteuren.

Rund 1,3 Mio. Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren blieben nach Angaben des Mikrozensus im Jahr 2004 ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit betrug der Anteil ungelernter Jugendlichen an der entsprechenden Wohnbevölkerung 14,9 %.[20] Für diese jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss müssen neue Wege erschlossen werden, um ihnen die Möglichkeit für einen nachträglichen Berufsabschluss zu eröffnen. Hierzu sollen vor allem Konzepte mit einer Kombination von Arbeit und Qualifizierung entwickelt werden.

Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen verstärkt in Berufsausbildung integriert werden. Die Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleibt Querschnittsaufgabe in den Programmen der Benachteiligtenförderung und der Nachqualifizierung. Darüber hinaus sollen die Beratungsprozesse für Jugendliche, ihre Eltern sowie die Qualität der Beratung des Beratungspersonals (Stichwort: interkulturelle Kompetenz) verbessert werden.

Europäische Herausforderungen:

Die Zusammenarbeit in der Europäischen Union in der allgemeinen und beruflichen Bildung schreitet dynamisch voran. Mit der Zielsetzung der Schaffung eines europäischen Bildungsraums bis zum Jahr 2010 im Rahmen des von den Regierungschefs vereinbarten Lissabon-Prozesses wird die Bedeutung der Bildung im Bereich der Europäischen Union unterstrichen. Dies gilt besonders für die berufliche Bildung, deren Bedeutung mit dem von über 30 Ministern und Ministerinnen aus Europa vereinbarten „Kopenhagen-Prozess" zur Verbesserung von Mobilität, Transparenz, Anerkennung und Qualität der Berufsbildungssysteme und -qualifikationen politisch hervor gehoben wurde. Für Deutschland bedeutet dies:

Stärkung der europäischen Dimension während der Berufsausbildung

Zahlreiche Studien belegen, dass die berufliche Mobilität in Europa - mit Ausnahme der Grenzregionen - noch nicht sehr stark ausgeprägt ist. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sowie im Hinblick auf die Erweiterung der EU, die allen Staaten neue Chancen bietet, Veränderungen ergeben werden. Diese Chancen sollten stärker genutzt werden. Dabei gilt es europäisch wie national dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen „fit" für diesen gemeinsamen Arbeitsmarkt werden. Hier kommt vor allem der beruflichen Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung zu.

Neben der verstärkten Implementierung von „interkulturellen Kompetenzen" und Sprachenkompetenz in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen relevanter Berufe wurde mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ein deutlicher Fortschritt erzielt: Das Gesetz ermöglicht nun längere Auslandsaufenthalte von bis zu

[20] Vgl. die Ergebnisse des Mikrozensus in Teil II, Kapitel 2.2.10.

einem Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer.

Förderung der Transparenz von Qualifikationen, Information und Beratung

Mit der Einführung des neuen EUROPASS-Rahmenkonzepts steht allen Interessenten ein leicht zugänglicher und benutzerfreundlicher Nachweis zur Verfügung, der maßgeblich zur Mobilität in Europa beitragen kann. Durch die Zusammenführung bisher isoliert von einander entwickelter Einzelnachweise zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen in einem Dokument kann die Akzeptanz europäischer Qualifikationen auf den nationalen Arbeitsmärkten verbessert werden.

Aufgabe für die nächsten Jahre ist es, diese Instrumente – vor allem den europäischen Lebenslauf und den Europass – bekannt zu machen und breit umzusetzen sowie Zeugniserläuterungen für alle Berufsabschlüsse zu entwickeln. Neben einer umfassenden Implementierung steht die Nutzerfreundlichkeit in den kommenden Jahren auf dem Prüfstand.

Anrechenbarkeit und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen

Im Vergleich zu dem Ziel, mehr Transparenz zu schaffen, ist das Ziel die Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen und Abschlüssen zu erreichen, vielfach komplexer und komplizierter. Auf diesen Gebieten sind noch erhebliche Anstrengungen zu leisten, um praxistaugliche und wirklich europaweit Vertrauen schaffende Konzepte und Maßnahmen entwickeln zu können.

Während in der fünfstufigen Systematik der Europäischen Anerkennungsrichtlinie für reglementierte Berufe keine kompetenzangemessene Verortung deutscher dualer Aus- und Fortbildungsabschlüsse erzielt werden konnte, eröffnet der ergebnis- und kompetenzorientierte Ansatz des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) die Möglichkeit, Lernergebnisse unabhängig von Lernform, Lernort und Lerndauer zu klassifizieren und damit auch beschäftigungsnahen Qualifizierungsformen bei der Anerkennung von Abschlüssen und dem Transfer von Lernleistungen adäquat Rechnung zu tragen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung als federführendes Ressort gestaltet diesen Prozess in Europa aktiv mit.

Der EQR zielt darauf, sowohl die vertikale wie die horizontale Mobilität in und zwischen den europäischen Bildungssystemen zu erleichtern, zugleich aber auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt eine schnelle und effiziente Einstufung des Qualifikationsprofils der Bürger zu ermöglichen. Er soll dazu dienen, im Rahmen eines hierarchischen, von der Allgemeinbildung bis zum Hochschulbereich reichenden Systems die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen in der EU qualitativ vergleichbar zu machen und einstufen zu können. Die Zuordnung erfolgt durch die Mitgliedstaaten selbst, der EQR ist dabei ausdrücklich kein Rechtsmittel, sondern fungiert als „Übersetzungshilfe“ und Transparenzinstrument. Dies ist für Deutschland nicht zuletzt für die adäquate und kompetenzgerechte Bewertung deutscher Bildungsabschlüsse – und damit auch eine angemessene Einstufung dualer beruflicher Abschlüsse und Fortbildungsabschlüsse im EU-Vergleich – von besonderer Bedeutung. Es ist daher besonders wichtig, bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung das für die verschiedenen Ebenen kennzeichnende Niveau zu bewahren. Dies dient auch für weitergehende politische Zielsetzungen, insbesondere die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, gerade zwischen beruflicher Weiterbildung und Hochschulbildung.

In der ersten deutschen Stellungnahme wird die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens, der Lernergebnisse und Kompetenzen mit wenigen Deskriptoren und Niveaustufen beschreibt, grundsätzlich begrüßt. Darüber hinaus werden darin auch Bereiche thematisiert, in denen aus Sicht des Bundes und der Länder noch Überarbeitungs-, Forschungs- und Erprobungsbedarf besteht.

Der EQR kann als Übersetzungsinstrument für die Kommunikation zwischen den Bildungssystemen der Mitgliedstaaten eine zentrale Rolle einnehmen. Gemeinsame, auf der Grundlage von Lernergebnissen und Kompetenzen festgelegte und in Niveaustufen eingeordnete Beschreibungen für Qualifikationen können einen bedeutenden Beitrag zur Erleichterung der grenz- und systemübergreifenden Verständigung bei der Bildungskooperation in Europa leisten. Die Unterschiede der Bildungssysteme und die Verantwortung der Mitgliedstaaten für deren Gestaltung bleiben unverändert bestehen.

Um einerseits den jeweils unterschiedlichen mitgliedstaatlichen Gegebenheiten Rechnung tragen zu können und andererseits eine den Kompetenzen angemessene Einstufung mitgliedstaatlicher Qualifikationen (insbesondere der Qualifikationen des dualen Systems und der beruflichen Weiterbildung) im europäischen Vergleich sicher zu stellen, hat die Bundesregierung ihre Absicht bekräftigt, in Deutschland die Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden Nationalen Qualifikationsrahmen zu prüfen. Hinsichtlich der angestrebten Ziele (Transparenz, Anerkennung, Durchlässigkeit) gibt es keinen Dissens, jedoch lässt die Frage, auf welchem Wege diese Ziele erreicht werden können, noch Fragen offen, die in einem nationalen Dialog aller Beteiligten (Bund, Länder, Sozialpartner) diskutiert und gelöst werden müssen. Die Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern zeigen jedoch, dass dies ein ehrgeiziges Anliegen ist, das ausreichend Zeit erfordert, um alle Akteure der allgemeinen, beruflichen

und hochschulischen Bildung zu beteiligen. Dabei kann an die Entwickelung des bestehenden Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse angeknüpft werden.

In enger Verbindung dazu - als weitere Priorität der Maastricht-Erklärung – steht auch die Schaffung eines europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET), das parallel und in Abstimmung mit dem europäischen Qualifikationsrahmen entwickelt wird. Ziel ist die Entwicklung eines Grundmodells, das die Zuordnung von Kreditpunkten auf Lernleistungen und Lernergebnisse ermöglicht. Das Leistungspunktesystem soll sowohl zur Stärkung und Qualitätsverbesserung der Mobilität in der Berufsbildung, als auch zur höheren Wertigkeit und Anrechenbarkeit transnationaler Qualifikationen beitragen. Längerfristige Zielsetzung ist die Verknüpfung des ECVET mit dem ECTS im Hochschulbereich zu einer kohärenten Gesamtstrategie, um Anrechnung von Lernergebnissen und Kompetenzen und damit eine bessere Durchlässigkeit zum Hochschulbereich zu ermöglichen. Zur Entwicklung von praktikablen Prinzipien und Verfahren sind Pilotprojekte wie z. B. im Rahmen des LEONARDO-Programms, des BLK-Programms „Weiterentwicklung dualer Studiengänge im tertiären Bereich" oder des BMBF-Projektes „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge" notwendig. Praktische Erprobung ist für diese Entwicklungsarbeiten von zentraler Bedeutung, denn Anrechnungs-, Anerkennungs- und Transfermechanismen sollen weder durch einen Aufwuchs an Bürokratie noch durch systemische Veränderungen zu einem „Mobilitätshindernis" in der Praxis werden. Die Ergebnisse dieser Programme können als Grundstein für die Etablierung eines qualitativen Leistungspunktesystems über Bildungsgrenzen hinweg dienen.

Ziel ist dabei auch, die europäische Öffnung des deutschen Bildungssystems nicht nur rechtlich zu ermöglichen (siehe Hochschulrahmengesetz, neues BBiG und andere Maßnahmen zur europäischen Öffnung und Zusammenarbeit), sondern auch faktisch zu verbessern und mit Leben zu erfüllen und für die Bürgerinnen und Bürger erkennbar und nutzbar zu machen.

Erarbeitung gemeinsamer Instrumente zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung

Mit dem Aufbau von „TTnet[21] Deutschland – Innovationsnetzwerk für die Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung" wurde eine Plattform geschaffen, die sich mit Fragen der Qualifizierung und beruflichen Entwicklung des Lehr- und Ausbildungspersonals in einem europäischen Bezugsrahmen befasst. Die Aufgabe des Netzwerkes ist es, u. a. die Diskussion und die Entwicklung bei den nationalen Schlüsselthemen im Ausbilder- und Lehrkräftebereich zu fördern und innovative Praktiken und Ansätze zu identifizieren und zu verbreiten.

Auch national stehen wir gerade auch im Hinblick auf die auf europäischer Ebene entwickelten Transparenz- und Transferinstrumente vor der Aufgabe, die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung voran zu bringen, um das gegenseitige Vertrauen in den Wert von Qualifikationen zu stärken.

[21] **T**raining of **T**rainers **Net**work.

4. Daten und Fakten zur Ausbildungsstellensituation 2005

In der gesetzlichen Definition nach § 86 Abs. 2 BBiG ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der BA[22] gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der BA gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und schwer zu quantifizieren sind.[23]

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2005 das Angebot 562.816 Ausbildungsplätze, das sind 23.558 oder 4,0 % weniger als im Jahr 2004. Im Vorjahr hatte es noch einen Zuwachs von 13.900 gegeben. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden auf 591.080 verringert, das ist eine um 26.476 geringere Nachfrage als im Vorjahr. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich geringfügig verbessert, und zwar bundesweit von 95 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragende im Jahr 2004 auf nunmehr 95,2 (vgl. **Übersicht 1**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2005

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005 wurden bundesweit 550.180 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.[24] Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 22.800 Verträge oder 4,0 % weniger. Damit hat sich nach dem positiven Ergebnis des vergangenen Jahres wieder die ungünstige Entwicklung der vorangegangenen Jahre fortgesetzt.

Im Jahr 2005 war in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme der Seeschifffahrt ein Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu registrieren. Bundesweit war in absoluten Zahlen der Rückgang in den Berufen des Handwerks am größten (-11.265 oder -6,7 %), gefolgt vom Bereich Industrie und Handel (-6.594 bzw. -2,0 %), den Freien Berufen (-2.921 oder -6,3 %) sowie dem Öffentlichen Dienst (-959 oder -6,3 %). Auch in der Hauswirtschaft (-757 oder -15,5 %) und in der Landwirtschaft (-406 bzw. -2,7 %) wurden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen.[25]

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d. h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen, insbesondere im Bereich von Industrie und Handel erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird. In der Bundesverwaltung wurde im Jahr 2005 die Zahl der Ausbildungsverträge – nach dem die im Ausbildungspakt im Jahr 2004 vereinbarte Steigerung von 20 % mit über 30 % deutlich übertroffen worden war – weiter erhöht (+ 1.100 neue Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr)[26]. In der unmittelbaren Bundesverwaltung (Ministerien und nachgeordnete Behörden) bestanden rund 11.000 Ausbildungsverhältnisse. In der mittelbaren Bundesverwaltung, für die der Ausbildungspakt keine konkrete Verpflichtung der Bundesregierung begründete, gab es am Jahresende 2005 7.700 Auszubildende.

Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, können die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen im Rahmen von § 66 BBiG und § 42m HwO entsprechende Ausbildungsregelungen treffen, die sich an Empfehlungen des Hauptausschusses sowie Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen des BIBB orientieren und aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt wurden. Auf der Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2005 bundesweit 13.292 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (alte Länder: 7.283; neue Länder: 6.009). Dies sind 1.469 Ausbildungsverträge oder 10 % weniger als 2004 (14.761). Der Rückgang ging damit deutlich über die allgemeine Entwicklung hinaus (-3,7 %). Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war in den neuen Ländern und Berlin mit einem Anteil von 5,2 % wesentlich höher als in den alten Ländern, wo er 1,7 % betrug.

[22] Die BA weist darauf hin, dass es sich bei der Ausbildungsstatistik auf Grund der Umstellung des Datenverarbeitungsprogramms in einzelnen Agenturbezirken um vorläufige Ergebnisse handelt. Hinzu kommen Auswirkungen des am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen SGB II, nach dem die Vermittlung von Bewerbern auch durch kommunale Träger möglich ist. Die ausgewerteten Daten resultieren nur aus den im BA-eigenen Fachverfahren gewonnenen Daten.

[23] So dürfte es z. B. weitere Ausbildungsplätze gegeben haben, die am 30. September noch unbesetzt waren. Dies zeigen die Ergebnisses des IAB-Betriebspanels, auch wenn sich die aktuelle Befragung auf das Jahr 2004 bezieht, vgl. Teil II, Kap. 2.3.1. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der BA zu melden, können diese auch nicht statistisch erfasst werden.

[24] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

[25] Das BIBB verweist darauf, dass in Berufen der Hauswirtschaft und des Öffentlichen Dienstes in einzelnen Bundesländern eine neue Zuordnung der Zuständigen Stellen vorgenommen wurde (zum Teil bei der IHK erfasst) und damit nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gegeben ist.

[26] Auf Grund des zum Teil im Oktober liegenden Beginns der Ausbildung wurde die Abfrage über die neuen Ausbildungsverträge vom Bundesministerium des Innern zum 15. Oktober durchgeführt.

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2005

	Neue Ausbildungs-verträge	Offene Plätze	Noch nicht vermittelte Bewerber [1])	Angebot	Nachfrage [1])	Angebots-Nachfrage-Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in %		
								Verträge	Angebot	Nachfrage [1])
	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent		
Bundesgebiet										
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635	–	–	–
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-4,2	-9,1	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	-0,4	-5,1	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	-0,8	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.511	0,3	-1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	-1,5	-1,1	-2,3
2001	614.238	24.535	20.462	638.773	634.700	100,6	4.073	-1,2	-1,3	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-5.378	-6,8	-7,6	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-20.175	-2,6	-3,0	-0,5
2004	572.980	13.394	44.576	586.374	617.556	95,0	-31.182	2,8	2,4	4,2
2005	550.180	12.636	40.900	562.816	591.080	95,2	-28.264	-4,0	-4,0	-4,3
Alte Länder										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005	–	–	–
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	-5,8	-11,1	-5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	-4,7	-9,7	-3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	-1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	-0,3	-2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	-5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	-0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	11.656	-0,6	-0,8	-1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	3.943	-6,8	-7,8	-6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	-8.273	-2,8	-3,4	-0,8
2004	448.876	12.549	29.677	461.425	478.553	96,4	-17.128	3,2	2,8	4,7
2005	434.162	11.786	29.746	445.948	463.908	96,1	-17.960	-3,3	-3,4	-3,1
Neue Länder und Berlin										
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630	–	–	–
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	-1.424	2,6	1,5	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	-378	17,3	16,3	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	-4.816	3,0	2,7	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	-13.257	2,2	2,1	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-15.876	-0,3	-0,7	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	-12.749	3,3	3,2	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	-10.066	3,5	3,6	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-8.498	-6,8	-6,7	-7,3
2001	134.055	917	8.500	134.972	142.555	94,7	-7.583	-3,3	-3,3	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.321	-6,8	-6,8	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-11.902	-1,6	-1,6	0,4
2004	124.104	845	14.899	124.949	139.003	89,9	-14.054	1,0	1,0	2,5
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	-10.304	-6,5	-6,5	-8,5

[1]) Ohne Bewerber mit Wohnsitz im Ausland. Durch eine geänderte regionale Zuordnung sind Vergleiche mit Zeiträumen vor 2005 nur eingeschränkt möglich.

Alte Länder

In den alten Ländern wurden insgesamt 434.162 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Neuverträge um 14.714 bzw. 3,3% im Vergleich zum Vorjahr gesunken (vgl. **Übersicht 2**). Auf Grund der demographischen Entwicklung dürfte es bis 2010 weiterhin erforderlich sein, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wenn sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen nicht weiter verschlechtern sollen.

Zu einer deutlich spürbaren Abnahme der Neuverträge kam es im Handwerk mit einem Rückgang um 8.257 Verträge oder 6,1% sowie im Bereich von Industrie und Handel. Hier lag die Zahl der neuen Verträge um 2.741 oder 1,1% unter dem Vorjahreswert. Bei den Freien Berufen war wiederum ein deutlicher Rückgang von 2.292 Verträgen oder 5,6% zu verzeichnen. Im Öffentlichen Dienst wurden 481 neue Verträge weniger abgeschlossen (-4,1%). Auch in den Bereichen Landwirtschaft (-300 Verträge weniger oder -2,9%) und Hauswirtschaft (ein Minus von 738 Verträgen oder -15,5%) wurden weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Allein in den Berufen der Seeschifffahrt gab es 95 Verträge mehr (+ 51,4%).

Neue Länder und Berlin

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der Ausbildungsverträge um 8.086 oder 6,5% auf 116.018 neue Verträge verringert. Betrachtet man die absoluten Zahlen, war im Unterschied zu den alten Ländern, das Minus im Bereich von Industrie und Handel mit 3.853 Verträgen oder 5,1% am größten (vgl. **Übersicht 2**), gefolgt vom Handwerk (3.008 Verträge oder 9,3% weniger) sowie den Freien Berufen mit einem Rückgang von 629 Verträgen (oder -10,7%). Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wurden 478 oder 12,9% weniger neue Ausbildungsverträge registriert. In der Landwirtschaft (-106 Verträge oder -2,2%) und in der Hauswirtschaft (-19 Verträge oder -1,3%) wurden geringfügig weniger neue Ausbildungsverträge als im Vorjahr abgeschlossen, während es in der Seeschifffahrt 7 Verträge mehr gab.

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge[27] für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Ausbildung von Rehabilitanden nach § 102 SGB III (Reha-Ausbildung) ist weder anhand der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Seit dem Jahr 1998 werden vom BIBB Berechnungen zur Ermittlung der betrieblichen Ausbildungsverträge durchgeführt, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind.[28]

Nach den hier vorgenommenen Berechnungen hat im Jahr 2005 die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse um 13.737 Verträge bzw. 2,6% abgenommen. Mit insgesamt 505.191 Verträgen lag sie über der Schwelle von einer halben Million und damit auch noch um 7.926 über dem Tiefstand der letzten Jahre, der 2003 mit nur 497.265 betrieblichen Ausbildungsverträgen erreicht wurde.

Auch bei den zum überwiegenden Teil mit öffentlichen Mitteln finanzierten Ausbildungsverträgen bzw. Programmplätzen war wiederum ein Rückgang zu verzeichnen. Mit bundesweit 44.989 außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen gab es 9.063 oder 16,7% weniger als im Vorjahr.[29] Dies dürfte zum Teil auch auf den nachrangigen Einsatz der Ausbildungsplätze aus dem Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 im Oktober zurückzuführen sein.

In den alten Ländern stellte die Wirtschaft rund 96% der neu abgeschlossenen Verträge zur Verfügung, knapp 4% der Jugendlichen wurden im Rahmen der oben genannten Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes ausgebildet. In absoluten Zahlen waren dies 15.585 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden. Mit 14.586 Verträgen oder einem Anteil von 93% waren dies Maßnahmen der BA.[30]

In den neuen Ländern stellte die Wirtschaft knapp 75% der neu abgeschlossenen Verträge zur Verfügung, rund 25% der Jugendlichen wurden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder in geringem Maß noch des Jugendsofortprogramms (Artikel 4) ausgebildet. In absoluten Zahlen waren dies 29.404 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden, darunter befanden sich 15.064 Verträge oder etwas mehr als die Hälfte, die in Maßnahmen der BA geför-

[27] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

[28] Zu den mit dieser Methode einhergehenden Problemen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

[29] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1 sowie Übersicht 7. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass in der Statistik nicht alle außerbetrieblichen Ausbildungsplätze enthalten sind, die gefördert werden. Es fehlen insbesondere Plätze der zugelassenen kommunalen Träger nach dem Sozialgesetzbuch II. Eine Abfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat ergeben, dass Ende Dezember 2005 noch rund 3.200 außerbetriebliche Plätze eingesetzt werden sollten.

[30] Zu den einzelnen Maßnahmen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1 sowie Übersicht 7.

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2005

		1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2003	Veränderung zum Vorjahr	2004	Veränderung zum Vorjahr	2005	Veränderung zum Vorjahr
		Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder	Industrie und Handel	250.545	255.997	2,2	258.693	1,1	237.339	-8,3	234.092	-1,4	246.836	5,4	244.095	-1,1
	Handwerk	162.037	156.484	-3,4	150.025	-4,1	139.477	-7,0	133.536	-4,3	135.936	1,8	127.679	-6,1
	Öffentlicher Dienst [1] [2]	11.486	11.710	2,0	11.521	-1,6	11.214	-2,7	10.606	-5,4	11.432	7,8	10.951	-4,2
	Landwirtschaft	10.719	10.177	-5,1	9.221	-9,4	9.492	2,9	10.061	6,0	10.395	3,3	10.095	-2,9
	Freie Berufe [1]	43.880	45.182	3,0	47.173	4,4	46.467	-1,5	43.127	-7,2	40.669	-5,7	38.377	-5,6
	Hauswirtschaft [1]	3.404	3.405	0,0	3.419	0,4	3.287	-3,9	3.188	-3,0	3.423	7,4	2.685	-21,6
	Seeschifffahrt	142	127	-10,6	131	3,1	150	14,5	137	-8,7	185	35,0	280	51,4
	insgesamt	**482.213**	**483.082**	**0,2**	**480.183**	**-0,6**	**447.426**	**-6,8**	**434.747**	**-2,8**	**448.876**	**3,2**	**434.162**	**-3,3**
Neue Länder und Berlin	Industrie und Handel	83.006	78.421	-5,5	78.528	0,1	74.024	-5,7	74.473	0,6	75.923	1,9	72.070	-5,1
	Handwerk	48.513	42.998	-11,4	38.439	-10,6	34.411	-10,5	32.247	-6,3	32.354	0,3	29.346	-9,3
	Öffentlicher Dienst [1] [2]	3.454	3.867	12,0	3.859	-0,2	3.601	-6,7	3.216	-10,7	3.698	15,0	3.220	-12,9
	Landwirtschaft	4.935	4.558	-7,6	4.474	-1,8	4.499	0,6	4.949	10,0	4.796	-3,1	4.690	-2,2
	Freie Berufe [1]	7.163	7.311	2,1	7.145	-2,3	6.787	-5,0	6.281	-7,5	5.869	-6,6	5.240	-10,7
	Hauswirtschaft [1]	1.714	1.443	-15,8	1.607	11,4	1.543	-4,0	1.711	10,9	1.453	-15,1	1.434	-1,3
	Seeschifffahrt	17	13	-23,5	3	-76,9	32	966,7	10	-68,8	11	10,0	18	63,6
	insgesamt	**148.802**	**138.611**	**-6,8**	**134.055**	**-3,3**	**124.897**	**-6,8**	**122.887**	**-1,6**	**124.104**	**1,0**	**116.018**	**-6,5**
	Nachrichtlich:													
	Ost-West-Mobilität: [3]	13.970	14.400	3,1	13.140	-8,8	11.535	-12,2	15.352	33,1	14.500	-5,5	9.000	-37,9
	Verträge von Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin **insgesamt:**	**162.772**	**153.011**	**-6,0**	**147.195**	**-3,8**	**136.432**	**-7,3**	**138.239**	**1,3**	**138.604**	**0,3**	**125.018**	**-9,8**

[1] Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen(Kammern) zuständig sind.
[2] Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.
[3] Zusatzerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufschulen der alten Länder über Schüler/Schülerinnen aus den neuen Ländern die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben (Wert für 2004 u. 2005 Schätzungen).

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebung zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen.

dert wurden; die andere Hälfte der Verträge entfiel auf staatlich finanzierte Sonderprogramme in den neuen Ländern.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

Seit 2002 können auch im Rahmen der Erhebung des BIBB über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden. Von 2002 bis 2004 hatte demnach der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern abgenommen. Vom Anstieg der Ausbildungsverträge im Jahr 2004 konnten die jungen Frauen nur begrenzt profitieren. Denn von den 15.346 Lehrverträgen, die im Jahr 2004 zusätzlich abgeschlossen wurden, kamen 12.053 oder 78,5 % männlichen Jugendlichen zu Gute, nur 3.293 oder 21,5 % jungen Frauen. Der erneute Rückgang in 2005 traf dagegen die jungen Frauen nicht ganz so stark wie die Männer. Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen um 9.360 bzw. 3,9 % fiel, ging die Zahl der Neuabschlüsse mit Männern um 13.440 bzw. 4,0 % zurück. Im Jahr 2005 entfielen damit 229.891 bzw. 41,8 % der Ausbildungsverträge auf junge Frauen und 320.289 (58,2 %) auf junge Männer.[31]

Weiterhin lässt sich in vielen Berufsgruppen eine einseitige Geschlechterkonzentration feststellen.[32] In den Metall- und Elektroberufen stellten die jungen Frauen im Jahr 2005 weniger als fünf Prozent der Ausbildungsanfänger, in den Bau- und Baunebenberufen sowie in den Verkehrsberufen weniger als zehn Prozent. Überproportional stark, d. h. mit Anteilen zwischen 55 % und 80 %, waren die Frauen dagegen vertreten in den Verwaltungs- und Büroberufen, in den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen, in den Waren- und Dienstleistungsberufen, in den übrigen Dienstleistungsberufen, zu denen die Gesundheitsberufe zählen (94,1 %), und in den Textilbekleidungs- und Lederberufen.

Am 30. September 2005 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Die Anzahl der zum 30. September 2005 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen[33] verringerte sich nach der Ausbildungsstatistik der BA gegenüber dem Jahr 2004 um 3.676 bzw. 8,2 % auf insgesamt 40.900 (Anteil junge Frauen: 45,3 %). Dies sind 5,4 % der insgesamt 740.700 Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr 2004/05 bei der BA als Bewerber und Bewerberinnen registriert wurden. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze ging geringfügig weiter zurück, und zwar um 758 bzw. 5,7 % auf 12.636. Dies sind 2,7 % der insgesamt 471.477 Ausbildungsstellen, die der BA gemeldet wurden. Damit war auch die rein rechnerische Lücke zwischen den noch verfügbaren gemeldeten Ausbildungsplätzen und den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen mit 28.264 etwas kleiner als im Vorjahr (rund 32.200).

In den alten Ländern waren zum 30. September 2005 noch 29.746 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (+69 oder +0,2 %), der Anteil junger Frauen lag bei 45,7 %. Diesen Jugendlichen standen 11.786 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Nach der Geschäftsstatistik der BA war damit in den alten Ländern im dritten Jahr hintereinander zu diesem Zeitpunkt eine negative Ausbildungsplatzbilanz zu verzeichnen. Im Jahr 2005 gab es kein Land mehr, welches das Berufsberatungsjahr 2004/2005 mit einer zumindest rechnerisch positiven Bilanz abschließen konnte. Darüber hinaus war der Ausbildungsmarkt hier weiterhin durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Zu den Regionen mit einem größeren Defizit an Ausbildungsplätzen gehörten vor allem die Stadtstaaten Hamburg und Bremen, bei denen sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch zusätzlich durch eine größere Zahl von Jugendlichen erhöht, die aus dem ländlichen Umfeld einpendeln. Ferner gehören Regionen dazu, die sich nach wie vor im industriellen Umbruch befinden, strukturschwächere ländliche Gebiete sowie den neuen Ländern benachbarte Regionen, in denen auch Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten. Unter den 141 Agenturbezirken der alten Länder gab es nur 25 Bezirke, in denen mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Jugendliche registriert wurden.

Andererseits konnten in Agenturbezirken mit besserer Ausbildungsplatzsituation trotzdem Bewerber und Bewerberinnen zunächst nicht vermittelt werden, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprachen. Rund 55 % der bei der BA am 30. September 2005 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, dies waren bundesweit 6.942, wurden im Bereich der Industrie- und Handelskammern angeboten, auf das Handwerk entfielen 32 % bzw. rd. 4.000 der gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze.

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2005 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 11.154 (Anteil junge Frauen: 44,3 %), denen 850 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2005 in allen 37 Agenturbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt noch rund 9.500 Programmplätze aus dem Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm 2005 (5.594

[31] Überproportional hoch ist dagegen der Anteil junger Frauen unter den Jugendlichen, die einen schulischen Beruf in Berufsfachschulen und Gesundheitsschulen erwerben. Vgl. hierzu ausführlich Teil II, Kapitel 2.5.

[32] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1 sowie Übersicht 8.

[33] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2.

Plätze) sowie den Ergänzungsprogrammen der Länder (3.895 Plätze) noch nicht besetzt waren.

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2005

In dem im Juni 2004 geschlossenen Ausbildungspakt wurde u. a. auch vereinbart, gemeinsame Nachvermittlungsaktionen von Agenturen und den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern durchzuführen, um damit noch besser als bisher unbesetzte oder wieder frei gewordene Ausbildungsplätze und unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen in der Region zusammen zu bringen. Zur Optimierung dieses Matchingprozesses wurde eine Reihe von neuen Instrumenten eingesetzt, z. B. Kompetenzchecks für Jugendliche, die noch unsicher in der Berufswahl sind oder die neu geschaffenen Einstiegsqualifizierungen.

Von den Ende September rd. 40.900 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren Mitte Dezember 2005 bundesweit 17.539 noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 2.590 mehr als Ende Dezember 2004 (14.949 Jugendliche).

Die Anzahl der am 30. September 2005 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis Mitte Dezember 2005 um 16.363 oder 55 % auf 13.383 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2004: 10.299). Diesen Jugendlichen standen 4.410 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. Darüber hinaus waren bei den Agenturen für Arbeit noch rund 16.829 unbesetzte Plätze für eine Einstiegsqualifizierung (EQJ-Plätze) gemeldet.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Mitte Dezember 2005 um 7.006 oder 62,8 % auf 4.148 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2004: 4.650). Für diese Jugendlichen waren noch eine geringe Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze, Programmplätze der Länderprogramme sowie rund 3.450 freie Plätze für eine Einstiegsqualifizierung verfügbar.

Der Verlauf der Nachvermittlungsaktionen hat gezeigt, dass auch nach dem 30. September auf dem Ausbildungsmarkt noch viel Bewegung ist. Von den 40.900 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen sind 29.800 Jugendliche oder 73 % der Einladung zur Nachvermittlung gefolgt. 27.600 von ihnen konnte ein Angebot auf Ausbildung oder anderweitige Qualifizierung[34] unterbreitet werden. Auf Grund der vielfältigen Aktivitäten der Agenturen und Kammern konnte die Zahl der unvermittelten Jugendlichen bis Mitte Januar 2006 auf 15.200 weiter reduziert werden. Dies sind allerdings 2.500 mehr als Ende Januar 2005. Wegen der Anfang 2005 vorverlegten Zähltermine der BA ist jedoch der Vorjahresvergleich nur eingeschränkt möglich.

Die von der Wirtschaft im Ausbildungspakt zugesagte Zahl von 25.000 Plätzen für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) wurde deutlich übertroffen. Bis Ende Dezember haben die Unternehmen insgesamt knapp 40.000 EQJ-Plätze zur Verfügung gestellt, die insbesondere von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, aber auch den Verbänden akquiriert und gemeldet wurden. Bis Ende Dezember 2005 haben nach Angaben der Arbeitsagenturen 15.376 Jugendliche einen Vertrag für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung abgeschlossen, davon 12.916 in den alten und 2.460 in den neuen Ländern.

Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2005 sind darüber hinaus wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsagenturen einbezogen wurden. Dabei handelt es sich u. a. um Jugendliche, deren Ausbildungsvertrag während der Probezeit gelöst wurde und die z. B. den Ausbildungsplatz wechselten.

[34] Die Integration der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen – berufsvorbereitende Maßnahmen der BA sowie EQJ-Plätze – konnte mit 63 % gegenüber dem Vorjahr (56 %) verbessert werden. Vgl. hierzu die Informationen in „Berichte und Dokumente zu den Ergebnissen des 2. Paktjahres", die unter www.pakt-fuer-ausbildung verfügbar sind.

5. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2006

Bei der Vorausschätzung für das Jahr 2005 wurde wieder der Angebotsabhängigkeit der Ausbildungsplatznachfrage Rechnung getragen und es wurde mit mehreren Varianten gearbeitet. Unter der Annahme einer ähnlich hohen Nachfragequote wie im Jahr 2004 war für das Jahr 2005 mit einer Steigerung der absoluten Nachfrage auf 624.000 Personen gerechnet worden(+6.000). Basis dieser Nachfragevorausschätzung waren u. a. ein moderater Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um +3.000 (um den demographisch bedingten absoluten Nachfragezuwachs befriedigen zu können) und die vom Statistischen Bundesamt erwartete Zunahme der Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen von 952.300 auf 954.800.

Tatsächlich aber betrug die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen im Jahr 2005 nicht 954.800, wie zunächst vom Statistischen Bundesamt vorausberechnet wurde, sondern lediglich 948.200. Da aber auch der Wert für 2004 nachträglich korrigiert wurde (auf 945.400), kam es 2005 gleichwohl zu einer Steigerung um 2.800 zusätzliche Abgänger. Das Ausbildungsplatzangebot nahm dagegen stark ab und lag mit 562.800 um 23.600 niedriger als im Vorjahr.

Setzt man dieses Minus in die im letzten Jahr verwendete Vorhersagegleichung ein, ergibt sich ein geschätzter Rückgang der Nachfrage um rund 16.800 auf insgesamt 601.600. Die tatsächliche Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2005 betrug jedoch nur 591.100 und lag damit nochmals um 10.500 niedriger. Die Differenz zwischen dem durch den Schätzansatz gewonnenen Wert und dem Ist-Wert ist u. a. Folge der großen Zahl von Bewerbern, die 2005 eine Einstiegsqualifizierung (EQJ) begannen. Damit konnte die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber (2005: 40.900) wesentlich niedriger gehalten werden, als ansonsten aufgrund des deutlichen Lehrstellenrückgangs zu erwarten gewesen wäre.[35]

Der Rückblick auf 2005 zeigt, dass die Genauigkeit der Nachfragevorausschätzung nicht nur von einer präzisen Kenntnis der demographischen Entwicklung abhängig ist, sondern auch von einer möglichst exakten Prognose der Angebotsentwicklung. Diese ist jedoch von eine Reihe von Faktoren abhängig, wie z. B. von der strukturellen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, den Entscheidungen der Unternehmen, über ihren Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anzubieten oder dem Einsatz öffentlich finanzierter außerbetrieblicher Ausbildung. Diese Entscheidungen werden jedoch zum Teil erst im Laufe des Vermittlungsjahres getroffen.

Bei der Nachfragevorausschätzung für 2006 wurde daher mit Bandbreiten sowie mehreren Varianten in Abhängigkeit unterschiedlicher Szenarien gearbeitet.[36] Danach steigt in der mittleren Variante die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2006 leicht auf insgesamt 593.000. Dies wären etwa 2.000 Nachfrager bzw. 0,3 % mehr als im Vorjahr 2005. Der Nachfragezuwachs geht etwas über den Anstieg bei den Absolventen aus allgemein bildenden Schulen hinaus und ist insbesondere auf das Plus bei den beruflichen Schulabgängern[37] sowie auf die gestiegene Zahl der Altbewerber und Altbewerberinnen zurückzuführen.

Bei den vom BIBB verwendeten Verfahren der Nachfragevorausschätzung, die für die alten und neuen Länder getrennt angewandt wurden, sind auch regionale Nachfragevorausschätzungen möglich. Die Darstellung beschränkt sich dabei allerdings auf die Ausgangsalternative der oben berichteten Varianten, nach der die Nachfrage bundesweit 593.000 (+2.000) betragen und das Angebot parallel zu dieser Entwicklung um rund 1.400 wachsen wird.

Für die alten Länder ist demnach mit einem Nachfragezuwachs von 7.500 Jugendlichen (+1,6%) auf gut 471.000 zu rechnen. 2005 wurden hier 463.900 Nachfrager registriert. In den neuen Ländern und Berlin dürfte die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager um rund 5.500 auf knapp 122.000 Jugendliche (2005: 127.200) abnehmen. Die hier genannten Schätzungen für Ost und West folgen der üblichen betriebsortbezogenen Nachfrageberechnung. Das heißt, dass Ost-West-Ausbildungspendler dem Nachfragevolumen der alten Länder zugerechnet werden.

[35] Würde man die 7.800 EQJ-Teilnehmer zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern hinzurechnen, unterscheiden sich das Ende 2004 vorhergesagte Nachfragevolumen und der tatsächlich Wert bei einem Differenzbetrag von 2.700 nur noch marginal.

[36] Zu den verschiedenen Methoden und Szenarien vgl. Teil II, Kapitel 1.4. Wie stark das Angebot bundesweit Einfluss auf die Nachfrageentwicklung nehmen kann, lässt sich an der Spannbreite der je nach Szenario ermittelten Nachfrage von 572.000 bis 612.000 ablesen.

[37] Nach der Vorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes unter Nutzung der KMK-Projektionen werden von den Berufsfachschulen, Fachoberschulen sowie Fachgymnasien werden bundesweit mit 371.500 Schulabgänger und Schulabgängerinnen erwartet, ein Plus von 7.200; vgl. hierzu Teil II, Kapitel 1.4.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2006

1. Das Bundeskabinett nimmt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2006 zustimmend zur Kenntnis.
2. Die Bundesregierung hält daran fest, dass jeder ausbildungsfähige und ausbildungswillige Jugendliche auch ein Ausbildungsangebot erhalten muss. Die Bundesregierung dankt allen Selbständigen und Unternehmen, insbesondere im Mittelstand, die mit ihrer Ausbildungsleistung im vergangenen Jahr dazu beigetragen haben. Im laufenden Ausbildungsjahr 2006 erfordert die gemeinsame Zielsetzung wegen der weiter steigenden Nachfrage besondere Anstrengungen aller Beteiligten. Deshalb bekennt sich die Bundesregierung dazu, den Ausbildungspakt mit der Wirtschaft fortzusetzen und weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung fordert die Unternehmen und die Sozialpartner auf, die konjunkturelle Besserung und die Wachstumsinitiativen der Regierung für zusätzliche Ausbildungsangebote zu nutzen. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird schon in wenigen Jahren die Zahl der Ausbildungsbewerber deutlich sinken. Das in diesem Jahr noch wachsende Angebot an Bewerbern ist deshalb eine Chance zur Sicherung des Fachkräfte-Nachwuchses. Um die besondere Herausforderung diesen Jahres zu unterstreichen, hat das Bundeskabinett beschlossen, dass alle Mitglieder der Regierung sich an Aktionen zum Tag des Ausbildungsplatzes am 29. Mai 2006 beteiligen werden. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung wurde außerdem beauftragt, regelmäßig im Bundeskabinett über die aktuelle Entwicklung am Ausbildungsmarkt zu berichten.
3. Ziel der Bundesregierung ist, das weltweit anerkannte System der dualen Berufsausbildung in Deutschland in Zusammenarbeit mit allen Akteuren unter veränderten Bedingungen zukunftsfähig zu gestalten. Deshalb begrüßt das Bundeskabinett die Initiative der Bundesministerin für Bildung und Forschung für eine strukturelle Weiterentwicklung der beruflichen Bildung, die auf eine umfassende Modernisierung zielt.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 23. März zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräfteentwicklung in Deutschland

Die Ausbildungssituation hat sich in den zurückliegenden Jahren in den alten und neuen Ländern zugespitzt. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, dass die Ziele des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" erreicht worden sind und die Bundesregierung den „Nationalen Pakt" zusammen mit den Paktpartnern fortsetzen und dabei weiter entwickeln will.

Die Wirtschaft hat ihre Selbstverpflichtung erfüllt. Im zweiten Jahr des Ausbildungspakts gab es unter Einbeziehung der Nachvermittlung für jeden Lehrstellenbewerber ein Ausbildungs- oder ein anderes Qualifizierungsangebot. Bis Ende Dezember 2005 konnte so die Lehrstellenlücke um 54% deutlich reduziert werden. Hervorzuheben ist das neue Instrument der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ). 19.800 Jugendliche haben eine EQJ bereits begonnen. Erfreulich ist, dass die Begleitforschung zeigt, dass 61% der Teilnehmer, die eine EQJ bereits abgeschlossen haben, sich im Oktober 2005 in einem Ausbildungsverhältnis befanden, darunter dreiviertel im selben Betrieb und 80% im gleichen Berufsfeld wie die Einstiegsqualifizierung.

Der Hauptausschuss sieht in der im Pakt umgesetzten Verknüpfung des Prinzips der Freiwilligkeit und partnerschaftlichen Zusammenarbeit besonders mit der Setzung verbindlicher Ziele einen Fortschritt gegenüber früheren Ausbildungsinitiativen.

Ausbildungssituation – weitere Anstrengungen erforderlich

Insgesamt wurden 550.180 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 22.800 oder 4% weniger als im Vorjahr. In den alten Ländern liegt der Rückgang bei 3,3% und in den neuen Ländern bei 6,5%. Allerdings ist festzustellen, dass die Rückgänge sehr unterschiedlich ausfallen, die Spanne reicht von einem Wert von unter 1% bis hin zu rund 13%. Dabei ist die Ausbildungssituation im IHK-Bereich relativ stabil. Im Handwerk werden spürbar weniger Verträge abgeschlossen, allerdings auch vor dem Hintergrund eines erheblichen Rückgangs der Erwerbstätigen im Handwerk (zwischen 1995 und 2004 von 6,3 Mio auf 4,6 Mio). Auch im öffentlichen Dienst, bei den Freien Berufen und im Landwirtschaftsbereich gab es weniger Neuabschlüsse.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist zum ersten Mal seit Jahren wieder leicht angestiegen. Dieser positive Trend der Ausbildungsbeteiligung ist jedoch ausschließlich in den alten Ländern festzustellen.

Trotz eines absoluten Rückgangs der Zahl der ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben auch dort in den letzten Jahren konstant geblieben. Der Hauptausschuss beobachtet dennoch mit Sorge, dass nach wie vor nur etwa jeder zweite ausbildungsberechtigte (auf alle Betriebe bezogen sogar nur etwa 30%) Betrieb ausbildet.

Die Ausbildungsquote bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist ebenfalls – trotz absolutem Rückgang der Zahl der Auszubildenden – weitgehend konstant geblieben. Sie lag in Ostdeutschland insgesamt mit rund 7% etwas höher als in Westdeutschland (6%). Allerdings ist die Ausbildungsquote der Kleinstbetriebe (1–9 Beschäftigte) und Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte) in Ostdeutschland deutlich niedriger als in den westlichen Ländern. Der Hauptausschuss unterstützt daher die Bemühungen der Kammern, Verbände, Bund und Länder gerade Kleinbetriebe, die bisher nicht ausbilden, durch Förderung von Ausbildungsverbünden, Ausbildungsnetzwerken und weiteren Maßnahmen an die betriebliche Erstausbildung heranzuführen. Auch die Einmündung in Beschäftigung nach abgeschlossener Ausbildung ist weiterhin verbesserungswürdig. Hier müssen durch geeignete Maßnahmen die Probleme der 2. Schwelle aktiv angegangen werden.

Vollzeitschulische Berufsausbildungen

Dem Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze stand in den letzten Jahren eine stetig wachsende Zahl von Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen gegenüber. Im Jahr 2005 wurden mit 948.200 rund 174.000 Schulabgänger mehr registriert als 1992. Die beiden gegenläufigen Bewegungen führten dazu, dass bundesweit der rechnerische Anteil der Anfänger einer dualen Berufsausbildung gemessen an der Zahl der Schulabgänger mit einem Wert von 58% erstmals unter die Sechzig-Prozent-Marke sank.

Dass dennoch die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen unter 20 Jahren relativ niedrig gehalten werden konnte, liegt auch erheblich an der Ausweitung beruflicher Bildungsgänge an den beruflichen Schulen der Länder.

Berufsausbildung in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen

Der Hauptausschuss ist der Auffassung, dass es auf Grund der begrenzten betrieblichen Ausbildungsangebote weiterhin – allerdings mit regionalen Unterschieden – zusätzlicher staatlicher Maßnahmen, insbesondere auch der Verbesserung der Rahmenbedingungen, bedarf. In den alten Ländern stellte die Wirtschaft von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge rund 96 % zur Verfügung, knapp 4 % der Jugendlichen wurden im Rahmen von staatlichen Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsangebotes, der Benachteiligtenförderung sowie der Ausbildung für behinderte Menschen nach dem SGB III ausgebildet. In den neuen Ländern stellte die Wirtschaft von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge fast 75 % zur Verfügung, rund 25 % der Jugendlichen wurden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder ausgebildet. Der Hauptausschuss sieht mit Sorge, dass vor allem die Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse behinderter Jugendlicher im Vergleich zum Vorjahr um 7,2 % gesunken ist und fordert die BA nachdrücklich auf, ihre Integrationsleistungen nicht zu reduzieren.

Der Hauptausschuss erwartet, dass es bis zu einer wesentlichen Entspannung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu keiner Reduzierung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen kommen darf. Er begrüßt die Fortsetzung des Ausbildungsplatzprogramms Ost, die im Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD in Verknüpfung mit dem nationalen Ausbildungspakt festgeschrieben wurde.

Weiterentwicklung und Modernisierung von Ausbildungsberufen

Seit 1996 wurden – bei derzeit rd. 350 anerkannten Ausbildungsberufen – 253 Ausbildungsberufe neu geordnet und 64 Berufe neu geschaffen. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt diese erfreuliche Gesamtentwicklung zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung. Der eingeschlagene Weg mit der konsequent gestrafften Zeitdauer von Neuordnungsverfahren muss fortgesetzt werden. Daneben sollen die neuen Möglichkeiten, die durch die Novelle des BBiG geschaffen wurden, zügig in die Praxis überführt werden.

Die in der Vergangenheit bereits mehrfach im Hauptausschuss erhobenen Forderungen, im Rahmen der Neuordnungsverfahren von Berufsbildern den Bedürfnislagen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in besonderer Weise Rechnung zu tragen, sind immer noch sehr aktuell.

Zu diesem Weg gehört auch die Entwicklung zertifizierbarer Qualifikationsbausteine als Angebot für leistungsschwächere Jugendliche, um ihnen den schrittweisen Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung zu ermöglichen. Darüber hinaus muss erprobt werden, ob eine Berufsausbildung auch in Teilschritten erfolgreich absolviert werden kann.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt die neuen Ansätze in der Berufsausbildungsvorbereitung und beim Erlass von Ausbildungsordnungen sowie von Stufenausbildungsordnungen bzw. Anrechnungsmodellen. Er spricht sich aber auch dafür aus, die notwendige Diskussion über die Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung zur Weiterentwicklung und Modernisierung des dualen Ausbildungssystems verstärkt fortzuführen.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Der Hauptausschuss hat ein besonderes Interesse an der beruflichen Integration von Jugendlichen. Die für diese Zielgruppe vorgehaltenen schulischen Angebote sind in den letzten Jahren weiter ausgebaut worden. Zunehmend werden in den schulischen Maßnahmen der Berufsvorbereitung zertifizierbare Qualifikationsbausteine eingesetzt.

Für die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen für benachteiligte junge Menschen sind in erster Linie die Agenturen für Arbeit zuständig.

Die Bedarfsfeststellung für BvB-Maßnahmen ist allerdings noch zielgenauer einzujustieren, damit sie einen effizienteren Beitrag für die erfolgreiche Vermittlung junger Menschen in eine anerkannte Ausbildung leisten können. Besonders jedoch darf die BvB keine Warteschleife sein.

Vor diesem Hintergrund wird die Forderung des Hauptausschusses aus dem Vorjahr wiederholt, dass die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit für alle Bewerberinnen und Bewerber mit Förderbedarf einen zuverlässigen und allgemein anerkannten Kompetenzcheck durchführen und dass die Maßnahmen zügig beginnen, um ggf. den Hauptschulabschluss nachholen zu können. Darüber hinaus ist es unverzichtbar, dass die Aufgaben der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzvermittlung durch die BA ohne jede Einschränkung weitergeführt werden.
Berufliche Bildung im europäischen Kontext

Der europäische Qualifikationsrahmen (EQF) wird vom Hauptausschuss begrüßt, da er als übergreifendes Ziel Transparenz, Vergleichbarkeit der Kompetenzbereiche, Mobilität zwischen den Bildungssystemen und damit berufliche Mobilität im europäischen Arbeitsmarkt fördern können soll. Ferner kann der EQF als Übersetzungsinstrument bezogen auf die erworbenen Kompetenzen in

unterschiedlichen Ländern genutzt werden. Dabei sollte auch deutlich werden, dass die Akademikerquote nach dem OECD-Vergleich in Deutschland so niedrig ist, weil es in Deutschland ein qualitativ hochwertiges System der beruflichen Bildung gibt.

Diese zweifache Ausrichtung kann auch dazu dienen, die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie der Qualifikation an Hochschulen zu fördern.

Neben diesen positiven Entwicklungslinien bedarf der Prozess der Entwicklung des europäischen Qualifikationsrahmens jedoch der aktiven, aber auch kritischen Begleitung.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die Bundesregierung die Information und Berichterstattung zur europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung verstärkt und damit deutlich macht, dass wir in der innerstaatlichen Diskussion unser Augenmerk viel intensiver auf diese Entwicklungen richten müssen.

Für die bildungspolitische Diskussion in Deutschland werden in den nächsten Jahren die Überlegungen der EU zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF/EQR) und damit auch die Forderungen nach einem vergleichendem Punktesystem ECVET eine hervorragende Bedeutung erhalten. Die nationale Umsetzung ist durch eine Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) zu fördern.

Bachelor und Master in der Beruflichen Bildung

Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in der bildungspolitischen Realität umzusetzen, ist für die Zukunftsfähigkeit des berufsbildenden Systems von hoher Bedeutung. Zum einen geht es darum, in der beruflichen Bildung auf der jeweiligen Niveaustufe die Voraussetzungen zu schaffen, dass Absolventinnen und Absolventen der Beruflichen Bildung ein Übergang zum Hochschulstudium ermöglicht wird. Hier können die Länder die Aktivitäten noch weiter verstärken (z. B. Meister zum Studium zulassen). Zum anderen kann durch entsprechende, auch international anerkannte Abschlussbezeichnungen für berufliche Weiterbildungen auf hohem Niveau verdeutlicht werden, dass sie einem Hochschulstudium zwar nicht gleichartig, aber doch gleichwertig sind. Zum anderen wird es im Zuge der Entwicklung eines mit dem EQF korrespondierenden Nationalen Qualifikationsrahmens darauf ankommen, die Gleichwertigkeit der in verschiedenen Bildungsgängen erreichten Kompetenz-Niveaustufen zu definieren und damit neue Bedingungen und Voraussetzungen für Transparenz, Anrechenbarkeit und Durchlässigkeit zu schaffen.

Auswirkungen des SGB II auf die Aus- und Weiterbildung

Die unklaren Zuständigkeitsregelungen für Berufsberatung, Berufsorientierung und Vermittlung der Jugendlichen für Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und optierende Kommunen betrachtet der Hauptausschuss mit Sorge und bittet den Gesetzgeber, hier nachzubessern und zu klaren und eindeutigen Regelungen und der Aufgabenwahrnehmung aus einer Hand, zu kommen. Dazu gehört auch, dass die Beteiligten – Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften bzw. optierende Kommunen – Zugang zu den notwendigen Daten zur Ausbildungsvermittlung erhalten und der Austausch gewährleistet sind. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Jugendlichen, die sich in Bedarfsgemeinschaften befinden, das gesamte Instrumentarium der Berufsorientierung und -Beratung zur Vermittlung in Ausbildungsplätze oder geeignete Ausbildungsmaßnahmen uneingeschränkt zur Verfügung steht.

Um die Aussagekraft der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, ist ein vollständiger Datenabgleich unabdingbar. Entsprechende Regelungen müssen zeitnah umgesetzt werden.

Daneben spricht sich der Hauptausschuss für eine am Arbeitskräftebedarf und der Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtete Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen aus.

Evaluation des Bundesinstituts für Berufsbildung und seine künftige Rolle

Der Hauptausschuss teilt die Position des Wissenschaftsrates, der die große Bedeutung der Forschungsaufgaben des BIBB für Politik, Praxis und Wissenschaft würdigt. Er unterstreicht, dass es keine andere universitäre oder außeruniversitäre Einrichtung in Deutschland gibt, die diese Aufgaben in gleicher Konzentration und Kontinuität durchführen könnte. Er fordert, die Synergien weiterhin zu nutzen, die durch die Erfüllung von Aufgaben der Grundlagenforschung, anwendungsbezogener Forschung und von Dienstleistungen entstehen.

Zugleich fordert der Hauptausschuss das BIBB auf, die vom Wissenschaftsrat deutlich geübte Kritik an der Qualität seiner Forschungsleistungen konstruktiv aufzuarbeiten. Das betrifft im Wesentlichen die Profilbildung der Forschung, Methodenexzellenz, Einbindung in die Forschungslandschaft, wissenschaftliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Empfehlungen des Wissenschaftsrates bezogen auf die Unabhängigkeit der Forschung werden durch den Hauptausschuss im Grundsatz insoweit unterstützt, als sie darauf abzielen, das Profil des BIBB zu schärfen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006

Ausbildungspakt – auch im zweiten Jahr auf Erfolgskurs

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen war der Ausbildungspakt auch 2005 erfolgreich – auf der Basis großen Engagements der Paktpartner und insbesondere der Ausbildungsleistung der Betriebe. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte – entgegen der allgemein rückläufigen Beschäftigungsentwicklung – stabilisiert werden. Anfang 2006 zogen daher alle Paktpartner – die neuen Bundesminister für Bildung, Wirtschaft sowie Arbeit und Soziales, BDA, BDI, DIHK und ZDH sowie die Bundesagentur für Arbeit eine positive Bilanz für das zweite Paktjahr 2005.

Ausbildungsmarkt – positive Bilanz dank vielfältigem Engagement

Bereits im September haben die Paktpartner ein gutes Ergebnis auf dem Ausbildungsmarkt erreichen können. Zu diesem Zeitpunkt waren weniger unvermittelte Bewerber gemeldet als im Vorjahr. Auch die Lehrstellenlücke hatte sich gegenüber 2004 verkleinert.

Der 30. September war damit eine gute Basis für die Nachvermittlung, die 2005 erneut Verbesserungen auf dem Ausbildungsmarkt brachte. Die Zahl der unvermittelten Bewerber hat sich von September bis Mitte Januar auf 15.200 reduziert. Damit waren am Jahresende nur noch rund 2 Prozent aller in diesem Vermittlungsjahr gemeldeten Bewerber unvermittelt. Die Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Ausbildungsplätzen hat sich auf rund 11.500 verringert. Insgesamt standen am Ende für die unvermittelten Bewerber noch zahlreiche unbesetzte Plätze und offene Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Damit bestand die Basis, jedem Bewerber ein Angebot machen zu können.

Diese positive Entwicklung zeigt, was der Ausbildungspakt zu leisten vermag. Zugleich werden aber auch seine Grenzen sichtbar: Der Ausbildungspakt kann keinen dauerhaften Durchbruch zu mehr Beschäftigung und damit mehr Ausbildung bringen. Wenn in den letzten drei Jahren rund 1,5 Mio. Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen sind, hat dies auch Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt. Der rechnerische Verlust beträgt 96.000 Ausbildungsplätze, entsprechend der durchschnittlichen Ausbildungsquote von 6,4%. Wenn bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen seit Abschluss des Ausbildungspaktes ein leichtes Plus zu verzeichnen ist, ist dies bei dem zu kompensierenden Wegfall der genannten 96.000 Ausbildungsplätze ein großer Erfolg. Aber nur wenn die Politik die Rahmenbedingungen für Beschäftigung durch Kostensenkung, Flexibilität und Entbürokratisierung auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert, wird auch der Ausbildungsmarkt dauerhaft davon profitieren.

Einstiegsqualifizierungen – als erfolgreiches Instrument etabliert

Hervorzuheben ist insbesondere auch der Erfolg des neu eingeführten Instruments der Einstiegsqualifizierung (EQJ). Schon 2004 war die Zusage von 25.000 Plätzen weit übertroffen worden. 2005 hat sich dies wiederholt bzw. gesteigert: Bis Mitte Januar 2006 wurden bei den Arbeitsagenturen rund 42.000 Plätze gemeldet. Nachdem die Vermittlung in EQJ sich 2004 aufgrund fehlender Kenntnisse und mangelnden Interesses der Jugendlichen noch schwierig gestaltete und nur die Hälfte der Plätze besetzt werden konnte, verbesserte sich dies 2005 erheblich. Rund 19.800 Jugendliche begannen eine Einstiegsqualifizierung. Und sie haben gute Übergangschancen in Ausbildung: Rund 60% der Teilnehmer des Vorjahres mündeten in Ausbildung. Die Behauptung, EQJ seien für die jungen Menschen nur Warteschleifen ohne Perspektiven, wird durch diese Fakten eindeutig widerlegt.

Ausbildungspakt – Verbesserung der Ausbildungsreife im Visier

Einer aktuellen Betriebsumfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge bleibt rund jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz unbesetzt, weil es aufgrund mangelhafter schulischer Voraussetzungen keine geeigneten Bewerber gibt. Für mehr Ausbildung brauchen wir daher neben wachstums- und beschäftigungsfördernden Rahmenbedingungen auch wirksame bildungspolitische Reformen, damit Schulabgänger den Anforderungen einer Ausbildung gewachsen sind. An den Schulen muss die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Schüler oberste Priorität haben. Die Wirtschaft unterstützt die Schulen bei dieser Aufgabe seit langem durch Angebote zur Berufsorientierung. Nur wenn die Probleme bei der Wurzel gepackt werden, können nachhaltige Erfolge erzielt werden. Denn weder die Arbeitgeber noch die Bundesagentur für Arbeit können dauerhaft Reparaturbetrieb für Versäumnisse in Schule und Elternhaus sein.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) haben Anfang 2005 eine Handreichung („Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule“) zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen entwickelt. Dabei wurde auf bewährte Konzepte in der Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft zurückgegriffen. Mit einer Sammlung erprobter Instrumente zur Berufsorientierung werden Anregungen und Hilfestellungen von der Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen über Betriebspraktika bis zum Mentorenprogramm gegeben.

Die Ausbildungsreife der Schulabgänger war auch Schwerpunktthema des Pakt-Lenkungsausschusses unter Beteiligung der KMK-Vorsitzenden im Februar 2005. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft“ wurde beauftragt, Transferstrategien für die Schwerpunkte Berufsorientierung, Ausbildungsreife und Übergangsmanagement zu erarbeiten. Anhand erfolgreicher Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Unternehmen werden bewährte Inhalte, Verfahren, Methoden und Organisationsformen systematisiert und verallgemeinert. Unter Federführung der BDA entwickelt die Pakt-AG unter Beteiligung der KMK ein Transferkonzept zur festen Verankerung von Berufsorientierung im schulischen Alltag. Am 15. Juni 2006 werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in einer gemeinsamen Veranstaltung der Paktpartner mit der KMK präsentiert und der erarbeitete Handlungsleitfaden Schulen, Betrieben, Arbeitsagenturen und weiteren Akteuren zur Verfügung gestellt.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – neue Chance nutzen

Am 1. April 2005 trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Die Bilanz fällt gemischt aus. Zwar bleibt die grundsätzlich erfolgreiche Struktur der deutschen Berufsbildung unangetastet, allerdings wurden die Chancen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung nicht genutzt.

Seit Jahren schon gab es Bemühungen zur Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge zur Kammerprüfung, die von Seiten der Wirtschaft kritisch bewertet und abgelehnt wurden. Durch die dabei oft angestrebte unkonditionierte Zulassung würde die schulische Ausbildung immer weiter expandieren, sich am Bedarf der Betriebe vorbeientwickeln und zugleich mit den Betrieben um die besten Bewerber konkurrieren. Um eine Verschulung der Ausbildung zu verhindern, hat sich die Wirtschaft bei der gesetzlichen Neuregelung erfolgreich für eine enge Konditionierung eingesetzt. Folgende Kriterien müssen dabei von den schulischen Ausbildungsgängen erfüllt werden, damit eine Kammerprüfung möglich wird: die Gleichwertigkeit nach Inhalt, Anforderungen und zeitlichem Umfang mit einer betrieblichen Ausbildung, eine sachliche und zeitliche Gliederung sowie ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung. Zudem wurde die Regelung bis August 2011 befristet. Die Landesausschüsse für Berufsbildung sind nun gefordert, ihre Mitsprachemöglichkeiten wahrzunehmen, die Bildungsgänge auf ihre Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt zu prüfen und auf die Befristung jeder Einzelverordnung zu achten. Zur Unterstützung der Arbeitgebervertreter in den Landesausschüssen hat die Wirtschaft konkrete Kriterien erarbeitet, die hier beachtet werden sollten.

Auch an anderen Stellen des BBiG konnten von der Wirtschaft wichtige Änderungen erreicht werden: Beispielsweise wurde die Probezeit für Auszubildende von drei auf vier Monate verlängert. Erfreulich ist, dass im Koalitionsvertrag von CDU/CDU und SPD eine Überprüfung der Wirkungen der BBiG-Novellierung angekündigt wird. Dabei gilt es, die Rahmenbedingungen für Ausbildung konsequent zu verbessern. Insbesondere muss der Spielraum zur stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern gesetzlich erweitert werden. Ausbildungsvergütungen von im Schnitt 600 Euro haben sich in einigen Branchen zu einem massiven Ausbildungshemmnis entwickelt. Im Gesetz muss daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildungsvergütung auf das Niveau für vergleichbare (staatliche) SGB III-Maßnahmen von zur Zeit rund 280 Euro festlegen zu können. Was der Staat für seinen Förderbereich als angemessen erachtet, darf für ausbildende Betriebe gesetzlich nicht als unangemessen definiert bleiben.

Darüber hinaus unterstützt die Wirtschaft die Bundesregierung beim Abbau weiterer gesetzlicher Regelungen, die betriebliches Ausbildungsengagement erschweren: Wenn ein Jugendlicher die Abschlussprüfung nicht besteht, ist es selbstverständlich, dass er Zeit für einen Neuanlauf braucht. Nicht einzusehen – da mit einem erheblichen, vorab nicht zu kalkulierenden Mehraufwand für den ausbildenden Betrieb verbunden – ist dagegen, warum bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung ein Vertragsverlängerungsanspruch von bis zu einem Jahr besteht. Erforderlich ist daher, den Vertragsverlängerungsanspruch auf sechs Monate zu beschränken. Zudem wird zahlreichen Betrieben die Einstellung jüngerer Auszubildender ab 16 Jahren, meist Hauptschulabgänger, erschwert, da die Beschäftigungszeiten für dieses Alter am Abend stark eingeschränkt sind. So dürfen Auszubildende über 16 Jahren im Gaststättengewerbe nur bis 22 Uhr arbeiten, an Abenden vor Berufsschultagen sogar nur bis 20 Uhr, sofern der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr beginnt. Diese Beschränkung ist angesichts überwiegend später Geschäftszeiten insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich ein echtes Ausbildungshemmnis und nicht mehr zeitgemäß, eine Lockerung dringend erforderlich. Dar-

über hinaus sollte es dem ausbildenden Betrieb freistehen, welche Auszubildenden er nach der Ausbildung in Beschäftigung übernimmt: Es muss möglich sein, dabei nach Leistung zu entscheiden. Diese Entscheidung ist allerdings eingeschränkt, da das Betriebsverfassungsrecht Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung vorsieht. Um leistungsstärkere Jugendliche hier nicht weiter zu benachteiligen, müssen diese Sonderrechte gestrichen werden.

Ausbildungsberufe – Modernisierung 2005 erfolgreich fortgesetzt

Moderne, von Betrieben flexibel nutzbare Ausbildungsberufe sind nach wie vor ein Schlüssel für die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems insgesamt und auch zur Erfüllung der Ziele des Ausbildungspaktes. Durch entsprechend gestaltete Ausbildungsberufe können bisher nicht beteiligte Unternehmen und Branchen für die Ausbildung gewonnen und damit neue Ausbildungsplätze geschaffen werden. Im Rahmen der 1996 gestarteten Aktion „Neue Berufe“ wurden bislang 62 neue Berufe geschaffen und 198 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert.

Bei der künftigen Arbeit im Ordnungsbereich muss dem Thema „Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen“ eine größere Rolle beigemessen werden. Für leistungsschwächere Jugendliche sind in Wirtschaftsbereichen mit entsprechendem Bedarf und Beschäftigungschancen weitere zweijährige Berufe mit weniger komplexen Anforderungen notwendig. Das Potenzial hierzu liegt auch im Dienstleistungssektor. Es sollten darüber hinaus künftig verstärkt Kombinationen vom Berufen entwickelt werden, nach denen Ausbildungen in einem zweijährigen Beruf auf entsprechende dreijährige Ausbildungen angerechnet werden können. Ebenfalls sind anspruchsvolle Berufe für leistungsstarke Jugendliche zu entwickeln, zum Beispiel im Bereich Produktionstechnologie.

Des Weiteren sollten verstärkt betriebsspezifische Zusatzqualifikationen angeboten werden, durch die parallel zur Ausbildung weitere oder vertiefte Kompetenzen erworben werden können und die so die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung weiter verstärken.

Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen – Wegbereiter auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit

Die EU-Kommission hat im Sommer 2005 einen ersten Vorschlag für den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) unterbreitet, der das gesamte Bildungssystem umfassen und auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sein soll.

Dem Kommissionsvorschlag folgend bilden acht neu entwickelte Niveaustufen den Kern des EQF, die auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert werden.

Zum EQF zählen laut Kommissionsvorschlag darüber hinaus eine Reihe noch zu entwickelnder gemeinsamer Grundsätze und Verfahren, durch die die Anwendung des EQF in Europa vergleichbar werden soll. Hierzu zählt unter anderem der Bereich Qualitätssicherung, Validierung informellen und non-formalen Lernens sowie Schlüsselkompetenzen. Operationalisiert und für den einzelnen Bürger zugänglich werden soll der EQF durch ein Instrumentarium, zu dem unter anderem ein Leistungspunktesystem, der neue Europass, die Datenbank PLOTEUS und insbesondere auch Nationale Qualifikationsrahmen zählen.

Der EQF will mit seinen auf Lernergebnissen aufgebauten Referenzniveaus ein neues Vergleichskriterium für die in verschiedenen Systemen eingebetteten Qualifikationen bieten. Dieser Vergleich setzt konsequent an den Inhalten an. Mit dem EQF bietet sich daher erstmals die Chance, Bildungs- und Beschäftigungssysteme stärker miteinander zu verknüpfen, den Wechsel zwischen den unterschiedlichen Systemen und Bildungsbereichen zu vereinfachen und dadurch einen wirklichen Beitrag zum lebenslangen Lernen zu leisten. Darüber hinaus eröffnet sich die Chance, bestehende Verkrustungen in den nationalen Bildungssystemen aufzubrechen und notwendige Modernisierungen vorzunehmen.

Zu dem von ihr vorgelegten Vorschlag hat die Kommission einen breit angelegten Konsultationsprozess durchgeführt. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben diese Gelegenheit ergriffen, um eine gemeinsame Stellungnahme zu erarbeiten, die im Wesentlichen folgende Punkte umfasst:

- Die Beförderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit muss Hauptfunktion des EQF sein.
- Beruflicher Kompetenzerwerb muss auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden, das heißt. Alle Stufen des EQF müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können.
- Die Architektur des EQF muss stringent und lückenlos sein – das bedeutet eine konsequente Orientierung an Lernergebnissen.
- Der EQF muss für seine Nutzer handhabbar sein, das heißt, dass die Deskriptoren zur Beschreibung von Kompetenz valide und einfach nachvollziehbar sind.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt und deren Fragmentierung darf nicht gefördert werden.
- Die Einführung des EQF muss durch eine Phase der Erprobung und Evaluation begleitet werden.

Darüber hinaus soll die Möglichkeit der Entwicklung eines ebenfalls bildungsbereichsübergreifenden Nationalen Qualifikationsrahmens für Deutschland zeitnah eruiert und erprobt werden. Der Erfolg des EQF wird entscheidend von der Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen abhängen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben unter dem Dach des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) im Frühling 2005 erste Vorschläge hierzu unterbreitet. Ein offizieller politischer Entwicklungsprozess hat hingegen noch nicht begonnen. Dieser ist nun gemeinsam mit der neuen Bundesregierung zu initiieren, wenn wir es in Deutschland mit der Förderung von Durchlässigkeit im Bildungssystem und der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung ernst meinen.

Ausblick auf 2006 – Herausforderungen bleiben

Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt bleiben auch 2006 und in den Folgejahren bestehen. Zu erwarten ist, dass die Bewerberzahlen vor allem aufgrund des stärkeren Schulabgängerjahrgangs im Westen 2006 erneut ansteigen wird. Daher werden die Bemühungen der Wirtschaft für Ausbildung intensiv fortgesetzt.

Zu begrüßen ist, dass im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD und im Rahmen des ersten Pakt-Lenkungsausschusses mit der neuen Bundesregierung am 30. Januar 2006 vereinbart wurde, dass der Ausbildungspakt verlängert wird. Dabei gilt es, neue Schwerpunkte zu setzen. Neben der Mobilisierung von Lehrstellen bietet die Zusammenarbeit im Pakt Chancen zur Integration von mehr leistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung. Ansatzpunkte sind die Reduzierung der Ausbildungskosten insbesondere durch eine Flexibilisierung der Ausbildungsvergütungen, die weitere Differenzierung des Ausbildungsspektrums und die Schaffung neuer Berufe entsprechend den Anforderungen der betrieblichen Praxis. Darüber hinaus muss die Schulqualität zur Sicherung der Ausbildungsreife der Schulabgänger verbessert und die Berufsvorbereitung leistungsschwächerer Jugendlicher durch modulare Qualifizierungskonzepte, die in Form von Bausteinen überschaubare Ausbildungsinhalte vermitteln, effizienter gestaltet werden.

Berufliche Weiterbildung – Regelungsfrei halten

Die berufliche Weiterbildung hat in Deutschland bereits jetzt ein erhebliches Niveau erreicht:

- 84 Prozent aller Unternehmen betreiben berufliche Weiterbildung.
- Je Mitarbeiter investieren die Unternehmen rund 1.100 Euro pro Jahr in die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen.
- 2004 haben die Unternehmen rund 27 Mrd. Euro in berufliche Weiterbildung investiert.

Dabei gewinnt berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung, insbesondere durch die demographische Entwicklung, den immer rascheren technologischen Wandel, sich verändernde Arbeitsprozesse sowie eine zunehmende Internationalisierung. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, ist eine weitere Stärkung des Bewusstseins insbesondere jedes Einzelnen für die Notwendigkeit lebenslangen Lernen ebenso wie ein flexibles, markt- und bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem ohne Regulierung und Verrechtlichung – also nicht durch einen Ausbau der Weiterbildung zur „4. Säule“ des Bildungssystems – erforderlich.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006

I. Die Reform des Berufsbildungsgesetzes und die Koalitionsvereinbarung: Kein großer Wurf

Am 1. April 2005 ist das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft getreten. Aus Sicht der Gewerkschaften ist das jetzt vorliegende Gesetz kein großer Wurf, sondern nach wie vor dringend reformbedürftig. Es fehlen Anreize, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Durchlässigkeit zwischen und die Gleichwertigkeit von Bildungssystemen sind unzureichend bearbeitet worden. Die Bestimmungen zur Weiterbildung bleiben im Wesentlichen unverändert. Unberücksichtigt blieben wichtige Reformthemen wie die Demokratisierung von Entscheidungsstrukturen, Stärkung des Ehrenamtes in der Berufsbildung und europäische Fragen der Berufsbildung.

Das neue Berufsbildungsgesetz hat den Berufsbildungsausschüssen und Landesausschüssen für Berufsbildung die Aufgabe übertragen, sich um die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung zu kümmern. Es fehlen aber konkrete Hinweise, wie das passieren soll. Nach Einschätzung der Gewerkschaften ist ein Qualitätsmanagement-System für die Berufsbildung dringend erforderlich, das Mindestregelungen zur Ausbildungsqualität bietet. Bei der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Sozialpartnern. So empfiehlt der DIHK, bei Auslandsaufenthalten den Ausbildungsvertrag zu unterbrechen. So sollen Kosten für die Ausbildungsvergütung eingespart werden. Damit werden Auslandsaufenthalte eher verhindert.

Die Koalitionsvereinbarungen zur Berufsbildung

In Deutschland mangelt es an Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschule. Berufliche Bildung mit ihren hohen Anforderungen an Koordination, fachlichem Wissen, Planungs- und Handlungskompetenz wird offensichtlich gering geschätzt. Der Föderalismus führt überdies zu 16 verschiedenen Länderregelungen für den Hochschulzugang von AbsolventInnen einer beruflichen Erstausbildung oder Weiterbildung ohne Abitur.

Die Arbeitnehmergruppe fordert:

- die Zulassung zur Hochschule nach abgeschlossener Berufsausbildung;
- die Anrechnung beruflicher Qualifikationen in Studiengängen;
- berufliche Abschlüsse sollen auf Bachelor-Niveau anerkannt werden;
- mehr Doppelqualifikationen – Abitur und berufliche Ausbildung.
- Die Arbeitnehmergruppe begrüßt die Absicht der Bundesregierung, bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für die Weiterbildung zu schaffen. Sie erwartet ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung, in dem Mindeststandards festgelegt, Anforderungen an die Qualität formuliert und die Transparenz erhöht wird.

II. Die „frisierte" Bilanz – oder die Grenzen des Ausbildungspaktes

2005 wurden in Deutschland 562.800 Ausbildungsstellen angeboten, rund 23.600 bzw. vier Prozent weniger als im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 550.200; dies ist der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig erreichte die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen mit 948.200 einen neuen Höchststand. Im Verhältnis zur Schulabgänger-Zahl sank der Anteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge auf 58 % und damit erstmals unter die 60-%-Marke. Anfang der neunziger Jahre hatte er noch bei deutlich über 70 % gelegen.

Es gibt allerdings zunehmend voll qualifizierende Ausbildungsgänge in beruflichen Schulen und in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Gerade in den neuen Bundesländern und in Berlin ist dies eine Chance für Tausende von Jugendlichen, einen Berufsabschluss zu erreichen.

Die Strukturkrise bleibt

Von September 1999 bis September 2005 gingen rund 1,358 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Deutschland verloren. Das duale Ausbildungssystem, das eng mit dem Beschäftigungssystem verbunden ist, bleibt von der Strukturkrise auf dem Arbeitsmarkt und dem Beschäftigungsabbau nicht unberührt.

Die Warteschleifen-Wege: ....."und am Horizont geht's weiter"!

Immer mehr Jugendliche erwerben nach Verlassen der allgemein bildenden Schule in schulischen Einrichtungen oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine berufliche Grundbildung. Darunter sind viele, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten. Für 2004 liegen die Zahlen vor, für 2005 ist abzusehen, dass deren Anteil sogar höher ausfallen wird, als die Einstiegsquote ins duale System der Berufsausbildung. Besondere Beachtung ver-

dient die Entwicklung der Schülerzahl in den Bildungsangeboten beruflicher Schulen, die nicht in einen Berufsabschluss münden.

In diesen Angeboten, die weder eine Qualifizierung in einem nach BBiG oder HWO geregelten Ausbildungsberuf noch eine Berufsausbildung nach Landes- oder Bundesregelungen als Ausbildungsziel vorsahen, waren 2004 insgesamt 403.200 Schülerinnen und Schüler, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 24.000 oder 6,4%.

Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses unterstützt die Bundesregierung ausdrücklich bei der Fortführung des Ende 2006 auslaufenden BQF-Programms „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierungen für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ mit den beschriebenen Schwerpunkten in die Berufsbildungspraxis umzusetzen und um damit die Quote der jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu senken.

Wichtig ist die Entwicklung der Schülerzahlen in den einjährigen Bildungsgängen des schulischen BGJ, des BVJ und in Berufsfachschulen. Sie stieg von 1995 bis 2004 kontinuierlich um insgesamt 172.000 von 287.000 auf 459.000 Schülerinnen und Schüler.

Diese Bildungsgänge trugen dazu bei, dass die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren in den letzten Jahren trotz des gesunkenen Ausbildungsangebots relativ niedrig blieb. Offen ist allerdings, wie viele dieser Jugendlichen anschließend eine Berufsausbildung beginnen. Rechnerisch ist die Quote der Jugendlichen, die – betrieblich, außerbetrieblich oder auch schulisch – eine voll qualifizierende Berufsausbildung beginnen, gegenüber Anfang der neunziger Jahre gesunken. Dies lässt befürchten, dass der Anteil der Jugendlichen, der dauerhaft ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss bleibt (in den letzten Jahren rund 11 % der deutschen Jugendlichen und rund 37 % der Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit), wieder steigt.

Unbesetzte Ausbildungsstellen – Vorboten künftigen Fachkräftemangels?

Bis zum Ende des Vermittlungsjahres konnten 12.600 Ausbildungsstellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registriert waren, nicht vergeben werden. Gegenüber dem Vorjahr war das ein Rückgang um 700 oder 5,5%. Damit wurde das von der BA gemeldete Ausbildungsplatzangebot durch die Jugendlichen so intensiv ausgeschöpft wie noch nie. In Westdeutschland waren nur noch 11.800 Stellen offen, während sich die Zahl der unbesetzten Stellen in Ostdeutschland (850) gegenüber dem Vorjahr (845) nicht veränderte.

Diese Daten spiegeln allerdings nur einen Teil des Ausbildungsmarktes wider. Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gibt es mehr als die von der BA registrierten offenen Ausbildungsplätze. Sie wurden von den Betrieben nach deren Angaben meist nicht besetzt, weil sie keine geeigneten Bewerber fanden. Leider ist nicht bekannt, wie intensiv die betroffenen Betriebe nach Bewerbern gesucht hatten und warum sie nicht die Unterstützung der Arbeitsagenturen in Anspruch nahmen.

Viele Betriebe werden nur dann dauerhaft mehr Ausbildungsverträge abschließen, wenn der Personalbedarf insgesamt wächst und genügend Jugendliche bereitstehen, die sich für eine Ausbildung eignen. Aus Sicht der meisten Berufsbildungsexperten in Deutschland sind die fachlichen und überfachlichen Anforderungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz in den letzten 15 Jahren gestiegen. Neu entstandene, junge Wirtschaftsbereiche ohne Ausbildungstradition müssen für die Berufsausbildung gewonnen werden. Beim Aufbau einer eigenen Ausbildungskompetenz müssen sie Hilfestellungen erhalten.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Osten Deutschlands die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen bereits in nächster Zeit drastisch abnehmen. Im Westen bleibt die Zahl noch etwa bis 2013 auf dem jetzigen Niveau. Sie wird dann aber ebenfalls stark sinken. Das bedeutet, dass es nur 2006 eine ähnlich hohe Zahl an Schulabgängern geben wird wie 2005.

Der Ausbildungspakt – Quo vadis?

Der Ausbildungspakt von Wirtschaft und Regierung hat auch im zweiten Jahr nicht das gehalten, was vollmundig versprochen wurde. Auch 2005 ist es nicht gelungen, allen Bewerbern einen Ausbildungsplatz zu verschaffen. Die Politik, die auf den Ausbildungspakt gesetzt hat, steht vor einem Scherbenhaufen.

Die Zahlen für 2005 belegen: nicht einmal mehr ein Viertel der Betriebe schließt Ausbildungsverträge ab. Mehr als die Hälfte der deutschen Jugendlichen zwischen 14 und 20 Jahren sorgt sich um Arbeitsplätze. 42 % blickten skeptisch, 10 % pessimistisch in die berufliche Zukunft. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Mehr als jeder dritte Jugendliche (39 %) macht sich große Sorgen darüber, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen. 34 % haben Angst davor, später in die Arbeitslosigkeit zu rutschen. Fast 70 % der Hauptschüler sehen sich als die großen Verlierer im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Auch unter den Realschülern ist jeder zweite Jugendliche skeptisch, was seine Zukunftschancen betrifft. Mehr als 80 % aller Jugendlichen sind der Meinung, dass Schüler mit einem Hauptschulabschluss bei der Ausbildung und der anschließenden Arbeitsplatzsuche benachteiligt werden. Insgesamt sind knapp zwei Drittel (63%) der Jugendlichen bereit, für ihr berufliches Vorankommen Opfer zu bringen.

Politik und Wirtschaft nehmen die Realität des Ausbildungsmarktes nicht zur Kenntnis; selbst dann nicht, wenn sie ihnen vom wirtschaftseigenen Forschungsinstitut Insti-

tut der deutschen Wirtschaft (IW) aufbereitet wird; etwa dass die übergroße Mehrzahl der Betriebe, nämlich 71%, durch den Pakt unbeeinflusst blieb. Nur jeder fünfte Betrieb hat das Einstellungsverhalten verändert und zusätzliche Plätze angeboten oder die geplante Streichung rückgängig gemacht. Die IW-Befragung zeigt, wie gering der Einfluss der Kammern und der Arbeitgeberverbände auf die Betriebe ist. Und sie beweist, dass mit dem Pakt die Ausbildungskrise nicht in den Griff zu bekommen ist.

Wo bleibt die größere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe?

Mehr als 1,2 Mio. Betriebe, so eine neueste Untersuchung, bilden keine Jugendlichen im dualen System der Berufsausbildung aus. Die kontinuierliche Ausweitung der Zahl der Betriebe, die sich an der Berufsausbildung beteiligen, muss das Ziel sein.

Die Arbeitnehmergruppe im Hauptausschuss fordert die Politik auf, mehr Gerechtigkeit zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben herzustellen. Dazu ist ein gerechtes Finanzierungssystem nötig, vorrangig mit tarifvertraglichen Branchenlösungen.

Die Vertreter von Politik und Wirtschaft setzen auf Zeit: denn die Zahl der Schulabgänger wird ab 2008/2009 sinken. Doch noch sind Altbewerber in großer Zahl zu berücksichtigen.

III. Die Förderung benachteiligter Jugendlicher über das Berufsbildungssystem – außer Subventionen nichts gewesen?

Die Benachteiligtenförderung versus EQJ

Die Benachteiligtenförderung hat sich in 25 Jahren zu einem eigenständigen Bereich des deutschen Berufsbildungssystems entwickelt. Dabei sind die Zielgruppen dieser Förderung in den letzten Jahren nicht kleiner geworden, sondern eher zahlreicher.

Die Benachteiligtenförderung liegt quer zu vielen Verantwortungs- und Politikbereichen. Wegen der Unübersichtlichkeit fehlt es in diesem Bereich an Einheit und Stringenz. Neue Instrumente des Ausbildungspaktes erweitern das Spektrum der Hilfen, ohne das Problem der mangelnden Ausbildungsplätze grundlegend zu heilen.

Im Rahmen des Ausbildungspaktes haben Bundesregierung und Wirtschaftsverbände die „Einstiegsqualifizierung für Jugendliche“ (EQJ) entwickelt. Jugendliche, die wegen schlechter Schulleistungen oder erfolgloser Bewerbungsgespräche keine Stelle gefunden haben, sollen per EQJ im Betrieb ausbildungsreif werden. Die Vergütung bezahlt die Regierung über die Arbeitsagenturen – insgesamt 270 Millionen Euro bis 2007 – 192 € bekommen Qualifikanten im Monat.

Die Ziele klingen viel versprechend: Betriebe, die nicht ausbilden, sollen durch die mehrmonatige, kostenlose Probezeit ans Ausbilden herangeführt werden. Jugendliche, die sich seit Jahren von einer Fördermaßnahme zur nächsten hangeln, sollen im Betrieb Halt finden und im Idealfall in eine reguläre Ausbildung übernommen werden. Von der Förderung profitieren vor allem die Betriebe. Dass Jugendliche aussortiert werden können, bevor sie in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden, sehen viele Betriebe als größten Vorteil.

Kein Wunder, dass die Betriebe mit ungewohntem Eifer Praktikumsstellen anboten. 31.000 kamen auf Anhieb zusammen, obwohl sich die Wirtschaftsverbände nur zu 25.000 verpflichtet hatten. Die Bundesagentur für Arbeit bestätigt: Viele Betriebe stellen an Einstiegsqualifikanten fast die gleichen Anforderungen wie an normale Auszubildende.

Immerhin die Hälfte der Qualifikanten hat mindestens Realschulabschluss, auch viele Abiturienten gehen in die umstrittene Warteschleife. Von Jugendlichen müssen die Paktpartner keinen Einspruch erwarten, die Betroffenen sind froh, überhaupt eine Ausbildungsstelle in Sicht zu haben.

Tatsächlich gibt es erste Anzeichen, dass die Initiatoren das Programm schleichend zu einer „Ausbildung light“ umwandeln. So durften EQJ-Stellen bislang erst angeboten werden, wenn das normale Vermittlungsverfahren für Ausbildungsstellen vorüber war. Damit wurde sichergestellt, dass Unternehmen zunächst reguläre Ausbildungen anbieten, bevor sie auf die Billigvariante ausweichen. Zum einjährigen Jubiläum haben Regierung und Wirtschaftsverbände diese Sicherung abgeschafft. Jugendliche, die länger als ein Jahr auf der Suche sind und von der Arbeitsagentur als chancenlos eingestuft werden, können sich direkt auf eine EQJ bewerben. Für die jungen Leute schließt sich im Idealfall eine reguläre Ausbildung an, was ihre Ausbildungszeit verlängern kann.

Die Integration von Migranten in das Berufsbildungssystem

Lediglich 25% aller ausländischen Jugendlichen waren 2004 in einer dualen Berufsausbildung, (1994: 34%), während die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher bei 59% lag. Wegen des schwierigen Zugangs zu einer voll qualifizierenden Ausbildung bleiben sie überproportional häufig ohne einen anerkannten Berufsabschluss. 2003 hatten 37% der 20- bis 29-jährigen Erwachsenen ausländischer Nationalität keinen entsprechenden Abschluss – 11% betrug dieser Anteil bei jungen Deutschen. Soll diese Gruppe nicht dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden, muss jungen Erwachsenen ohne

Berufsabschluss eine zweite Chance gegeben werden. Dabei sollten die Angebote zur Nachqualifizierung am Bedarf junger Erwachsener sowie an ihren informell erworbenen, auch kulturellen Kompetenzen bzw. vorhandenen Teilqualifikationen ansetzen.

IV. Die Berufsschule: Vom Lernort im dualen System zur beruflichen Erstausbildung

Das Bild der Berufsschule als einer „Jugendschule mit Pflichtcharakter" und einer klar definierten Klientel gehört schon lange der Vergangenheit an. Nicht der Hauptschüler unter 18 Jahren repräsentiert die Mehrheit der Berufsschüler, wie es noch in den 60-er Jahren der Fall war. Charakteristisch für das heutige berufsbildende Schulsystem ist eine Vielfalt von Schulformen und Bildungsgängen. Das Spektrum der Klientel reicht von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss über Abiturienten bis hin zu berufserfahrenen Erwachsenen und Schülern mit besonders problematischem sozialem, familiärem oder ethnischem Hintergrund.

Bereits mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG 1969) wurde eine Erblast festgelegt, die weiterreichende Reformen erschwert. Im BBiG wurde damals die konsequente rechtliche Isolierung der betrieblichen Berufsausbildung (Bundesrecht) von der Berufsschule (Landesrecht) festgeschrieben. Dadurch wurde die Berufsschule zur „verlängerten Lernbank" dominanter Partner, so dass sich die Frage der Gleichheit im System nie ernsthaft stellte. Zwar kann jetzt die Abschlussnote der Berufsschule auf Antrag ins Kammerzeugnis aufgenommen werden; eine stärkere Gleichwertigkeit ist jedoch nicht ausreichend verwirklicht.

Als problematisch hat sich die rechtliche Trennung schließlich auch für die Kooperation zwischen Schule und Betrieb erwiesen, denn sie bleibt der Koordination vor Ort überlassen.

Die desolate Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat dazu geführt, dass sich an den beruflichen Schulen viele „Auffangbecken" und „Ausweichpfade" für diejenigen etabliert haben, die ihre Suche nach einem Ausbildungsplatz gezwungenermaßen um mindestens ein Jahr verschieben müssen. Durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist die Option eröffnet, nicht-betriebliche Ausbildungen mit BBiG-Abschlüssen im Dualen System gleichzustellen. Es sollte geprüft werden, welche Ausbildungsgänge sich besonders dazu eignen und wie die beruflichen Praxisanteile z.B. in den erweiterten Möglichkeiten der Verbundausbildung zu realisieren sind. Die Verlagerung dieser Entscheidungen auf die Regionen hat sich als Sackgasse erwiesen, weil die notwendigen Abstimmungsprozesse sich so verzögern.

Innerhalb eines konsequent dualisierten Systems muss der Bildungsauftrag neu definiert, neue Formen der Kooperation sollen eingegangen und das bestehendes Zusammenwirken mit der regionalen Wirtschaft intensiviert werden.

Folgende Entwicklungspfade hin zu einem neuen Profil lassen sich skizzieren:

Die Schulen müssen bei der Krisenbewältigung im System beruflicher Aus- und Weiterbildung einen aktiveren Part übernehmen. Dazu gehört laut BBiG zwar auch die Entwicklung attraktiver vollzeitschulischer Ausbildungsgänge mit integrierten betrieblichen Praxisanteilen, vor allen Dingen aber müssen die Berufsschulen auch zu den Koordinatoren ausbildungsbegleitenden Hilfen ausgebaut werden, um sowohl Betrieben als auch Jugendlichen einen kompetenten Ansprechpartner bei Ausbildungsproblemen zu bieten.

Die beruflichen Schulen sollen mittelfristig zu regionalen Zentren für berufliche Aus- und Weiterbildung bzw. regionalen Kompetenzzentren entwickelt werden. Mitwirkung der Schulen in einem Kontext veränderter Politikformulierung, neuer Kooperationsbeziehungen und veränderter Anforderungsprofile (z. B. Qualität, Professionalität) setzt jedoch voraus, dass sie organisatorisch, rechtlich und finanziell in die Lage versetzt werden, mit anderen Akteuren gleichberechtigt zu kommunizieren.

V. Der Einstieg in das Berufsbildungssystem

Ausbildungsreife – oder unreif?

Die mangelnde Ausbildungsreife vieler SchulabgängerInnen bestimmt seit Jahren die bildungspolitische Diskussion. Die Schuld nur jeweils bei den Jugendlichen, den Eltern oder der Schule zu suchen, greift zu kurz.

Für Ausbildungsreife gibt es keine exakte Messlatte. Sie steht in Abhängigkeit zum jeweiligen individuellen Entwicklungsstand, Berufswunsch, dem möglichen Ausbildungsbetrieb und dem dortigen Umfeld. Aussagen über Ausbildungsreife sind immer prognostisch. Außerdem handelt es sich nicht um einen statischen Begriff. Ausbildungsreife wird in einem dynamischen entwicklungspsychologischen Prozess erworben, der am Ende der Schulzeit noch nicht abgeschlossen sein muss. Er kann unterstützt und gefördert werden. Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass sich in Schule, Berufsausbildungsvorbereitung und Ausbildung die Kompetenzen von Jugendlichen entwickeln.

Das Profil der BewerberInnen um Ausbildungsplätze hat sich gewandelt. Die Team- und Kommunikationsfähigkei-

ten, Englisch und IT-Kenntnisse sind besser, die Grundfertigkeiten – Lesekompetenz, Rechtschreibung und Rechnen – schlechter geworden.

Junge Menschen auf die berufliche Zukunft vorzubereiten, gelingt nur, wenn eine intensive Verbindung zwischen Schule und Arbeitswelt vorhanden ist. Die Gewerkschaften setzen hierbei auf die Kooperation und Verantwortung von Schulen, Jugendlichen und Eltern, Betrieben, Ausbildungseinrichtungen, AusbilderInnen und Betriebsräten.

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen müssen zu einem Regelangebot in der Berufsbildung werden. Hilfen in Deutsch, Mathematik sowie fachliche und sozialpädagogische Begleitung müssen Standardangebote sein, damit es zu nachhaltigen Impulsen für Auszubildende, AusbilderInnen und Betriebe kommt.

Berufswahl und Beratung

Die Ansprüche an Berufsorientierung und -beratung sind höher geworden. Das ist auch Folge des Strukturwandels sowie der veränderten Anforderungen an berufliche Qualifikationen und Kompetenzen. Fundierte, systematische und strukturierte sowie kontinuierliche Berufsorientierung und Berufsberatung sind wirksam und wirtschaftlich nur durch die Kooperation aller Akteure zu leisten.

Berufsorientierung und -beratung sind Angebote für alle und müssen von jedem in Anspruch genommen werden können. Die Empfehlungen des Hauptausschusses richten sich aufgrund der besonderen Bedeutung des Übergangs von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf an Jugendliche und junge Menschen unter 25 Jahren.

Besondere Probleme haben Menschen, bei denen sich der Weg in eine Berufsausbildung und/oder in Arbeit wegen ungünstiger regionaler Bedingungen, unzureichender schulischer Voraussetzungen und/oder sozialer, ethnischer bzw. geschlechtsspezifischer Benachteiligungen schwierig gestaltet. Andererseits bieten sich aber auch Chancen, etwa durch neue Tätigkeits- und Berufsfelder oder Bildungsmöglichkeiten im Ausland.

Die jungen Menschen sind in ihren Kompetenzen so zu fördern, dass sie ihren beruflichen Werdegang aktiv gestalten können. Sie müssen fähig sein, sich über die unterschiedlichen Beratungseinrichtungen und deren Angebote zu informieren und sie gezielt zu nutzen. Zugleich sind sie verpflichtet, die Angebote zur Beratung und Orientierung – je nach individuellen Voraussetzungen – eigenverantwortlich wahrzunehmen.

VI. Qualität der betrieblichen Berufsausbildung

Ausgebeutet statt ausgebildet ?

Politik, Arbeitsagenturen und Wirtschaftskammern kümmern sich in der Regel darum, Jugendliche mit Ausbildungsstellen zu versorgen. Die Qualität der Ausbildung und die Eignung der Betriebe zur Ausbildung wird von den zuständigen Stellen für Berufsbildung (z. B. IHK'n oder HwK'n) zu wenig überprüft.

Viele Arbeitgeber bilden gewissenhaft aus, und die Ausbildungsqualität in vielen Bereichen ist hervorragend. Trotzdem erfahren Gewerkschaften täglich, dass bei Arbeitgebern problematische, teilweise völlig unzumutbare Arbeitsbedingungen herrschen. Es fällt auf, dass die Fälle „härter“, der Umgang und die Konfliktlösungsmechanismen brutaler sind, als man sie allgemein erwartet. Das Spektrum reicht von massiver Ausweitung ausbildungsfremder Tätigkeiten bis hin zu nicht gezahlter Ausbildungsvergütung, Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz und sexueller Belästigung.

Gerade in Branchen mit hohen Ausbildungsquoten häufen sich die Problemfälle. Die Online-Beratung des DGB bestätigt die Erfahrungen der zuständigen Gewerkschaften NGG und ver.di, dass im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättenbereich sowie in den Bereichen Arzt- und Zahnarzthelferinnen besonders oft Probleme auftauchen.

Gerade Jugendliche, die in angespannten wirtschaftlichen Zeiten einen Ausbildungsplatz bekommen haben, bringen eine beträchtliche Leidensbereitschaft auf. Die Fälle, die bei den Wirtschaftskammern und den Gewerkschaften eingehen, zeigen deutlich, dass Betroffene nur dann, wenn es gar nicht mehr anders geht, rechtliche Beratung oder Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen.

Ausbildungspersonal und AEVO

Mit der Hoffnung auf 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze hat das BMBF 2003 die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) außer Kraft gesetzt. Bis heute ist das Ministerium den Beweis schuldig geblieben, dass die Aussetzung eine Verbesserung am Ausbildungsmarkt gebracht hat. Tatsächlich zeigt das Ergebnis der BIBB-Erhebung zum 30. September 2005 ein ganz anderes Bild: Die erwarteten Ergebnisse sind nicht eingetreten. Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses erwartet von der neuen Bundesregierung, dass sie die Ausbildereignungsverordnung im Interesse der betrieblichen Ausbildungsqualität wieder in Kraft setzt.

Aus dem gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel ergeben sich erweiterte Anforderungen an die Fachkräfte - und das nicht nur bei den fachlichen Qualifikationen. Auch fach-übergreifende Kompetenzen wie Lernfähigkeit,

Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Flexibilität und Initiative sind zunehmend wichtig. Ausbildung findet immer weniger in Bildungszentren, Schulungsräumen und Lehrwerkstätten statt, sondern unmittelbar im Prozess der Arbeit.

Vor dem Hintergrund dieser erheblich gestiegenen Anforderungen an das Ausbildungspersonal ist nicht der Verzicht auf formale Mindestqualifikationen, sondern eine Professionalisierung der Ausbilder(innen)tätigkeit gefragt. Außerdem ist es dringend geboten, dass sich nicht nur das hauptamtliche, sondern ebenso das nebenamtliche Ausbildungspersonal regelmäßig weiter fortbildet.

VII. Neue Berufe für die Ausbildung

Entwicklung und Erarbeitung von neuen Ausbildungsberufen

Von 1996 bis einschließlich 2006 sind insgesamt 44 neue und 230 modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten bzw. treten zum 1. August 2006 in Kraft.

Die Entwicklung und Erarbeitung von neuen wie auch völlig neu strukturierten und modernisierten Ausbildungsberufen wurde vorwiegend unter quantitativen Aspekten betrachtet: Möglichst viele Ausbildungsberufe wurden immer rascher entwickelt und erarbeitet, um neue Ausbildungsverhältnisse zu schaffen und um neue und moderne Ausbildungsberufe für die Betriebe attraktiv zu machen. Das ging häufig zu Lasten der Qualität. Denn zur Konstituierung von Ausbildungsberufen fehlte in den letzten Jahren ein umfassender Vorlauf, wie z. B. die wissenschaftliche Erarbeitung von Grundlagen eines Ausbildungsberufs. Der Mangel an Ausbildungsverhältnissen wurde durch die Neuschöpfungen nicht behoben.

Daher ist jetzt Zeit für einen Paradigmenwechsel, der etwas mehr Ruhe und Überlegtheit in die Neuordnungsaktivitäten bringt und sie stärker unter qualitativen Aspekten betrachtet, wie das der Berufsbildungsbericht beschreibt. Ein Vorlauf von einem Jahr für alle Neuordnungsaktivitäten ist nötig, um ausreichende Aussagen über Inhalte und Strukturen der Berufe sowie über deren Bedarf und Nachfrage treffen zu können. Das Motto für die Zukunft muss jetzt „Sicherung der Qualität der Berufsausbildung“ und somit der Ausbildungsberufe heißen.

Die Arbeitnehmergruppe des Hauptausschusses begrüßt das Bekenntnis der Bundesregierung, dass sie die Modernisierung der anerkannten staatlichen Ausbildungsberufe und der Fortbildungsordnungen auf hohem Niveau als ihre Daueraufgabe betrachtet. Dabei geht es insbesondere um die Sicherung des Fachkräfteniveaus.

Zweijährige Ausbildungsberufe – ein „Allheilmittel" der Wirtschaft und der Bundesregierung

Bereits die rot-grüne Bundesregierung hatte damit begonnen, theoriegeminderte Berufe in Kraft zu setzten und neben den bestehenden (Branchen)berufen weitere, auch dreijährige Mono-Berufe, einzuführen. Die Erwartung, dass damit der Nachfrage entsprechend neue Ausbildungsplätze geschaffen würden, hat sich nicht erfüllt. Dennoch haben sie die Berufslandschaft verändert. Auch innerhalb der KMK und vieler Kammern wird das ständige Kreieren neuer Berufe in Frage gestellt und kritisiert.

Die geringen Zahl der Ausbildungsstellen in vielen neuen Berufen verstärkt die organisatorischen Probleme der Berufsschulen. Bei einem Nebeneinander von zwei- und dreijährigen Berufen auf unterschiedlichem Niveau steigen die schul- und letztlich auch die betriebsorganisatorischen Probleme. Die Zergliederung von Berufen trägt schließlich auch zu einer Stigmatisierung der benachteiligten Jugendlichen bei, statt ihre Situation zu verbessern. Die Schaffung von Einfach-, Anlern- und Ausbildungsberufen baut nicht nur weitere Barrieren im Berufsbildungssystem auf und widerspricht auch der geforderten Durchlässigkeit im internationalen Rahmen. Selbst der Berufsbildungsbericht stellt fest, dass es keinen automatischen Zusammenhang zwischen neuen Ausbildungsberufen und einem Ausbildungsstellen-Aufwuchs gibt.

Konsensprinzip: Oft beschworen und nicht eingehalten

Das gemeinsame Ergebnisprotokoll des Bundes und der Länder von 1972 ist die Grundlage für die Zusammenarbeit der an der Berufsbildungspolitik beteiligten gesellschaftlichen Gruppen bei der Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsregelungen. Es gründet auf gegenseitigem Respekt und Anerkennung und berücksichtigt die Interessen beider Sozialparteien.

Trotz zahlreicher Bekräftigungen durch das BMBF und BMWi, wird von letzterem seit ca. zwei Jahren regelmäßig unter Missachtung der Arbeitnehmerinteressen gegen das Konsensprinzip verstoßen. Damit folgte insbesondere das BMWi der Auffassung von Wirtschaftverbänden und Politikern, die das Konsensprinzip als ein überholtes „Ritual“ aus vergangenen Zeiten ansehen, das zur „Verschleppung“ von Entscheidungen beitrage. Die Missachtung von Arbeitnehmerinteressen manifestiert sich insbesondere im Umgang mit zweijährigen und theoriegeminderten Berufen.

Dabei laufen Neuordnungsverfahren immer nach dem gleichen Muster: Das Kuratorium der deutschen Wirtschaft (KWB) schlägt 2-jährige Berufe vor, das BMWi leitet auch bei einer abweichenden Haltung der Gewerkschaften die Erarbeitung und Inkraftsetzung ein. Dies geschieht oft mit solcher Geschwindigkeit, dass fachliche Bewertungen des BIBB gar nicht erst abgewartet oder übergangen werden, wenn sie nicht in das Konzept des BMWi passen.

Bildungspolitische Argumente, die die Durchlässigkeit, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen fordern, gestützt auf die Empfehlungen des Hauptausschusses zur Einführung von Berufen, werden als „Blockadehaltung gegen den Fortschritt" abgeschmettert. Dabei hat die Sozialpartnerschaft dazu beigetragen, dass die gemeinsam erarbeiteten Berufe gesellschaftlich und betrieblich anerkannt werden.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss fordert die neue Bundesregierung und insbesondere das BMWi auf, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu respektieren und zum Konsensprinzip zurückzukehren.

Das Prüfungswesen – Stillstand oder Innovation (Qualitätsprüfung, „gestreckte" Prüfung, Prüfungsgebühren

Prüfungen sind eines der Merkmale zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Am Ende einer Berufsausbildung soll eine Person in der Lage sein, in dem erlernten Beruf kompetent und angemessen handeln zu können, dass bedeutet, dass berufliche Aufträge und Anforderungen analysiert, die einzelnen Arbeitsschritte selbständig geplant, vorbereitet und durchgeführt sowie das Ergebnis der eigenen Arbeit kontrolliert, beurteilt und bewertet werden kann. Diese berufliche Handlungsfähigkeit soll in der Abschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung nachgewiesen werden.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist im Berichtsjahr novelliert worden, auch für das Prüfungswesen gelten neue Regelungen. Wesentliche gewerkschaftliche sind Forderungen weitgehend unberücksichtigt geblieben.

- Trotz des wachsenden Problems ausreichend kompetente PrüferInnen zu gewinnen, sind die Freistellungsregelungen für diese ehrenamtliche Tätigkeit nicht prüferfreundlich gestaltet worden. Ungeklärt bleibt auch weiterhin das Thema der Freistellung für PrüferInnen an Qualifizierungsmaßnahmen.
- Für die Gremien zur Prüfungsaufgabenerstellung wurde zwar die paritätische Zusammensetzung erstmalig gesetzlich geregelt, aber die Rechte und Pflichten der Aufgabenersteller bei den Aufgabenerstellungsstellen blieben weiterhin ungeklärt.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat zwei ad-hoc-Arbeitsgruppen eingerichtet, um

a) die Musterprüfungsordnung zu überarbeiten,
b) die Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen anzupassen.

Im Rahmen der Gespräche dieser Arbeitsgruppen wurde das Bestreben sowohl des Bundes als auch der Arbeitgeber deutlich, den zuständigen Stellen mit mehr Kompetenzen und Rechten im Prüfungswesen zuzuweisen und korrespondierend dazu, die Rechte der Prüfungs- und AufgabenerstellerInnen zu reduzieren.

Die grundsätzliche Intention des Berufsbildungsgesetzes, die ausschließliche Zuständigkeit der Sozialparteien für Inhalte und Strukturen der Berufsausbildung wird zu Gunsten der zuständigen Stellen verändert, diese Entwicklung gilt insbesondere im Prüfungswesen.

Folgende negative Entwicklungen für das Prüfungswesen sind festzustellen:

- Prüfungszeiten werden radikal verkürzt, unabhängig davon, ob die im § 38 BBiG geforderten Anforderungen nach beruflicher Handlungsfähigkeit in Prüfungen überhaupt noch nachgewiesen können.
- Die Mitglieder in Prüfungsausschüssen sollen durch beauftragte Sachverständige ersetzt werden,
- zudem sollen in der Regel nur noch einzelne Prüfungsausschussmitglieder an Prüfungsteilen statt. Dies hätte zur Konsequenz, dass der Prüfungsausschuss überhaupt keine Prüfungsleistungen mehr gemeinsam abnimmt, sondern nur noch zur Bewertung und Beschlussfassung über die Noten zusammenkommt.
- Die Rechte der Prüfungsausschüsse werden reduziert, die der zuständigen Stellen ausgeweitet.
- Die Qualität der Prüfungen wird durch die Ökonomisierung der Prüfungen deutlich reduziert.

Die Gewerkschaften betrachten die Entwicklungen im abgelaufenen Berichtsjahr mit großer Sorge, weil sich der Trend zur Zerschlagung des Konsensprinzips auch im Prüfungswesen abzeichnet.

VIII. Die Zukunftsthemen: Nicht weniger – mehr Bildung braucht das Land

Die Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung

Die Stufenausbildung wurde in den 60-er Jahren von Berufspädagogen, Gewerkschaften, und insbesondere den Großbetrieben entwickelt. Sie bedeutete eine Abkehr von der handwerklich geprägten Ausbildung und war den veränderten technologischen Entwicklungen geschuldet. Erreicht werden sollte eine höhere Mobilität und Flexibilität. An das Konzept der Stufenausbildung wurden vielfältige Erwartungen geknüpft.

Das Ausbildungsziel sollte schneller erreicht, die Ausbildung lehrgangsmäßig und methodisch absolviert, die Zahl der Ausbildungsberufe reduziert werden. Außerdem zählten zum Konzept die horizontale und vertikale Durchlässigkeit auf unterschiedlichen Ebenen, der Durchlauf der Ausbildung nach Eignung und Neigung der Jugendlichen und die individuelle Förderung unterschiedlich begabter

Jugendlicher. 1972 wurde u. a. in der Elektroindustrie die Stufenausbildung eingeführt.

Streitpunkt zwischen den Sozialparteien blieb die Frage, ob der Jugendliche ein individuelles Wahlrecht für die 2. Stufe hat oder diese vom Arbeitgeber festgelegt wird. Die Gewerkschaften kritisierten, dass die Entscheidung über die 2. Stufe von den Betrieben getroffen wurde und damit die Anpassung der Facharbeiterquote an der einzelbetrieblichen Bedarfsplanung orientiert war, die eine langfristige berufliche qualifizierte Entwicklung und Chancengleichheit für die Arbeitnehmer/innen erschwert. Darüber hinaus konnte das Problem der Dequalifizierung durch Spezialisierung innerhalb der Stufenausbildung nicht verringert werden. Und es mangelte an Mobilität zwischen Parallelberufen.

Schließlich verabschiedeten sich die Metallarbeitgeber und die IG Metall in den 80-er Jahren von der Stufenausbildung. Dies mündete später in die Zusammenlegung der Berufe im Rahmen der Neuordnung der Elektro- und Metallberufe. Gründe für die Abkehr von der Stufenausbildung waren der Lehrlingsmangel und der Zwang zur Höherqualifizierung, der durch den zahlenmäßigen hohen Anteil der Auszubildenden in der 1. Stufe gefährdet war.

Innerhalb der Gewerkschaften gibt es unterschiedliche Erfahrungen mit der Stufenausbildung von Textil, Chemie, Einzelhandel und Bauwirtschaft. Dennoch vertreten die Gewerkschaften gemeinsam die Auffassung, dass auch eine gestufte Ausbildung so zu konzipieren ist, dass Durchlässigkeit einen höheren Berufsabschluss ermöglicht. Letztlich sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst über ihre Bildungsoptionen entscheiden.

Zwar hat der Gesetzgeber 2005 mit § 21 BBiG bereits bei Vertragsabschluss die Anbindung an den qualifizierenden Berufsabschluss bedacht. Dies löste aber sofort heftige Kritik bei den Arbeitgeberverbänden aus; sie sahen die Handlungsfreiheit der Betriebe eingeschränkt. BDA und DIHK kündigten Widerstand gegen die Stufenausbildungen nach der neuen gesetzlichen Regelung an. In der gegenwärtigen Praxis führt dies zur Schaffung von 2-jährigen Schmalspur- und Sackgassenberufen, die häufig keinen Anschluss haben.

Aber auch bei 2-jährigen Berufen mit Anschluss bleiben Probleme ungelöst, die bei der „alten Stufenausbildung“ nicht positiv für die ArbeitnehmerInnen geklärt werden konnten.

Angesichts der Verknappung von Ausbildungsplätzen darf nicht verkannt werden, dass 2-jährige und theoriegeminderte Berufe auch von Jugendlichen mit höheren schulischen Abschlüssen gewählt werden, um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Es wird voraussichtlich also kaum Stufenausbildung im Sinne des neuen BBiG geben, wie sie vom Gesetzgeber beabsichtigt war. Stattdessen ist absehbar, dass verstärkt zweijährige und theoriegeminderte Schmalspur- und Sackgassenberufen gefordert werden.

Mit qualifizierten Berufen den Fachkräftenachwuchs sichern

Mit 35.833 Neuabschlüssen für 2-jährigen Berufen betrug der Anteil 2004 5,86 Prozent im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Neuabschlüsse. 1996 betrug der Anteil der Neuabschlüsse bei 2-jährigen Berufen 3,17%, er ist somit nicht nennenswert gestiegen. Ausgehend von 1,6 Millionen Ausbildungsverhältnissen spielen zweijährige Ausbildungsberufe damit nur eine marginale Rolle im System der dualen Berufsausbildung.

Die Einführung von zweijährigen und theoriegeminderten Berufen hat zu keiner Entspannung auf dem Ausbildungssektor beigetragen. Die mit der Neuordnung der Maschinen- und Anlagenführer und dem Fahrradmonteur verknüpften Erwartungen von 5000 neuen Ausbildungsplätzen schlagen sich in der Statistik 2004 als magere 715 neue Stellen nieder.

Steigerungen gibt es bei den Berufen Verkäufer/Verkäuferin und Fachkraft im Gastgewerbe. Sie dominieren zusammen mit dem Teilezurichter und dem Handelsfachpacker(neue Berufsbezeichnung Fachlagerist) den größten Anteil 2-jähriger Berufe. Fast die Hälfte aller Auszubildenden aus den zweijährigen Berufen macht eine Ausbildung zum Verkäufer, zur Verkäuferin. Insgesamt verteilen sich 96 % aller Auszubildenden aus dem Bereich der zweijährigen Ausbildungsberufe auf nur neun Berufe. Untersuchungen des BIBB zum Vorschlag der Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio und im Bereich der Automatenwirtschaft haben gezeigt, wie praxis- und realitätsfern theoriegeminderte Berufe sind.

Für die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss ist der Ansatz, mit theoriegeminderten Berufen mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, der falsche Weg. Die Schweiz zeigt in diesem Zusammenhang, dass es auch anders geht.

Mit der Novellierung des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes wurde die Strategie zur Qualifizierung von lernschwachen Jugendlichen und Erwachsenen ohne Berufsabschluss eingeleitet. In der Schweiz besteht die Möglichkeit, die berufliche Grundbildung zu verlängern oder zu verkürzen, während dieser Passus im neuen BBiG in Deutschland gerade mit Blick auf zweijährige und theoriegeminderte Berufe herausgenommen wurde. Der Vorteil im Schweizer Ansatz liegt darin, dass die Attestausbildung ein integrales Modell für die Grund- und Weiterbildung ist. Sie enthält ferner fachkundige individuelle Begleitung und wird mit staatlichen Mitteln unterstützt.

Das Berufsbildungssystem und Europa

Mit dem Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister 2001– 2010 ist die Tür aufgestoßen worden zu einem europäischen Bildungs- und Berufsbildungsraum. Die nationale Berufsbildungspolitik wird zunehmend „europäisch begleitet". Zugleich ist der Zug zu einem „bildungspolitischen Wettbewerb" auf europäischer Ebene in Gang gesetzt worden. So werden nationale Schwächen zwar aufgedeckt, aber keineswegs beseitigt. Andererseits könnte ein Europäischer Bildungsraum mehr Chancen schaffen, überall zu lernen oder zu arbeiten und die individuell erworbenen Fähigkeiten offiziell anzuerkennen und in anderen Bildungsgängen bzw. in anderen Ländern anzurechnen.

Der BIBB-Hauptausschuss ist bestrebt, mit dem Ziel sozial verträglicher Lösungen, den Prozess aktiv zu gestalten und zugleich die Vorteile des deutschen Systems der dualen Berufsbildung in die europäische Debatte einzubringen.

Dabei darf der Aufbau eines europäischen Berufsbildungsraumes nicht beim kleinsten gemeinsamen Nenner stehen bleiben. Das in der dualen Berufsausbildung erreichte Niveau enthält vielmehr wichtige Strukturelemente, die im europäischen Berufsbildungsraum zur Geltung gebracht werden können – ohne die jeweiligen nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme außer acht zulassen.

Dazu gehören:

- das Verständnis von Berufsbildung als einem pädagogisch angeleiteten sozialen Prozess, der Berufsfähigkeit und Übertragbarkeit der erworbenen Qualifikationen vermittelt,
- die zentrale Rolle betrieblicher Berufsausbildung zur Bereitstellung des Fachkräftenachwuchses, der für die sich wandelnden Anforderungen qualifiziert und zur Mitgestaltung befähigt ist,
- der über berufliche Qualifizierung erreichbare gesellschaftliche Status von Facharbeit, der sowohl Voraussetzung beruflicher Identität als auch angemessener Entlohnung ist.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist schließlich ein Element des europäischen Sozialmodells. Von diesem Ziel aus sind Strategien zur Ausrichtung der Berufsbildung auf einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt zu beurteilen. Es gilt vor allem, die Chancen deutscher Fachkräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt bei einer angemessenen Anerkennung der im Inland erworbenen Qualifikationen zu erhöhen.

Die Instrumente Qualifikationsrahmen, Leistungspunktesysteme, Qualitätssicherungsverfahren und Festlegung von Schlüsselqualifikationen sind daran zu messen, ob sie zur Sicherung und Steigerung der Qualität der Berufsbildung beitragen können. Dies betrifft speziell den 2005 vorgelegten Vorentwurf für einen EU-Qualifikationsrahmen als strukturiertes Schema zur Beschreibung existierender Qualifikationen. Damit können die Wertigkeiten einzelner Bildungsgänge festgelegt und Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsgängen und Übergangsmöglichkeiten zwischen ihnen transparent gemacht werden. Im Rahmen der Konsultation auf EU-Ebene haben die deutschen Sozialpartner vorgeschlagen, den Europäischen Qualifikationsrahmen zunächst testweise zu erproben und dies durch eine geeignete Plattform auf EU-Ebene zu begleiten und zu überwachen, in die nationale Akteure und Sozialpartner einzubeziehen sind.

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Ausbildung und berufsbegleitendes Weiterlernen für alle, berufliche Kompetenz auf hohem Qualitätsniveau, Entwicklung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit, Wissensmanagement und Know-how-Transfer zwischen den Generationen sind beispielhafte Indikatoren für die eine Seite der Nachhaltigkeit des Berufsbildungssystems.

Die Berufsbildung wird immer mehr als Teil eines größeren Ganzen verstanden, wenn es um die nachhaltige Entwicklung geht: Der Einstieg in die erneuerbare Energietechnik, die Nutzung der Biomasse, die energetische Altbausanierung sind nur einige Beispiele.

Die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung" hat gerade begonnen. Eine internationale Kooperation zu diesem Thema ist unverzichtbar. Alle Vorhaben könnten in ein Aktionsprogramm Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung einfließen, wie es der Deutsche Bundestag in seiner letzten Legislaturperiode einstimmig von der Bundesregierung gefordert hat.

Modellversuche – die Zukunftsschmiede der Berufsbildung

Modellversuche Impulse für Innovationen und die Weiterentwicklung des dualen Systems. In den vergangenen dreißig Jahren haben sie die Berufsbildungslandschaft stärker geprägt als manches theoretische Forschungsprojekt. Sie wurden zur Umsetzung der Bildungsreform Ende der 60-er bis in die 70-er Jahre hinein eingesetzt.

Allerdings stehen sie seit einiger Zeit politisch und administrativ auf dem Prüfstand. Dies geschieht, obwohl sie im neuen Berufsbildungsgesetz ausdrücklich als Aufgabe des BIBB definiert worden sind (§ 90 Abs. 3 Pkt. 1d). Deshalb muss darauf geachtet werden, dass dieses Instrument nicht ausgehöhlt wird, insbesondere weil laut Koalitionsvereinbarung „Die ‚Rahmenvereinbarung zur koordinierten Vorbereitung, Durchführung und wissenschaftlichen Begleitung von Modellversuchen im Bildungswesen' (Rahmenvereinbarung Modellversuche vom 7. Mai 1971 bzw. 17./21. Dezember 1990) entfällt." Diese Lücke ist durch

neue Verfahren zu füllen. Offene Fragen aus Modellversuchen sollen als bedeutsame Ergebnisse nicht gefährdet werden, die Prinzipien des Instruments erhalten.

Eine weitere Folge aus Modellversuchen ist die Entwicklung von Förderprogrammen in der beruflichen Bildung, z. B. für ausgewählte Zielgruppen, zur Verbesserung der Struktur der beruflichen Bildung oder zur Steigerung des Ausbildungsangebots.

Modellversuche müssen auch weiterhin in der beruflichen Bildung als wichtiges, in andere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten integriertes Instrument bestehen und ausgebaut werden. Die Pflege, Unterstützung und Weiterentwicklung von Modellversuchen ist notwendig, um die Innovationsfähigkeit des dualen Systems zu erhalten und auszubauen.

Lebensbegleitendes Lernen – Deutschland braucht mehr Weiterbildung

Der Erhalt von Wohlstand und internationaler Wettbewerbsfähigkeit erfordert zusätzliche Investitionen in Bildung und Qualifizierung. Mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissens- und Informationsgesellschaft wird die Qualifikation der Menschen zum wichtigsten Faktor. Wer in neue Technologien investiert, ohne für die entsprechenden Qualifikationen zu sorgen, vergeudet Kapital, mindert Motivation und schränkt die Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten ein. Bildungs- und Begabungsreserven der Beschäftigten müssen daher sowohl aus gesellschafts- und bildungspolitischen, aber auch aus ökonomischen Gründen über die gesamte Lebensspanne besser ausgeschöpft werden als bisher.

Weiterbildung ist und bleibt ein öffentliches Gut. Der Zugang zu Bildung und Qualifizierung ist die zentrale soziale Frage, von der Lebenschancen abhängen. Nur ein solidarisches System kann dem wachsenden Trend zur Individualisierung und Privatisierung in der Weiterbildung ausreichend entgegenwirken.

Aus- und Weiterbildung sind:

- Voraussetzung für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und zur persönlichen Lebensgestaltung,
- wesentlicher Mechanismus sozialer Integration,
- unabdingbare Voraussetzung für individuelle Erwerbschancen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit,
- aktives Element zur Förderung von Innovation und Wohlstand.

Diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe muss arbeitsteilig von Bund, Ländern und Kommunen (Schulen, Hochschulen, Jugendhilfe, Betrieben und Verwaltungen, betriebliche Aus- und Weiterbildung) und der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung, berufliche Aus- und Weiterbildung) wahrgenommen werden. Gelingen kann dies nur in gemeinsamer politischer Verantwortung und mit klarem Ziel- und Aufgabenprofil der jeweiligen Akteure.

Besondere Herausforderungen stellen sich bei der Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen. Ältere müssen verstärkt an Weiterbildungen teilnehmen können.

Diese Anforderungen stehen in krassem Widerspruch zur Praxis der Weiterbildung. Nach wie vor ist das Aus- und Weiterbildungssystem zersplittert und nicht transparent. Finanzielle Mittel fehlen ebenso wie vernetzte Strukturen, um das Schlagwort des „Lebenslangen Lernens“ ausreichend mit Leben zu füllen.

Der Berufsbildungsbericht gibt zurecht hervor, dass die Weiterbildung als 4. Säule des Bildungssystems etabliert werden soll.

Deutschland belegt bei der Bildungsfinanzierung im internationalen Vergleich einen unteren Platz. Während Deutschland für öffentliche und private Bildungsausgaben lediglich gut 5 % seines Bruttoinlandsproduktes verwendet, liegt der Wert bei anderen OECD-Staaten zwischen 6 und 7%, in den USA sogar über 7 %.

Wie die Ergebnisse der PISA-Studien zeigen, ist in Deutschland schon die Primärbildung problematisch, in der Weiterbildung sind andere Länder aktiver. Im Jahr 2000 wurden für die Finanzierung der Weiterbildung insgesamt 38,4 Milliarden Euro ausgegeben. Davon finanzierte die öffentliche Hand 31%, die Bundesagentur für Arbeit 22, die Unternehmen 32 und die privaten Haushalte 15%. Inzwischen ist allerdings der Anteil der Bundesagentur für Arbeit deutlich gesunken.

In den meisten EU-Ländern wird mehr in die berufliche Weiterbildung investiert als in Deutschland, wie die von der Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ vergangenes Jahr feststellte. Die CVTS Studien I + II (Continuing Vocational Training Survey) der Europäischen Kommission zeigen, dass die deutschen Unternehmen bei der Weiterbildung quantitativ und qualitativ im internationalen Vergleich nur einen mittleren bis unteren Platz einnehmen und damit das Lern- und Leistungs-potenzial ihrer Belegschaften nicht ausreichend ausschöpfen.

Die unternehmensfinanzierte Weiterbildung ist rückläufig. Nach Angaben des Instituts der Deutschen Wirtschaft wurden im Jahre 1998 noch 17,5 Milliarden DM (8,94 Mrd. €) ausgegeben, 2001 waren es 16,9 Milliarden DM (8,64 Mrd. €). Der massive Rückgang beruflicher Weiterbildung hat die notwendigen Strukturen zusammenbrechen lassen. 20.000 bis 40.000 Beschäftigte von Weiterbildungsträgern sind arbeitslos geworden oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Andere werden auf befristete, wenn nicht gar prekäre Jobs verwiesen.

Begleitet wird dies durch öffentliche Kritik an den Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur, die häufig

unsachlich ist und den Erfolg der Maßnahmen nur kurzfristig betrachtet. Kriterium für den Erfolg darf nicht allein der Verbleib nach sechs Monaten sein, sondern auch die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsmarktes insgesamt.

Oftmals muss das beitragsfinanzierte System die Defizite des allgemein bildenden und beruflichen Ausbildungssystems ausgleichen. So wurden bisher fast 60% des Qualifikationsbedarfs in der Altenpflege über die Beiträge der Arbeitslosenversicherung sichergestellt. Trotz finanzieller Einschnitte werden auch 2006 voraussichtlich Beitragsmittel von 4,8 Milliarden Euro zur Integration von Jugendlichen unter 25 Jahren aufgewendet.

In der beruflichen Weiterbildung sind bundeseinheitliche Regelungen notwendig. Um gleiche Rahmenbedingungen herzustellen muss der Bund seine Kompetenzen nutzen. Ausgehend von Artikel 74 Nr.11 GG sind diese in gesetzlichen Regelungen zusammenzufassen. Dabei geht es insbesondere um Zugangssicherung für beide Geschlechter sowie bislang unterrepräsentierter Gruppen, Qualitätssicherung und Transparenz, Professionalität des Personals, Lernzeitansprüche, Möglichkeiten der Zertifizierung, Sicherung der Finanzierung sowie Aufbau von Weiterbildungsforschung und Weiterbildungsstatistik. Hierzu gibt es eine Initiative mehrer Gewerkschaften für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung. Wir brauchen einen neuen öffentlich verantworteten Ordnungsrahmen, der die unterschiedlichen Akteure und Verantwortlichkeiten in einem Gesamtkonzept zusammenführt mit einem Recht auf Weiterbildung und mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen anerkannte Qualifikationsstandards entwickelt werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von der aktuellen Produktpalette, vom einzelnen Unternehmen sowie von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation machen.

Der Hauptausschuss fordert, die Weiterbildung besser und umfassender als bisher in Tarifverträge einzubeziehen. Allerdings wäre die Tarifpolitik alleine überfordert, wenn es um den Ausbau der Weiterbildung in Deutschland geht. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in der der Staat, die Tarifvertragsparteien und die Betriebe ihre jeweiligen Aufgaben übernehmen müssen. Durch Branchenvereinbarungen könnten ergänzend auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen – z. B. Frauen und Männer nach der Kindererziehungsphase – neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit würde ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung geleistet. Darüber hinaus müssen benachteiligte Gruppen, die bisher kaum an Weiterbildung teilnehmen, besonders gefördert werden. Für sie sind – entsprechend ihren Bildungsvoraussetzungen und ihrer sozialen Situation – spezifische Angebote erforderlich.

Teil II
Informationen und Daten zur beruflichen Bildung
Berufsbildungsbericht 2006

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsangebot 2005

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund eines wieder schwierigen Vermittlungsjahres werden zum Stichtag 30. September 2005 die Entwicklungen des Ausbildungsstellenangebots und der Ausbildungsplatznachfrage bilanziert. Dabei werden auch die Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Stand 30. September 2005 einbezogen.

Diese bundesweite Betrachtung und Analyse wird um eine Regionalanalyse der Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, des Ausbildungsstellenangebots, der Ausbildungsplatznachfrage und des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage ergänzt.

Die schwierige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt konnte durch den beachtlichen Einsatz staatlicher Stützungsmaßnahmen von Bund und Ländern sowie durch den Ausbildungspakt und die besonderen Vermittlungsaktivitäten der BA verbessert werden. Dabei werden die unterschiedlichen Programme und Initiativen zur Förderung der beruflichen Bildung erläutert. Zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt engagieren sich auch die Tarifpartner mit entsprechenden tariflichen Vereinbarungen. Hierzu werden die Ergebnisse einer Analyse entsprechender Vereinbarungen vorgestellt.

Nicht zuletzt haben Entscheidungen der Jugendlichen, Alternativen zu einer dualen Ausbildung zu wählen, erneut dabei geholfen, die Ausbildungsplatzprobleme 2005 zu begrenzen. Aufschluss über diese Flexibilität der Jugendlichen geben die Befragungen von Schülern und Schülerinnen zu ihren Bildungs- und Berufswünschen vor Beendigung der Schule und nach dem Verlassen der Schule. Zudem zeigen die Analysen, dass die Jugendlichen nicht nur beruflich flexibel sind und Qualifizierungsalternativen in Kauf nehmen, sondern für eine Berufsausbildung in hohem Maße auch regional mobil sind.

Nach der Geschäftsstatistik der BA beginnt ein großer Teil der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September keine duale Berufsausbildung, sondern fangen in berufsvorbereitenden Maßnahmen, in schulischen Ausbildungsgänge, in Arbeit und in sonstige Alternativen an. Ein weiterer Teil der Bewerber und Bewerberinnen wird „nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben“ statistisch erfasst. Es werden die Gründe hierfür untersucht und analysiert, wie viele Jugendliche trotz des alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch in eine duale Berufsausbildung aufrecht erhalten.

Im Rahmen einer Nachfragevorausschätzung werden die Gründe für die Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage in 2005 beschrieben und dargelegt, welche Alternativen diese Jugendlichen gewählt haben, die trotz eines grundsätzlichen Ausbildungsinteresses nicht als Ausbildungsplatznachfrager registriert wurden. Auf der Basis der demographischen Entwicklung und der Schulabgängerprognosen wird eine Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2006 vorgenommen. Dabei bleibt festzuhalten, dass in den alten Ländern unter demographischen Aspekten mit einer weiteren Zunahme der Nachfrage zu rechnen sein dürfte; in den neuen Ländern wird die Nachfrage dagegen weiter zurückgehen.

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

Im Jahr 2005 wurden in Deutschland 562.800 Ausbildungsstellen angeboten, rund 23.600 bzw. 4,0 % weniger als im Vorjahr. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 550.200; dies ist der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig erreichte die Zahl der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen mit nunmehr 948.200 einen neuen Höchststand. Die beiden gegenläufigen Entwicklungen führten dazu, dass die Einmündungsquote der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen, das ist der rechnerische Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge an den Schulabgängern, mit einem Wert von 58,0 % erstmalig unter die 60 %-Marke rutschte. Anfang der neunziger Jahre hatte er noch bei deutlich über 70 % gelegen.

Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Vom Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bis auf die Seeschifffahrt alle Ausbildungsbereiche betroffen. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sank die Zahl der Neuabschlüsse um 6.600 (-2,0 %), im Handwerk um 11.300 (-6,7 %), im Öffentlichen Dienst um knapp 1.000 (-6,3 %), in der Landwirtschaft um 400 (-2,7 %), in den Freien Berufen um 2.900 (-6,3 %) und in der Hauswirtschaft um knapp 800 (-15,5 %).

Lediglich bei der Seeschifffahrt nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge zu, und zwar um rund 100 (+52,0 %).[1]

Nach ersten, noch vorläufigen Schätzungen hat es im Jahr 2005 rund 505.000 betriebliche Lehrverträge gegeben.[2] Dies bedeutet einen Rückgang um knapp 14.000 (-2,6 %) gegenüber 2004, doch lag die Zahl im Jahr 2003 mit 497.000 noch niedriger. Dabei dürfte das Minus der betrieblichen Verträge im Bereich Industrie und Handel bei etwa 2.700 gelegen haben; der größere Teil des Gesamtrückgangs aller Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel wäre demnach auf die Entwicklung der „außerbetrieblichen" Verträge (-3.900) zurückzuführen. Im Handwerk ist nach ersten Schätzungen die Zahl der rein betrieblichen Verträge um rund 9.500 gesunken („außerbetriebliche" Abschlüsse: -1.800), und in der Landwirtschaft ist der Umfang der betrieblichen Neuabschlüsse in etwa konstant geblieben („außerbetrieblich": -400).

Die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen") Ausbildungsstellen ging nach vorläufigen Schätzungen im Jahr 2005 ebenfalls stark zurück. In den alten Ländern dürfte sich das Minus etwa auf 4.100 Plätze summieren (-21 %), in den neuen Ländern und Berlin auf etwa 4.900 (-14 %). Am stärksten (um 6.900) sanken die außerbetrieblichen Ausbildungsverträge, die nach § 241 Abs. 2 SGB III mit sozial Benachteiligten und Lernbeeinträchtigten abgeschlossen werden. Rückläufig waren auch die Plätze für Rehabilitanden (-2.500) und für Teilnehmer aus dem ausgelaufenen Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (-600). Die Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder nahmen dagegen um knapp 600 zu, die aus den ergänzenden Programmen der alten Länder um knapp 500.

[1] In einigen Ländern kam es zur Übertragung der Zuständigkeiten für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft auf die Industrie- und Handelskammern. Dies schränkt den Vorjahresvergleich zum Teil ein.

[2] Im Rahmen der 2005 durchgeführten BIBB-Erhebung zur Ermittlung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurde erstmalig differenziert nach „betrieblichen" (= überwiegend betrieblich finanzierten) und „außerbetrieblichen" (überwiegend öffentlich finanzierten) Ausbildungen gefragt. Die Angaben waren jedoch freiwillig und dienten der Vorbereitung der 2007/2008 wirksamen Gesetzesänderungen zur Berufsbildungsstatistik. Die ermittelten Daten blieben dementsprechend unvollständig; die hier genannte Schätzung folgt dem bisher beschrittenen Weg, mit Hilfe der Geschäftsstatistik der BA das Ausmaß der außerbetrieblichen Ausbildungsstellen abzuschätzen. Indem dieser Wert von der Gesamtsumme aller neu abgeschlossenen Verträge abgezogen wird, kann indirekt auch eine Schätzung des rein betrieblichen Ausbildungsvolumens erfolgen. Diese so genannte „Subtraktionsmethode" ist jedoch mit methodischen Problemen behaftet, erlaubt keine berufsbezogenen und nur eingeschränkt regionale Differenzierungen.

Gründe für den Rückgang der Ausbildungsverträge

Als Gründe für den deutlichen Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um insgesamt 22.800 (4,0 %) sind zu nennen:

* der weiterhin starke Abbau der Beschäftigung. Von Anfang Oktober 2004 bis Ende September 2005 gingen erneut rund 330.900 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse verloren;
* der geringere Ersatzbedarf an Auszubildenden aufgrund von im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger ausgeschiedenen, fertig ausgebildeten Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen;[3]
* ein zeitlich verzögertes Nachvermittlungsgeschäft: Damit konnte ein größerer Teil der zusätzlich geschaffenen, überwiegend öffentlich finanzierten Plätze nicht mehr im gesetzlich definierten Zählzeitraum (1. Oktober 2004 bis 30. September 2005) berücksichtigt werden. So stieg die Zahl der im Oktober 2005 und November 2005 bei der BA registrierten „außerbetrieblichen" Plätze um mehr als 4.100 gegenüber dem Vorjahreszeitraum an. Diese Plätze werden erst in der Erhebung 2006 gezählt;
* Besonderheiten bei der statistischen Behandlung von Plätzen im Bereich der Einstiegsqualifizierung. Die Beteiligung von Betrieben an der Einstiegsqualifizierung wird bei der Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nicht berücksichtigt, weil die Einstiegsqualifizierung nicht zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss führt. Von Oktober 2004 bis September 2005 registrierte die BA 15.515 Einmündungen in EQJ.

Die entscheidende Ursache für den Rückgang der Ausbildungsverträge dürfte aber in der Entwicklung im Beschäftigungssystem liegen. Das duale Ausbildungssystem, das eng mit dem Beschäftigungssystem verbunden ist, bleibt von den strukturellen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt nicht unberührt. Von September 1999 bis September 2005 ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland um rund 1,358 Mio. zurück. Seit 2003 ist zu beobachten, dass die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen günstiger verlief, als angesichts des Beschäftigungsabbaus zu erwarten gewesen wäre (vgl. **Übersicht 3**).

[3] Denn vor rund drei Jahren – im Jahr 2002, als die meisten Ausbildungsabsolventen des Jahres 2005 mit ihrer Lehre begannen – waren 41.900 Lehrstellen weniger besetzt worden als noch ein Jahr zuvor. Dies hatte zur Folge, dass im Jahr 2005 der „Nachrückerbedarf" wesentlich niedriger ausfiel als im Jahr 2004.

Übersicht 3: Entwicklung der Beschäftigung und der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge 1999–2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Absolute Entwicklung							
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Ende September)[1])	27.943.495	28.285.045	28.205.155	27.853.391	27.204.384	26.916.694	26.585.800
Betriebliche Ausbildungsverträge	550.231	564.379	557.357	512.524	497.265	518.928	505.191
Relative Entwicklung (1999=100)							
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	100,0	101,2	100,9	99,7	97,4	96,3	95,1
Betriebliche Ausbildungsverträge	100,0	102,6	101,3	93,1	90,4	94,3	91,8
Relative Entwicklung (2003=100)							
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	–	–	–	–	100,0	98,9	97,7
Betriebliche Ausbildungsverträge	–	–	–	–	100,0	104,4	101,6

[1]) Beschäftigtendaten für September 2005 vorläufig .

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Dies war in den Jahren zuvor nicht so. Doch lässt sich eine völlige Abkoppelung der Ausbildungsleistung der Betriebe und Verwaltungen von der Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs offenbar nicht erreichen.

So fiel auch in 2005 das betriebliche Ausbildungsplatzangebot insbesondere in jenen Regionen Deutschlands unterdurchschnittlich aus, in denen die Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders schwierig war. Bund, Länder und Arbeitsverwaltung konnten durch einen regional konzentrierten Einsatz von zusätzlichen, öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen hier wiederum gegensteuern (vgl. **Übersicht 4**).

Doch sind inzwischen auch jene Arbeitsagenturbezirke, die im Vergleich zu anderen Regionen weiterhin überdurchschnittlich viele Ausbildungsverträge melden, durch ein Defizit an Ausbildungsplatzangeboten gekennzeichnet. 2005 wurden nur noch aus 25 (14%) der 176 Arbeitsagenturbezirke[4] Angebots-Nachfrage-Relationen[5] (ANR) über 100 gemeldet; der höchste Wert betrug 107,95.[6] Eine durchgreifende Verbesserung der Verhältnisse auf dem Lehrstellenmarkt ist demnach nur dann zu erwarten, wenn auch die Beschäftigung wieder zunimmt.

Verbleib der an einer Ausbildung interessierten Jugendlichen

Trotz des starken Rückgangs der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge konnte die Zahl der am 30.09.2005 bei der BA gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen relativ niedrig gehalten werden. Die Zahl sank sogar von 44.600 auf nunmehr 40.900.[7]

Insgesamt hatte die BA rund 740.700 Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen registriert, 4.600 mehr als 2004. Von ihnen mündeten 360.400 in eine Berufsausbildungsstelle ein (2004: 363.600). Rund 189.800 Jugendliche fanden ihren Ausbildungsplatz, ohne bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen gemeldet gewesen zu sein (2004: 209.400).[8]

340.200 der insgesamt rd. 740.700 bei der BA gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen mündeten in eine Alternative zu einer Lehrstelle ein (z. B. berufsvorbereitende Maßnahme, Einstiegsqualifizierung, Suche oder Aufnahme einer Arbeitsstelle, Praktikum). Ihr Umfang nahm gegenüber dem Vorjahr um +11.700 zu. Die Gründe für den alternativen Verbleib sind vielfältig, doch ist es – wie repräsentative Untersuchungen zeigen – bei dem überwiegenden Teil der Fälle der ausgebliebene Bewerbungserfolg, der die Jugendlichen dazu bewog, sich

[4] Die Arbeitsagenturbezirke Berlins sind hierbei zu einer Region zusammengefasst.

[5] ANR = Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsplatznachfrager. 2001 wurden noch in 103 Regionen ANR-Werte größer als 100 registriert.

[6] Vgl. hierzu auch ausführlich Kapitel 1.2.

[7] Vgl. dazu ausführlich Kapitel 1.2.

[8] Es handelt sich hierbei um einen rechnerischen Wert und nicht um das Ergebnis einer unmittelbaren Zählung. 189.800 = 550.200 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge abzüglich 360.400 bei der BA gemeldete Ausbildungsstellenbewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten.

Übersicht 4: Zusammenhänge zwischen der Arbeits- und der Ausbildungsmarktsituation im Jahr 2005

	Allgemeine Beschäftigungssituation vor Ort					
	Höhe der Arbeitslosenquote vor Ort (im September 2005)					
	bis 5,9 %	6,0 % bis 8,9 %	9,0 % bis 11,9 %	12,0 % bis 14,9 %	15,0 % bis 17,9 %	18,0 % und mehr
Angebotsseite:						
bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen [1])	514	511	480	524	483	495
bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen [1])	503	489	464	471	360	318
Ausbildungsplatzangebote insgesamt (nach klassischer Definition) [1])	612	607	575	587	563	521
betriebliche Ausbildungsplatzangebote [1])	601	585	558	534	440	345
nichtbetriebliche („außerbetriebliche") Ausbildungsplatzangebote [1])	11	22	17	53	123	177
Nachfrageseite:						
Ratsuchende (Fälle) bei der Bundesagentur für Arbeit [1])	1.181	1.904	2.055	2.205	2.438	2.534
von der Bundesagentur für Arbeit registrierte Ausbildungsstellenbewerber [1])	728	729	762	834	931	1.005
gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber, die in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung einmünden [1])	13	10	10	8	4	4
Ausbildungauspendler, die ihre Berufsausbildung außerhalb des eigenen Arbeitsagenturbezirks beginnen	48	39	42	54	90	128
Ausbildungsplatznachfrager (nach klassischer Definition) [1])	626	624	614	617	598	568
Passung von Angebot und Nachfrage:						
bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete, am Ende des Vermittlungsjahres noch offene Ausbildungsstellen [1])	20	17	16	9	5	5
bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete, am Ende des Vermittlungsjahres noch unvermittelte Bewerber [1])	35	34	54	39	41	51
gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber, die in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung einmünden [1])	13	10	10	8	4	4
Ausbildungauspendler, die ihre Berufsausbildung außerhalb des eigenen Arbeitsagenturbezirks beginnen [2])	48	39	42	54	90	128
gemeldete Ausbildungsstellenbewerber, die in eine Alternative zu einer Lehre einmünden, aber weiter suchen [1])	12	51	66	55	58	29
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR): Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager (nach klassischer Definition)	97,7	97,3	94,0	95,0	93,7	91,9
Betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation: Betriebliche Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager	95,8	93,6	91,3	86,7	72,0	60,2
Betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation: Betriebliche Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager (Nachfrager inkl. Alternativverbleiber, die weiter eine Lehrstelle suchen)	94,1	86,7	83,0	79,3	65,5	57,1
Zahl der Regionen	**13**	**51**	**53**	**22**	**19**	**18**

[1]) Je 1.000 Abgänger aus allgemein bildenden Schulen.
[2]) Berechnungen ersatzweise für 2004, da Pendlerdaten für 2005 nicht erhoben wurden.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung.

um eine Alternative zu kümmern.[9] Rund 47.200 hielten ihren Vermittlungswunsch auch offiziell weiterhin aufrecht. Die restliche Zahl der Bewerber und Bewerberinnen, die in eine Alternative oder eine Überbrückungsmaßnahme zu einer Berufsausbildung im dualen System einmündeten (ohne den Vermittlungswunsch aufrecht zu erhalten), lag bei 293.000. Die meisten von ihnen (120.100) besuchten weiter oder wieder eine Schule (allgemein bildende Schule, Berufsgrundschuljahr, Berufsfachschule, Hochschule, sonstige berufsbildende Schule). 66.300 hatten sich um eine Arbeitsstelle bemüht, 25.300 befanden sich in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, darunter 7.800, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung absolvierten. Von 18.200 war der Verbleib unbekannt.

[9] Im Jahr 2004 gaben hoch gerechnet 109.500 Bewerber als Hauptgrund für ihren alternativen Verbleib den fehlenden Bewerbungserfolg an. Sie alle hatten mindestens 20 schriftliche Bewerbungen versandt; im Schnitt 40. – Vgl. dazu auch ausführlich Kapitel 1.3.1.

Seit Anfang der neunziger Jahre ist der Anteil der Jugendlichen, der nach Verlassen der allgemein bildenden Schule in schulischen Einrichtungen oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine berufliche Grundbildung erwerben, erheblich gestiegen.[10] 2005 könnte der Anteil sogar erstmals höher ausfallen als die Einmündungsquote in das duale System. Die Gründe für den massiven Anstieg der Beteiligung an diesen Bildungsgängen sind vielschichtig. Nicht immer sind es reine „Warteschleifen", häufig werden sie auch freiwillig gewählt, weil die Jugendlichen damit ihre Vorqualifikation verbessern wollen, und in vielen Fällen sind sie auch notwendig, weil die Ausbildungsreife der Jugendlichen unzureichend ist.

Diese Bildungsgänge tragen dazu bei, dass die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren in den letzten Jahren trotz des gesunkenen Lehrstellenangebots relativ niedrig blieb. Offen ist allerdings, wie viele dieser Jugendlichen anschließend eine Berufsausbildung beginnen. Rechnerisch ist die Quote der Jugendlichen, die auf betrieblichem, außerbetrieblichem oder auch schulischem Wege eine voll qualifizierende Berufsausbildung beginnen, gegenüber Anfang der neunziger Jahre gesunken.[11]

Offene, nicht besetzte Ausbildungsstellen

Nicht besetzt werden konnten bis zum Ende des Vermittlungsjahres 12.600 bei der BA registrierte Ausbildungsstellen, 700 oder 5,5 % weniger als im Vorjahr. Damit wurde das der BA gemeldete Ausbildungsplatzangebot durch die Jugendlichen so intensiv ausgeschöpft wie noch nie zuvor seit der staatlichen Einheit Deutschlands. In Westdeutschland waren nur noch 11.800 Stellen offen (-6,0 %), während sich die Anzahl der unbesetzten Stellen in Ostdeutschland mit exakt 850 im Vergleich zum Vorjahr (845) praktisch kaum veränderte. Wie in den Jahren zuvor, blieben Ausbildungsstellen in den Berufen des Handwerks häufiger unbesetzt (3,4 % offene Stellen) als in den Berufen von Industrie/Handel (2,5 %) und in den Berufen des öffentlichen Dienstes (0,6 %). Den noch offenen Lehrstellen stand jedoch in fast allen Berufsbereichen eine größere Zahl von noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gegenüber. Mehr unbesetzte Stellen als noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen gab es z. B. im Fleischerhandwerk und bei den Gebäudereinigern.

Bei der Interpretation der Daten der Arbeitsagenturen ist zu berücksichtigen, dass sie nur einen Teilausschnitt des Lehrstellenmarktes widerspiegeln. Nach den hoch gerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gab es über die von der BA registrierten, noch offenen Ausbildungsstellen hinaus, noch in größerem Umfang ungenutzte Ausbildungsplätze.[12] Sie wurden von den Betrieben nach eigenen Angaben meist deshalb nicht besetzt, weil sie keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen fanden.[13] Auch wenn sich diese Angaben auf das Jahr 2003 beziehen, dürften die Größenordnungen und Gründe in 2005 ähnlich gewesen sein. Leider geht aus den Befragungsergebnissen nicht hervor, wie intensiv die betroffenen Betriebe im Einzelnen nach Bewerbern und Bewerberinnen gesucht hatten und warum sie nicht die Unterstützung der BA in Anspruch nahmen. Für viele Betriebe stellen aber eine ausreichende Eignung der Jugendlichen und ein wieder wachsender Personalbedarf zentrale Schlüsselgrößen für eine dauerhafte Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dar.[14] Dabei ist zu berücksichtigen, dass aus Sicht der meisten Berufsbildungsexperten in Deutschland die fachlichen und überfachlichen Anforderungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz in den letzten 15 Jahren gestiegen und damit auch die Ansprüche an die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen gewachsen sind.[15]

Ausblick auf die kommenden Jahre

Beide Aspekte - ein wieder wachsendes Beschäftigungsvolumen und die Sicherstellung der Ausbildungsreife der Jugendlichen - dürften demnach die entscheidenden Faktoren sein, um auf der einen Seite wieder mehr Jugendliche in eine betriebliche Berufsausbildung zu bringen und auf der anderen Seite dem aus demographischen Gründen drohenden Fachkräftemangel weitgehend entgegenzuwirken. Flankierend kommt es darauf an, neu entstandene, junge Wirtschaftsbereiche ohne bisherige Ausbildungstradition mit den insbesondere durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes eröffneten neuen Möglichkeiten auch zur Gewinnung von neuen Ausbildungsbetrieben und der eigenen Nachwuchssicherung vertraut

[10] Vgl. dazu ausführlich Kapitel 2.1.

[11] Vgl. dazu ausführlich Kapitel 2.2.10.

[12] Vgl. zu den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels auch Kapitel 2.3.1.

[13] Nach den hoch gerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004 konnten die Betriebe im Jahr 2003 insgesamt 68.200 Ausbildungsplätze nicht besetzen, darunter 59.100 im Westen und 9.100 im Osten Deutschlands. Die meisten gaben als Grund an, dass sie keinen geeigneten Bewerber gefunden hatten. Die BA hatte dagegen zum Ende des Geschäftsjahres 2003 bundesweit nur noch 14.800 offene Lehrstellen registriert, darunter 14.000 im Westen und 800 im Osten. Bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist allerdings zu berücksichtigen, dass unter den betrieblichen Ausbildungsplätzen auch Ausbildungsverhältnisse außerhalb BBiG/HwO mitgezählt werden; deren Anteil dürfte etwa 15 % ausmachen. Vgl. Bellmann, L.; Hartung, S. (2005): Warum bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt? (Unveröffentlichtes Arbeitspapier). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

[14] Vgl. Troltsch, K. u.a. (2005): Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.5.101. Bonn, November 2005.

[15] So die Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors 2005. – Vgl. dazu ausführlich Kapitel 2.3.5.

zu machen und entsprechende Hilfestellungen für den Einstieg in die eigene Ausbildung zu geben.[16]

Wie die Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, wird in den neuen Ländern die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus den allgemein bildenden Schulen bereits in nächster Zeit drastisch abnehmen. In den alten Ländern bleibt die Zahl noch etwa bis 2013 auf dem jetzigen Niveau. Sie wird dann aber ebenfalls stark sinken. Beide Entwicklungen in Ost und West zusammen genommen bedeuten, dass es nur noch einmal in 2006 eine ähnlich hohe Zahl an Schulabgängern und -abgängerinnen geben wird wie 2005.[17]

Die Ergebnisse im Einzelnen

Angebot nach Berufsausbildungsstellen

Das Angebot an Ausbildungsplätzen, definiert als Zahl der neuen Ausbildungsverträge zuzüglich der am 30. September 2005 bei den Arbeitsagenturen gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, lag bundesweit bei 562.816 (vgl. **Tabelle 2**). Dies waren 23.558 Plätze bzw. 4,0 % weniger als im Vorjahr.

Ein geringeres Ausbildungsplatzangebot als 2004 wurde aus allen 16 Ländern gemeldet. Die relativ stärksten Rückgänge wurden in Sachsen-Anhalt (-12,9 %), Brandenburg (-8,2 %), Rheinland-Pfalz (-6,2 %), Thüringen (-6,0 %) und Sachsen (-5,6 %) registriert. In Hamburg (-0,8 %), im Saarland (-1,2 %), in Schleswig-Holstein (-1,2 %) und in Mecklenburg-Vorpommern (-1,4 %) blieben die Rückgänge dagegen relativ gering.

Von den insgesamt 562.816 Ausbildungsplatzangeboten entfielen 323.107 (57,4 %) auf den Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel, 161.102 (28,6 %) auf das Handwerk, 14.278 (2,5 %) auf den Zuständigkeitsbereich des öffentlichen Dienstes, 15.022 (2,7 %) auf die Landwirtschaft und 49.307 (8,8 %) auf die sonstigen Bereiche (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt). Wie **Übersicht 5** zeigt, ist das Angebot insbesondere im Handwerk und in den sonstigen Bereichen (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) gesunken, dies gilt im Vorjahresvergleich, aber noch stärker im Vergleich zur Ausbildungssituation im Jahr 1999. Gegenüber 1999 ist inzwischen mehr als jedes vierte Lehrstellenangebot im Handwerk entfallen.

Mit 12.636 am 30. September 2005 noch unbesetzten Plätzen blieben 2,2 % des Angebots bis zum Ende des Vermittlungsjahres ungenutzt, der niedrigste Wert seit der Wiedervereinigung. Besonders gering war der Anteil der ungenutzten Angebote in den neuen Ländern und Berlin (0,7 %); in den alten Ländern betrug er 2,6 %. Früher konnten insbesondere im Handwerk angebotene Ausbildungsplätze des Öfteren nicht besetzt werden. Der Anteil der noch offenen Stellen am Gesamtangebot lag beispielsweise im Jahr 2000 noch bei 5,7 %. Inzwischen ist er auf 2,5 % gefallen und kaum noch höher als in Industrie und Handel (2,1 %). Besonders hoch ist die Ausschöpfungsquote des Lehrstellenangebots im Öffentlichen Dienst, wo nur für 0,7 % aller gemeldeten Plätze keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen gefunden wurden.

Bereits im einleitenden Abschnitt wurde darauf verwiesen, dass es über die bei der BA gemeldeten offenen Ausbildungsplätze hinaus weitere Ausbildungsstellen gibt, die nach Angaben der Unternehmen ungenutzt blieben. Dies zeigen u. a. die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2004.

Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Die Ausbildungsplatznachfrage wird traditionell definiert als Zahl der neuen Lehrverträge zuzüglich der am 30. September 2005 bei der BA gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen.[18] Diese Größe verringerte sich im Jahr 2005 um 26.476 bzw. 4,3 % auf 591.080. Die stärksten Rückgänge wurden aus Sachsen-Anhalt (-14,0 %), Brandenburg (-10,1 %), Berlin (-8,3 %), Thüringen (-6,6 %) und Sachsen (-6,5 %) berichtet. Vergleichsweise moderat verlief die Nachfrageentwicklung in Schleswig-Holstein (-1,1 %), Hamburg (-1,3 %), Bremen (-1,6 %) und Rheinland-Pfalz (-1,6 %).

Wie auch schon in den Vorjahren, lässt sich statistisch eine sehr enge Beziehung zwischen der Angebots- und Nachfrageentwicklung nachweisen: In den acht Ländern, in denen sich das Angebot überdurchschnittlich stark (zwischen -12,9 % und -4,0 %) verminderte, betrug die durchschnittliche Veränderungsrate der Nachfrage -6,9 %. In den übrigen acht Ländern, die einen moderaten Rückgang des Angebots zwischen -3,1 % und -0,8 % zu verzeichnen hatten, nahm die Nachfrage dagegen im Schnitt nur um -2,7 % ab. Dagegen gab es auf der Ebene der 16 Länder nur eine relativ schwache Beziehung zwischen der Veränderungsrate bei den Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen und der Veränderungsrate der Nachfrage. Mit anderen Worten: Die Nachfrage entwickelte sich weitgehend unabhängig davon, ob und in welchem Maße die Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen im jeweiligen Land zu- oder abnahm, sie war aber stark abhängig von der Angebotsseite. Dieses Phänomen ist seit

[16] Vgl. zur Beschäftigten- und Auszubildendenentwicklung nach Branchen Kapitel 2.3.2.

[17] Vgl. dazu ausführlich Kapitel 1.4.

[18] Vgl. hierzu auch: Ulrich, J.G. (2005): Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 1./2. Juli 2004. Bielefeld, 2005. Seite 5–36.

Übersicht 5: Die Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots von 2003 bis 2005 nach Ausbildungsbereichen sowie die prozentualen Anteile der realisierten Angebote (neue Verträge) und nicht realisierten Angebote (unbesetzte Plätze) am Gesamtangebot (in Prozent)

Bundesgebiet	1999			2000			2001			2002			2003			2004			2205			Veränderung			
	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	2005 zu 2004		2005 zu 1999	
	Anzahl																					absolut	%	absolut	%
Industrie und Handel	333.551	9.123	342.674	334.418	10.203	344.621	337.221	9.220	346.441	311.363	7.165	318.528	308.565	7.013	315.578	322.759	6.753	329.512	316.165	6.942	323.107	-6.405	-1,9	-17.386	-5,2
Handwerk	210.550	11.349	221.899	199.482	12.122	211.604	188.464	11.446	199.910	173.888	8.010	181.898	165.783	5.833	171.616	168.290	4.949	173.239	157.025	4.077	161.102	-12.137	-7,0	-53.525	-25,4
Öffentlicher Dienst	14.940	108	15.048	15.577	147	15.724	14.994	190	15.184	14.815	116	14.931	13.822	91	13.913	15.130	140	15.270	14.171	107	14.278	-992	-6,5	-769	-5,1
Landwirtschaft	15.654	674	16.328	14.735	574	15.309	13.695	600	14.295	13.991	546	14.537	15.010	382	15.392	15.191	303	15.494	14.785	237	15.022	-472	-3,0	-869	-5,6
Sonstige Stellen 1)	56.320	2.185	58.505	57.481	2.644	60.125	59.478	3.079	62.557	58.266	2.168	60.434	54.454	1.521	55.975	51.610	1.233	52.843	48.034	1.273	49.307	-3.536	-6,7	-8.286	-14,7
Insgesamt	**631.015**	**23.439**	**654.454**	**621.693**	**25.690**	**647.383**	**613.852**	**24.535**	**638.387**	**572.323**	**18.005**	**590.328**	**557.634**	**14.840**	**572.474**	**572.980**	**13.378**	**586.358**	**550.180**	**12.636**	**562.816**	**-23.542**	**-4,0**	**-80.835**	**-12,8**

Bundesgebiet	1999			2000			2001			2002			2003			2004			2205			Veränderung			
	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	Neue Verträge	Offene Plätze	Gesamtangebot	2005 zu 2004		2005 zu 1999	
	Prozent																					absolut	%	absolut	%
Industrie und Handel	97,3	2,7	100,0	97,0	3,0	100,0	97,3	2,7	100,0	97,8	2,2	100,0	97,8	2,2	100,0	98,0	2,0	100,0	97,9	2,1	100,0	–	–	–	–
Handwerk	94,9	5,1	100,0	94,3	5,7	100,0	94,3	5,7	100,0	95,6	4,4	100,0	96,6	3,4	100,0	97,1	2,9	100,0	97,5	2,5	100,0	–	–	–	–
Öffentlicher Dienst	99,3	0,7	100,0	99,1	0,9	100,0	98,7	1,3	100,0	99,2	0,8	100,0	99,3	0,7	100,0	99,1	0,9	100,0	99,3	0,7	100,0	–	–	–	–
Landwirtschaft	95,9	4,1	100,0	96,3	3,7	100,0	95,8	4,2	100,0	96,2	3,8	100,0	97,5	2,5	100,0	98,0	2,0	100,0	98,4	1,6	100,0	–	–	–	–
Sonstige Stellen 1)	96,3	3,7	100,0	95,6	4,4	100,0	95,1	4,9	100,0	96,4	3,6	100,0	97,3	2,7	100,0	97,7	2,3	100,0	97,4	2,6	100,0	–	–	–	–
Insgesamt	**96,4**	**3,6**	**100,0**	**96,0**	**4,0**	**100,0**	**96,2**	**3,8**	**100,0**	**97,0**	**3,0**	**100,0**	**97,4**	**2,6**	**100,0**	**97,7**	**2,3**	**100,0**	**97,8**	**2,2**	**100,0**	**–**	**–**	**–**	**–**

1) Einschließlich Freie Berufe

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesagentur für Arbeit; Berufsbildungsstatistik, Erhebung zum 30. September

längerem bekannt und Folge der Unterschätzung des Anteils erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen. Die traditionell gemessene Nachfragegröße vermag gerade in Zeiten eines relativ engen Lehrstellenmarktes demographisch bedingte Steigerungen des Interesses von Jugendlichen an Ausbildung nicht korrekt widerzuspiegeln. Dies gilt selbst dann, wenn man den Kreis der ausbildungsinteressierten Jugendlichen auf gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen beschränkt, deren grundsätzliche Eignung für die Aufnahme einer Berufsausbildung abgeklärt wurde.[19]

Angebots-Nachfrage-Relation

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), definiert als Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager, stieg im Jahr 2005 trotz des starken Angebotsverlustes um 0,3 Prozentpunkte und belief sich bundesweit auf 95,2. Die Steigerung in den neuen Ländern betrug 2,0 Prozentpunkte, die ANR lag hier bei 91,9. Der Wert in den alten Ländern (96,1) war weiterhin deutlich höher als in den neuen Ländern, doch nahm hier die ANR im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte ab. Von allen Ländern erzielte wie bereits im letzten Jahr Schleswig-Holstein den höchsten Wert (gut 98,4) und übertraf damit erneut Baden-Württemberg (knapp 98,4) und Bayern (98,0), die in den früheren Jahren stets die günstigsten Angebots-Nachfrage-Relationen aufgewiesen hatten. Am niedrigsten fiel die Angebots-Nachfrage-Relation in Berlin (86,3) und in Brandenburg (87,5) aus, auch wenn sich in beiden Ländern der Wert gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserte.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt

Die Zahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bezifferte sich im Berichtsjahr 2005 (1. Oktober 2004 bis 30. September 2005) auf 550.180 (vgl. **Tabelle 3**). Dies waren exakt 22.800 bzw. 4,0 % weniger als im Vorjahr (vgl. **Tabelle 4**). In den alten Ländern wurden 434.162 Neuabschlüsse registriert (-14.714 bzw. -3,3 %), in den neuen Ländern und Berlin 116.018 (-8.086 bzw. -6,5 %). Vom Rückgang waren alle 16 Länder betroffen, Länder wie das Saarland (-0,3 %), Hamburg (-0,5 %), Schleswig-Holstein (-1,4 %), Mecklenburg-Vorpommern (-1,5 %) und Baden-Württemberg (-1,9 %) weniger stark, Sachsen-Anhalt (-12,7 %), Brandenburg (-8,4 %) und Thüringen (-6,0 %) dagegen besonders deutlich.

Dass es gerade in den neuen Ländern überdurchschnittlich starke Rückgänge gab, ist zum Teil auf ein verzögertes Nachvermittlungsgeschäft zurückzuführen. Dies gilt insbesondere für das Land Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Öffentlich finanzierte und zusätzlich bereit gestellte Plätze fielen, da sie erst ab Oktober 2005 besetzt wurden, nicht mehr in den Zählzeitraum.[20]

Differenziert man die Entwicklungen nach den 176 Arbeitsagenturbezirken (die Agenturen Berlins sind dabei zu einer Region zusammengefasst), so zeigt sich, dass die Zahl der Neuabschlüsse in 145 Regionen abnahm und in 31 Regionen – darunter 27 west- und vier ostdeutschen – anstieg. Dabei ist eine Abhängigkeit der Richtung und Stärke der Veränderung von der Vorjahresentwicklung erkennbar. In den Regionen, in denen es 2004 überdurchschnittlich positive Veränderungen gegeben hat, wurden 2005 im Schnitt stärkere Rückgänge beobachtet. Dies gilt insbesondere für die alten Länder. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein Teil der Regionen größere betriebliche Ausbildungsreserven bereits im Jahr 2004 aktivieren konnte, die damit verbundenen Steigerungen aber für 2005 nicht zu wiederholen vermochte, sondern sich wieder dem Niveau von 2003 annäherte. Die anderen Regionen durchliefen dagegen in beiden Jahren eine gleichmäßigere Entwicklung.

Einstiegsqualifizierungen

2005 wurden von den Unternehmen verstärkt betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQJ) angeboten. Die Betriebe tragen dabei die Sach- und Personalkosten, während die BA einen Zuschuss an die Betriebe zum Unterhalt der Jugendlichen gewährt (192 € monatlich) sowie den pauschalierten Anteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (102 €) übernimmt. Das EQJ-Programm verfolgt zum einen das Ziel, Jugendlichen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven einen Zugang in die Betriebe zu ermöglichen, und zum anderen den Betrieben weitere Brücken für eine Beteiligung an der beruflichen Qualifizierung zu bauen und „bisher nicht ausbildende Betriebe an die Ausbildung heranzuführen“.[21] Zum Stichtag 30. September 2005 befanden sich von den 740.688 gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Vermitt-

[19] Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 1.3.1.

[20] Von Oktober 2005 bis Ende November 2005 registrierte die BA in Brandenburg weitere 3.889 Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und dem Landesergänzungsprogramm (Vorjahreszeitraum: 618). In Sachsen-Anhalt waren es 621 (Vorjahreszeitraum: 125).

[21] Vgl. BA (2005): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Informationen für Träger der Grundsicherung (SGB II). Stand: Oktober 2005. Nürnberg: BA. Hier: Seite 14.

lungsjahres 2004/ 2005 7.808 Personen[22] in EQJ; im gesamten im Berichtsjahr (01. Oktober 2004 bis 30. September 2005) registrierte die BA 15.515 Jugendliche, die ein EQJ begannen.

Da Einstiegsqualifizierungen nicht unmittelbar zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss führen, werden sie statistisch – im Gegensatz zur Verbleibsstatistik der BA, in der sie unter „Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle" subsumiert sind – nicht zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gezählt.

Bisweilen wird befürchtet, EQJ-Praktika könnten herkömmliche betriebliche Ausbildungsstellen ersetzen und hätten damit zum Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2005 beigetragen. Dies lässt sich jedoch im Rahmen von Regionalanalysen nicht bestätigen. Tendenziell ist es eher umgekehrt: In den Regionen, in denen – bezogen auf die Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen – relativ viele Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung einmündeten, fiel der Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vergleichsweise niedrig aus. Auch wenn man die Betrachtung auf die Entwicklung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge beschränkt, lässt sich kein negativer Einfluss der Zahl der Einstiegsqualifizierungen auf die Entwicklung der Neuverträge nachweisen (vgl. **Übersicht 6**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September 2005 bei den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen die Zahl der im letzten Berichtsjahr neu eingetragenen und zu diesem Stichtag noch bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Eine differenzierte Beschreibung der Entwicklung der „betrieblichen" und „außerbetrieblichen" Neuabschlüsse ist dabei für die bildungspolitische Bewertung unerlässlich, und diese zählt regelmäßig zu den ersten Auswertungswünschen, die an das BIBB im Zusammenhang mit der Erhebung zum 30. September 2005 herangetragen werden. Bislang konnte die Erhebung zum 30. September 2005 diese Unterscheidung nicht leisten, da eine getrennte Erfassung im Erhebungsprogramm nicht vorgesehen war.

2005 wurde nun den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen erstmalig eine differenzierte Meldung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach „betrieblichen" und „überwiegend öffentlich finanzierten" Ausbildungen angeboten, um erste Erfahrungswerte für die mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes anstehende Umstellung der Berufsbildungsstatistik ab April 2007 zu sammeln.[23] Eine differenzierte Meldung war jedoch nicht verpflichtend, und die Möglichkeiten hierzu wurden von den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen in einem sehr unterschiedlichen Maße genutzt. Für eine bundesweite Berichterstattung über alle Regionen und Zuständigkeitsbereiche hinaus reichten die so gewonnenen Informationen noch nicht aus.

Die Bestimmung des rein betrieblichen Ausbildungsvolumens kann somit wie in den Vorjahren nur indirekt erfolgen, indem von der Gesamtzahl aller im Rahmen der BIBB-Erhebung erfassten Neuabschlüsse diejenigen Positionen abgezogen werden, die außerbetrieblichen Finanziers (Staat, Arbeitsverwaltung) zuzurechnen sind.[24] Diese Daten werden von der BA und den Ländern zusammengestellt. Mit dieser Subtraktionsmethode sind allerdings nur grobe Annäherungen an die tatsächlichen Werte und Entwicklungen zu erzielen. Eine verlässliche Beschreibung der Entwicklung des rein betrieblichen Ausbildungsvolumens wird erst möglich sein, wenn die Erfassung unmittelbar bei den zuständigen Stellen erfolgt.

Ein besonderes Problem besteht in der Zuordnung des Volumens an außerbetrieblichen Plätzen zu den verschiedenen Ausbildungsjahren. Viele Sonderprogramme zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots konzentrieren sich Jahr für Jahr unmittelbar auf den Stichtag 30. September. Es ist in diesen Fällen zum Teil kaum abschätzbar, ob die damit verbundenen Ausbildungsplätze noch vor dem 30. September oder erst später, im nachfolgenden Vermittlungs- und Berichtsjahr, vertragswirksam wurden. Kommt es hier zu Erfassungsfehlern, sind davon vor allem die Veränderungsraten zwischen den Jahren betroffen. Simulationen zeigen, dass es in kritischen Fällen zu beträchtlichen Scheinschwankungen des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens kommen kann, die mit der tatsächlichen Entwicklung

[22] Vgl. zu den ersten Erfahrungen mit EQJ: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbh (2005): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm. 2. Zwischenbericht. Berlin: GIB. – Vgl. auch Kühnlein, G.; Klein, B. (2005): Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet". Ergebnisse der Kurzstudie „Erprobung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit. Umsetzung von ‚Hartz IV' – Wo bleiben die Jugendlichen? – Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs).

[23] Vgl. hierzu: Uhly, A. (2006): Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, E. M.; Uhly, A.; Ulrich, J. G. (Hrsg): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.

[24] „Außerbetrieblich" bzw. „nichtbetrieblich" bestimmt sich also stets über die Finanzierungsform und nicht über den Lernort. Viele Auszubildende, deren Lehrverhältnisse vom Staat oder der Arbeitsverwaltung bezahlt werden, werden betriebsnah im unmittelbaren Kontakt mit realen Arbeitssituationen ausgebildet.

Übersicht 6: Regionale Bedeutung der Einstiegsqualifizierung und die relative Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

	Zahl der Bewerbereinmündungen in eine Einstiegsqualifizierung je 1.000 Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen (Vermittlungsjahr 2004/2005) [1]								
	0 bis unter 2,5	2,5 bis unter 5,0	5,0 bis unter 7,5	7,5 bis unter 10,0	10,0 bis unter 12,5	12,5 bis unter 15,0	15,0 bis unter 17,5	17,5 bis unter 20	20 und mehr
Relative Entwicklung der neu abgeschlossenen Verträge (Veränderung 2005 zu 2004):									
Verträge insgesamt	**-6,0**	**-5,1**	**-2,5**	**-2,6**	**-4,9**	**-2,2**	**-4,3**	**-2,8**	**-1,4**
darunter: > betriebliche Ausbildungsplatzangebote	-1,0	-3,9	0,1	-3,5	-6,4	-1,7	-5,2	-2,0	1,3
Zahl der Regionen	**28**	**34**	**28**	**23**	**20**	**11**	**9**	**7**	**16**

[1]) Berücksichtigt wurden nur die Einmündungen jener Bewerber, die im laufenden Geschäftsjahr 2004/2005 nicht erneut bei der BA zur Vermittlung anstanden.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung.

nichts zu tun haben.[25] Dies ist bei der Interpretation der in **Übersicht 7** berichteten Daten zu berücksichtigen.

Nach den in **Übersicht 7** aufgeführten Schätzungen hat im Jahr 2005 die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse um 13.700 Plätze bzw. um 2,6 % abgenommen. Insgesamt gab es 2005 rund 505.200 betriebliche Verträge. Dies bedeutet, dass zwar die Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung erreichte, nicht aber der Umfang des rein betrieblichen Ausbildungsvolumens. Dieser lag um rund 7.900 über dem Wert von 2003, als mit nur 497.300 betrieblichen Verträgen die bislang niedrigste Zahl gemessen wurde. Dieses Ergebnis ist insofern bemerkenswert, als seit 2003 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 619.000 abgenommen hat. Während in den Jahren von 1999 bis 2003 die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen deutlich ungünstiger verlief als die Beschäftigtenentwicklung, ist es seit 2003 umgekehrt (vgl. nochmals **Übersicht 3**).

[25] Ein Rechenbeispiel, ausgehend von der Annahme, dass in einer bestimmten Region Jahr für Jahr stets 7.000 betriebliche und 3.000 außerbetriebliche Verträge geschlossen werden, sich also beide Größen de facto nicht verändern: Eine einmalige verfrühte Abbuchung von 500 außerbetrieblichen Plätzen führt zunächst zu einem Scheinaufwuchs bei den außerbetrieblichen Verträgen um 17 % und zu einem Scheinrückgang bei den betrieblichen Neuabschlüssen um 7 %. Der Fehler setzt sich auch im nächsten Jahr fort: Diesmal ergibt sich ein Scheinrückgang bei den außerbetrieblichen Verträgen um 14 % und ein Scheinaufwuchs bei den betrieblichen um 8 %. Kommt es gar in zwei aufeinander folgenden Jahren zu entgegen gesetzten Fehlzuordnungen von jeweils 500 Plätzen, sind Scheinveränderungen bis zu 29 % möglich. Vgl. zu dieser Problematik auch die Ausführungen im Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1.

In den alten Ländern wurden 2005 nach den hier vorgenommenen Schätzungen 418.600 betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen, rund 10.600 weniger als 2004 (-2,5 %), doch noch 4.800 Abschlüsse mehr als 2003. Der Anteil der betrieblichen Verträge an allen Neuabschlüssen lag 2005 bei 96,4 %. In den neuen Ländern und Berlin bezifferte sich das betriebliche Vertragsvolumen auf 86.600, dies sind rund 3.200 weniger als 2004 (-3,5 %), aber immer noch 3.100 Verträge mehr als 2003. In den neuen Ländern waren im Jahr 2005 rund 75 von 100 Verträge der betrieblichen Seite zuzurechnen.

Entwicklung bei den außerbetrieblichen Verträgen

Zur Aufstockung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots wurden auch im Kalenderjahr zusätzliche Plätze aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005“ sowie aus eigenen ergänzenden Programmen der neuen Länder eingerichtet[26]. Beim überwiegenden Teil handelt es sich um betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind. Es gibt aber auch rein schulische Ausbildungsplätze, etwa im Rahmen von kooperativen Modellen wie im Land Brandenburg, deren Inhaber und Inhaberinnen formell keine Auszubildenden sind. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt. Diese Plätze sind nicht vertragswirksam und werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September auch nicht mit erhoben.

[26] Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3.

Übersicht 7: Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2005 jeweils zum 30. September

	Alte Länder								Neue Länder und Berlin								Bundesgebiet							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Veränderung 2005 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Veränderung 2005 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Veränderung 2005 gg. Vorjahr
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt	**482.213**	**483.082**	**480.183**	**447.426**	**434.747**	**448.876**	**434.162**	**-14.714**	**148.802**	**138.611**	**134.053**	**124.897**	**122.887**	**124.104**	**116.018**	**-8.086**	**631.015**	**621.693**	**614.236**	**572.323**	**557.634**	**572.980**	**550.180**	**-22.800**
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots	**13.241**	**2.290**	**1.148**	**1.513**	**1.565**	**881**	**999**	**118**	**28.911**	**17.537**	**15.582**	**14.328**	**15.703**	**14.015**	**14.340**	**325**	**42.152**	**19.827**	**16.730**	**15.841**	**17.268**	**14.896**	**15.339**	**443**
Darunter: Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder) [1]	783	783	456	766	728	529	999	470	18.054	15.626	13.700	12.523	14.024	13.779	14.340	561	18.837	16.409	14.156	13.289	14.752	14.308	15.339	1.031
Sofortprogramm Artikel 4 – außerbetriebliche Ausbildung [2]	12.458	1.507	692	747	837	352	0	-352	10.857	1.911	1.882	1.805	1.679	236	0	-236	23.315	3.418	2.574	2.552	2.516	588	0	-588
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	**18.040**	**17.756**	**17.863**	**20.183**	**19.443**	**18.835**	**14.586**	**-4.249**	**20.592**	**19.731**	**22.286**	**23.775**	**23.658**	**20.321**	**15.064**	**-5.257**	**38.632**	**37.487**	**40.149**	**43.958**	**43.101**	**39.156**	**29.650**	**-9.506**
Außerbetriebliche Benachteiligtenausbildung nach § 241 (2) SGB III	11.150	10.424	10.390	10.578	9.104	7.781	5.322	-2.459	15.552	16.804	18.808	19.092	18.869	15.404	10.920	-4.484	26.702	27.228	29.198	29.670	27.973	23.185	16.242	-6.943
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung) 2)	118	297	226	221	98	22	0	-22	1.367	96	473	446	96	44	0	-44	1.485	393	699	667	194	66	0	-66
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III 3)	6.772	7.035	7.247	9.384	10.241	11.032	9.264	-1.768	3.673	2.831	3.005	4.237	4.693	4.873	4.144	-729	10.445	9.866	10.252	13.621	14.934	15.905	13.408	-2.497
Gesamtsumme nichtbetrieblicher, „außerbetrieblicher" Plätze	**31.281**	**20.046**	**19.011**	**21.696**	**21.008**	**19.716**	**15.585**	**-4.131**	**49.503**	**37.268**	**37.868**	**38.103**	**39.361**	**34.336**	**29.404**	**-4.932**	**80.784**	**57.314**	**56.879**	**59.799**	**60.369**	**54.052**	**44.989**	**-9.063**
Gesamtsumme „betrieblicher" Plätze	**450.932**	**463.036**	**461.172**	**425.730**	**413.739**	**429.160**	**418.577**	**-10.583**	**99.299**	**101.343**	**96.185**	**86.794**	**83.526**	**89.768**	**86.614**	**-3.154**	**550.231**	**564.379**	**557.357**	**512.524**	**497.265**	**518.928**	**505.191**	**-13.737**
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in %	6,5	4,1	4,0	4,8	4,8	4,4	3,6	–	33,3	26,9	28,2	30,5	32,0	27,7	25,3	–	12,8	9,2	9,3	10,4	10,8	9,4	8,2	–
Anteil der „betrieblichen" Plätze in %	93,5	95,9	96,0	95,2	95,2	95,6	96,4	–	66,7	73,1	71,8	69,5	68,0	72,3	74,7	–	87,2	90,8	90,7	89,6	89,2	90,6	91,8	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 5, Seite 44.

[1]) Neue Länder und Berlin: Bestandszahlen (ohne vollzeitschulische Plätze). Die Zahlen für die Sonderprogramme der alten Länder wurden z.T. geschätzt, da nicht aus allen Ländern Angaben vorliegen.

[2]) Wert für 2004: Bestand an Eintritten von Oktober bis Dezember per Ende Dezember 2003.

[3]) Bestand zum 30. September in den Maßnahmen „staatlich anerkannter Ausbildungsberuf" und „Ausbildungsgang nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO".

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Angaben der Länder.

Nach Berechnungen der BA und der neuen Länder gab es zum 30. September 2005 insgesamt 14.340 vertragswirksame Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und ergänzenden Maßnahmen der Länder, die zwischen dem 1. Oktober 2004 und 30. September 2005 eingerichtet wurden und am 30. September 2005 noch unbesetzt waren (vgl. **Übersicht 7**). Darin sind auch Plätze enthalten, die bereits im Spätherbst 2004 zur nachträglichen Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots 2004 besetzt wurden. Umgekehrt fehlen zum Teil Angebote, die erst im Zeitraum Oktober bis Ende Dezember 2005 zur nachträglichen Versorgung der am 30. September 2005 noch nicht vermittelten Bewerber genutzt wurden. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum ist die Zahl der neu besetzten Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder aber dennoch um knapp 600 Plätze gestiegen.

Auch in den alten Ländern haben einige Sonderprogramme zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots aufgelegt (Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen). Der Gesamtumfang der Plätze dürfte sich im Berichtsjahr 2005 auf rund 1.000 aufsummieren, knapp 500 Plätze mehr als in 2004.

Aus Mitteln des Sofortprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wurden im Berichtsjahr 2005 keine neuen außerbetrieblichen Plätze mehr finanziert. Dies erklärt den Rückgang um knapp 600 Plätze.

Die BA förderte 16.200 neue Ausbildungsverträge für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 242 SGB III (-6.900 gegenüber 2004) und 13.400 Ausbildungsaufnahmen für Rehabilitanden nach § 102 SGB III (-2.500 im Vorjahresvergleich).

Insgesamt bezifferte sich damit die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die (überwiegend) aus Mitteln des Bundes, der Länder und der Arbeitsverwaltung finanziert werden, auf nur noch 45.000. Dies waren 9.100 Plätze weniger als im Jahr 2004. Zum Teil hing der Rückgang mit einer zeitlich etwas späteren Besetzung der Angebote zusammen und wurde bis Ende des Kalenderjahres je nach Programm zumindest partiell wieder aufgeholt. Zum Teil spiegelt er aber auch die Geschäftspolitik der Arbeitsverwaltung wider, außerbetriebliche Ausbildung für sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche auf die entsprechend bedürftigen Jugendlichen zu konzentrieren.[27]

[27] Das BIBB führt auch Berechnungen zum Einsatz der mit öffentlichen Mitteln finanzierten Ausbildung zum Stichtag 31. Dezember durch. Die Zahlen für 2003 sowie die Veränderungsraten von 2004 zu 2003 sind auf der BIBB-Internetseite als Nachricht 01/2005 abrufbar unter der Rubrik „Übergang von der Schule in die Ausbildung“ (http://www.bibb.de/de/23281.htm).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

In den **Tabellen 3** und **4** wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen differenziert; **Tabelle 3** enthält die absoluten Werte für 2005 und **Tabelle 6** die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich die Neuabschlüsse nach (formalen) Zuständigkeitsbereichen nicht immer mit den Ausbildungsleistungen der verschiedenen Wirtschaftssektoren decken. Der Begriff des Zuständigkeitsbereichs richtet sich nach der festgelegten Zuständigkeit einer Kammer für bestimmte Ausbildungsberufe. Bilden beispielsweise selbständige Rechtsanwälte Bürokaufleute aus, wird ihre Ausbildungsleistung in diesem Fall nicht den Freien Berufen zugeordnet, sondern der Industrie- und Handelskammer. Denn dort wird der jeweilige Ausbildungsvertrag registriert und eingetragen. Zudem ist zu beachten, dass es in einigen Ländern zur Übertragung von Zuständigkeiten für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst (OED) und Hauswirtschaft (HWI) auf die Industrie- und Handelskammern gekommen ist (OED = Mecklenburg-Vorpommern, Hessen und HWI = Schleswig-Holstein, Hessen).

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden 2005 316.165 Ausbildungsverträge registriert. Dies sind 6.594 weniger als 2004. In Relation zum Gesamtvolumen kam es in Industrie und Handel zum geringsten Rückgang (-2,0 %). Industrie und Handel konnten damit die Position als mit Abstand größter Ausbildungsbereich festigen. 57,5 % aller neu abgeschlossenen Lehrverträge wurden 2005 in Industrie und Handel registriert, in den alten Ländern lag dieser Anteil bei 56,2 % und in den neuen Ländern sogar bei 62,1 %. Unter Zuhilfenahme der Geschäftsstatistik der BA können auch Schätzungen des betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsvolumens durchgeführt werden.[28] Demnach dürfte die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse in Industrie und Handel nur etwa um 2.700 auf rund 289.600 gesunken sein. Der Umfang der „außerbetrieblichen“, überwiegend öffentlich finanzierten Verträge verminderte sich dagegen deutlich stärker um rund 3.900 und bezifferte sich auf etwa 26.500. Insbesondere in den neuen Ländern ging die Zahl der „außerbetrieblichen“ Verträge in Industrie und Handel zurück (um 3.400), und dies dürfte zu großen Teilen Folge des verzögerten Nachvermittlungsgeschäfts gewesen sein. Der Umfang der rein betrieblichen IHK-Verträge nahm in den neuen Ländern und in Berlin nur um 400 ab, in den alten Ländern um circa 2.300.

[28] Die Schätzung erfolgt, indem auf Landesebene die relative Verteilung der der Berufsberatung gemeldeten nichtbetrieblichen Ausbildungsstellen auf die Gesamtzahl der pro Land errechneten nichtbetrieblichen Plätze projiziert wird.

Den stärksten absoluten und relativen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Verträgen gab es 2005 – sieht man einmal von der Hauswirtschaft und den statistischen Besonderheiten in diesem Bereich ab – im Handwerk. Er umfasste 11.265 Plätze bzw. -6,7%. Insgesamt wurden 2005 im Handwerk 157.025 neue Lehrverträge abgeschlossen, 127.679 in den alten und 29.346 in den neuen Ländern. Die relative Bedeutung des Ausbildungsbereichs Handwerk hat in den letzten Jahren stark nachgelassen. Während zehn Jahre zuvor (1995) noch rund 37% der Ausbildungsverträge in den alten Ländern und ca. 42% in den neuen Ländern Lehrverträge im Handwerk abgeschlossen wurden, waren es 2005 nur noch 29,4% bzw. 25,3%. Die Entwicklung ist im Zusammenhang mit dem starken Beschäftigungsabbau zu sehen, von dem das Handwerk überproportional stark betroffen war. Die Zahl der rein betrieblichen Lehrverträge im Handwerk dürfte 2005 bei nicht ganz 143.800 gelegen haben (alte Länder: 121.900; neue Länder: 21.800), die der „außerbetrieblichen" bei etwa 13.300 (alte Länder: knapp 5.800; neue Länder: 7.500). Gegenüber 2004 nahm die Zahl der rein betrieblichen Verträge bundesweit um etwa 9.500 ab (alte Länder: -7.900; neue Länder: -1.600), die der außerbetrieblichen um -1.800 (alte Länder: -300, neue Länder: -1.400).

Der Zuständigkeitsbereich „Öffentlicher Dienst" verzeichnete 2005 ein Minus von 959 Verträgen (-6,3%). Der Rückgang lag in den alten Ländern bei 481 (-4,2%) und in den neuen Ländern einschließlich Berlin bei 478 (-12,9%). Insgesamt wurden im öffentlichen Dienst 14.171 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert (alte Länder: 10.951; neue Länder: 3.220). „Außerbetriebliche" Ausbildungsplätze spielen hier kaum eine Rolle; ihr Umfang dürfte knapp 600 betragen haben, dies wären etwa so viele wie ein Jahr zuvor.

Im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft wurden 2005 14.785 neue Lehrverträge gezählt, 406 bzw. 2,7% weniger als 2004. Vom relativen Rückgang waren die alten Länder (-300 bzw. -2,9%) nur wenig stärker betroffen als die neuen Länder und Berlin (-106 bzw. -2,2%). Die negative Entwicklung in der Landwirtschaft dürfte ausschließlich mit der Veränderung bei den „außerbetrieblichen" Ausbildungsverträgen zusammenhängen; die Zahl sank bundesweit um gut 400. Der Umfang der rein betrieblichen Verträge lag mit insgesamt 12.800 etwas über dem Niveau des Vorjahres.

Bei den freien Berufen kam es 2005 wie bereits im Vorjahr zu einer merklichen Verringerung der Neuabschlüsse. Mit insgesamt 43.617 Lehrverträgen wurden 2.921 bzw. 6,3% weniger Abschlüsse gemeldet als noch ein Jahr zuvor; der relative Rückgang fiel in den neuen Ländern doppelt so stark aus (-10,7%) wie in den alten Ländern (-5,6%). Die Entwicklung verlief jedoch nicht in allen Freien Berufen einheitlich. Die Apothekenkammern meldeten wie bereits im Vorjahr ein Plus, diesmal von 355 zusätzlichen Neuabschlüssen (+15,2%), während sich das Minus im Bereich der Steuerberaterkammer auf 825 bzw. 12,6% bezifferte. Die verschiedenen Anwaltskammern registrierten insgesamt 913 Neuabschlüsse weniger als 2004 (-10,6%), und die Zahnärztekammern sowie die Tierärztekammern zählten zusammen 1.518 Verträge weniger (-5,2%).

In den neuen Ländern und Berlin stammen nur 4,5% aller Ausbildungsverträge aus dem Zuständigkeitsbereich der Freien Berufe, in den alten Ländern sind es 8,8%. Die deutlich niedrigere Quote in den neuen Ländern ist bereits seit Jahren zu beobachten. Zum Teil hängt sie aber lediglich mit dem großen Umfang der „außerbetrieblichen" Ausbildungsplätze in den neuen Ländern zusammen. Dadurch verringert sich statistisch der Anteil der Ausbildungsverträge in den Freien Berufen. Denn die meisten der öffentlich finanzierten Plätze betreffen Berufe, die in die Ausbildungsbereiche Industrie, Handel und Handwerk fallen. Eine genaue Differenzierung nach betrieblichen und außerbetrieblichen Verträgen kann im Bereich der Freien Berufe zwar nicht vorgenommen werden, doch sind außerbetriebliche Vertragsabschlüsse in diesem Bereich relativ selten.[29]

In den Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft fielen 2005 4.119 neue Verträge, 757 weniger als 2004 (-15,5%). Der starke Rückgang ist zum Teil Folge von auf die Industrie- und Handelskammern übertragenen Zuständigkeiten. Auch wenn genauere Schätzungen fehlen, so ist doch davon auszugehen, dass in der Hauswirtschaft der größte Anteil an außerbetrieblich begründeten Lehrverhältnissen zu finden ist.

Im kleinsten Ausbildungsbereich, der Seeschifffahrt, stieg die Zahl der Neuabschlüsse wie bereits schon im Vorjahr deutlich an und lag nun bei 298. Der absolute Zuwachs fällt mit einem Plus von 102 zusätzlichen Ausbildungsverträgen zwar absolut nicht so sehr ins Gewicht; die relative Steigerungsrate von +52,0% zeigt aber, dass die Berufsausbildung in der Seeschifffahrt im Jahr 2005 weiter gefestigt wurde.[30]

[29] Im Berichtsjahr 2004/2005 registrierte die BA 234 überwiegend öffentlich finanzierte Stellenangebote im Zuständigkeitsbereich der Ärzte-, Zahnärzte und Tierärztekammern, 128 im Bereich der Apothekenkammer, 61 im Bereich der verschiedenen Anwaltskammern und 211 im Zuständigkeitsbereich der Steuerberaterkammer.

[30] In diesem Bereich wurde ein „Maritimes Bündnis für Ausbildung und Beschäftigung in der Seeschifffahrt" zwischen der Bundesregierung, dem Verband der Deutschen Reeder (VDR), der Gewerkschaft ver.di und den Küstenländern in Lübeck in 2003 abgeschlossen.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit

Bei insgesamt 84.478 bzw. 15,4% der 550.180 neuen Lehrverträge wurde eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 5**). Verkürzungen kamen insbesondere in der Landwirtschaft (hier betrug der Anteil 21,1%) und im Handwerk (20,6%) vor. In Industrie und Handel begannen 14,4% aller Lehranfänger und -anfängerinnen eine Ausbildung mit verkürzter Ausbildungsdauer, im Öffentlichen Dienst 6,3%, in den Freien Berufen 4,7%, in der Hauswirtschaft 13,7% und in der Seeschifffahrt 1,0%. Nachdem in den Jahren zuvor der bundesweite Anteil der verkürzten Verträge gesunken war, kam es 2005 wieder zu einer leichten Steigerung um 0,3 Prozentpunkte. Im Jahr 2002 hatte der Anteil sogar noch bei 16,1% gelegen.

In den neuen Ländern und Berlin spielten „verkürzte" Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte hier 9,5%, während er in den alten Ländern mit 16,9% fast doppelt so hoch war. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt. In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen und Absolventinnen dieser berufsbildenden Schulen wie in Niedersachsen und im Saarland ist auch der Anteil der Verträge mit verkürzten Laufzeiten entsprechend hoch. 2004 lag er in Niedersachsen bei 24,3% und im Saarland bei 21,1%.

Nach § 8 Abs. 1 des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) kann die Ausbildungszeit auf Antrag verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht wird. Insbesondere Abiturienten und Abiturientinnen wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden.

Dies erklärt die hohen Anteile in bestimmten kaufmännischen Berufen wie z. B. Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation (47,4%), Bankkaufmann/-frau (39,1%) und Verlagskaufmann/-frau (28,8%). Sehr häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit aber auch im Handwerk mit angehenden Tischlern/Tischlerinnen (48,3%) sowie Zimmerern/Zimmerinnen (58,7%), in der Landwirtschaft mit angehenden Landwirten/Landwirtinnen (44,5%), Winzern/Winzerinnen (40,6%) sowie Pferdewirten/Pferdewirtinnen und im Öffentlichen Dienst mit zukünftigen Justizfachangestellten (42,2%) vereinbart.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufen

Das BIBB hat 2004 in Kooperation mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen und ihren Dachorganisationen die Erhebung zum 30. September auf eine internetgestützte Erfassung umgestellt. In Verbindung damit wurde die Einzelberufserfassung eingeführt. Bis 2003 wurden die meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in berufsbezogenen Sammelgruppen erfasst. 2004 wurde erstmals differenziert nach Einzelberufen erhoben, und 2005 ist erstmals für alle Einzelberufe ein Vorjahresvergleich möglich.

In **Tabelle 6** wird für eine größere Zahl von Einzelberufen wiedergegeben, wie sich die Zahl der Neuabschlüsse von 2004 bis 2005 entwickelte. Die Tabelle berücksichtigt jeweils die am stärksten besetzten Berufe in den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel bzw. Handwerk sowie alle Berufe in den kleineren Ausbildungsbereichen. Daneben werden alle Berufe aufgeführt, die ab 2003 neu geschaffen bzw. modernisiert wurden. Die Gliederung der Tabelle folgt den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen. Berufe, in denen in mehreren Ausbildungsbereichen ausgebildet werden kann, werden dementsprechend mehrfach aufgeführt.

Von den stärker besetzten Berufen in Industrie und Handel, die bereits vor dem Jahr 2003 (neu-)geordnet wurden, verzeichneten im Wesentlichen nur die Ausbildungsgänge „Fachkraft im Gastgewerbe" (+521 Neuabschlüsse), „Mechatroniker/-in" (+192) und „Veranstaltungskaufmann/-frau" (+186) substantielle absolute Zuwächse (vgl. **Tabelle 6**). Die meisten der übrigen Berufe mussten dagegen deutliche Rückgänge hinnehmen, darunter insbesondere auch kaufmännische Ausbildungsgänge wie „Bürokaufmann/-frau" (-1.155), „Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel" (-1.080) und „Industriekaufmann/-frau" (-996). Die Berufe, die seit 2003 in Industrie und Handel neu geschaffen bzw. modernisiert wurden, verzeichneten im Jahr 2005 keine einheitliche Entwicklung. Insgesamt nahmen die Vertragszahlen hier aber recht deutlich zu. So gab es in den 2003 neu geschaffenen/modernisierten Berufen ein Plus von 417 zusätzlichen Abschlüssen; und die in 2004 neu geschaffenen/modernisierten Berufe erreichten einen Zuwachs von 4.243. Nur die neu geschaffenen/modernisierten Berufe aus dem Jahr 2005 konnten bei einem rechnerischen Minus von 85 gegenüber dem Vorjahr nicht zum positiven Ergebnis beitragen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Zuge der Modernisierung von Berufen alte Berufsbildungsgänge zum Teil in mehrere modernisierte bzw. auch neue Berufe überführt wurden. Dies erschwert die Interpretation der Einzelbefunde:

So dient der bereits 2004 neu geschaffene Beruf „Maschinen- und Anlagenführer/-in" zum Teil als „Ersatz für die bisherigen im Rahmen der Stufenausbildung existierenden Maschinenführer/-innen der verschiedenen Textilbereiche."[31] Nach erfolgreichem Abschluss des Ausbil-

[31] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)(2005): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2005 (Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB). Bonn. Hier: Seite 54.

dungsberufs „Maschinen- und Anlagenführer/-in“ kann die Berufsausbildung in den 2005 (!) modernisierten und mit neuer Bezeichnung versehenen Berufen „Produktveredler/-in Textil“ bzw. „Produktionsmechaniker/-in Textiltechnik“ fortgesetzt werden. Die beiden zuletzt genannten Berufe ersetzen wiederum die bis dato gültigen Ausbildungsberufe „Textilveredler/-in“, „Textilmaschinenführer/-in Veredlung“ bzw. „Textilmaschinenführer/-in“, „Textilmechaniker/-in“, und „Schmucktextilienhersteller/-in“. Der augenscheinlich ungünstigen Entwicklung der Vertragszahlen in den beiden 2005 modernisierten Berufen „Produktveredler/-in Textil“ (-117 Neuabschlüsse bzw. -49,6%) bzw. „Produktionsmechaniker/-in Textiltechnik" (-265 bzw. -55,8%) ist also die positive Vertragsentwicklung im 2004 neu entstandenen Ausbildungsberuf „Maschinen- und Anlagenführer/-in“ (+1.144 bzw. +204,7%) gegenüberzustellen.

Für die 2005 neu geschaffenen Berufe in Industrie und Handel wurden erstmalig folgende Vertragszahlen gemeldet:

- „Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit“: 328
- „Servicefahrer/-in“: 67
- „Technische/r Produktdesigner/-in“: 23
- „Änderungsschneider/-in“: 15

Im Handwerk verzeichnete von den stärker besetzten Berufen, die bereits vor dem Jahr 2003 (neu-)geordnet wurden, nur die Ausbildung „Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk“ ein substantielles Plus von 345 zusätzlichen Verträgen (vgl. **Tabelle 7**). Starke absolute Rückgänge wurden dagegen in den Ausbildungsberufen „Friseur/-in“ (-1.315), „Tischler/-in“ (-822), „Maurer/-in“ (-700) und „Zahntechniker/-in“ (-632) registriert.

Der starke Rückgang von 700 Verträgen im Beruf „Maurer/-in" (-14,9%) kontrastiert mit der nur leichten Abnahme der Lehrverträge in der zweijährigen Berufsausbildung „Hochbaufacharbeiter/-in“ (-34 bzw. -4,5%), welche die Vorstufe zur Maurerausbildung bildet. In diesem Ergebnis spiegelt sich ein Trend wieder, der 2005 für das Handwerk insgesamt, aber auch für Industrie und Handel galt: Die Neuabschlüsse in den zweijährigen Ausbildungsgängen entwickelten sich deutlich günstiger als in den sonstigen Berufen:

Während die Zahl der Ausbildungsverträge in den in der **Tabelle 10** aufgeführten zweijährigen Ausbildungsgängen sogar um insgesamt 4.192 bzw. 11,8% zunahm, sank der Vertragsumfang in den sonstigen Berufen – hierbei sind sämtliche Ausbildungsbereiche mitberücksichtigt – um 26.992 bzw. 5,0%. Mehrfach lässt sich dieser gegenläufige Trend zwischen der zwei- und der dreijährigen Variante verwandter bzw. aufeinander aufbauender Berufe feststellen: So sank die Zahl der Neueintritte in die dreijährige Ausbildung zum/zur „Einzelhandelskaufmann/-frau“ um 433 bzw. 1,4%, während die zweijährige Verkäufer/-innenausbildung einen Vertragszuwachs von +1.318 bzw. 7,7% erzielte. Vergleichbares berichtete wiederum das Handwerk: Während die 2003 neu geschaffene, zweijährige Ausbildung zum/zur „Bauten- und Objektbeschichter/-in“ ein Plus von 375 zusätzlichen Neuabschlüssen erreichte (+37,9%), nahm die Zahl der Ausbildungsverträge im Beruf „Maler/-in und Lackierer/-in“ um 1.213 bzw. 12,0% ab.

Was die von 2003 bis 2005 im Handwerk neu geschaffenen bzw. modernisierten Berufe angeht, so lag das Vertragsvolumen mit insgesamt 68.597 deutlich niedriger als ein Jahr zuvor (71.408). Anders als in Industrie und Handel erreichten die seit 2003 neu geschaffenen bzw. modernisierten Berufe also kein Plus. Gleichwohl fielen der absolute und auch der relative Rückgang mit -2.811 bzw. -3,9% merklich niedriger aus als in den sonstigen Berufen des Handwerks (-8.454 bzw. -8,7%).

Im 2005 neu geschaffenen Beruf „Änderungsschneider/Änderungsschneiderin“ meldete das Handwerk 63 Lehrverträge.

Aus den kleineren Ausbildungsbereichen Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe, Hauswirtschaft und Seeschifffahrt wurden größere absolute Zuwächse in den Berufen „Sozialversicherungsfachangestellte/r“ (+271), „Fachangestellte/r für Bäderbetriebe“ (+51), „Forstwirt/-in“ (+49), „Winzer/-in“ (+41), „Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r“ (+335) und „Schiffsmechaniker/-in“ (+102) registriert. Besonders starke absolute Rückgänge gab es dagegen in den Berufen „Verwaltungsfachangestellte/r“ (-462), „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ (-270), „Fachangestellte/r für Arbeitsförderung“ (-217), „Gärtner/in“ (-319), „Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r“ (-1.041), „Steuerfachangestellte/r“ (-825), „Rechtsanwaltsfachangestellte/r“ (-488), „Arzthelfer/-in“ (-343), „Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r“ (-279) sowie „Hauswirtschafter/-in“ (-438) (vgl. **Tabelle 8** und **Tabelle 9**).

Im Ausbildungsberuf „Fachkraft für Agrarservice“, der dem Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft zugeordnet ist, konnte 2005 erstmalig ausgebildet werden. Hier wurden insgesamt 81 Ausbildungsverträge gezählt.[32]

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Ausbildung von behinderten Menschen

Im Rahmen der Ausbildung von behinderten Menschen nach § 66 des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. § 42 m der Handwerksordnung (HwO) wurden im Jahr 2005 bundesweit 13.292 neue Ausbildungsverträge abge-

[32] Weitere Ergebnisse zu den Neuabschlüssen in den einzelnen Berufen können auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de) abgerufen werden.

schlossen. Darunter befanden sich allein 1.701 Ausbildungsverträge mit dem Berufsziel „Hauswirtschaftshelfer/-in“. Während in den Jahren zuvor die Zahl der Ausbildung für behinderte Menschen stetig gestiegen war, kam es 2005 erstmalig zu einem deutlichen Rückgang. Er belief sich insgesamt auf ein Minus von 1.469, die relative Veränderung (-10,0 %) geht weit über die Entwicklung bei den Neuabschlüssen in den Nichtbehindertenberufen (-3,7 %) hinaus.

Der relative Anteil der Ausbildung mit behinderten Menschen an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war in den neuen Ländern und Berlin weiterhin wesentlich höher als im Westen Deutschlands. In den neuen Ländern lag er 2005 bei 5,2 % und fiel damit mehr als dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern. Dort betrug er 1,7 %.[33]

Jungen werden fast doppelt so oft in Berufen für behinderte Menschen ausgebildet wie Mädchen. 2005 gab es 8.756 männliche Jugendliche, die einen entsprechenden Beruf erlernten, aber nur 4.536 weibliche Jugendliche. Die absolut meisten Ausbildungsplätze in Berufen für behinderte Menschen wurden 2005 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel geschaffen (5.558), gefolgt vom Handwerk (3.856), der Hauswirtschaft (2.236) und der Landwirtschaft (1.642). Die relativ größte Bedeutung hat die Ausbildung in Berufen für behinderte Menschen jedoch nicht in Industrie und Handel (wo nur 1,8 % aller Neuabschlüsse auf entsprechende Berufe entfielen), sondern in der Hauswirtschaft (Anteil: 54,3 %) und in der Landwirtschaft (Anteil: 11,1 %). Im Handwerk lag der Anteil der Neuabschlüsse in Berufen für behinderte Menschen bei 2,5 %. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen spielt die Ausbildung für Personen mit Behinderungen keine Rolle, ebenso nicht in der Seeschifffahrt.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

Seit 2002 können auch im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden. Von 2002 bis 2004 hatte demnach der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern abgenommen. So fiel der Rückgang der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2003 um insgesamt 14.689 Abschlüsse weit überwiegend zu Lasten von weiblichen Ausbildungsanfängern aus; ihre Zahl verringerte sich damals um 12.691. Vom anschließenden Anstieg der Ausbildungsverträge im Jahr 2004 konnten die jungen Frauen dagegen nur begrenzt profitieren. Denn von den 15.346 Lehrverträgen, die im Jahr 2004 zusätzlich abgeschlossen wurden, kamen 12.053 bzw. 78,5 % männlichen Jugendlichen zu Gute, nur 3.293 bzw. 21,5 % jungen Frauen. Der erneute Rückgang in 2005 traf dagegen die jungen Frauen nicht ganz so stark wie die Männer. Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen um 9.360 bzw. 3,9 % fiel, ging die Zahl der Neuabschlüsse mit Männern als angehende Auszubildende um 13.440 bzw. 4,0 % zurück. Damit entfielen im Jahr 2005 229.891 bzw. 41,8 % der Ausbildungsverträge auf junge Frauen und 320.289 (58,2 %) auf junge Männer.[34]

Weiterhin lässt sich in vielen Berufsgruppen eine einseitige Geschlechterkonzentration feststellen (vgl. **Übersicht 8**).

In den Metall- und Elektroberufen stellten die jungen Frauen im Jahr 2005 noch nicht einmal fünf Prozent der Ausbildungsanfänger, in den Bau- und Baunebenberufen sowie in den Verkehrsberufen keine zehn Prozent. Überproportional stark waren die Frauen dagegen vertreten in den Verwaltungs- und Büroberufen (72,7 %), in den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen (79,3 %), in den Waren- und Dienstleistungsberufen (55,3 %), in den übrigen Dienstleistungsberufen, zu denen die Gesundheitsberufe zählen (94,1 %), und in den Textilbekleidungs- und Lederberufen (67,3 %).

Anschlussverträge

Unter „Anschlussverträgen“ werden Ausbildungsverträge verstanden, die im Anschluss an eine vorausgegangene Berufsausbildung abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen sollen. Dabei sind die Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in der Ausbildungsordnung zur Fortführung der Berufsausbildung genannt werden, oder die als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (in der Regel Einstieg in das 3. Ausbildungsjahr). Ein Beispiel wäre die Ergänzung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter/-in durch eine einjährige Anschlussausbildung zum/zur Maler/-in und Lackierer/-in. Diese Ausbildungsverträge werden bei der BIBB-Erhebung zum

[33] Der große Unterschied zwischen den neuen und den alten Ländern zeigt, dass es auch im Bereich der Behindertenausbildung einen Zusammenhang zwischen der quantitativen Bedeutung und der allgemeinen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsstellensektor gibt. Zum einen stehen Jugendliche mit Behinderungen in Regionen mit schwieriger Ausbildungssituation in besonders starker Konkurrenz zur Vielzahl der dort auftretenden Nachfrager und finden damit auch seltener Zutritt zu den Betrieben bzw. zu einer herkömmlichen staatlich anerkannten Ausbildung nach § 4 BBiG/§ 25 HwO. Zum anderen wächst bei einem großen Lehrstellenmangel die Bereitschaft der Verwaltungen, die Bestimmungen nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO offensiver auszulegen, um auch über diese Schiene Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und zum rechnerischen Ausgleich von Angebot und Nachfrage beizutragen.

[34] Überproportional hoch ist dagegen der Anteil junger Frauen unter den Jugendlichen, die einen schulischen Beruf in Berufsfachschulen und Gesundheitsschulen erwerben. Vgl. hierzu auch ausführlich Kapitel 2.5.3.

Übersicht 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005, unterteilt nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Geschlecht

	Deutschland						Alte Länder						Neue Länder und Berlin					
	Männlich	%	Weiblich	%	insgesamt	%	Männlich	%	Weiblich	%	insgesamt	%	Männlich	%	Weiblich	%	insgesamt	%
Ausbildungsbereich																		
Industrie und Handel	184.229	58,3	131.936	41,7	316.165	100,0	141.682	58,0	102.413	42,0	244.095	100,0	42.547	59,0	29.523	41,0	72.070	100,0
Handwerk	116.803	74,4	40.222	25,6	157.025	100,0	94.980	74,4	32.699	25,6	127.679	100,0	21.823	74,4	7.523	25,6	29.346	100,0
Öffentlicher Dienst	5.176	36,5	8.995	63,5	14.171	100,0	4.000	36,5	6.951	63,5	10.951	100,0	1.176	36,5	2.044	63,5	3.220	100,0
Landwirtschaft	11.405	77,1	3.380	22,9	14.785	100,0	7.905	78,3	2.190	21,7	10.095	100,0	3.500	74,6	1.190	25,4	4.690	100,0
Freie Berufe	2.071	4,7	41.546	95,3	43.617	100,0	1.713	4,5	36.664	95,5	38.377	100,0	358	6,8	4.882	93,2	5.240	100,0
Hauswirtschaft	319	7,7	3.800	92,3	4.119	100,0	166	6,2	2.519	93,8	2.685	100,0	153	10,7	1.281	89,3	1.434	100,0
Seeschifffahrt	286	96,0	12	4,0	298	100,0	268	95,7	12	4,3	280	100,0	18	100,0	0	0,0	18	100,0
Berufsgruppe																		
Metallberufe	52.194	97,8	1.175	2,2	53.369	100,0	42.928	97,8	980	2,2	43.908	100,0	9.266	97,9	195	2,1	9.461	100,0
Elektriker	29.558	96,8	967	3,2	30.525	100,0	24.573	96,9	788	3,1	25.361	100,0	4.985	96,5	179	3,5	5.164	100,0
Textilbekleidungs- und Lederberufe	729	32,7	1.497	67,3	2.226	100,0	526	34,0	1.020	66,0	1.546	100,0	203	29,9	477	70,1	680	100,0
Ernährungsberufe	21.920	78,2	6.096	21,8	28.016	100,0	15.489	78,5	4.232	21,5	19.721	100,0	6.431	77,5	1.864	22,5	8.295	100,0
Bau- und Baunebenberufe	30.706	94,4	1.826	5,6	32.532	100,0	22.363	94,0	1.423	6,0	23.786	100,0	8.343	95,4	403	4,6	8.746	100,0
Technische Berufe	14.051	73,7	5.024	26,3	19.075	100,0	11.851	73,8	4.210	26,2	16.061	100,0	2.200	73,0	814	27,0	3.014	100,0
Waren- und Dienstleistungsberufe	61.711	44,7	76.307	55,3	138.018	100,0	49.884	44,7	61.800	55,3	111.684	100,0	11.827	44,9	14.507	55,1	26.334	100,0
Verkehrsberufe	748	92,0	65	8,0	813	100,0	570	91,2	55	8,8	625	100,0	178	94,7	10	5,3	188	100,0
Verwaltungs- und Büroberufe	21.719	27,3	57.954	72,7	79.673	100,0	18.378	28,0	47.354	72,0	65.732	100,0	3.341	24,0	10.600	76,0	13.941	100,0
Übrige Dienstleistungsberufe	1.824	5,9	29.164	94,1	30.988	100,0	1.528	5,5	26.016	94,5	27.544	100,0	296	8,6	3.148	91,4	3.444	100,0
Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	9.274	20,7	35.577	79,3	44.851	100,0	6.205	19,7	25.274	80,3	31.479	100,0	3.069	23,0	10.303	77,0	13.372	100,0
Übrige Fertigungsberufe	51.803	88,8	6.513	11,2	58.316	100,0	40.186	88,5	5.213	11,5	45.399	100,0	11.617	89,9	1.300	10,1	12.917	100,0
Sonstige Berufe	24.052	75,7	7.726	24,3	31.778	100,0	16.233	76,2	5.083	23,8	21.316	100,0	7.819	74,7	2.643	25,3	10.462	100,0
Insgesamt	**320.289**	**58,2**	**229.891**	**41,8**	**550.180**	**100,0**	**250.714**	**57,7**	**183.448**	**42,3**	**434.162**	**100,0**	**69.575**	**60,0**	**46.443**	**40,0**	**116.018**	**100,0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2005

30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, sondern lediglich als „Anschlussverträge“ berücksichtigt, da die reguläre Ausbildungsdauer für die Anschlussausbildung in der Regel unter 24 Monaten liegt.[35] Durch die vermehrte Schaffung von zweijährigen Berufsausbildungen (mit der Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss einen weitere, zwölfmonatige Ausbildung zu beginnen), dürfte der Aspekt von Anschlussverträgen jedoch zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im Jahr 2005 wurden insgesamt 2.173 Anschlussverträge gemeldet (2004: 1.481), darunter 1.832 aus dem Bereich Industrie und Handel (2004: 1.333) und 341 aus dem Handwerk (2004: 148).

1.1.1 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Die Berufsberatungsstatistik der BA[36] ist eine auf der Grundlage der Daten der Berufsberatung (Einschaltung durch Arbeitgeber und Jugendliche) erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater/-innen der Arbeitsagenturen die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungs- und Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsagenturen auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden.

Die BA definiert den Erfassungsrahmen der Berufsberatungsstatistik wie folgt:[37]

Zum Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen zählen alle Berufsausbildungsstellen, die bis zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt bzw. nicht zurückgenommen worden sind. Betriebliche Berufsausbildungsstellen, die im Laufe des Berichtsjahres gemeldet wurden, zwischenzeitlich aber nicht mehr zur Vermittlung zur Verfügung stehen, werden in der Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen nicht mehr berücksichtigt.

Zum Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern/-innen rechnen Personen, für die bis zum jeweiligen Stichtag weder die Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle, noch die beabsichtigte Aufnahme einer schulischen Ausbildung, die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Annahme einer Arbeitsstelle oder die sonstige Erledigung des Beratungsfalles, noch der Rücktritt von der Bewerbung bekannt geworden ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen.

Interessant und von erheblicher Relevanz für die Aussagekraft dieser Statistik ist somit die Einschaltung der Arbeitsagenturen auf Seiten der Betriebe, die Ausbildungsplätze besetzen wollen und der Jugendlichen, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004[38] und einer Umfrage des IAB in Nordrhein-Westfalen 2005[39] werden nur noch rund 60 % aller bei den Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet. Auf der Anbieterseite lässt sich damit kaum abschätzen, wie viele Ausbildungsplätze ohne Beteiligung der Arbeitsverwaltung und damit ohne Berücksichtigung in der Berufsberatungsstatistik besetzt wurden. Auf der Seite der Ausbildung suchenden Jugendlichen zählen diejenigen nicht zu den unvermittelten Bewerbern, die zwar nach wie vor ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten haben, aber zwischenzeitlich weitere schulische Bildungsmaßnahmen besuchen, in berufsvorbereitende Maßnahmen eingemündet sind oder von der Berufsberatung – zuständigkeitshalber – zur Arbeitsvermittlung verwiesen wurde, auch wenn sie dort als arbeitslos gemeldet sind. Würden diese Jugendlichen berücksichtigt, wäre die Zahl der Jugendlichen, die noch eine Ausbildung suchten, deutlich höher.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Beratungsjahres 2004/2005 verblieben bundesweit 12.636 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 40.900 noch nicht vermittelten Bewerbern/-innen. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes blieb damit mit 0,3 auf dem niedrigen Stand des Vorjahrs (vgl. **Tabelle 11** im Anhang). In den alten Ländern blieb sie bei 0,4, in den neuen Ländern einschließlich Berlin bei 0,1.

[35] Vgl. dazu auch § 5 (2) des novellierten Berufsbildungsgesetzes: „...die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.“ Mitgezählt werden allerdings alle Verträge, die bereits zu Beginn der Lehrzeit den Abschluss in einem Beruf vorsehen, der auch als Anschlussausbildung gewählt werden kann. Neuabschlüsse zum/zur Maler/-in und Lackierer/in z. B. sind also bei der Berechnung der Gesamtsumme aller neuen Ausbildungsverträge enthalten, wenn dieses Berufsziel bereits vereinbart wurde, als die Jugendlichen ihre berufliche Ausbildung begannen.

[36] Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht ‚Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik' veröffentlicht.

[37] BA, Statistik der Ausbildungsvermittlung, Erläuterungen zu den Statistiken über Ratsuchende und Bewerber (St 70) und Berufsausbildungsstellen (St 72) – Berufsberatungsstatistik.

[38] So wurden im Ausbildungsjahr 2003/2004 nur rund 62 % aller Ausbildungsstellen den Arbeitsagenturen in den alten Ländern gemeldet, in den neuen waren es 70 % (Quelle: Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels 2004).

[39] Umfrage des IAB in 1.500 Betrieben in Nordrhein-Westfalen 2005 (DPA - Dienst für Kulturpolitik vom 10. Oktober 2005).

In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 850 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert, die den Berufsberatern und -beraterinnen der Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet waren. 11.154 junge Frauen und Männer blieben Ende September 2005 ohne Vermittlung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Für 100 noch nicht vermittelte Bewerber/-innen gab es nur acht noch nicht besetzte Ausbildungsplätze. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass noch freie Ausbildungsplätze des Bund-Länder-Programms und der Landesergänzungsprogramme nach dem Stichtag 30. September eingesetzt wurden, die in dieser Bilanz noch nicht enthalten sind.

In den alten Ländern sank zum dritten Mal die Stellen-Bewerber-Relation erheblich unter den Wert von eins. 29.746 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen standen 11.786 noch freie betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber.

In keinem einzigen Land gab es einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. **Tabelle 11**). Gleichwohl waren in 25 Agenturbezirken noch eine rechnerisch ausgeglichene Bilanz oder mehr freie Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen zu verzeichnen.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Einen Ausgleich von unvermittelten Bewerbern/Bewerberinnen und unbesetzten Stellen gab es in den alten Ländern nur noch in gering besetzten Berufen mit nur wenigen zu Besetzung anstehenden Ausbildungsplätzen. Selbst in den Ernährungsberufen (0,9) überstieg die Zahl der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen die Zahl der noch zur Besetzung anstehenden Ausbildungsplätze. Einen Überhang noch verfügbarer Ausbildungsplätze gab es insbesondere im Gastronomiegewerbe, in wesentlich geringerem Umfang noch bei Fleischern und in Reinigungsberufen. In allen anderen Berufsbereichen überstieg die Zahl der unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen die Zahl der noch zur Besetzung gemeldeten Ausbildungsstellen deutlich, so bei den Metallberufen (0,2), den Elektroberufen (0,4), bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten (0,4) und Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (0,3).

In den neuen Ländern und Berlin sind differenzierende Aussagen zu Berufsbereichen bei nur 850 unbesetzten Ausbildungsstellen nicht sinnvoll.

Einen Überblick über die Versorgungssituation in den Berufsbereichen geben die **Tabellen12** und **13** im Anhang.

Unvermittelte Bewerber nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

18.555 junge Frauen und 22.360 junge Männer blieben bundesweit ohne eine Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz. Der Frauenanteil (45,3%) ist dabei gegenüber dem Vorjahr (46,5%) leicht gesunken. Er liegt damit auch geringfügig unter dem Anteil von 46,3% der insgesamt 740.688 Bewerber und Bewerberinnen, die bei der BA im Vermittlungsjahr 2004/2005 registriert wurden. In den neuen Ländern und Berlin waren 44,3% aller noch unvermittelten Bewerber junge Frauen – ein Rückgang ihres Anteils um fast zwei Prozentpunkte. In den alten Ländern fiel der Rückgang – auf nunmehr 45,7% – deutlich geringer aus.

In den alten Ländern blieben, wie es sich auch schon in den Vorjahren bemerkbar machte, auch Jugendliche mit mittleren Abschlüssen und Studienberechtigung ohne Erfolg bei ihrer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. So fanden sich anteilig unter den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen 46% mit einem mittleren Schulabschluss (Vorjahr 44%) und 9% (Vorjahr 8%) mit Studienberechtigung. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss war mit knapp 42% (Vorjahr 44%) deutlich rückläufig, auch der Anteil der Ausbildungsbewerber/-bewerberinnen ohne Schulabschluss ging zurück.

Die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um betriebliche Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin verfügten mehrheitlich (53%) über mittlere Bildungsabschlüsse. Insgesamt 13% besaßen eine Studienberechtigung. Auf der anderen Seite gab es nur noch 30% mit Hauptschulabschluss.

Gegenüber dem Vorjahr wurde deutlich, dass insgesamt und insbesondere in den neuen Ländern die bei den Arbeitsagenturen offiziell gemeldeten unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen mehrheitlich über Schulabschlüsse verfügten, die zum Teil deutlich über den Hauptschulabschluss hinausgingen.

Mit 13% (September 2004: 14%) aller unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen in den alten Ländern ist der Anteil junger Ausländer und Ausländerinnen im Beratungsjahr 2004/2005 nochmals leicht gesunken. Einen detaillierten Überblick über Strukturmerkmale der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen gibt **Übersicht 9**.

Anderweitig verbliebene Bewerber und Bewerberinnen

Nicht in die Statistik der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze gehen diejenigen Jugendlichen ein, die zwar ihren Vermittlungswunsch gegenüber den Arbeitsagenturen aufrecht erhalten haben, sich aber zwischenzeitlich für Alternativen wie z. B. schuli-

Übersicht 9: Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2004 und 2005

	Noch nicht vermittelte Bewerber			
	2004		2005	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder				
Insgesamt	**29.319**	**100,0**	**29.746**	**100,0**
Davon:				
männlich	15.717	53,6	16.146	54,3
weiblich	13.602	46,4	13.600	45,7
Deutsche	25.170	86,0	25.907	87,2
Ausländer	4.096	14,0	3.809	12,8
ohne Hauptschulabschluss	985	3,4	901	3,0
Hauptschulabschluss	12.764	43,5	12.478	41,9
Mittlerer Abschluss	12.870	43,9	13.629	45,8
Fachhochschulreife	1.436	4,9	1.507	5,1
Hochschulreife	1.264	4,3	1.231	4,1
Neue Länder und Berlin				
Insgesamt	**14.742**	**100,0**	**11.154**	**100,0**
Davon:				
männlich	7.941	53,9	6.208	55,7
weiblich	6.801	46,1	4.946	44,3
Deutsche	14.108	95,7	10.716	96,1
Ausländer	623	4,2	422	3,8
ohne Hauptschulabschluss	745	5,1	402	3,6
Hauptschulabschluss	4.869	33,0	3.344	30,0
Mittlerer Abschluss	7.574	51,4	5.947	53,3
Fachhochschulreife	289	2,0	331	3,0
Hochschulreife	1.265	8,6	1.130	10,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2005

sche und berufsvorbereitende Maßnahmen entschieden haben. In 2005 handelte es sich um rund 47.200 Jugendliche, eine Zahl, die deutlich über derjenigen der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen lag (vgl. **Tabelle 14** im Anhang). Jeweils rund ein Drittel von ihnen kam in berufsvorbereitenden Maßnahmen unter oder nahm eine Arbeit auf. Etwa jeder fünfte besuchte weiter eine allgemein bildende oder berufliche Schule. Nur wenige (knapp 2%) nahmen ein Studium auf. Vor allem Jugendliche aus den neuen Ländern – mehr als die Hälfte von ihnen (51%) – waren direkt auf die Alternative ‚Arbeitsstelle' verbucht. Damit zählt die Berufsbildungsstatistik diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht zu den Nachfragern nach Ausbildungsplätzen.

1.1.2 Ausbildungsplatzprogramme Ost aus der Sicht der Teilnehmer, Teilnehmerinnen und Träger

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005/2006 finanzieren Bund und neue Länder (einschl. Berlin) in Ostdeutschland wieder zu gleichen Teilen 14.000 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Der Bund stellt für die Laufzeit des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 insgesamt 92 Millionen Euro bereit. Eine gute Ausbildungsqualität und die Vermeidung von Fehlqualifizierungen und Ausbildungsabbrüchen ist für den effizienten Einsatz dieser Mittel entscheidend. Die Beurteilung der Ausbildung durch die Programmteilnehmenden gibt hierüber wichtige Aufschlüsse.

Im Zuge der Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004[40] hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Ende 2004 eine schriftliche Befragung der Teilnehmenden des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003 durchgeführt. Mit 6.655 Personen beteiligte sich fast die Hälfte der Teilnehmenden an der Befragung. Die Befragten befanden sich zu diesem Zeitpunkt im zweiten Ausbildungsjahr. Sie wurden u. a. zu ihrer Ausbildungszufriedenheit befragt und danach, wie sie wichtige qualitätsrelevante Aspekte ihrer Ausbildung und ihre Arbeitsmarktchancen einschätzen.

[40] Vgl. Berger, K.; Braun, U.; Schöngen, K.: Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm. Zwischenbilanz des Ausbildungsplatzprogramms Ost. In: BWP 3/2005, Seite 32-35; Weitere Informationen zur Evaluation des: Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002–2004 unter: http://www.bibb.de/de/wlk8305.htm.

Ausbildungsorganisation

Über das Ausbildungsplatzprogramm Ost werden betriebsnahe und schulische Ausbildungsplätze gefördert. Bei der betriebsnahen Ausbildung handelt es sich um ein außerbetriebliches Ausbildungsverhältnis, bei dem die Auszubildenden zu großen Zeitanteilen, d. h. zu mindestens 50 % der Ausbildungszeit in einem ‚normalen' Betrieb ausgebildet werden. Vier von fünf der befragten Teilnehmenden im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 werden betriebsnah ausgebildet. Fast die Hälfte (45 %) dieser betriebsnahen Auszubildenden gibt an, dass sie bis zum Befragungszeitpunkt überwiegend im Praktikumsbetrieb ausgebildet wurden. Bei mehr als jedem dritten Auszubildenden (36 %) erfolgte die fachpraktische Ausbildung überwiegend in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte. Jeder fünfte betriebsnahe Auszubildende berichtet, dass der Praktikumsbetrieb und die außerbetriebliche Ausbildungsstätte bisher zu ungefähr gleichen Zeitanteilen an der Ausbildung beteiligt war.

Jeder fünfte Programmteilnehmende wird schulisch ausgebildet und hat damit Schülerstatus. Wie die betriebsnahen Auszubildenden wird auch die Mehrzahl der schulischen Auszubildenden in einem BBiG-Beruf ausgebildet.

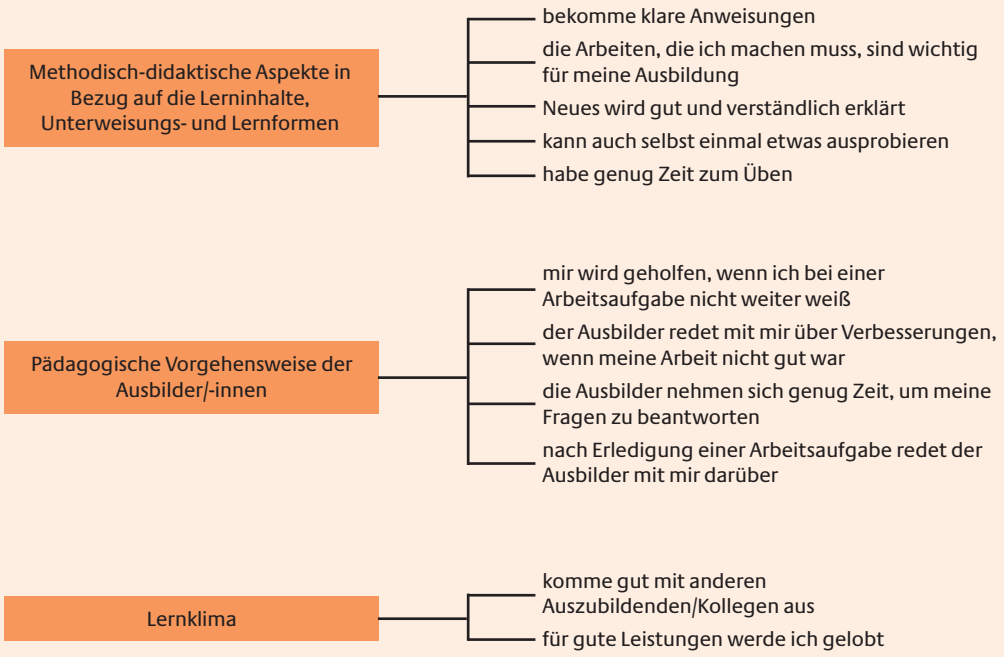
Bei der fachpraktischen Ausbildung kooperieren die beruflichen Schulen häufig mit außerbetrieblichen Ausbildungszentren, da sie selbst vielfach nicht über ausreichende eigene Werkstattkapazitäten verfügen. Mehr als die Hälfte der schulischen Auszubildenden (56 %) berichtet, dass ihre fachpraktische Ausbildung überwiegend in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte stattfand. Für ein Drittel war die Berufsschule auch während der fachpraktischen Ausbildung der vorrangige Lernort. Für 7 % war dies ein Praktikumsbetrieb.

Ausbildungsqualität

Die Programmteilnehmenden wurden zu wichtigen Aspekten der Qualität ihrer fachpraktischen Ausbildung befragt. **Schaubild 2** gibt einen Überblick über die berücksichtigten qualitätsrelevanten Indikatoren. Auf einer sechsstufigen Skala war der Grad der Zustimmung zu den einzelnen positiv formulierten Aussagen anzugeben. Für die betriebsnahe Ausbildung waren die Bewertungen getrennt für Betrieb und außerbetriebliche Ausbildungsstätte vorzunehmen.

Die Mehrzahl der Teilnehmenden gibt an, dass die eigene Ausbildung durch diese qualitätsbezogenen Aussagen

Schaubild 2: Qualitätsrelevante Aspekte der Ausbildung – Zuordnung der Einzelaussagen



Forschungsvorhaben „Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004"

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

zutreffend beschrieben wird (vgl. **Schaubild 3**). Die betriebsnahen Auszubildenden beurteilen demnach die außerbetriebliche Ausbildungsstätte noch besser als den Betrieb, insbesondere im Hinblick auf die inhaltlichen und methodisch-didaktischen Aspekte sowie das pädagogische Verhalten der Ausbilder und Ausbilderinnen. Für die schulische Ausbildung werden die Qualitätsaspekte dagegen zurückhaltender eingestuft.

Ausbildungszufriedenheit

Mehr als zwei Drittel der betriebsnahen Auszubildenden sind mit ihrer jetzigen Ausbildung zufrieden bzw. sehr zufrieden (vgl. **Schaubild 4**). In der schulischen Ausbildung ist die Einschätzung merklich zurückhaltender: Weniger als die Hälfte bezeichnet sich als (sehr) zufrieden. Ausdrücklich unzufrieden ist nur eine Minderheit der betriebsnahen bzw. schulischen Teilnehmenden. Die übrigen Auszubildenden entscheiden sich in ihrer Beurteilung nicht eindeutig, sind also weder richtig zufrieden, noch ausgesprochen unzufrieden.

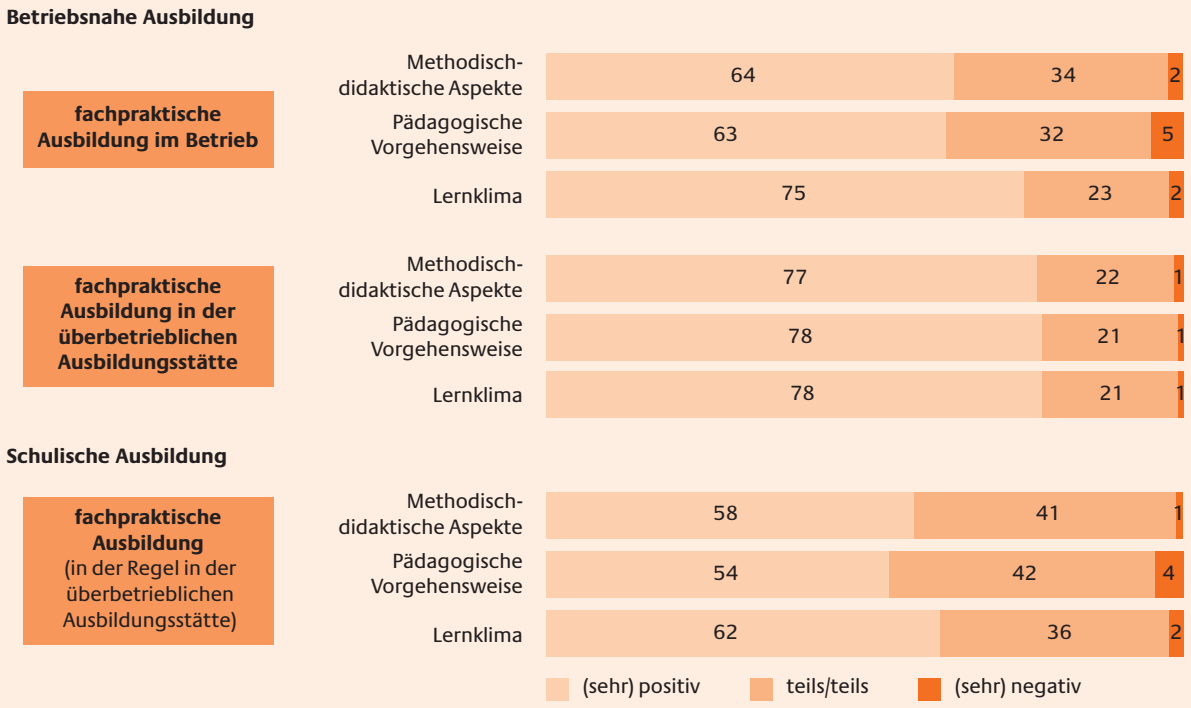
Die Ausbildungszufriedenheit wird bei vielen Programmteilnehmenden durch die finanzielle Situation beeinträchtigt, d. h. durch die sehr geringe Ausbildungsvergütung bei der betriebsnahen Ausbildung und das Fehlen einer Vergütung bei der schulischen Form. Zwei Drittel der betriebsnahen Auszubildenden sind mit der Vergütung unzufrieden, und 72 % der schulischen Teilnehmenden betrachten die fehlende Bezahlung als großen Nachteil ihrer Ausbildung (vgl. **Schaubild 4**).

Abbruchrisiken

Gut die Hälfte der betriebsnahen und sogar 70 % der schulischen Auszubildenden haben schon einmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen. Meist wurde diese Überlegung nur selten oder von Zeit zu Zeit angestellt. Jedoch immerhin 8 % der betriebsnahen und 16 % der schulischen Teilnehmenden haben schon oft an Ausbildungsabbruch gedacht. Finanzielle Gründe spielen dabei die mit Abstand wichtigste Rolle. Sie werden von 51 % der betriebsnahen und 56 % der schulischen Teilnehmenden angeführt, die bereits überlegten, die Ausbildung aufzugeben. Weitere häufige Begründungen sind, dass die Ausbildung nicht den Vorstellungen entspricht oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf angestrebt wird. Weitergehende statistische Analysen zeigen, dass das Risiko des Ausbildungsabbruchs steigt, je geringer die Ausbildungsqualität

Schaubild 3: Einschätzungen zu den qualitätsrelevanten Aspekten der Ausbildung

Anteil der befragten Teilnehmer/-innen in Prozent

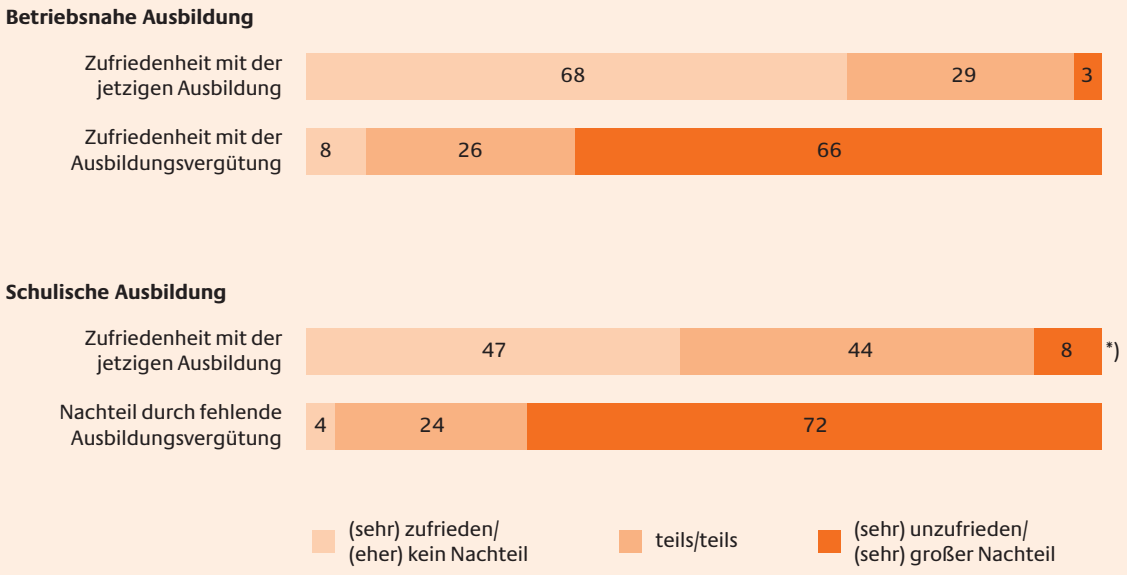


Forschungsvorhaben „Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004“

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 4: Zufriedenheit mit der jetzigen Ausbildung und der finanziellen Situation

Anteil der befragten Teilnehmer/-innen in Prozent



*) Wegen Rundungsdifferenz summiert sich der Gesamtbetrag nicht auf 100 %.
Forschungsvorhaben „Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004“

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

und die künftigen Arbeitsmarktchancen eingeschätzt werden.[41]

Arbeitsmarktchancen

Nur jeder fünfte betriebsnahe Auszubildende (20 %) und nur jeder zehnte schulische Programmteilnehmende (11 %) rechnet sich gute bzw. sehr gute Chancen aus, später in seinem Beruf eine Arbeitsstelle zu finden. Mehr als jeder Fünfte (22 % bzw. 21 %) stuft diese Chancen als (sehr) schlecht ein. Der Großteil der Befragten (betriebsnah: 58 % bzw. schulisch: 46 %) ist eher unentschieden. 42 % der betriebnahen Auszubildenden und jeder dritte schulische Programmteilnehmende (32 %) stimmen jedoch der Aussage zu, dass sie später mindestens genauso gute Chancen auf einen Arbeitsplatz haben wie Auszubildende mit einer normalen betrieblichen Lehre.

Ist die Programmteilnahme nur eine „Warteschleife"?

Nach Beendigung der Ausbildung beabsichtigt die Mehrzahl der Programmteilnehmer (68 % der betriebsnahen und 64 % der schulischen Ausbildung) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Damit dürfte für die Mehrzahl der Teilnehmenden das Programmziel erreicht werden. 13 % (betriebsnah) bzw. 14 % (schulisch) streben im Anschluss eine weitere Ausbildung in einem anderen Beruf an.

1.1.3 Ausbildungsstrukturprogramme

Das neue Ausbildungsstrukturprogramm „Jobstarter – für die Zukunft ausbilden“ soll eine mittelfristig und nachhaltig wirkende Strukturförderung der Ausbildung in den Regionen ermöglichen. Mit einem Volumen von rund 100 Mio. Euro für die Jahre 2005 bis 2010 (flankiert durch Mittel des ESF) werden gezielt regionale Ausbildungsprojekte gefördert. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung neuer und zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie die Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen. Jobstarter bündelt und erweitert die bisherigen in den nachfolgenden Abschnitten 1.1.3.1 bis 1.1.3.5 beschriebenen Aktivitäten

[41] Vgl. Beicht, U.; Berger, K.: Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. November 2005 (Manuskript für BWP).

des BMBF im Bereich der Strukturentwicklung der beruflichen Bildung und zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes (ausführliche Informationen zu Jobstarter in Teil 1 des Berufsbildungsberichtes 2006).

1.1.3.1 Ausbildungsplatzprogramm STARegio – Strukturverbesserung in der Ausbildung in ausgewählten Regionen

Das Programm STARegio

Das Ausbildungsstrukturprogramm „STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ zielt in den alten Ländern mittels regionaler Projekte auf die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen in ausbildenden und derzeit nicht ausbildenden Betrieben. Das Programm wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit April 2003 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Zur Finanzierung stehen bis Ende 2007 rund 37 Mio. Euro zur Verfügung, welche vom BMBF bereitgestellt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Die in 2004 erfolgte Erhöhung des Mittelvolumens von 25 Mio. auf 37 Mio. € für das Programm insgesamt wurde im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ im Juni 2004 von der Bundesregierung den Paktpartnern zugesagt. STARegio fördert Projekte, die mit einem möglichst ganzheitlichen Ansatz die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement, die Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbünden anbieten und regionale Ausbildungsnetzwerke initiieren und organisieren.[42] Die STARegio-Projekte richten ihre Konzepte passgenau auf den regionalen Bedarf und die sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen aus. Regionale Wirtschaftsstruktur- und Potenzialanalysen unterstützen die STARegio-Projekte, künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftsträchtige Ausbildungsbranchen zu identifizieren. Durch die Einbindung relevanter Akteure einer Region (z. B. Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften) soll ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die Gemeinschaftsaufgabe „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ erzeugt werden.

[42] Zur Unterstützung der Antragsteller hat das BIBB vier Informationsbroschüren zu den o. g. Themen veröffentlicht. Diese Broschüren stehen zum download unter www.staregio.de zur Verfügung.

Aktueller Stand/Ergebnisse der Ausschreibungsrunden und weiteres Vorgehen

Im Programm wurden fünf Ausschreibungsrunden durchgeführt. Aus den rund 400 eingegangenen Anträgen wurden 85 Projekte ausgewählt. Die 11 Projekte der fünften – und letzten – Ausschreibungsrunde starten im Frühjahr 2006 (**Schaubild 5**).

Die Förderrichtlinien wurden aufgrund der Erfahrungen aus den laufenden Projekten und bedingt durch wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen bei jeder Förderrunde kontinuierlich weiterentwickelt und durch aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt. Neben branchenoffenen und branchenzentrierten Ansätzen und deren vier wesentlichen Arbeitsschwerpunkten (Ausbildungsplatz- und Branchenpotenzialanalysen, externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung und Netzwerke), wurden ab der dritten Förderrunde als neue Akzentuierung in STARegio, weitere Projektanträge zu folgenden Themenschwerpunkten zur Förderung angeregt:

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und Jugendliche mit Migrationshintergrund, Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft, Innovative Wachstumsbranchen und Zukunftstechnologien, Stiftungen für Ausbildung

Im Rahmen des Programms STARegio konnten von den 55 Projekten der ersten drei Förderrunden bis September 2005 insgesamt 3.618 zusätzliche Ausbildungsstellen[43] gewonnen werden (nach Meldung in den vierteljährlich dem BIBB vorzulegenden Statusberichten). Bei einer Zuwendungssumme von rd. 9,5 Mio. Euro ergeben sich somit rechnerisch Kosten von rd. 2.600 Euro pro zusätzlich akquiriertem Ausbildungsplatz.

Im Durchschnitt entfielen damit auf jedes Projekt 66 akquirierte zusätzliche Ausbildungsstellen. Über die Projektarbeit konnten im Jahre 2004 87 % der akquirierten zusätzlichen Ausbildungsplätze auch mit entsprechenden Bewerbern und Bewerberinnen besetzt werden. Für 2005 liegt der Wert bei 73 %. Hier ist jedoch im Rahmen von Nachvermittlungsaktionen noch mit einer Steigerungsrate zu rechnen.

[43] Das Kriterium der Zusätzlichkeit für akquirierte Ausbildungsstellen gilt dann als erfüllt, wenn die entsprechenden Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren nicht bei den zuständigen Kammern bzw. Arbeitsagenturen gemeldet worden sind. Maßgeblich für die Bewertung der Zusätzlichkeit ist eine entsprechende Bescheinigung der zuständigen Stelle nach BBiG, oder alternativ eine Bescheinigung der zuständigen Agentur für Arbeit. Nur in begründeten Einzelfällen kann eine entsprechende Bescheinigung des Betriebes vorgelegt werden.

Schaubild 5: Verteilung der STARegio-Projekte (1.–4. Förderrunde) auf die Länder:

Verteilung der Projekte der ersten vier Ausschreibungsrunden auf die Länder:

Baden-Württemberg:	5	Projekte
Bayern:	11	Projekte
Bremen:	1	Projekt
Hamburg:	4	Projekte
Hessen:	10	Projekte*
Niedersachsen:	13	Projekte*
Nordrhein-Westfalen:	25	Projekte
Rheinland-Pfalz:	3	Projekte
Schleswig-Holstein:	3	Projekte
Saarland:	1	Projekt

(* zwei Projekte agieren sowohl in Niedersachsen als auch in Hessen)

★ Förderrunden 1, 2 und 3

★ aktuelle Förderrunde 4

Zusätzlich konnten über die Projekte weitere 753 Ausbildungsplätze eingeworben werden, die nicht dem STARegio-Kriterium der Zusätzlichkeit genügen.[44]

Nach der positiven Zwischenbilanz der ersten drei Programmrunden ist davon auszugehen, dass das STARegio-Programm und die bis Ende 2007 laufenden Projekte (insgesamt 85) die regionale Ausbildungsplatzsituation deutlich verbessern und nachhaltige regionale Ausbildungsstrukturen begründen, die auch nach dem Auslaufen der Förderung Bestand haben.

[44] Bei einer Bewertung der Programmergebnisse muss allerdings berücksichtigt werden, dass neben den quantitativen Aspekten, STARegio auch auf strukturelle Impulse und Optimierungen zielt, deren Ergebnisse sich nicht unmittelbar in „zählbaren" Ausbildungsangeboten widerspiegeln und zum Teil bewusst erst mittel- und langfristig greifen.

Bericht zu Programmveranstaltungen im Projekt

Im Rahmen der formativen Projektevaluation organisierte und moderierte die Durchführungsstelle im BIBB im Jahre 2005 12 sogenannte Regionalworkshops. Bei diesen Arbeitstreffen ging es um Themen wie Zielklärung und Einschätzung der Zielerreichung, aber auch um das Aufspüren von Einflussfaktoren, die sich förderlich oder hinderlich auf die Zielerreichung ausgewirkt haben. Interventionen und Problemlösungsansätze wurden diskutiert und vereinbart. Darüber hinaus wurden Themen wie Vernetzung und Kooperation sowie Nachhaltigkeit der geschaffenen Strukturen im Rahmen der Evaluationsworkshops analysiert und dokumentiert. STARegio versteht sich als „lernendes Programm", das die Erfahrungen der Projektbeteiligten als „Experten und Expertinnen in eigener

Sache“ gezielt in den Gestaltungsprozess des Programms einbezieht. Darüber hinaus fand ein Werkstattgespräch zum Themenbereich Ausbildungsplatz- und Branchenpotenzialanalysen mit Vertreter und Vertreterinnen von ausgewählten STARegio-Projekten aus den ersten drei Förderrunden sowie Experten und Expertinnen aus dem BIBB und BMBF statt.[45]

1.1.3.2 Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern (Regio-Kompetenz-Ausbildung)

Das Ende 1999 begonnene BMBF-Programm „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) ist mit Ablauf des Jahres 2005 abgeschlossen und zusammen mit anderen Ausbildungsstrukturprogrammen des BMBF (STARegio, KAUSA, Ausbildungsplatzentwickler, Patenschaften für Ausbildung) in das neue bundesweite Programm JOBSTARTER überführt worden.

Aufbau von Netzwerkstrukturen und Ausbildungsverbünden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen

Im Mittelpunkt dieses Programms für die neuen Länder und Berlin standen die Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes unter Berücksichtigung einer engeren Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung sowie die Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen.

Regio-Kompetenz-Ausbildung setzte dabei auf den Aufbau von Netzwerken, die regionale und lokale Akteure zusammenführen, um die Potenziale von Regionen und Branchen für die Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes und damit die Sicherung des künftigen Fachkräftenachwuchses zu erschließen, u. a. durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle der Verbundausbildung. In diesem Kontext sind im Verlauf der Programmarbeit verschiedene Regional-, Branchen- und Themennetzwerke sowie Kooperationsstrukturen unter Beteiligung von Akteuren aus Betrieben und Unternehmen, Landesregierungen, Kammern, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften entstanden.

Im Jahre 2005 haben die insgesamt rund 60 vertraglich gebundenen Netzwerkpartner in Regio-Kompetenz-Ausbildung u. a. folgende Aktivitäten zur Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze entwickelt:

- innovative Modelle der Verbundausbildung, insbesondere in neuen Ausbildungsberufen,
- die gezielte Ansprache von Unternehmen und Betrieben sowie Informations- und Beratungsangebote über neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe,
- Informations- und Beratungsangebote zur Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung von Jugendlichen,
- die Unterstützung der Betriebe im Rahmen der Ausbildungskooperation,
- regionale bzw. auch branchenbezogene Potenzialanalysen.

Zusätzliche Ausbildungspotenziale in zukunftsträchtigen Wirtschaftsbereichen konnten insbesondere durch die länderübergreifend arbeitenden Branchennetzwerke von Regio-Kompetenz-Ausbildung erschlossen werden. Hierzu zählen das aus 21 Partnern in allen neuen Ländern bestehende Mechatroniker-Netzwerk, die Kooperationsstrukturen in den Bereichen Hochtechnologie, Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus sowie die neuen Ausbildungsberufe Fachkraft für Schutz und Sicherheit und Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit sowie das Netzwerk „Chance Grenzregion“.

Verbundausbildung

Durch die Initiierung und Begleitung von Ausbildungsverbünden im Rahmen von Regio-Kompetenz-Ausbildung konnten viele Betriebe ohne bisherige Ausbildungstradition erstmals für eine Ausbildung gewonnen worden.

Im Jahre 2005 engagierten sich von den rund 60 Netzwerkpartnern 44 Institutionen in Ausbildungsverbünden bzw. Ausbildungsnetzwerken. Sie entwickelten und begleiteten Modelle der Verbundausbildung in verschiedenen Berufen, Berufsgruppen bzw. Branchen und stellten ein externes Ausbildungsmanagement, insbesondere für KMU, bereit. Insgesamt existierten Ende 2005 im Kontext von Regio-Kompetenz-Ausbildung rund 380 Ausbildungsverbünde in 139 Berufen mit insgesamt rund 14.800 Ausbildungsplätzen.

Erfolge und Wirkungen von Netzwerkaktivitäten

Die Erhebungen des BIBB über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in den letzten Jahren zeigen: Während der Anteil der neuen Länder über alle neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe hinweg bei rund 22 % liegt, konnte in den neuen Ländern bei einzelnen Ausbildungsberufen fast durchweg eine höhere Ausbildungsbeteiligung als in den alten Ländern erreicht werden. Dies gilt z. B. für die Sport- und Fitnesskaufleute und für den Bereich der Mikrotechnologie, wo insbesondere Thürin-

[45] Weitere Informationen unter www.staregio.de.

gen, Sachsen, Berlin und Brandenburg die Mehrzahl der bundesweit abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse verzeichnen konnten. Auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Kaufleute für Tourismus und Freizeit lag der Anteil der neuen Länder über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe, ebenso in dem neuen Ausbildungsberuf Fachkraft für Schutz und Sicherheit.

Diese Ergebnisse waren insbesondere in Ausbildungsbereichen und Regionen zu verzeichnen, in denen sich die Netzwerkpartner von Regio-Kompetenz-Ausbildung in besonderer Weise engagiert haben.

Die Ergebnisse der Aktivitäten von Regio-Kompetenz-Ausbildung sind kontinuierlich aufbereitet und dokumentiert worden. Dazu gehören z. B. eine Publikationsreihe mit ausführlichen Beispielen für erfolgreiche Ausbildungsinitiativen aus allen neuen Ländern und Berlin, Sonderausgaben des Informationsdienstes KOMPETENZ sowie Dokumentationen über ausgewählte Veranstaltungen und Workshops. Die unter **www.regiokom.de** aufgebaute Informations- und Kommunikationsplattform bietet den lokalen und regionalen Kooperationspartnern und allen anderen Akteuren eine Vielzahl von Informationen und Good Practice-Beispielen zum Programm und nennt Ansprechpartner bzw. mögliche Kooperationspartner in Fragen der Ausbildung vor Ort.

Die im Rahmen dieses Programms gewonnenen Erfahrungen, insbesondere in den Bereichen Ausbildungsnetzwerke und Ausbildungsverbünde, externes Ausbildungsmanagement sowie Beratung und Unterstützung der Wirtschaft bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe werden u. a. im Rahmen des neuen Ausbildungsprogramms JOBSTARTER genutzt und weiterentwickelt werden, auch insofern ist ein nachhaltiger Projekterfolg und ein auch bundesweiter Erfahrungs- und Ergebnistransfer gesichert.

1.1.3.3 Ausbildungsplatzentwickler

Zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzpotenzials in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) hatte die Bundesregierung 1995 das Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler (APE Ost) eingerichtet. Hauptziel des Programms ist es, Unternehmen, die noch nicht ausbilden oder mehr als bisher ausbilden könnten, durch Beratung und praktische Hilfestellung für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Die hierfür eingesetzten und vollständig aus Bundesmitteln finanzierten Ausbildungsplatzentwickler sind bei den Kammern angestellt.

Seit Beginn des Programms haben in den neuen Ländern 160 Entwickler im Schnitt jährlich zwischen 16.000 und 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze eingeworben. Hiervon konnten in der Regel rund 80 % tatsächlich besetzt werden. Im Durchschnitt akquiriert ein Ausbildungsplatzentwickler pro Jahr 115 zusätzliche Ausbildungsplätze.

Aufgrund der zunehmend angespannten Ausbildungsplatzsituation auch in Regionen der alten Länder wurde Anfang 2004 das Ausbildungsplatzentwicklerprogramm – mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) – auf die alten Länder ausgeweitet (APE West). In den alten Ländern erfolgt eine finanzielle Eigenbeteiligung der Kammern in Höhe von 50 %.

Das Gesamtfinanzierungsvolumen des Programms beläuft sich in den neuen Ländern auf rund 83 Mio. Euro Bundesmittel, in den alten Ländern auf rund 5 Mio. Euro (einschließlich ESF-Mittel).

Die Fördermittel werden von den drei großen Dachverbänden, dem Deutschen Industrie und Handelskammertag (DIHK), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und dem Bundesverband der Freien Berufe (BFB), ohne Kostenerstattung verwaltet. Sie leiten die Mittel an die Kammern weiter, rechnen die Gelder mit ihnen ab und stellen die fristgerechte Berichterstattung über die Arbeit der Ausbildungsplatzentwickler sicher.

Für den Bereich der neuen Länder hat sich zunehmender Veränderungsbedarf in der Programmstruktur herausgestellt. Dies ist insbesondere auf folgende Gründe zurückzuführen:

- Angesichts der demografischen Entwicklung in den neuen Ländern und der inzwischen unterschiedlichen regionalen wirtschaftlichen Ausprägungen sind die bisherigen nur bedingt differenziert ausgerichteten Förderkonditionen nicht mehr zeitgemäß und durch eine stärker nachfrageorientierte Programmstruktur abzulösen.
- Nach weitgehendem Abschluss des Etablierungsprozesses der Kammern in den neuen Ländern ist der Verzicht auf eine finanzielle Eigenbeteiligung ihrerseits nicht mehr vertretbar.
- Eine im Sommer 2005 durchgeführte Evaluation des APE-Programms hat u. a. ergeben, dass ein Teil der Entwickler im Laufe der Jahre ihr Aufgabenfeld über die Akquise hinaus erweitert haben. Dies führte zu Schwierigkeiten bei der inhaltlichen Schnittstellenabgrenzung mit der Arbeit der auf Basis des Berufsbildungsgesetz eingestellten Berater der Kammern.

Im Sommer 2005 hat daher das BMBF mit den drei Dachverbänden DIHK, ZDH und BFB folgende Vereinbarung getroffen:

- Das APE-Programm Ost wird letztmalig bis Ende 2006 verlängert (APE-West läuft planmäßig ebenfalls Ende 2006 aus).
- Die Förderleistungen pro Entwickler werden ab 2006 in den neuen Ländern verringert, durch die Übernahme

der Verwaltungs- und Reisekosten erfolgt eine finanzielle Eigenbeteiligung der Kammern.

- Die Anzahl der Entwickler wird von 153 auf 116 verringert.
- Das Instrument der persönlichen Ansprache der Unternehmen stellt weiterhin ein wirksames Mittel zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots dar. Aus diesem Grund ist die Ausbildungsplatzakquise – wenn auch an die aktuellen Entwicklungen angepassten Förderbedingungen – ein zentraler Förderbaustein im neuem BMBF-Programm JOBSTARTER.[46] Kammern in den neuen Ländern, die an der letztmaligen Verlängerung des APE-Ost-Programms teilnehmen, sind zwar für die erste Förderrunde des Programms Jobstarter antragsberechtigt, dürfen aber den Förderbaustein „Ausbildungsplatzentwicklung" nicht nutzen (Vermeidung von Doppelförderung).

1.1.3.4 KAUSA

Das Thema *Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft und ihre Relevanz für die Berufsbildung* ist auch dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Anliegen von besonderer Bedeutung. Mit dem Projekt KAUSA, Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen, finanziert das BMBF eine bundesweite Informations- und Servicezentrale zur Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmern mit Migrationshintergrund. Mit zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, einer Verwaltungskraft und bei Bedarf weitere Kapazitäten (Werkvertragsbasis) hat KAUSA in den vergangenen sechs Jahren mit einem Finanzvolumen in Höhe von 1,75 Mio. Euro ein bundesweites Netzwerk zu diesem Thema aufgebaut und zahlreiche Aktionen durchgeführt.

Eines der zentralen Anliegen von KAUSA ist es, den Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft die vielen kreativen Ansätze für die Gewinnung von neuen Ausbildungsplätzen zugänglich zu machen und damit weitere Aktivitäten anzustoßen. Mit einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit werden Arbeitsansätze und Ergebnisse der Partnerprojekte publik gemacht. Zudem wird in Kooperation mit fremdsprachigen und deutschsprachigen Medien über die Chancen und Vorteile der betrieblichen Ausbildung berichtet.

KAUSA bietet den Partnern aus Institutionen, regionalen Projekten und der Presse eine Vielfalt an Informationen und Service, um den Ansatz der betrieblichen Berufsausbildung in der Gruppe der Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft stärker zu verankern. Um dies zu fördern, hat KAUSA eine Reihe von Publikationen in verschiedenen Sprachen erstellt.

Laut einer Umfrage von KAUSA (im August 2005) sind seit Projektbeginn durch die Arbeit mit den regionalen Partnern rund 5.700 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft entstanden.

Bis Ende 2005 stand KAUSA unter der Trägerschaft des DIHK. Seit 2006 wird KAUSA – in personeller Kontinuität und mit gleicher inhaltlicher Zielsetzung – im Rahmen des neuen JOBSTARTER-Programms fortgeführt. Durch die stärkere Verzahnung von KAUSA mit den anderen in JOBSTARTER angesiedelten Programmbereichen (Netzwerke/Verbünde sowie Stiftungen/Fundraising) ist eine noch höhere Effizienz der Arbeit gewährleistet. Neu für KAUSA ist zudem die Möglichkeit, im Rahmen der JOBSTARTER-Projektförderung KAUSA-spezifische Fragestellungen direkter und praxisnah bearbeiten zu lassen.[47]

Zu den wichtigsten Aktivitäten von KAUSA zählen:

- **Netzwerkarbeit**
  KAUSA hat in den vergangenen Jahren ein Netzwerk von rund 25 regionalen Projekten und aktiven Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Agenturen für Arbeit und Unternehmerorganisationen aufgebaut. Hierzu führt die Koordinierungsstelle regelmäßig Fachtagungen, Projekttreffen und Schulungen durch.

- **Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze"**
  Ein wichtiger Tätigkeitsschwerpunkt zwischen BMBF und der Wirtschaft bildet die von KAUSA koordinierte Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze". Sie wurde im Herbst 2004 vom BMBF, dem DIHK und Vertretern von 14 deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden ins Leben gerufen. Hauptziel der Initiative ist es, über die Verbandsebene die ausländischen Unternehmen verstärkt für die berufliche Bildung zu sensibilisieren und gleichzeitig konkrete Umsetzungsschritte zu vereinbaren. Hervorzuheben ist hierbei die Ernennung von Ausländerbeauftragten, die in bislang 50 Industrie- und Handelskammern als erste Ansprechpartner ihrer Kammer für Unternehmen mit Migrationshintergrund zur Verfügung stehen. Die Beauftragten wurden von KAUSA geschult.

- **Öffentlichkeitsarbeit/Medienkooperation**
  In Deutschland sind im Bereich Print, Hörfunk und Fernsehen rund 2.800 fremdsprachige Medien vertreten. Durch so genannte Medientagungen und direkte Kooperationen mit einzelnen Medien in türkischer, italienischer, griechischer, kroatischer und russischer Sprache hat KAUSA Information zum Thema Berufsbildung allgemein und speziell zu Ausbildungsplätzen in Unternehmen verbreitet.

[46] Vgl. Teil I, Kapitel 3.

[47] weitere Informationen unter: www.jobstarter.de.

- **Aktionsreihe „Moscheen aktiv für Berufsbildung“**
  Mit der Aktionsreihe „Moscheen aktiv für Berufsbildung“, die im Jahr 2005 in 11 Städten in ganz Deutschland durchgeführt wurde, konnten rund 2.500 Vorbeter und Vorsitzende von türkischen Moscheenvereinen erreicht werden. Bei den als Seminare konzipierten Veranstaltungen hat KAUSA zusammen mit Unternehmern türkischer Herkunft sowie Vertretern aus IHK, HWK und Agenturen für Arbeit bei den Vorbetern und Vereinvorsitzenden dafür geworben, im Rahmen ihrer Gemeindearbeit bei den Jugendlichen und ihren Eltern sowie bei weiteren Unternehmern für das Thema Berufsausbildung zu werben. Die Seminarteilnehmer erhielten Vorschläge zu konkreten Aktionen und konnten die Berufsbildungsexperten ihrer Regionen kennen lernen. Für 2006 ist die Ausweitung dieser Initiative auch auf andere Nationalitäten- bzw. Religionsgruppen vorgesehen.

- **Initiative „Unternehmer ausländischer Herkunft in Schulen“**
  Vielen Schülern und Schülerinnen ist nicht bekannt, dass es auch zukunftssichere und interessante Ausbildungsplätze in Unternehmen gibt, deren Inhaber und Inhaberinnen ausländischer Herkunft sind. Hinzu kommt, dass in manchen Branchen, in denen diese Unternehmen aktiv sind, beispielsweise in der Gastronomie, angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, da die Jugendlichen nicht ausreichend informiert und motiviert sind. In den bereits vorhandenen vielfältigen Aktivitäten zum Thema Schule – Wirtschaft sind Unternehmer ausländischer Herkunft jedoch noch zu wenig einbezogen. Daher hat KAUSA mit einer bundesweit angelegten Veranstaltungsreihe die Integration der Unternehmer ausländischer Herkunft in diese Aktivitäten befördert. 2006 soll diese bereits 2004 begonnene Veranstaltungsreihe vertieft bzw. weiter ausgebaut werden.

1.1.3.5 Patenschaften

Einen innovativen Weg zu mehr Ausbildungsplätzen ging die Patenschaftsstelle für Ausbildung: Unternehmen, Privatpersonen und Vereine übernahmen Ausbildungspatenschaften in Form von Sach-, Geld- und Personalleistungen, durch die 2005 weitere 387 betriebliche Ausbildungsstellen geschaffen werden konnten. Insgesamt entstanden rund 1.200 Plätze mit Hilfe von Patenschaften in der Projektlaufzeit von Oktober 2000 bis Dezember 2005. Darüber gingen Geldspenden in Höhe von rund 400.000 Euro ein, die weiteren Ausbildungsplatzinitiativen zugute kommen. Insbesondere Mädchen und Jungen in strukturschwachen Gebieten oder mit Migrationshintergrund sowie benachteiligte Jugendliche profitierten von den Patenschaften.

Die Patenschaftsstelle für Ausbildung zeichnete 13 vorbildliche Ausbildungsplatz-Initiativen öffentlichkeitswirksam mit einer eigenen Urkunde aus, für die Bundespräsident Johannes Rau während seiner Amtszeit die Schirmherrschaft übernahm. Ende des Jahres 2005 zog die Patenschaftsstelle eine Bilanz ihrer Arbeit und fasste die Ergebnisse in einer Gesamtbroschüre [48] zusammen.

Bereits im Jahr 2004 wurde die Aufgabenstellung der Patenschaftsstelle erweitert: Stiftungen sollen für den Stiftungszweck der beruflichen Ausbildung sensibilisiert und neue regionale Ausbildungsstiftungen in den Regionen initiiert werden. Auf Seminaren und Veranstaltungen informierte die Patenschaftsstelle für Ausbildung über Fundraising, Vereins- und Stiftungsgründung. Sie konzipierte die Informationsbroschüre „Eine Stiftung gründen – berufliche Ausbildung gestalten“ [49], die alles Wichtige auf einen Blick zur Stiftungsgründung mit Ausrichtung auf die berufliche Ausbildung liefert. Das Stiftungsthema findet seine inhaltliche Fortsetzung in dem neuen BMBF-Programm „JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden“. Im Programmbereich „Stiftungen und Fundraising" sind für das Jahr 2006 u. a. die Entwicklung eines Stiftungsratgebers, regelmäßige Stiftungsinfobriefe zur beruflichen Ausbildung, ein Stiftungsportal und zwei regionale Stiftertage mit Seminarcharakter geplant.

1.1.3.6 IT-Bildungsnetzwerke

Im Rahmen des vom BMBF geförderten Programms „IT-Bildungsnetzwerk neue Länder“ konnten in den vergangenen Jahren unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und regionalen Besonderheiten in allen neuen Ländern und Berlin zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze vor allem im IT-Anwenderbereich gewonnen werden.

Exemplarisch für die Vielzahl innovativer Kooperationsmodelle in diesem Bereich sind das IT-Ausbildungs-Netz „Altmark“, die Aktivitäten des IHK-Bildungszentrums Schwerin, das IT-Bildungsnetzwerk Südthüringen sowie in Berlin die Kooperation mit der Innung des KFZ-Gewerbes zur Schaffung eines IT-Ausbildungsverbundes speziell für Autohäuser.

Im vergangenen Jahr war die Schaffung von IT-Ausbildungsplätzen im Hochtechnologiebereich sowie in Anwendungsbereichen für erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe ein Schwerpunkt der Programmarbeit.

So konnten durch ein spezifisches Coaching für Ausbildungsinitiativen im Hochtechnologiebereich wichtige Impulse für die regionale Wirtschaftsentwicklung ge-

[48] Titel der Broschüre: Patenschaften – ein innovativer Weg zu mehr Ausbildungsplätzen (Bonn 2005), zu beziehen bei: JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung Postfach 20 12 64, 53142 Bonn.

[49] Bonn 2005, zu beziehen bei: JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung Postfach 201264, 53142 Bonn.

geben werden. Die durch Unternehmenskontakte gewonnenen Erkenntnisse über die notwendigen beruflichen Kompetenzen sowie den Innovationsbedarf haben in den Bereichen Biotechnologie, Mikrosystemtechnik, Medizintechnik und Landwirtschaft Ansatzpunkte für die Entwicklung und Realisierung innovativer Projekte mit Unterstützung regionaler Ausbildungsnetzwerke erschlossen. Darüber hinaus sind Good Practice-Beispiele für die Nutzung von E-Learning- und Wissensmanagement-Konzepten für KMU entwickelt und erprobt worden. Die in Kooperation mit der Universität Jena veranstalteten Jenaer E-Learning-Tagungen thematisierten u. a. die regionale Vernetzung von IT-Ausbildungsinitiativen und damit verbundene Synergieeffekte.

1.1.4 Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung

Tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung werden seit Mitte der 90er-Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen vereinbart.[50] Die Tarifparteien leisten hiermit einen Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots sowie zur Verbesserung der Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht derzeit in einem vom BMBF finanzierten Vorhaben die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005.[51] Die Untersuchungsgrundlage bilden umfassende Dokumentationen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für die betreffenden Jahre erstellt. Im Folgenden werden die Strukturen und inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2004 beschrieben.[52]

Im Jahr 2004 gab es 128 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. In den Geltungsbereichen dieser Regelungen waren insgesamt 9,6 Mio. Beschäftigte vertreten.[53] Dies entspricht einem Anteil von 36 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,5 Mio. in 2004) in Deutschland.

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, hier waren 2004 insgesamt 100 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,4 Mio. Beschäftigte). 16 Regelungen bezogen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,7 Mio. Beschäftige). Die übrigen zwölf Vereinbarungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger (Geltungsbereich: 2,5 Mio. Beschäftigte).

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen – insgesamt 57 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen in den alten Ländern vereinbart, in denen allerdings nur 1,8 Mio. Beschäftigte vertreten waren. 29 Regelungen galten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,4 Mio. Beschäftigte). Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen waren die 42 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 7,4 Mio. Beschäftigte).

Bei der tariflichen Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2004 geltenden Vereinbarungen bezogen sich 31 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte) und 59 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 3,5 Mio. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richteten sich die Vereinbarungen in 38 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 5,3 Mio. Beschäftigte). Insgesamt hatte das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung damit das größere Gewicht bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung.

Das erste Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, also Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, war Bestandteil von insgesamt 69 Vereinbarungen. **Schaubild 6** gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Regelungsinhalte und deren quantitative Bedeutung. Demnach wurde am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl ohne genaue Festlegung des Umfangs angestrebt. So appellierten beispielsweise in der Textil- und Bekleidungsindustrie West die Tarifvertragsparteien an die Betriebe, „auch weiterhin möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Ebenso wird die Ausbildung auch über den eigenen Bedarf hinaus dringend empfohlen“. In einem Drittel der Regelungen wurde die beabsichtigte Erhöhung bzw. die zu erreichende Platzzahl allerdings genau festgelegt. Zum Beispiel einigten sich die Tarifparteien bei der Deutschen Telekom AG auf

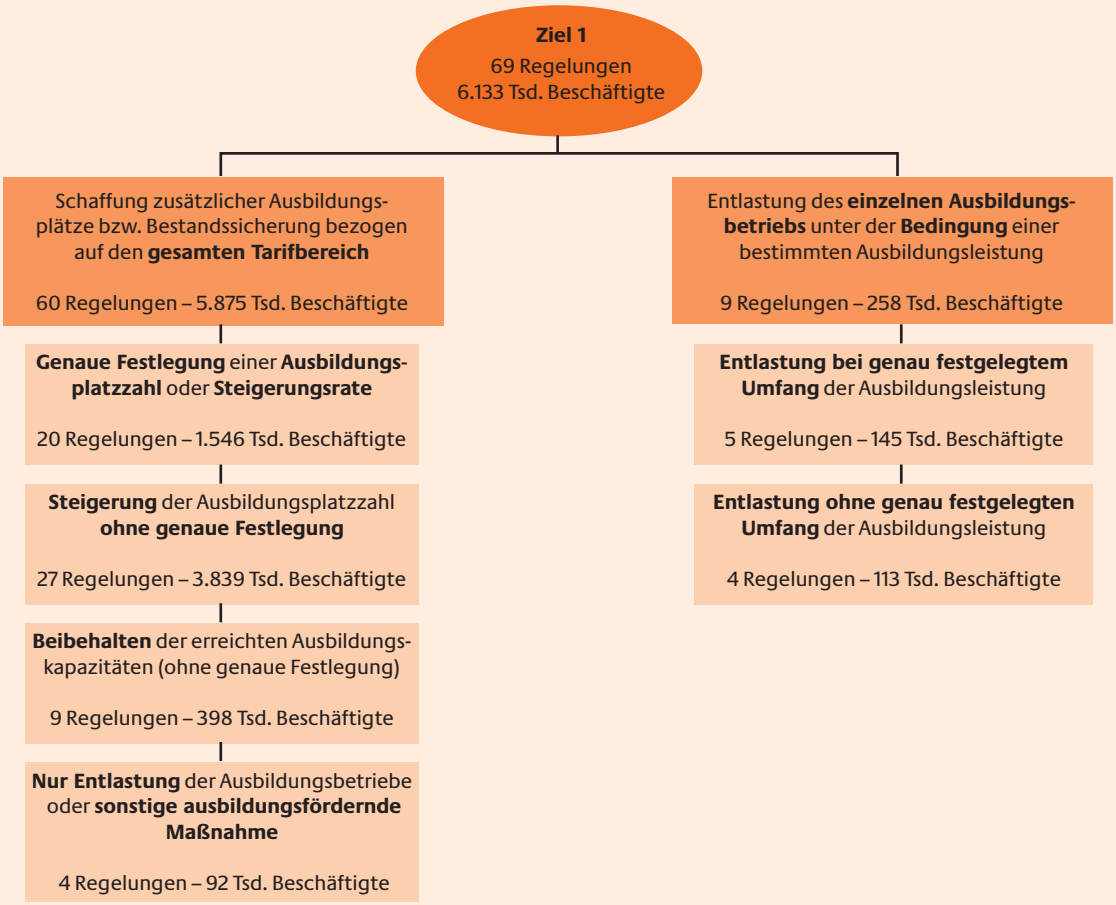
[50] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen, Seite 55–58.

[51] Damit werden die Arbeiten eines ebenfalls vom BMBF finanzierten Vorhabens fortgeführt, in dem die tarifliche Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 untersucht wurde. Vgl. Beicht, U.; Berger, K.; Bispinck, R.; Kirsch, J.: „Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996–2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung Heft 263, Bielefeld 2004.

[52] Zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2003 vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.1.5, Seite 60–63.

[53] Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung kann daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen.

Schaubild 6: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten in 2004



den Erhalt der Ausbildungszahl von 4.000 Ausbildungsplätzen in den Jahren 2004 und 2005. Für die privaten und öffentlichen Banken West und Ost wurde eine Erhöhung der Ausbildungsplätze in 2004 und 2005 um insgesamt 3% gegenüber 2003 vereinbart. Einige Regelungen sahen vor, die erreichte Ausbildungskapazität beizubehalten, eine genaue Platzzahl wurde dabei jedoch nicht genannt. So verständigten sich z. B. die Tarifparteien in der Eisen- und Stahlindustrie Saarland darauf, dass die Unternehmen „im bisherigen Umfang auch künftig Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen“. Wenige Vereinbarungen mit eher geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten andere ausbildungsfördernde Regelungen. Beispielsweise wurde bereits 2002 für das Dachdeckerhandwerk West und Ost beschlossen, dass den Betrieben in der Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 für jeden Auszubildenden, der nachweislich die Ausbildung zum Dachdeckergesellen durchläuft, ein Betrag in Höhe von 1.056 € pro Ausbildungsjahr gezahlt wird.

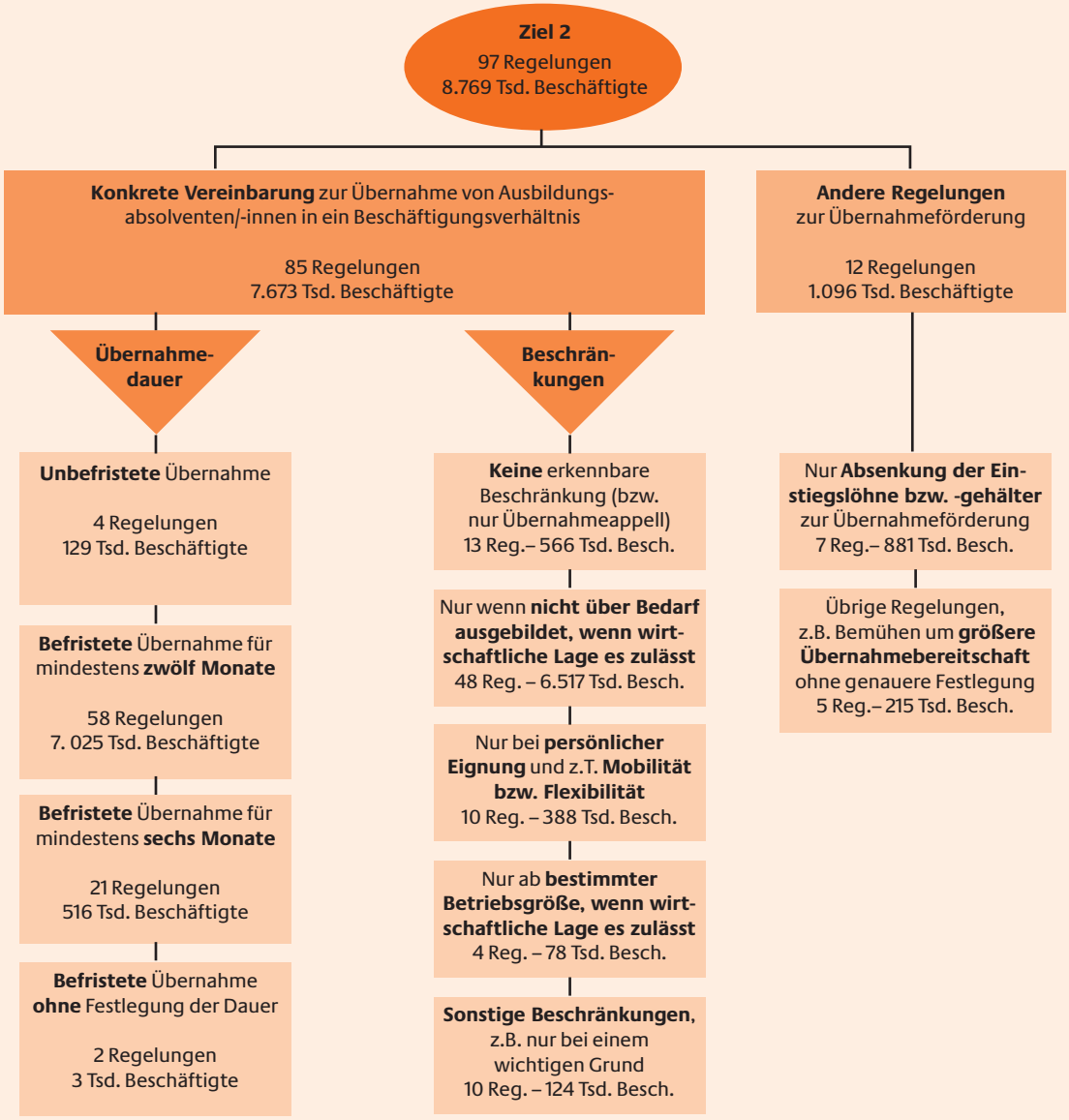
Daneben gab es neun Vereinbarungen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollten, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen.

Hierbei waren finanzielle Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllte. Meist musste der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern oder eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. Die vorgesehene Entlastung der jeweiligen Betriebe bestand fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können bzw. nicht erhöhen zu müssen. Eine solche Möglichkeit zur Vergütungsreduzierung gibt es z. B. schon seit 2002 für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Westfalen-Lippe. Eine besondere Vereinbarung wurde 2003 in der Kautschukindustrie West und Ost getroffen: Hier vereinbarten die Tarifparteien, dass Unternehmen, die in den Jahren 2003 bis 2006 zusätzliche Aus-

bildungsplätze schaffen, pro Platz 10.000 Euro erhalten. Der Arbeitsgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e. V. stellte hierfür insgesamt 1 Mio. Euro zur Verfügung.

Das zweite Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, d. h. Verbesserung oder Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, war Inhalt von insgesamt 97 Vereinbarungen. Einen Überblick über diese Regelungen gibt **Schaubild 7**. Danach enthielten die meisten Regelungen eine konkrete Festlegung, in welcher Form die Übernahme erfolgen sollte. Lediglich vier Vereinbarungen sahen dabei die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. So verständigten sich z. B. die Tarifparteien bei der Volkswagen AG bereits seit 1995 darauf, Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich in ein Arbeitverhältnis zu übernehmen, wobei die Ausgebildeten über eine kontinuierlich ansteigende Teilzeittätigkeit an ein Vollzeitarbeitsverhältnis herangeführt werden. In der weit überwiegenden Zahl der tariflichen Regelungen wurde jedoch nur eine zeitlich befristete Übernahme vereinbart, und zwar in den meisten Fällen für mindestens zwölf Monate. Dies traf unter anderem für eine Reihe großer Tarifbereiche zu, wie z. B. die Metall- und Elektroindustrie, die Druckindustrie und das Bankgewerbe, jeweils West und Ost. In den übrigen Tarifbereichen sollten die Auszubildenden laut den Vereinbarungen für mindestens sechs Monate übernommen

Schaubild 7: Vereinbarungen zu Ziel 2 „Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen“ nach Regelungsinhalten in 2004



werden, so z. B. im Versicherungsgewerbe West und Ost. In zwei Vereinbarungen war für die befristete Übernahme keine bestimmte Dauer festgelegt.

Die meisten Übernahmeregelungen waren für die Unternehmen jedoch nicht in jedem Fall zwingend verpflichtend. Sehr häufig waren Ausnahmemöglichkeiten von der Übernahmepflicht formuliert, zu einem kleineren Teil handelte es sich bei den betreffenden Vereinbarungen auch lediglich um Appelle, sich um eine entsprechende Übernahme zu bemühen (z. B. im Bankgewerbe). Die Einschränkung der Übernahmeverpflichtung bestand oft darin, dass die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen mussten, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/ oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten (z. B. in der Metall- und Elektroindustrie, Druckindustrie). In einigen Tarifbereichen war die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (z. B. bei der Deutschen Telekom AG). Selten wurde eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße gefordert, z. B. im Schlosser- und Schmiedehandwerk des Saarlandes für Betriebe ab zehn Beschäftigten. In mehreren Tarifbereichen gab es sonstige Beschränkungen der Übernahmepflicht, z. B. keine Übernahme bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z. B. bei der Volkswagen AG).

In zwölf Tarifbereichen wurden keine konkreten Übernahmevereinbarungen, sondern ausschließlich andere Regelungen zur Übernahmeförderung getroffen. Die größte Bedeutung hatte dabei die finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Eingangslöhne bzw. -gehälter, die zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen motivieren sollten. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden fehlte in diesen Regelungen. So wurde beispielsweise in der Chemischen Industrie West und Ost im Jahr 2004 die Regelung über abgesenkte Tarifsätze für Neueinstellungen verlängert. Ferner gab es Tarifbereiche mit anderen Übernahmevereinbarungen, unter anderem die Aufforderung zu einer größeren Übernahmebereitschaft. So appellierten z. B. die Tarifparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie West an die Unternehmen, „Ausgebildete nach erfolgreicher Prüfung möglichst zu übernehmen“.

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“ erklärt. Dies bedeutet eine klare Priorität für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Betriebe wurden damit aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechneten, alle Auszubildenden übernehmen zu können. Von den insgesamt 38 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, enthielten zwölf die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1,3 Mio. Beschäftigte). Die Formulierung eines entsprechenden Grundsatzes findet sich z. B. in den Vereinbarungen der Chemischen Industrie, der Druckindustrie und des Bankgewerbes.

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu erleichtern, wurde in knapp einem Drittel der Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung eine generelle finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vereinbart. Von den insgesamt 128 Regelungen beinhalteten 30 Regelungen eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen (Geltungsbereich: 1,9 Mio. Beschäftigte).[54] Diese wurden dabei in den meisten Fällen erst mit einer zeitlichen Verzögerung (von drei Monaten oder mehr) erhöht und in einigen Fällen auch „eingefroren“ oder sogar gekürzt. So wurden z. B. in der Chemischen Industrie West die Ausbildungsvergütungen im Jahr 2004 nicht erhöht. Bei der BA und der Technikerkrankenkasse wurden die Vergütungen für die Auszubildenden, die ab 2004 die Ausbildung begonnen haben, abgesenkt. Elf Regelungen sahen eine Entlastung beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen vor (0,7 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegstarife wurden meist entweder auf 95 % oder 90 % des normalen tariflichen Entgelts im ersten und manchmal auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert. Zum Beispiel erhielten die Berufsanfänger und -anfängerinnen in der Chemischen Industrie West und Ost im ersten Jahr 95 % des Entgeltsatzes.

Für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad von entscheidender Bedeutung. Das Spektrum reicht hierbei von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Die 69 Regelungen zum ersten Ziel, d. h. Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, lassen sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit unterscheiden: In 20 Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur Steigerung bzw. Sicherung der Ausbildungsplätze getroffen (Geltungsbereich: 1,1 Mio. Beschäftigte). Zehn Vereinbarungen beinhalteten Tarifzusagen der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). In sechs Tarifbereichen gab es Absichtserklärungen der Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,7 Mio. Beschäftigte). Bei 27 Vereinbarungen handelte es lediglich um Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen, Ausbildungsplätze zu erhalten bzw. zusätzlich zu schaffen

[54] Ohne die Regelungen, bei denen die Kürzung der Ausbildungsvergütungen nur unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung des Betriebs möglich war.

(Geltungsbereich: 3,8 Mio. Beschäftigte). Sechs Regelungen sollten nur indirekt zu einer Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten beitragen, z. B. indem sie Betriebsvereinbarungen zur finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe ermöglichten (Geltungsbereich: 0,2 Mio. Beschäftigte).

Die 97 Vereinbarungen zum zweiten Ziel, d. h. Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme, verteilten sich im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad wie folgt: In 53 Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme der Auszubildenden getroffen (Geltungsbereich: 4,3 Mio. Beschäftigte), in sieben Fällen gab es entsprechende Tarifzusagen der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,1 Mio. Beschäftigte). In elf Tarifbereichen wurden von den Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen abgegeben (Geltungsbereich: 0,2 Mio. Beschäftigte). In 18 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen, die Auszubildenden zu übernehmen (Geltungsbereich: 3,3 Mio. Beschäftigte). Acht Regelungen sollten nur indirekt die Übernahme sichern bzw. verbessern, und zwar meist durch eine finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Einstiegsentgelte (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte).

Insgesamt ist festzustellen, dass die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung – insbesondere zum ersten Ziel Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazität – oft nur einen relativ geringen Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgrad aufweisen. Sie haben in vielen Fällen den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen und begründen keine rechtlich einklagbaren Ansprüche, wie dies z. B. bei Entgelt- oder Manteltarifverträgen der Fall ist. Wichtige Einzelheiten zur inhaltlichen Präzisierung der Ausbildungsförderung und insbesondere zu Verfahrens- und Umsetzungsfragen sind häufig nicht geregelt.

Viele der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sind nicht an die relativ kurze Laufzeit der Vergütungstarifverträge gebunden, sondern gelten für einen längeren Zeitraum. Oft werden sie auch unverändert oder mit nur leichten Modifizierungen verlängert. Dies hat zur Folge, dass bei der tariflichen Ausbildungsförderung keine große Dynamik festzustellen ist. Im Jahr 2004 war gegenüber 2003 nochmals eine leichte Zunahme der Vereinbarungen – von 121 auf 128 Regelungen – zu verzeichnen.[55] Dabei gewann das erste Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ etwas an Bedeutung. Für diesen Regelungsbereich ist auch eine leichte Tendenz zu einem höheren Verbindlichkeitsgrad zu verzeichnen.

[55] Die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung ist allerdings rückläufig, was auf geringere Beschäftigtenzahlen in sehr vielen Tarifbereichen zurückzuführen ist.

Substanziell neue Regelungen zur Ausbildungsförderung gab es im Jahr 2004 – im Gegensatz zu 2003 – nicht. Die in der Chemischen Industrie sowie der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen 2003 abgeschlossenen detaillierten und verbindlichen Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots, die als „Good-Practice-Beispiele“ bezeichnet werden können, galten im Jahr 2004 fort.[56] Die für 2003 in der Metallindustrie Niedersachen vereinbarte finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch den Arbeitgeberverband, die Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen sollte, wurde für 2004 vorgesehen.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Bundesweit stehen im Berichtsjahr 95,2 Ausbildungsstellenangebote für 100 Nachfrager und Nachfragerinnen zur Verfügung. Damit ist die Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Diese nur geringfügige Veränderung verdeckt die Tatsache, dass mit 18 % in fast jeder fünften Arbeitsmarktregion mit ungünstigen Ausgangsverhältnissen eine Verbesserung der regionalen Ausbildungssituation im Vergleich zu 2004 herbeigeführt werden konnte (vgl. **Übersicht 10**). Allerdings konnten auch 11 % ihren ausgeglichenen Stand aus dem Vorjahr nicht halten und in 5 % der Fälle trat trotz ungünstiger Ausgangssituation nochmals eine Verschlechterung ein. Im folgenden Regionalvergleich wird auf die wichtigsten Unterschiede zwischen Regionen mit einem durchschnittlichen, rechnerisch ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt und mit relativ ungünstigen Ausbildungssituationen eingegangen.

Regionen mit ausgeglichener Ausbildungssituation

Im Durchschnitt wird in diesen Arbeitsagenturbezirken, wobei sich in Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein die höchsten Anteile dieser ausgeglichenen Ausbildungsstellenmärkte finden, exakt der rechnerische Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erreicht (vgl. **Tabelle 15**). Damit stehen 100 Jugendlichen in der Summe etwa fünf Lehrstellen mehr als im Bundesdurchschnitt zur Verfügung. Der Zuwachs der Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Vorjahr beträgt im Schnitt 0,9 Prozentpunkte und liegt damit zumindest etwas über dem insgesamt niedrigen Zuwachs in Deutschland. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass im Berichtsjahr in diesen Arbeitsagenturen die Ausbildungsnachfrage mit 4,9 % stärker zurückging als das Ausbildungsangebot (4,0 %). Insgesamt reduzierte sich die Zahl an Neuabschlüssen in diesen Arbeitsagenturen im Schnitt um 4,1 % bzw. um 9.000 Neuverträge.

[56] Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 62 f.

Übersicht 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäfigungs- und Arbeitsmarkt-situation und -entwicklung 2005

Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung	Ausbildungsstellensituation			
	aus-geglichen	un-günstig	sehr ungünstig	insgesamt
Arbeitsamtsbezirke				
Ausbildungssituation 2004				
ausgeglichen	44	18	1	63
ungünstig	18	39	9	66
sehr ungünstig		14	33	47
insgesamt	62	71	43	176
Ausbildungsstellenmarkt				
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	212.926	211.407	125.847	550.180
Veränderung gegenüber 2004	-4,1	-3,6	-4,4	-4,0
Angebots-Nachfrage-Relation 2004	99,0	95,4	88,3	95,0
Angebots-Nachfrage-Relation 2005	100,0	95,3	87,9	95,2
Veränderung ANR gegenüber 2004 (in Prozentpunkten)	0,9	-0,1	-0,4	0,2
Bildungsangebot				
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/-innen	95,7	85,2	76,0	86,8
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/-innen/Aufrechterhalter/-innen	89,3	78,7	69,9	80,4
betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger/-innen	60,5	54,2	45,0	54,1
unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber/-innen	99,0	29,4	10,1	30,9
Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsbereichen				
Industrie und Handel	99,7	95,3	87,4	95,0
Handwerk	100,2	95,1	87,8	95,2
Öffentlicher Dienst	100,4	98,1	95,1	98,2
Landwirtschaft	99,9	95,7	90,7	95,8
Freie Berufe	100,6	95,0	88,1	95,7
Hauswirtschaft	101,9	97,8	93,1	97,9
Seeschifffahrt	97,1	97,4	97,5	97,4
Bildungsnachfrage				
Veränderung der Gesamtnachfrage gegenüber 2004	-4,9	-3,6	-4,2	-4,2
Veränderung Bewerber/-innen gegenüber 2004	1,1	0,4	0,5	0,7
Veränderung Schulabgänger/-innen gegenüber 2004	1,1	-0,2	-0,1	0,3
Schulabgänger mit Hauptschulreife pro 100 Schulabgänger/-innen	27,1	24,9	22,4	25,1
Schulabgänger/-innen mit (Fach)Hochschulreife pro 100 Schulabgänger/-innen	24,2	24,3	26,7	24,9
gemeldete Bewerber/-innen pro 100 Schulabgänger/-innen	69,1	82,7	84,1	78,1
unvermittelte Bewerber/-innen pro 100 Schulabgänger/-innen	1,8	4,2	8,0	4,3
Einmündung Bewerber/-innen in Berufsfachschule pro 100 Bewerber/-innen	6,1	5,1	5,6	5,6
Einmündung Bewerber/-innen in Berufsvorbereitung pro 100 Bewerber/-innen	5,6	4,1	3,6	4,5
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung				
Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2004	24,3	23,8	23,0	23,8
Veränderung gegenüber 1999 (in Prozentpunkten)	0,5	0,1	0,0	0,2
Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte 200	6,2	6,6	6,6	6,4
Veränderung gegenüber 1999 (in Prozentpunkten)	0,1	0,1	0,1	0,1
Beschäftigungssystem/Fachkräftebedarf [1])				
Veränderung des Bestands zwischen 1999 und 2004				
Auszubildende	-0,2	-4,5	-6,6	-3,4
Beschäftigte (ohne Auszubildende)	-2,4	-5,9	-8,3	-5,1
ungelernte Arbeiter	-6,3	-8,7	-11,9	-8,5
Facharbeiter/-innen	-14,8	-16,9	-20,4	-17,0
Fachangestellte	-0,9	-4,6	-6,6	-3,5
Teilzeitkräfte (unter 18 Stunden)	29,7	29,7	33,3	30,4
Beschäftigte mit Hauptschul-/mittlerer Reife	-2,5	-4,8	-7,3	-4,5
Beschäftigte mit Hochschulreife	17,4	12,7	10,7	14,3
Beschäftigte in kleinen mittelständischen Betriebe	-4,2	-8,4	-10,8	-7,4
Beschäftigte in großen mittelständischen Betriebe	-0,5	-3,5	-4,9	-2,7

noch Übersicht 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäfigungs- und Arbeitsmarktsituation und -entwicklung 2005

Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung	Ausbildungsstellensituation			
	ausgeglichen	ungünstig	sehr ungünstig	insgesamt
Beschäftigte in Großbetrieben	-2,4	-6,3	-11,5	-5,8
Beschäftigte im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	-10,1	-13,7	-18,2	-13,3
Beschäftigte im tertiären Sektor	2,2	-0,8	-1,9	0,1
Arbeitsmarkt				
Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	6,7	9,3	11,0	8,7
Veränderung gegenüber 2004	2,8	3,9	3,9	3,4
Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre	11,9	15,3	18,0	14,7
Veränderung gegenüber 2004	1,9	2,1	0,2	1,5

[1]) Berechnungen ohne Auszubildende.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit.

Ausbildungsangebot

Trotz deutlicher Rückgänge im Ausbildungsplatzangebot ist für diese Arbeitsmarktregionen das relativ umfangreiche Angebot an rein betrieblichen Ausbildungsstellen charakteristisch. Mit einer betrieblichen Angebots-Nachfrage-Relation von 95,7 kann fast jeder Nachfragende rein rechnerisch damit rechnen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dementsprechend niedrig fällt der Anteil außerbetrieblicher Lehrstellen aus. Werden zusätzlich die Bewerber und Bewerberinnen mit berücksichtigt, die im Berichtsjahr keine Lehrstelle bekommen haben, ihren Wunsch nach einer Lehrstelle dennoch aufrecht erhalten, dann sinkt das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen allerdings auf 89,3 pro 100 Nachfrager, liegt damit aber noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 80,4. Wie im Vorjahr auch liegen alle Ausbildungsbereiche 2005 nur knapp am rechnerischen Ausgleich (vgl. **Übersicht 10**). Positiv zu vermerken ist allerdings der Trend im Ausbildungsangebot im IHK-Bereich. Hier hat sich im Vergleich zum Vorjahr mit 1,2 Prozentpunkten der höchste Zuwachs ergeben, diese konnte Reduktionen im Handwerk (-7,2%) und bei den Freien Berufen (-6,0%) aber nicht kompensieren[57].

Ausbildungsnachfrage

Trotz der leicht steigenden Zahlen bei den Schulabgängern und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen um 1,1% und bei den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen um 1,1% ist die Gesamtnachfrage mit 4,9% gefallen. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsmarktregionen stand am Ende des Vermittlungsjahres fast jedem der 6.300 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen zumindest eine unbesetzte Ausbildungsstelle zur Verfügung. Aufgrund des ausreichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen werden in diesen Arbeitsagenturbezirken mit 4,3% kaum außerbetriebliche Lehrstellen angeboten. Im Vergleich zu anderen, deutlich ungünstigeren Ausbildungsstellenmärkten ist der Übergang von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen in eine berufsfachschulische Ausbildung mit 6,1% am höchsten. Ebenso erwähnenswert ist der mit 27,1% deutlich höhere Anteil an Schulabgängern und -abgängerinnen mit Hauptschulreife, die offensichtlich aufgrund der regional ausgeglichenen Ausbildungssituation verstärkt nach einer betrieblichen Lehrstelle suchen.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Einer der Hauptgründe für die günstige regionale Ausbildungssituation ist die überdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen. Im Schnitt bildet hier mit 24,3% knapp jeder vierte Betrieb aus, in einer Reihe von Arbeitsamtsbezirken fast jedes dritte Unternehmen. Auch wenn sich insgesamt 1.700 Unternehmen weniger an Ausbildung beteiligen, ist gegenüber 1999 die Ausbildungsbetriebsquote um 0,5 Prozentpunkte gestiegen. Erwähnenswert ist die – verglichen mit dem Bundesdurchschnitt (6,4%) – niedrigere Ausbildungsquote in Höhe von 6,2%. Ein zentraler Grund ist der geringe Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in diesen Arbeitsamtsregionen. Dies führt im Vergleich zu den anderen Arbeitsamtsbezirken zu einer Unterschätzung der Ausbildungsbeteiligung.[58]

Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Ausschlaggebend für die Beteiligung von Betrieben und Unternehmen an der Ausbildung ist grundsätzlich der jeweilige Fachkräftebedarf. Zwar ist der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten[59] zwischen 1999 und 2004 mit 2,4% bzw. 246.000 Personen auch in diesen Arbeitsmarktregionen zurückgegangen. Der Rückgang fällt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (-5,1%) aber deutlich niedriger aus und hatte offensichtlich wenig Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, da die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden im untersuchten Zeitraum lediglich um 0,2% bzw. 1.100 Jugendliche gefallen ist. Dies ist umso erstaunlicher, da gerade im Facharbeiterbereich 14,8% weniger Beschäftigte zu verzeichnen sind. Auch scheinen – anders als in den Regionen mit sehr ungünstigen Ausbildungsstellenmärkten – die steigenden Beschäftigtenzahlen von Teilzeitkräften mit unter 18 Wochenstunden (+29,7%) keine direkten negativen Auswirkungen auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben zu haben. Mit einer der Gründe für den relativ unveränderten Auszubildendenbestand wird der unterdurchschnittliche Abbau von Arbeitsplätzen in größeren mittelständischen Unternehmen und in Großbetrieben sein. Während bundesweit Mittelstands- und Großbetriebe 2,7% bzw. 5,8% ihrer Beschäftigten abgebaut haben, liegen diese Werte in den untersuchten Arbeitsmarktregionen bei 0,5% bzw. 2,4%. Auch Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigte haben lediglich einen Beschäftigungsrückgang von 4,2% zu verzeichnen. Bundesweit betrug der Rückgang 7,4%. Weiterhin scheint wichtig zu sein, dass bei einem kontinuierlichen, über alle Arbeitsmarktregionen hinweg verlaufenden Beschäftigungsrückgang im verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor durch den Dienst-

[57] Hierbei ist aber zu beachten, dass in einigen Ländern die Zuständigkeiten für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst (OED) und Hauswirtschaft (HWI) auf die Industrie- und Handelskammern übertragen wurden (HWI = Schleswig-Holstein, Hessen und OED = Hessen, Mecklenburg-Vorpommern).

[58] In der Beschäftigtenstatistik sind Auszubildende auf einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatz nicht getrennt ausgewiesen. Aus der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Bestand an außerbetrieblichen Lehrstellen können allerdings diese Anteile berechnet werden.

[59] Die folgenden Auswertungen zur Beschäftigtenstatistik beziehen sich nur auf Beschäftigte ohne Auszubildende.

leistungssektor ein tendenzieller Ausgleich in der Beschäftigung geschaffen wird. Zwar ist in diesen Arbeitsmarktregionen der Beschäftigtenbestand im verarbeitenden Gewerbe (einschl. Baugewerbe) um 10,1% gesunken, parallel aber im Dienstleistungssektor um 2,2% gestiegen. Erwähnenswert bleibt in diesem Zusammenhang auch, dass bei den Betrieben in diesen Arbeitsmarktregionen mit 17,4% ein zunehmender Bedarf an Beschäftigen mit Hochschulreife besteht, mit einer offensichtlich stabilisierenden Folgewirkung auf den Bestand an Auszubildenden unter den Beschäftigten. Dies ist allerdings insofern zu differenzieren, als Betriebe aus diesen Arbeitsmarktregionen seit 1999 immer weniger Jugendliche mit Hauptschul- oder Realschulabschluss (-9,7%) aufnehmen, dafür aber mehr Abiturienten als Auszubildende einstellen (+3,3%).

Wirtschaftsstrukturelle und konjunkturelle Einflüsse

Insgesamt zeigt sich, dass bei einem sich allmählich vollziehenden Strukturwandel der Wirtschaft, wahrscheinlich gestützt durch eine überwiegend positive konjunkturelle Entwicklung, negative Effekte auf den Ausbildungsstellenmarkt aufgefangen werden können. Diese Arbeitsamtsregionen bewältigen den wirtschaftsstrukturellen Wandel seit 1999, der sich in einem anteiligen Beschäftigungsrückgang im verarbeitenden Gewerbe in Höhe von 1,0 Prozentpunkten (-165.000 Beschäftigte) und im Baugewerbe in Höhe von 1,7 Prozentpunkten (-189.000 Beschäftigte) zeigt, indem der Anteil neuer Beschäftigungsfelder im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (+0,2 Prozentpunkte), im Grundstücks- und Wohnungswesen (+1,7 Prozentpunkte), im Bereich Erziehung und Unterricht (+0,3 Prozentpunkte), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (+1,1 Prozentpunkte) ausgebaut wird. Zusammen erbringen diese ausgewählten Dienstleistungsbereiche einen Gesamtzuwachs von 256.000 neuen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Arbeitsmarkt

Aufgrund der offensichtlich noch relativ günstigen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation liegt die Arbeitslosenquote bei den unter 20-jährigen Jugendlichen bei 6,7%[60], bei den 20- bis 24-Jährigen bei 11,9% und damit deutlich unter den Durchschnittswerten im Bundesgebiet (8,7% bzw. 14,7%). Allerdings werden auch hier Höchstwerte von bis zu 29,3% unter den älteren Jugendlichen erreicht, bei den jüngeren Arbeitslosen in Höhe von 18,5%. Allerdings haben sich im Vorjahresvergleich deutliche Verschlechterungen bei den Arbeitslosenquoten und somit in den Arbeitsmarktchancen für die Jugendlichen ergeben.

[60] Dies ist auch auf den hohen Einsatz der aktiven Arbeitsförderungsleistungen nach dem SGB III zurückzuführen.

Regionen mit sehr ungünstiger Ausbildungssituation

Ausbildungsstellenmarkt

In Arbeitsagenturbezirken mit einer im Berichtsjahr sehr ungünstigen Ausgangssituation kommen auf 100 Nachfrager unverändert 87,9 Ausbildungsstellen (vgl. **Übersicht 10** und **Tabelle 15**). Gehörten im Jahr 2004 noch 47 bzw. 27% aller Arbeitsamtsbezirke zu dieser Gruppe, so ist deren Zahl im Berichtsjahr auf 43 bzw. 24% leicht gefallen. Neben Berlin und Brandenburg weisen Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen die höchsten Anteile an diesen Ausbildungsregionen auf. Im Vergleich zu 2004 konnten im Berichtsjahr 4,4% weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Der Bundesdurchschnitt beträgt 4,0%.

Ausbildungsangebot

In diesen Regionen ist vor allem das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen äußerst gering ausgefallen: Für 100 Nachfrager und Nachfragerinnen stehen nur etwa 76 betriebliche Lehrstellen zur Verfügung, 11 Lehrstellenangebote weniger als im Bundesdurchschnitt (vgl. **Übersicht 10**).

Dementsprechend hoch ist der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen, die zur Zusatzversorgung der Jugendlichen angeboten werden müssen. Würde man bei der Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation zusätzlich die Jugendlichen mit berücksichtigen, die ihren Ausbildungswunsch trotz fehlendem Lehrvertrag aufrecht erhalten wollen, dann stünden insgesamt sogar nur 70 betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung. Gemessen an der Versorgung der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen sinkt der Anteil betrieblicher Lehrstellen auf 45 pro 100 Schulabsolventen und -absolventinnen.

Ausbildungsnachfrage

Trotz – wenn auch unterdurchschnittlich – gestiegener Schulabgänger- und Bewerberzahlen hat im Berichtsjahr die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen mit 4,2% überproportional abgenommen. Hier konnte die Abnahme des Gesamtangebots um 4,6% bzw. der Rückgang der Vertragszahlen um 4,4% zu keinem Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt führen. Auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen kommen nur etwa 10 unbesetzte Ausbildungsstellen. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Vergleichszahl 31, in günstigen Ausbildungsregionen 99.

Der Anteil der bei den Arbeitgebern registrierten Bewerber an den Schulabgängern liegt – bei einem Bundesdurchschnitt von 78,1% – mit 84,1% vergleichsweise hoch. Dies liegt zum einen daran, dass in einem beträchtlichem Umfang so genannter Altbewerber weiterhin als Bewerber auftreten, aufgrund der ungünstigen Ausgangssituation die Arbeitsagentur bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle öfters eingeschaltet wird (und damit eine Registrie-

rung als Nachfragende erfolgt) und in diesen Regionen nur bedingt alternative Möglichkeiten zur betrieblichen Berufsausbildung vorliegen. Die Anteile an Einmündungen von Bewerbern und Bewerberinnen in berufsvorbereitende Maßnahmen liegen mit 3,6 % anders als im Vorjahr etwas unter dem Durchschnitt von 4,5 %.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Eine wichtige Rahmenbedingung für die prinzipiell schwierige Ausgangssituation in diesen Regionen ist eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung. Nur gut jeder fünfte Betrieb (23,0 %) ist hier bereit, Jugendliche als Auszubildende aufzunehmen. Trotz der im Schnitt schon ungünstigen Ausgangssituation ist im Vergleich zu 1999 der Bestand an ausbildenden Unternehmen nochmals um 6,5 % zurückgegangen, dies sind insgesamt 7.600 Ausbildungsbetriebe weniger. Dennoch liegt die Ausbildungsquote über dem Bundesdurchschnitt: Von 100 Beschäftigten sind 6,6 % Jugendliche mit einem Ausbildungsvertrag.

Entwicklung des Fachkräftebedarfs

In den untersuchten Arbeitsmarktregionen geht die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden seit 1999 mit 6,6 % bzw. 28.000 Jugendlichen parallel zum Beschäftigungsrückgang (8,3 % bzw. 499.000 Personen) zurück. Betroffen von diesem rückläufigen Fachkräftebedarf ist neben den Jugendlichen vor allem die Gruppe der Facharbeiter und Facharbeiterinnen, deren Zahl im untersuchten Zeitraum um 277.000 bzw. 20,4 % abgenommen hat. Auch bei den ungelernten Fachkräften und den Fachangestellten ist dieser rückläufige Trend zu beobachten. In der Folge reduziert sich der Bestand an Arbeitskräften mit Hauptschulabschluss oder Mittlerer Reife um 7,3 % bzw. 330.000 Beschäftigte. Lediglich Beschäftigte mit Hochschulreife konnten einen Zuwachs in Höhe von 10,7 % bzw. 84.000 Arbeitnehmern erreichen. Dies trifft im übrigen auch auf Teilzeitkräfte zu, deren Zahl sich seit 1999 deutlich erhöht hat. Vor allem Fachkräfte, die auf eine Wochenstundenzahl von weniger als 18 kommen oder die als geringfügig Beschäftigte eingestellt worden sind, erreichen einen Zuwachs um 33,3 %. Besonders deutlich ist mit 11,5 % der zurückgehende Fachkräftebedarf in Großunternehmen und mit 4,9 % in mittelständischen Betrieben seit 1999 zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt ist hier jeweils nur etwa die Hälfte an prozentualen Rückgängen festzustellen. In diesen Wirtschaftsregionen sind – ganz im Gegensatz zu den Arbeitsagenturbezirken mit einer ausgeglichen Ausbildungsstellensituation – allerdings auch bei den kleinen mittelständischen Betrieben und bei den Kleinstbetrieben mit unter 10 Beschäftigten deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen. Während sich im Dienstleistungssektor der allgemeine Rückgang in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit 1,9 % noch im Rahmen hält, verliert das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe mit 18,2 % einen großen Teil seiner Beschäftigten. Was den auch in diesen Arbeitsmarktregionen vorhandenen zunehmenden Qualifikationsbedarf der Betriebe anbelangt, so profitieren Jugendliche – im Gegensatz zur Vergleichsgruppe – keineswegs von dem gestiegenen Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten. Hier hat sich nicht nur der Bestand an Auszubildenden mit Hauptschul- oder Realschulabschluss um 13,7 % verringert, auch die Entwicklung bei Auszubildenden mit Abitur verläuft mit 1,9 % weniger deutlich ausgeprägt.

Wirtschaftsstrukturelle und konjunkturelle Einflüsse

In diesen Wirtschaftsregionen haben der Strukturwandel der Wirtschaft sowie spezielle konjunkturelle Entwicklungen eine deutlich negativere Rolle gespielt als in den Vergleichsgruppen. Auch hier ist Ausgangspunkt, dass der Bausektor infolge des starken Beschäftigungsabbaus um 3,0 Prozentpunkte seinen Anteil an der Beschäftigung – genauso wie das verarbeitende Gewerbe – deutlich reduzierte und seine Ausbildungsbeteiligung stark eingeschränkt hat. Damit ist in diesen Arbeitsmarktregionen im Vergleich zu 1999 ein Arbeitsplatzabbau im Bausektor in Höhe von insgesamt 209.000 Stellen und im verarbeitenden Gewerbe in Höhe von 165.000 Arbeitsplätzen vorhanden. Hinzu kommt zum einen, dass der Dienstleistungssektor diesen Rückgang in keiner Weise ausgleichen konnte, da offensichtlich hier gesonderte Konjunkturprobleme vorlagen. Lediglich 100.000 neue Beschäftigungsmöglichkeiten wurden in diesem Zusammenhang im Bereich Wohnungswirtschaft und Gesundheits- und Sozialwesen geschaffen. Zum anderen wurden im Zeitraum zwischen 1999 und 2004 in den anderen Dienstleistungsbereichen insgesamt 173.000 Arbeitsplätze abgebaut.

Arbeitsmarkt

Auch die regionale Arbeitsmarktsituation spielt eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Ausbildungssituation. Mit 11,0 % erreicht die durchschnittliche Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre den höchsten Stand unter allen Regionen, im Bundesdurchschnitt liegt dieser Wert bei 8,7 %, der negative Spitzenwert beträgt hier 22,5 %. Auch die Arbeitslosenquoten unter den 20- bis 24-jährigen Jugendlichen liegen mit 18,0 % bei einem überdurchschnittlich hohen Wert. Hier sind 35,4 % der Rekordwert. Bundesweit liegt die Jugendarbeitslosenquote in dieser Gruppe lediglich bei 14,7 %. Vor allem in der jüngeren Alterskohorte hat sich die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert: Während bei den jüngeren Arbeitslosen ein um 3,9 Prozentpunkte höherer Wert

zu verzeichnen ist, liegt dieser bei den älteren Jugendlichen auf dem Vorjahresniveau.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik der Arbeitsagenturen nicht in eine anerkannte Ausbildung einmünden

2005 ließen sich bei der BA 740.700 Jugendliche als Ausbildungsplatzbewerber registrieren. Von ihnen traten 360.400 eine Berufsausbildungsstelle an [61] und 40.100 waren am Ende des Geschäftsjahres noch nicht vermittelt.

340.200 der bei der BA gemeldeten Bewerber schlugen eine Alternative zu einer Lehre ein (z. B. erneuter Schulbesuch, berufsvorbereitende Maßnahme, Suche einer Arbeitstelle, Arbeit, Jobben, Bundeswehr/Zivildienst, freiwilliges soziales Jahr).[62] Von 1992 bis 2005 ist der Anteil der Bewerber, die nicht in eine Berufsausbildungsstelle einmünden, aber auch nicht am Ende des Geschäftsjahres zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zählen, stark gewachsen. Er stieg von 34,8 % auf 45,9 %. Parallel zu dieser Entwicklung sank der Anteil der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen, die eine Berufsausbildung begannen, von 62,8 % auf 48,7 %. (vgl. **Übersicht 11**). Dieser Anteil der Ausbildungsbeginner bezieht sich auf die Gesamtzahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die Geschäftsstatistik der BA nicht das gesamte Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt widerspiegelt.

Unter den Alternativverbleiben gewannen seit Anfang der 90er-Jahre insbesondere die Einmündungsformen „erneuter Schulbesuch“ (von 13,4 % auf 17,8 %), „berufsvorbereitende Maßnahme“ (von 1,2 % auf 5,5 %) und „Suche nach/Aufnahme einer Arbeitsstelle“ (von 4,3 % auf 11,1 %) an Gewicht. Die geringere Relevanz der sonstigen Verbleibe hängt vor allem mit einem stark gesunkenen Anteil von Bewerbern zusammen, die nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben.

Alternativ verbliebene Bewerber 2005 differenziert nach Verbleibsform

Von den 340.200 Bewerbern und Bewerberinnen, die mit Kenntnis der BA eine Alternative zu einer Lehre begannen, mündeten 132.100 (38,8 %) in eine Schule ein. Darunter befanden sich 45.900, die wieder eine allgemein bildende Schule besuchten. 41.300 setzten ihre Bildungslaufbahn in einer Berufsfachschule fort, 13.200 in einer Hochschule, 12.000 im Rahmen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres und 19.700 in einer sonstigen berufsbildenden Schule (vgl. **Übersicht 12**).

Neben dem Besuch einer Schule dominierte als zweithäufigste Verbleibsform die Suche nach/Aufnahme einer Erwerbsarbeit. Knapp jeder vierte (24,3 %) bzw. 82.600 der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen entschlossen sich dazu. Weitere 31.000 bzw. 12,0 % mündeten in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein, darunter auch 7.800 Bewerber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) begannen. Insgesamt 27.700 (8,1 %) traten ihren Wehr- oder Zivildienst an, starteten ein freiwilliges soziales Jahr, zogen fort, kehrten (bei Migrationshintergrund) in die Heimat zurück oder verblieben in ihrem bisherigen Ausbildungsverhältnis. 38.700 (11,4 %) wurden in der Kategorie „sonstiger Verbleib“ erfasst, und von 18.200 (5,3 %) war nicht bekannt, was sie im Anschluss an einen Vermittlungsvorschlag begonnen hatten.

Alternativ verbliebene Bewerber und Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten

Von den insgesamt 340.200 Bewerbern, die eine Alternative zu einer Berufsausbildung einschlugen, wünschten 47.200 bzw. jeder siebte (13,9 %) weiterhin in eine Lehrstelle vermittelt zu werden. **Übersicht 12** zeigt, dass der Anteil dieser Jugendlichen, in Abhängigkeit von der Region und von der spezifischen Verbleibsform variiert. Die Quote fiel in den alten Ländern deutlich höher aus (15,6 %) als in den neuen Ländern und Berlin (7,5 %). Die Differenzen zwischen Ost und West sind nur partiell auf unterschiedliche Verbleibe in den beiden Teilregionen Deutschlands zurückzuführen. Dies zeigt der Vergleich der Anteile derjenigen Jugendlichen, die an einer „berufsvorbereitende Maßnahme“ teilnahmen. Während in den alten Ländern 42,0 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an solchen Maßnahmen weiter eine Vermittlung in eine Lehrstelle wünschen, sind es in den neuen Ländern nur 4,9 %. Bundesweit äußerten Teilnehmer in den neuen Ländern an berufsvorbereitenden Maßnahmen gleichwohl von allen Alternativverbleibern am häufigsten ihr Interesse an weiteren Vermittlungsbemühungen durch ihre Arbeitsagentur. Der Anteil liegt in dieser Gruppe insgesamt bei 38,2 %.[63]

[61] Da die Gesamtzahl aller Ausbildungsbeginner im Jahr 2005 rund 550.200 betrug, müssten rechnerisch 189.800 Jugendliche ihren Ausbildungsplatz angetreten haben, ohne sich bei den Agenturen für Arbeit registrieren zu lassen (189.800 = 550.200 abzüglich der 360.400 gemeldeten Lehrstellenbewerber, die mit Hilfe der Arbeitsagenturen eine Lehrstelle fanden). Solche Schätzungen stehen allerdings unter dem Vorbehalt , dass hierbei zwei Statistiken aufeinander bezogen werden, die unterschiedlichen Zwecken dienen und nicht völlig trennscharf sind.

[62] Zu den Alternativverbleibern werden auch 18.200 Bewerber gerechnet, die nach Vermittlungsvorschlag der BA unbekannt verblieben waren.

[63] Im Jahr 2004 hatte er allerdings noch 51,8 % betragen. Der recht beträchtliche Rückgang (um 13,6 Prozentpunkte) hat jedoch allein statistische Gründe. Denn seit 2005 werden die EQJ-Teilnehmer unter den Einmündern in eine berufsvorbereitende Maßnahme in der offiziellen Verbleibsstatistik der BA denjenigen zugerechnet, die in eine „Berufsausbildungsstelle“ einmünden. Dementsprechend werden sie standardmäßig weder denjenigen zugeordnet, die „alternativ“ verblieben sind noch darunter denjenigen, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten.

Übersicht 11: Verbleib der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und Bewerberinnen 1992 bis 2005 (absolut und in Prozent)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bundesgebiet														
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	340.139	340.901	356.058	366.255	377.896	404.324	416.383	419.858	399.891	385.524	347.569	338.524	363.558	360.383
Schulbesuch	72.753	84.657	100.216	113.261	124.489	134.616	136.024	134.212	133.973	136.593	134.761	139.848	135.684	132.074
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	6.672	7.080	8.382	10.650	14.399	12.288	20.771	21.300	23.193	27.359	34.281	31.765	34.330	40.975
Arbeitsstelle	23.273	26.339	33.804	36.452	40.276	44.348	47.245	51.014	59.059	63.687	67.729	73.079	76.872	82.579
Sonstiger Verbleib	85.981	92.986	108.897	118.495	121.274	129.449	140.468	146.899	130.590	104.172	103.670	101.340	81.581	84.562
Noch nicht vermittelt	12.975	17.759	18.970	24.962	38.458	47.399	35.675	29.365	23.642	20.462	23.383	35.015	44.084	40.115
Insgesamt	**541.793**	**569.722**	**626.327**	**670.075**	**716.792**	**772.424**	**796.566**	**802.648**	**770.348**	**737.797**	**711.393**	**719.571**	**736.109**	**740.688**
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	62,8	59,8	56,8	54,7	52,7	52,3	52,3	52,3	51,9	52,3	48,9	47,0	49,4	48,7
Schulbesuch	13,4	14,9	16,0	16,9	17,4	17,4	17,1	16,7	17,4	18,5	18,9	19,4	18,4	17,8
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	1,2	1,2	1,3	1,6	2,0	1,6	2,6	2,7	3,0	3,7	4,8	4,4	4,7	5,5
Arbeitsstelle	4,3	4,6	5,4	5,4	5,6	5,7	5,9	6,4	7,7	8,6	9,5	10,2	10,4	11,1
Sonstiger Verbleib	15,9	16,3	17,4	17,7	16,9	16,8	17,6	18,3	17,0	14,1	14,6	14,1	11,1	11,4
Noch nicht vermittelt	2,4	3,1	3,0	3,7	5,4	6,1	4,5	3,7	3,1	2,8	3,3	4,9	6,0	5,4
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Alte Länder (bis 1997 inkl. Berlin-West)														
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	241.399	237.610	235.238	240.770	250.289	265.103	270.866	267.496	257.579	248.399	220.741	214.725	239.561	240.566
Schulbesuch	54.882	64.322	76.006	81.555	91.598	100.453	99.643	98.392	99.356	102.140	101.541	107.665	104.635	104.472
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	3.978	5.177	7.556	9.420	12.858	11.456	17.594	19.290	20.221	23.365	29.706	27.665	29.801	36.811
Arbeitsstelle	21.082	23.615	29.601	31.648	33.891	36.189	35.465	36.898	43.772	48.736	51.479	55.615	57.516	62.491
Sonstiger Verbleib	70.354	78.577	89.367	95.594	94.765	100.999	106.895	112.009	96.262	74.410	74.590	74.019	61.776	64.519
Noch nicht vermittelt	11.756	14.841	17.456	19.396	24.637	32.190	22.297	18.517	14.214	11.962	13.180	22.267	29.319	28.946
Insgesamt	**403.451**	**424.142**	**455.224**	**478.383**	**508.038**	**546.390**	**552.760**	**552.602**	**531.404**	**509.012**	**491.237**	**501.956**	**522.608**	**537.805**
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	59,8	56,0	51,7	50,3	49,3	48,5	49,0	48,4	48,5	48,8	44,9	42,8	45,8	44,7
Schulbesuch	13,6	15,2	16,7	17,0	18,0	18,4	18,0	17,8	18,7	20,1	20,7	21,4	20,0	19,4
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	1,0	1,2	1,7	2,0	2,5	2,1	3,2	3,5	3,8	4,6	6,0	5,5	5,7	6,8
Arbeitsstelle	5,2	5,6	6,5	6,6	6,7	6,6	6,4	6,7	8,2	9,6	10,5	11,1	11,0	11,6
Sonstiger Verbleib	17,4	18,5	19,6	20,0	18,7	18,5	19,3	20,3	18,1	14,6	15,2	14,7	11,8	12,0
Noch nicht vermittelt	2,9	3,5	3,8	4,1	4,8	5,9	4,0	3,4	2,7	2,4	2,7	4,4	5,6	5,4
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Neue Länder (bis 1997 ohne Berlin-West)														
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	98.740	103.291	120.820	125.485	127.607	139.221	145.517	152.362	142.312	137.125	126.828	123.799	123.680	119.634
Schulbesuch	17.871	20.335	24.210	31.706	32.891	34.163	36.381	35.820	34.617	34.453	33.220	32.183	30.944	27.527
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	2.694	1.903	826	1.230	1.541	832	3.177	2.010	2.972	3.994	4.575	4.100	4.519	4.147
Arbeitsstelle	2.191	2.724	4.203	4.804	6.385	8.159	11.780	14.116	15.287	14.951	16.250	17.464	19.271	20.036
Sonstiger Verbleib	15.627	14.409	19.530	22.901	26.509	28.450	33.573	34.890	34.328	29.762	29.080	27.321	19.718	19.974
Noch nicht vermittelt	1.219	2.918	1.514	5.566	13.821	15.209	13.378	10.848	9.428	8.500	10.203	12.748	14.742	11.154
Insgesamt	**138.342**	**145.580**	**171.103**	**191.692**	**208.754**	**226.034**	**243.806**	**250.046**	**238.944**	**228.785**	**220.156**	**217.615**	**212.874**	**202.472**
Einmündung in Berufsausbildungsstelle	71,4	71,0	70,6	65,5	61,1	61,6	59,7	60,9	59,6	59,9	57,6	56,9	58,1	59,1
Schulbesuch	12,9	14,0	14,1	16,5	15,8	15,1	14,9	14,3	14,5	15,1	15,1	14,8	14,5	13,6
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (inkl. EQJ)	1,9	1,3	0,5	0,6	0,7	0,4	1,3	0,8	1,2	1,7	2,1	1,9	2,1	2,0
Arbeitsstelle	1,6	1,9	2,5	2,5	3,1	3,6	4,8	5,6	6,4	6,5	7,4	8,0	9,1	9,9
Sonstiger Verbleib	11,3	9,9	11,4	11,9	12,7	12,6	13,8	14,0	14,4	13,0	13,2	12,6	9,3	9,9
Noch nicht vermittelt	0,9	2,0	0,9	2,9	6,6	6,7	5,5	4,3	3,9	3,7	4,6	5,9	6,9	5,5
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 12: Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2005, die in eine Alternative zu einer Berufsausbildungsstelle einmündeten, nach Verbleib und regionaler Herkunft

	Insgesamt	Darunter:										
		Schulbesuch insgesamt (ohne BV-Maßnahme)	Darunter					Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme inklusive Einmündung in EQJ[1])	Arbeitsstelle	Bundeswehr, Zivildienst, freiw. soziales Jahr, Wegzug/Rückkehr in die Heimat, Verbleib im bisherigen Ausbildungsverhältnis	Nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben	Sonstige Erledigung
			Allgemein bildende Schule	Berufsgrundschuljahr	Berufsfachschule	Wissenschaftliche oder Fachhochschule	Sonstige berufsbildende Schule					
Zahl der Bewerber, die alternativ zu einer Lehre verblieben												
Alte Länder	268.293	104.472	32.325	8.277	36.856	9.858	17.156	36.811	62.491	20.546	14.512	29.461
Neue Länder und Berlin	71.684	27.527	13.504	3.725	4.398	3.336	2.564	4.147	20.036	7.144	3.634	9.196
Bundesgebiet	340.190	132.074	45.856	12.010	41.274	13.209	19.725	40.975	82.579	27.715	18.163	38.684
darunter:												
Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten												
Alte Länder	41.818	9.925	1.653	1.280	4.241	694	2.057	15.460	13.568	0	0	2.865
Neue Länder und Berlin	5.378	2.040	339	1.011	429	56	205	202	2.745	0	0	391
Bundesgebiet	47.228	11.976	1.993	2.295	4.672	752	2.264	15.669	16.324	0	0	3.259
Rechnerisch Anteil der Aufrechterhalter in %												
Alte Länder	15,6	9,5	5,1	15,5	11,5	7,0	12,0	42,0	21,7	0,0	0,0	9,7
Neue Länder und Berlin	7,5	7,4	2,5	27,1	9,8	1,7	8,0	4,9	13,7	0,0	0,0	4,3
Bundesgebiet	13,9	9,1	4,3	19,1	11,3	5,7	11,5	38,2	19,8	0,0	0,0	8,4

Wegen regional nicht zuordbarer Fälle stimmen die Summen der Angaben für West und Ost nicht mit den Angaben für das Bundesgebiet überein.

[1]) Einmünder in EQJ (Einstiegsqualifizierung): alte Länder: 6.926; neue Länder und Berlin: 879; Bundesgebiet: 7.808.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des BIBB.

Relativ oft sind alternativ verbliebene Bewerber mit weiterem Vermittlungswunsch auch unter denjenigen zu finden, die sich nach einer Erwerbsarbeit umschauten (19,8%) bzw. unter denjenigen, die das schulische Berufsgrundbildungsjahr absolvierten (19,1%). Unter den Bewerbern, die allgemein bildende Schulen besuchen, gibt es dagegen nur wenige (4,3%), die den Wunsch nach weiteren Vermittlungsbemühungen beibehalten.

Alternativ verbliebene Bewerber und Bewerberinnen, die weiterhin nach einer Lehrstelle suchen

Seit 1999 übersteigt die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen , die bei alternativem Verbleib weiter nach einer Lehrstelle suchen, den Umfang der noch nicht vermittelten Bewerber. Im Unterschied zu den noch nicht Vermittelten werden Alternativverbleiber, die weiterhin in eine Lehre vermittelt werden wollen, nicht zu den Ausbildungsplatznachfragern gezählt – auch wenn sie weiterhin in eine Ausbildungsstelle einmünden möchten.[64] Ihre Nichtberücksichtigung hat dazu geführt, dass sich die statistische Größe der offiziell ausgewiesenen Ausbildungsplatznachfrage (vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1) in den letzten Jahren zunehmend von der demographischen Entwicklung und von der tatsächlichen Ausbildungsneigung der Schulabgänger und -abgängerinnen entfernt hat.[65]

Bei erfolglosen Bewerbern, die noch nicht volljährig sind, ist am Ende des Vermittlungsjahres teilweise eine statistische Zuordnung zu den noch nicht vermittelten Bewerbern nicht möglich. Denn sofern sie der Pflicht zum regelmäßigen Besuch einer berufsbildenden Schule unterliegen (es existieren unterschiedliche Regelungen in den Ländern), werden sie statistisch unter dieser Verbleibsform subsumiert. Dies hat zur Folge, dass sie auch nicht mehr als erfolglose Ausbildungsplatznachfrager gelten.

Ursachen für den alternativen Verbleib: Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung

Bei den 47.200 alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen mit weiterem Vermittlungswunsch liegt es nahe, den Nichtbeginn einer Berufsausbildung mit erfolglosen Bewerbungen um eine Lehrstelle in Verbindung zu bringen. Zu den restlichen 293.000 Alternativverbleibern, die offiziell keine weiteren Vermittlungsbemühungen mehr wünschen, können aus der Berufsberatungsstatistik überhaupt keine Hinweise abgeleitet werden, warum sich die Jugendlichen zu etwas anderem als einer Lehre entschieden.

Informationen hierzu lassen sich jedoch über eine repräsentative Untersuchung bei Jugendlichen gewinnen, welche die BA und das Bundesinstitut für Berufsbildung im November/Dezember 2004 durchgeführt haben („BA/BIBB-Bewerberbefragung“). Alle rund 4.900 Untersuchungsteilnehmer waren im Vermittlungsjahr 2004 als Ausbildungsstellenbewerber bei den Arbeitsagenturen registriert. Die Ergebnisse der Befragung lassen sich auf diese Grundgesamtheit hochrechnen. Im Winter 2004 brachten demnach von den 330.500 alternativ verbliebenen Bewerbern des damaligen Jahres[66] 109.500 ihren Verbleib mit erfolglosen Bewerbungen in Verbindung. Zugleich gaben diese Personen an, sich jeweils mindestens 20-mal schriftlich um eine Lehrstelle beworben zu haben; der Durchschnitt lag bei 40 Bewerbungen.

Merkmale der Alternativverbleiber im Vergleich zu anderen Bewerbergruppen

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung erlaubt es, den Kreis der auf diese Weise definierten alternativ verbliebener Bewerber und Bewerberinnen, der trotz intensiver Bemühungen keine Lehrstelle fand und aus diesem Grund etwas anderes begann („latente Nachfrager“), über einen Vergleich mit anderen Bewerbergruppen näher zu charakterisieren. Unterschieden wurden hierbei insgesamt sechs verschiedene Gruppen (vgl. **Übersicht 13**):

- Hochgerechnet 232.700 Bewerber und Bewerberinnen, die offiziell in eine Berufsausbildungsstelle einmünden und selbst angeben, eine betriebliche Lehre zu absolvieren: Diese Bewerber verfügen im Vergleich zu den anderen Gruppen über bessere Schulnoten und Schulabschlüsse. Sie sind jünger und haben seltener bereits an Maßnahmen und schulischen Bildungsgängen teilgenommen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln. Wie dies auch für die anderen Bewerber gilt, die eine Berufsausbildung absolvieren, sind unter ihnen relativ selten Jugendliche mit Migrationshintergrund zu finden.
- 49.100 Bewerber und Bewerberinnen, die offiziell in eine Berufsausbildungsstelle einmünden und nach eigener Aussage eine außerbetriebliche Lehre begonnen haben: Sie haben häufiger als die anderen Bewerbergruppen keinen oder einen eher niedrigen Schulabschluss. Des

[64] Dies hat traditionelle Gründe, denn dieses Statistikmerkmal wurde lange Zeit nicht von der Arbeitsverwaltung geführt. In den neuen Ländern wurde dieses Merkmal erst 1998 eingeführt. Deshalb konnte man den Kreis der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager, der im Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) mit der Zahl der am 30. September „bei der BA gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen“ umschrieben wurde, lediglich über die Personengruppe der „noch nicht vermittelten Bewerber“ bestimmen.

[65] Vgl. Ulrich, J.G.: Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bielefeld, 2005. Seite 5–36.

[66] Die hier berichteten Zahlen beruhen auf den 2004 veröffentlichten Ergebnissen der BA. Sie wurden 2005 nachträglich korrigiert. Die Zahl der alternativ verbliebenen Bewerber wurde nun für 2004 auf 328.500 beziffert.

Übersicht 13: Merkmale der verschiedenen Gruppen unter den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Jahres 2004

	Offizieller Verbleib					
	Berufsausbildungsstelle darunter: Verbleib Ende 2004			noch nicht vermittelt	Alternativer Verbleib darunter	
	betriebliche Lehre	außerbetrieblich	sonstige		mind. 20-mal beworben	sonstige Bewerber
Geschlecht						
– weiblich	44	36	55	46	47	48
– männlich	56	64	45	54	53	52
Migrationshintergrund?						
– nein [1])	85	88	85	74	73	75
– ja	15	12	15	26	27	25
Alter						
– bis unter 18 Jahren	48	43	42	22	35	42
– 18 bis 19 Jahre	28	43	32	41	34	26
– 20 Jahre und älter	23	14	26	36	31	32
Arbeitslosenquote vor Ort						
– unter 9 %	39	10	35	27	36	38
– über 9 %	61	90	65	73	64	62
Teilnahme an beruflicher Grundbildung?						
– nein	56	35	55	34	47	55
– ja	44	65	45	66	53	45
Höchster Schulabschluss						
– ohne Hauptschulabschluss, sonstige	1	22	5	2	2	8
– Hauptschulabschluss	25	43	28	44	39	41
– mittlerer Abschluss bis hin zur FHR	64	34	53	50	53	44
– Hochschulreife	10	1	14	5	6	7
Letzte Deutschnote						
– gut oder sehr gut	30	22	25	18	19	24
– befriedigend	49	43	52	46	48	47
– höchstens ausreichend	20	33	20	32	32	27
– keine Angabe	1	2	3	4	2	2
Letzte Mathematiknote						
– gut oder sehr gut	34	24	24	17	20	24
– befriedigend	37	36	38	29	36	37
– höchstens ausreichend	27	37	34	50	43	37
– keine Angabe	2	3	3	5	2	1
Zahl der Personen (hochgerechnet)	**232.700**	**49.100**	**83.300**	**44.600**	**109.500**	**220.900**

[1]) Bewerber und Bewerberinnen mit dt. Staatsangehörigkeit, in Deutschland geboren und mit Deutsch als alleiniger Muttersprache aufgewachsen.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004.

Weiteren haben sie bereits sehr oft an einer beruflichen Grundbildung teilgenommen (in vielen Fällen handelt es sich hierbei um eine berufsvorbereitende Maßnahme), und sie wohnen besonders häufig in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit (somit insbesondere auch in den neuen Ländern). Fast zwei Drittel sind männliche Jugendliche.

- Bei den 83.300 Bewerbern und Bewerberinnen, die offiziell in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten und nach eigener Aussage „Sonstiges“ machten (z. B. Beamtenausbildung, berufsfachschulische Berufsausbildung), handelt es sich überwiegend (zu 55 %) um junge Frauen. Auch diese Gruppe ist noch relativ jung. Ihre Schulabschlüsse und Noten fallen eher überdurchschnittlich aus, auch wenn sie im Mittel das Leistungsniveau der betrieblichen Lehranfänger nicht ganz erreichen.
- Die 44.600 offiziell noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bilden die Gruppe mit dem höchsten Durchschnittsalter. Sie haben am häufigsten bereits

an einer beruflichen Grundbildung teilgenommen. Relativ hoch ist auch – dies ist in der **Übersicht 13** nicht ausgewiesen – der Anteil derer, die bereits einmal eine Lehre abgebrochen haben. Die Schulabschlüsse sind im Schnitt niedriger als die der Lehranfänger, und auch die Noten in Deutsch und Mathematik sind im Mittel schlechter. Sie wohnen verstärkt in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit. Etwa jeder vierte „noch nicht vermittelte Bewerber" verfügt über einen Migrationshintergrund.[67]

- Die 109.500 Bewerber und Bewerberinnen, die ihren alternativen Verbleib mit ihrer erfolglosen Lehrstellensuche in Verbindung bringen und angeben, sich mindestens 20-mal beworben zu haben, ähneln in vielerlei Hinsicht den noch nicht vermittelten Bewerbern. Ihre Schulnoten und Schulabschlüsse sind im Schnitt nur leicht besser (dies gilt insbesondere für die Mathematiknote). Die Zahl derer, die zumindest über den Hauptschulabschluss verfügen und sowohl in Deutsch als auch in Mathematik über eine befriedigende, gute oder sehr gute Note verfügen, liegt in dieser Gruppe bei 45.800 bzw. 42%. Unter den alternativ verbliebenen Jugendlichen, die sich mindestens 20-mal bewarben, sind wie unter den noch nicht vermittelten Bewerbern relativ viele Jugendliche mit Migrationshintergrund zu finden. Sie haben jedoch seltener als die noch nicht Vermittelten an einer beruflichen Grundbildung teilgenommen und sind im Schnitt auch noch etwas jünger.
- Die sonstigen 220.900 alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen zählen vergleichsweise oft zu den besonders jungen Personen. Häufiger als andere Gruppen verfügen sie (noch) nicht über einen Schulabschluss oder höchstens über den Hauptschulabschluss. Ihre Schulnoten sind im Mittel gleichwohl etwas besser als die der noch nicht vermittelten Bewerber. Auch von ihnen weist etwa jeder vierte einen Migrationshintergrund auf.[68]

1.3.2 Ergebnisse der Schulabgängerbefragung 2005

Berufliche Wünsche und Orientierungen von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Um die beruflichen Orientierungen und das Berufswahlverhalten (Verbleib) von Jugendlichen zu erfassen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Forsa, Berlin eine Befragung von 1.500 Schulabsolventen und Schulabsolventinnen aus allgemein bildenden Schulen und beruflichen Vollzeitschulen, die zu keinem Berufsabschluss führen, durchgeführt. Die Befragung fand von Anfang September bis Ende November 2005 mittels computer-unterstützter Telefoninterviews statt. Die Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Stichprobe und konnten – unter Berücksichtigung von Strukturgewichten für die beiden Jahre – mit einer ähnlichen Befragung aus dem Jahr 2004 verglichen werden.[69] Wie im letzten Jahr wurden die Ergebnisse der Befragung nach dem Geschlecht, dem Wohnort, dem Vorhandensein eines Migrationshintergrunds[70], sowie nach unterschiedlichen Schultypen und dem höchsten erreichten allgemeinen Schulabschluss differenziert dargestellt. Für Jugendliche ohne einen Schulabschluss sowie Jugendliche, die eine Sonderschule besucht haben, konnten keine Ergebnisse ausgewiesen werden, da diese nur in geringer Anzahl in der Stichprobe vertreten sind.[71]

Berufliche Pläne nach Ende des Schuljahres 2004/2005

Die beruflichen Pläne, Orientierungen und Wünsche der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen wurden retrospektiv erfasst, indem die Jugendlichen danach befragt wurden, welche beruflichen Pläne sie im Frühjahr 2005 hatten. Es zeigt sich, dass wieder mehr als die Hälfte (56,3 %) der Befragten am Ende des Schuljahres 2004/2005 eine duale Ausbildung angestrebt hatte (vgl. **Übersicht 14**).

Gegenüber dem vergangenen Jahr (54%) ist insgesamt ein leichter Anstieg des Interesses an einer dualen Berufsaus-

[67] Die hier geschilderten Tendenzen laufen personenbezogen nur zum Teil parallel. So weisen Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund im Schnitt eine schlechtere Deutschnote auf, ihre Mathematiknote ist aber oft besser als die der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

[68] Vgl. Ulrich, J.G. (2006): Situation und Merkmale von Bewerbern, die in eine Alternative zu einer Lehre einmünden – das Ausmaß latenter Nachfrage. In: Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J.G. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Lehrstellenbewerber in Deutschland. Bielefeld.

[69] Aufgrund der Gewichtung können sich Unterschiede zu den im Berufsbildungsbericht 2005 dargestellten Daten ergeben. Vergleiche mit den Befragungsergebnissen vor 2004 sind nur bedingt möglich, da diese Studien auf einem anderen methodischen Vorgehen basierten. Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.3.2, Seite 73.

[70] Nach der hier verwendeten Definition liegt ein Migrationshintergrund vor, wenn
– ein Elternteil oder beide Eltern nicht in Deutschland geboren wurden und/oder
– die Kindheit und Jugend nicht in Deutschland verbracht wurde und/oder
– Deutsch nicht als erste Sprache oder gemeinsam mit einer anderen Sprache erlernt wurde.
Dieser Definition folgend, haben 18,7% der befragten Jugendlichen einen Migrationshintergrund.

[71] In sozialwissenschaftlichen Studien zeigt sich häufig, dass Personen aus bildungsfernen Schichten seltener zu einer Befragung bereit sind. Zwar konnte durch ein verändertes Screening und intensive Bemühungen der Interviewer die Anzahl der Befragten ohne einen Schulabschluss erhöht werden, diese Anzahl reicht jedoch noch nicht aus, um für diese Gruppe statistisch abgesicherte Ergebnisse darstellen zu können. Bei Jugendlichen, die in Sonderschulen unterrichtet wurden, kommen weitere Bedingungen hinzu, die die Teilnahme an einem telefonischen Interview erschweren und so zu einer geringen Teilnahmequote führen.

Übersicht 14: Berufliche Pläne im Frühjahr 2005 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, Schuljahr 2004/2005 in Prozent

	Berufliche Pläne im Frühjahr 2005					
	duale Ausbildung	andere Ausbildung [1])	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule [2])	Berufliche Vollzeitschule [3])	Sonstige [4])
Männlich	60,9	2,2	12,7	6,5	4,0	13,7
Weiblich	51,3	8,7	16,9	10,5	5,2	7,4
Alte Länder	55,1	5,0	15,1	8,8	5,3	10,6
Neue Länder einschl. Berlin	60,1	6,4	13,4	7,0	2,1	11,0
ohne Migrationshintergrund	56,0	5,5	14,7	8,6	4,4	10,8
mit Migrationshintergrund	57,5	4,6	14,6	7,5	5,7	10,0
aus Hauptschulen	72,9	3,3	1,3	6,9	14,1	1,6
aus Realschulen	59,9	8,1	1,5	21,9	4,5	4,2
aus Integrierten Gesamtschulen	60,2	5,8	7,8	15,5	2,9	7,8
aus Gymnasien	17,1	3,0	52,0	0,7	–	27,2
aus FOS und Fachgymnasien	38,8	4,3	37,1	3,4	0,9	15,5
aus Berufl. Vollzeitschulen [3])	76,9	6,6	1,5	2,7	2,1	10,2
mit Hauptschulabschluss	76,7	4,3	0,5	5,7	9,7	3,1
mit Realschulabschluss/mittlerer Bildungsabschluss	63,7	7,5	1,6	17,9	3,6	5,7
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	25,7	3,9	44,9	0,2	1,1	24,2
Gesamt	**56,3**	**5,3**	**14,7**	**8,4**	**4,6**	**10,7**

[1]) Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst.
[2]) Haupt-, /Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
[3]) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
[4]) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, Arbeitslos, sonstiges.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

bildung festzustellen. Dieses schlägt sich praktisch in allen untersuchten Merkmalsgruppen nieder, wobei sich für die 2005 befragten Jugendlichen ähnliche Muster ergaben wie für die im Vorjahr Befragten und die Ergebnisse insgesamt in die selbe Richtung zeigen.[72] Männliche Jugendliche (60,9%) hatten wie bisher gegenüber weiblichen Jugendlichen (51,3%) ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung. Letztere strebten wiederum häufiger andere Ausbildungsgänge, ein Studium oder höhere allgemein bildende Schulabschlüsse an. Schulabsolventen und -absolventinnen aus den neuen Ländern zeigten, wie in der letzten Untersuchung, ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung (60,1% gegenüber 55,1% im Vorjahr). Jugendliche mit Migrationshintergrund strebten in etwa genau so stark eine betriebliche Ausbildung an wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (57,5% gegenüber 56,0%).

Differenziert nach den verschiedenen Schultypen/-formen äußerten – wie im Vorjahr – vor allem Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen (72,9%), Integrierten Gesamtschulen (60,2%) und Realschulen (59,9%) den Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung. Von den Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien hatten mehr als ein Drittel (38,8%) Interesse an einer dualen Ausbildung; fast genau so viele wollten ein Studium beginnen (37,1%). Mehr als die Hälfte (52%) der Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien wollte studieren; eine duale Ausbildung wünschen sich unverändert zum Vorjahr 17,1%. Jugendliche aus beruflichen Vollzeitschulen zeigten den stärksten Wunsch nach einer dualen Ausbildung (76,9%). Diese Jugendlichen hatten das allgemein bildende Schulwesen bereits im Vorjahr bzw. in den Vorjahren verlassen und zuletzt ein Berufsgrundbildungsjahr, ein Berufsvorbereitungsjahr oder eine ein- oder zweijährige Berufsfachschule besucht.

Die Differenzierung nach dem höchsten allgemein bildenden Schulabschluss zeigte, dass mehr als drei Viertel der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und knapp zwei Drittel der Jugendlichen mit Realschulabschluss bzw. einem vergleichbaren mittleren Bildungsabschluss im Frühjahr 2005 eine betriebliche Ausbildung angestrebt haben. Bei den Schulabsolventen und -absolventinnen mit

[72] Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1, Seite 73 ff.

Hochschul- oder Fachhochschulreife waren es nur etwa ein Viertel; knapp 45 % möchten studieren.

Wunsch nach einer dualen Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt

Ein Teil der Jugendlichen entschied sich erst zwischen Frühjahr und Herbst 2005 für eine betriebliche Berufsausbildung oder strebt eine duale Ausbildung erst in den kommenden Jahren an (vgl. **Übersicht 15**).

So möchten 1,4 % der Befragten noch im laufenden Ausbildungsjahr, weitere 5,9 % im nächsten Ausbildungsjahr und 8,8 % erst zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung beginnen. Von allen Befragten haben demnach weitere 16,2 % den Wunsch nach einer späteren dualen Ausbildung. Der Anteil der Befragten, die im laufenden Ausbildungsjahr oder später eine duale Ausbildung absolvieren möchten, addiert sich somit auf insgesamt 72,4 %. Dieser Wert liegt etwa zwei Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Er bestätigt insgesamt die Richtung früherer Untersuchungsergebnisse (vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 75) und verdeutlicht das nach wie vor große Interesse von Jugendlichen an einer betrieblichen Berufsausbildung. Im Wesentlichen finden sich – bei einem insgesamt etwas höheren Niveau – ähnliche Muster und Differenzen zwischen den Merkmalsgruppen wie im Vorjahr: Männliche Jugendliche äußern zu einem größeren Anteil den Wunsch nach einer dualen Ausbildung als weibliche Jugendliche (75,0 % gegenüber 69,6 %). In den neuen Ländern ist der Anteil ebenfalls etwas höher als in den alten Ländern (75,6 % gegenüber 71,6 %). Jugendliche mit Migrationshintergrund sind insgesamt etwas stärker an einer dualen Ausbildung interessiert als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (76,1 % gegenüber 71,7 %). Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen zeigen das stärkste Interesse (92,2 %), gefolgt von Jugendlichen aus beruflichen Vollzeitschulen (88,3 %), Integrierten Gesamtschulen (80,8 %) und Realschulen (79,5 %). Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien streben insgesamt zur Hälfte (50,1 %) eine duale Ausbildung an, bei Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien sind es insgesamt etwa ein Drittel (32,2 %). Differenziert nach den erreichten Schulabschlüssen zeigt sich erneut, dass eine Ausbildung im dualen System für 93,6 % der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und für 81,4 % mit Realschulabschluss bzw. einem mittleren Bildungsabschluss noch immer den Königsweg darstellt. Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschul-

Übersicht 15: Befragte, die im Ausbildungsjahr 2005/2006 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteile in Prozent

	Befragte, die im Frühjahr 2005 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung hatten	Befragte, die erst im Herbst 2005 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung äußerten				Befragte, die 2005 oder später eine Ausbildung absolvieren möchten insgesamt
		noch in diesem Ausbildungsjahr	erst im nächsten Ausbildungsjahr	erst zu einem späteren Zeitpunkt	zusammen	
Männlich	60,9	1,7	5,7	6,7	14,1	75,0
Weiblich	51,3	1,1	6,2	11,1	18,4	69,6
Alte Länder	55,1	1,0	6,0	9,4	16,5	71,6
Neue Länder einschl. Berlin	60,1	3,0	5,8	6,7	15,5	75,6
ohne Migrationshintergrund	56,0	0,9	5,9	8,9	15,7	71,7
mit Migrationshintergrund	57,5	3,9	6,5	8,2	18,6	76,1
aus Hauptschulen	72,9	1,3	7,2	10,8	19,3	92,2
aus Realschulen	59,9	0,9	4,2	14,5	19,6	79,5
aus Integrierten Gesamtschulen	60,2	–	5,9	14,7	20,6	80,8
aus Gymnasien	17,1	2,7	7,7	4,7	15,1	32,2
aus Fachoberschulen und Fachgymnasien	38,8	0,9	2,6	7,8	11,3	50,1
aus Beruflichen Vollzeitschulen [1])	76,9	1,8	6,0	3,6	11,4	88,3
mit Hauptschulabschluss	76,7	1,4	6,2	9,3	16,9	93,6
mit Realschulabschluss/mittlerer Bildungsabschluss	63,7	0,9	4,7	12,2	17,7	81,4
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	25,7	1,9	6,9	5,0	13,9	39,6
Gesamt	**56,3**	**1,4**	**5,9**	**8,8**	**16,2**	**72,4**

[1]) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

reife, denen auch andere berufliche Möglichkeiten offen stehen, streben zu etwas mehr als einem Drittel (39,6%) eine betriebliche Berufsausbildung an.

Berufswahlverhalten und Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Im Herbst 2005 haben von den 1.500 befragten Schulabsolventen und Schulabsolventinnen 28,0% eine duale Ausbildung begonnen bzw. werden im laufenden Ausbildungsjahr noch eine duale Ausbildung beginnen (vgl. **Übersicht 16**).

Im Vergleich zum Vorjahr (32,4%[73]) hat sich damit die Einmündungsquote der Jugendlichen in das duale System signifikant um vier Prozentpunkte verringert. Diese Verringerung zeigt sich bei allen untersuchten Merkmalsgruppen (vgl. **Schaubild 8**)[74].

Männliche Jugendliche haben zu knapp einem Drittel (32,5%), weibliche Jugendlichen zu knapp einem Viertel (23,2%) eine duale Ausbildung begonnen. Letztere sind wiederum sehr viel häufiger (12,0%) in eine andere Form der Berufsausbildung (z. B. berufsfachschulische Ausbildung, Laufbahn im Öffentlichen Dienst) eingemündet als männliche Jugendliche (3,5%), haben häufiger ein Studium begonnen (16,5% im Vergleich zum Vorjahr 10,6%) oder besuchen weiter eine allgemein bildende oder berufliche Schule (12,7% Vorjahr: 8,9%). Jugendliche aus den neuen Ländern haben zu einem etwas höheren Anteil eine duale Ausbildung (30,2% Vorjahr: 27,4%) oder eine andere Art der Ausbildung (11,6% Vorjahr: 6,5%) begonnen. Jugendliche aus den alten Ländern haben dagegen etwas

[73] Für den Vergleich der aktuellen Befragungsergebnisse mit den Ergebnissen aus der Befragung der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen im Jahr 2004 wurden die Daten anhand von Strukturvariablen gewichtet. Die hier für den Vergleich angegebenen Vorjahresangaben können sich deshalb geringfügig von dem im Berufsbildungsbericht 2005 dargestellten Daten unterscheiden.

[74] Eine detaillierte Darstellung nach Schultypen ist für den Vergleich mit den Vorjahresergebnissen aus methodischen Gründen nicht sinnvoll. Die Ergebnisse für allgemein bildende und berufliche Schulen wurden deshalb jeweils zusammengefasst und kontrastierend zu den Ergebnissen für Berufliche Vollzeitschulen dargestellt.

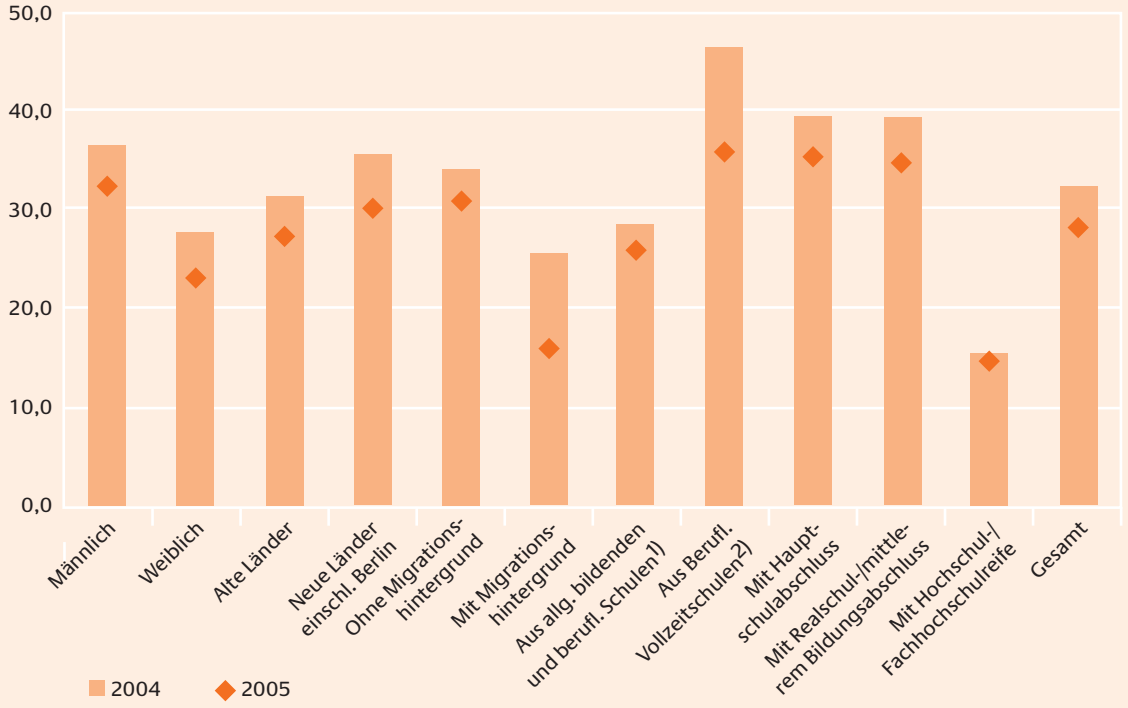
Übersicht 16: Realisierte Berufswege von Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2004/2005) im Herbst 2005 in Prozent

	Berufswege nach Beendigung des Schuljahres 2004/2005					
	duale Ausbildung	andere Ausbildung [1])	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule [2])	Berufliche Vollzeitschule [3])	Sonstige [4])
Männlich	32,5	3,5	10,6	8,9	14,9	29,6
Weiblich	23,2	12,0	16,5	12,7	14,8	20,6
Alte Länder	27,4	6,5	14,1	10,8	16,1	25,1
Neue Länder einschl. Berlin	30,2	11,6	11,3	10,7	10,4	25,9
ohne Migrationshintergrund	30,9	8,3	13,6	10,6	14,0	22,7
mit Migrationshintergrund	16,1	5,0	12,5	11,4	18,6	36,4
aus Hauptschulen	32,4	6,2	0,0	9,8	36,9	14,7
aus Realschulen	35,4	11,4	2,7	24,9	14,7	10,8
aus Integrierten Gesamtschulen	28,4	9,8	4,9	19,6	17,6	19,6
aus Gymnasien	8,4	5,7	46,6	0,3	0,3	38,6
aus FOS und Fachgymnasien	22,6	5,2	35,7	4,3	2,6	29,6
aus Berufl. Vollzeitschulen [3])	35,5	7,2	1,2	6,6	11,3	38,2
mit Hauptschulabschluss	35,1	5,9	–	7,3	31,3	20,4
mit Realschulabschluss/mittlerer Bildungsabschluss	34,3	11,3	1,8	22,2	12,0	18,4
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	14,7	5,4	41,0	0,6	1,1	37,1
Gesamt	**28,0**	**7,6**	**13,4**	**10,8**	**14,9**	**25,3**

[1]) Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst.
[2]) Haupt-, /Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
[3]) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
[4]) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, Arbeitslos, sonstiges.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

Schaubild 8: Beginn einer dualen Ausbildung nach Abschluss allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen in den Jahren 2004 und 2005



1) Haupt-, Realschule, Int. Gesamtschule, Gymnasium, FOS, Fachgymnasium.
2) Berufsfachschulen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen, Berufsbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

häufiger ein Studium (14,1% Vorjahr: 11,3%) aufgenommen oder sind häufiger in eine berufliche Vollzeitschule, beispielsweise in eine Berufsfachschule, die keinen Berufsabschluss vermittelt, in ein Berufsgrundbildungsjahr oder ein Berufsvorbereitungsjahr eingemündet (16,1% Vorjahr: 10,4%).

Sehr starke Unterschiede bestehen zwischen Jugendlichen mit bzw. ohne Migrationshintergrund. Denn Jugendliche mit Migrationshintergrund haben nur zu 16,1% eine duale Ausbildung aufgenommen; bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind es 30,9%. Im Vergleich zum Vorjahr (25,7%) hat sich somit insbesondere für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Situation am Ausbildungsstellenmarkt verschlechtert. Außerdem haben sie auch zu einem geringeren Anteil eine andere (Erst-) Ausbildung (5,0% Vorjahr: 8,3%) begonnen. Sie besuchen demgegenüber häufiger berufliche Vollzeitschulen (18,6% Vorjahr: 14,0%) und sind wesentlich häufiger arbeitslos (15,2% gegenüber 5,9%) oder erwerbstätig bzw. jobben (9,2% gegenüber 4,1%) als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Daten sind in **Übersicht 16** bei Sonstiges enthalten).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach dem höchsten erreichten Schulabschluss und vergleicht diese mit den Ergebnissen aus dem Vorjahr, so wird deutlich, dass im Ausbildungsjahr 2005/2006 vor allem Absolventen und Absolventinnen mit Hauptschulabschluss (35,1%; Vorjahr: 39,4%) und Realschulabschluss (34,3%; Vorjahr: 39,2%) zu geringeren Anteilen in das duale System eingemündet sind. Demgegenüber hat sich der Anteil der Absolventen und Absolventinnen mit Hochschul-/Fachhochschulreife, die eine betriebliche Berufsausbildung begonnen haben, nur gering verändert (14,7%; Vorjahr: 15,5%).

Starke Veränderungen zeigen sich deshalb vor allem bei den Absolventen und Absolventinnen von Hauptschulen. Diese haben nur noch zu knapp einem Drittel (32,4%) eine betriebliche Ausbildung begonnen (Vorjahr 38,5%). Dagegen besucht mehr als ein Drittel (36,9%, Vorjahr 33,8%) eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, absolviert ein Berufsgrundbildungsjahr oder befindet sich in einer Berufsvorbereitung. Der Anteil, der weiter eine allgemein bildende oder eine berufliche Schule besucht, bleibt vergleichsweise gering (9,8%; Vorjahr 12,9%).

Bei den Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien sowie Fachoberschulen und Fachgymnasien stieg vor allem der Anteil derjenigen, die ein Studium begonnen haben (46,6%; Vorjahr 42,1% bzw. 35,7%; Vorjahr 22,1%). Bei letzteren stieg 2005 auch der Anteil derjenigen, die eine duale Ausbildung aufgenommen haben (22,6%; Vorjahr 18,6%), bei Gymnasiasten ist dieser Anteil zurückgegangen (8,4%; Vorjahr 14,1%).

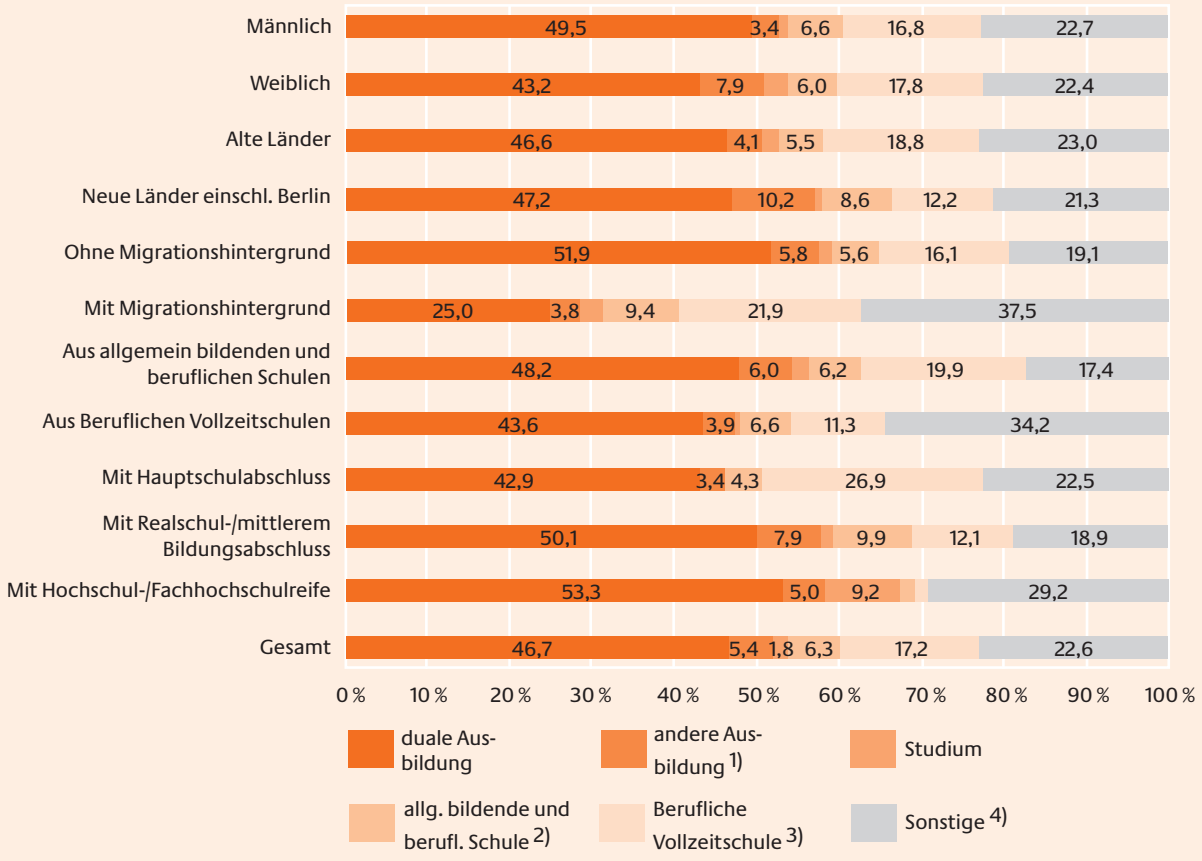
Der stärkste Rückgang ist bei den Absolventen und Absolventinnen von beruflichen Vollzeitschulen zu verzeichnen: Nur noch ein Drittel (35,5%; Vorjahr 46,5%) hat eine betriebliche Berufsausbildung begonnen, 16,2% sind arbeitslos und 8,1% arbeiten bzw. jobben (Daten sind in **Übersicht 16** bei Sonstiges enthalten). Jede Zehnte bzw. jeder Zehnte aus dieser Gruppe (11,3%) besucht im Herbst 2005 erneut eine berufliche Vollzeitschule.

Wunsch nach einer dualen Ausbildung und Realisierung

Von den Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten, begann nur knapp die Hälfte (46,7%) im Herbst 2005 tatsächlich eine duale Ausbildung (vgl. **Schaubild 9**).

Die Einmündungsquote in das duale System hat sich damit signifikant verringert (siehe unten). Männliche Jugendliche (49,5%) konnten ihren Berufswunsch häufiger realisieren als weibliche Jugendliche (43,2%). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, wie im Vorjahr bereits festgestellt, sehr viel schlechtere Realisierungsmöglichkeiten. Der Unterschied fällt mit jetzt 27 Prozentpunkten (25,0% im Vergleich zu 51,9%) sehr hoch aus. Jugendliche aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen konn-

Schaubild 9: Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten, in Prozent



1) Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im öffentlichen Dienst.
2) Haupt-, /Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
3) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
4) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, arbeitslos, sonstiges.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

ten etwa zur Hälfte (48,2%) ihre Berufsabsichten realisieren. Gegenüber diesen haben Absolventen und Absolventinnen aus beruflichen Vollzeitschulen schlechtere Realisierungsmöglichkeiten (43,6%). Vergleicht man die höchsten Schulabschlüsse, so zeigt sich hinsichtlich der Einmündung in das duale System eine starke Differenz zwischen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss (42,9%) auf der einen Seite und Jugendlichen mit Realschulabschluss (50,1%) bzw. Hochschul- oder Fachhochschulreife (53,3%) auf der anderen Seite.

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (53,3%), die eine duale Ausbildung für sich anstrebten, begannen somit im Herbst keine solche Ausbildung. Statt dessen haben 5,4% eine andere Art der Ausbildung begonnen, hierzu gehören z. B. schulische Ausbildungsgänge in Berufsfachschulen oder Laufbahnen im Öffentlichen Dienst, 6,3% besuchen eine allgemein bildende oder eine berufliche Schule und 1,8% studieren. Jeder Zehnte bzw. jede Zehnte (11,1%) hat ein Berufsvorbereitungs- oder Berufsgrundbildungsjahr begonnen, weitere 6,2% besuchen eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt (unter beruflicher Vollzeitschule zusammengefasst). Weitere 10,5% der Jugendlichen sind arbeitslos, 3,9% arbeiten bzw. jobben, 2,6% machen ein Praktikum und 3,1% absolvieren den Wehr- oder Zivildienst oder ein freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr (in **Schaubild 8** unter „Sonstiges“ zusammengefasst).

Fast alle Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Berufsausbildung interessierten, im Herbst 2005 aber keine betriebliche Berufsausbildung aufnahmen, halten trotz alternativen Verbleibs an ihrem ursprünglichen Berufswunsch fest. 22,3% suchen noch für das laufende Ausbildungsjahr eine Berufsausbildungsstelle und 17,8% möchten im nächsten Ausbildungsjahr eine Berufsausbildung beginnen. Weitere 8,0% möchten erst zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren (insgesamt 48%; in **Übersicht 9** sind die Angaben zusammengefasst).

Lediglich 4,8% der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen haben die Absicht, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren, aufgegeben. Ein starkes Interesse an einer dualen Ausbildung haben insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie suchen noch zu 35,2% für das laufende und zu 22,2% für das nächste Ausbildungsjahr einen Ausbildungsplatz. Auch von den Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Vollzeitschule möchten noch 33,9% im laufenden Ausbildungsjahr und 12,8% im nächsten Ausbildungsjahr eine betriebliche Ausbildung beginnen. Differenziert nach Schulabschlüssen, sind es v. a. die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, die weiterhin ein überdurchschnittliches Interesse an einer dualen Ausbildung haben (26,0% im laufenden bzw. 19,2% im nächsten Ausbildungsjahr).

Im Vergleich zu 2004 hat sich 2005 die Einmündungsquote in das duale System signifikant verringert und die Chancen für Jugendliche auf eine duale Ausbildung verschlechtert (vgl. **Übersicht 17**). Insgesamt ist die Einmündungsquote um sieben Prozentpunkte (von 53,7% auf 46,7%) zurückgegangen. Besonders betroffen sind hiervon Jugendliche mit Migrationshintergrund, die nun nur noch zu einem Viertel (25,0%) ihren Berufswunsch realisieren konnten (Vorjahr 44,9%), was einem Rückgang von 19,9 Prozentpunkten entspricht. Ebenfalls sehr stark ist die Einmündungsquote von Jugendlichen aus beruflichen Vollzeitschulen zurückgegangen (minus 12 Prozentpunkte); sie liegt jetzt nur noch bei 43,6% (Vorjahr 55,6%). Dies ist deshalb bemerkenswert, da diese Jugendlichen über eine berufsfachschulische Ausbildung, die eine berufliche Grundbildung aber keinen Abschluss vermittelt, über ein Berufsgrundbildungsjahr oder eine Berufsvorbereitung bereits berufspraktische Qualifikationen vermittelt bekommen haben und aufgrund dessen eine höhere Chance auf eine Lehrstelle haben sollten.

Fazit

Die Schulabgängerbefragung bestätigt das ungebrochen große Interesse von Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung. Gegenüber der Befragung 2004 ist der relative Anteil der Jugendlichen, die den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung äußern, sogar noch leicht angestiegen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist jedoch zurückgegangen.[75] Die aktuellen Ergebnisse belegen, dass wegen dieser gegenläufigen Entwicklung viele Schulabsolventen und Schulabsolventinnen ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung nicht realisieren konnten. Gegenüber dem Vorjahr haben sich für diese Jugendlichen die Realisierungschancen ihres Berufswunsches erheblich verschlechtert. Betroffen von dieser Entwicklung sind besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Absolventen und Absolventinnen von Beruflichen Vollzeitschulen, die bereits eine berufliche Grundbildung erhalten haben.

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des -angebotes für 2006

1.4.1 Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage

Die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen setzt sich nach traditioneller Definition zusammen aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge („realisierte Nachfrage“) und der Zahl der am 30. September bei der BA gemeldeten, aber noch nicht vermittelten Bewerber („erfolglose Nachfrage“). Die Ausbildungsplatznachfrage

[75] Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.1.1.

Übersicht 17: Realisierte Berufswege von Jugendlichen, die sich im Frühjahr 2004 bzw. Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten in Prozent

	2004		2005		
	In eine duale Ausbildung eingemündet	Alternativ verblieben, aber weiterhin an einer dualen Ausbildung interessiert	In eine duale Ausbildung eingemündet	Alternativ verblieben, aber weiterhin an einer dualen Ausbildung interessiert	Veränderung der Einmündungsquote von 2004 auf 2005
Männlich	57,2	39,5	49,5	46,5	-7,7
Weiblich	49,3	43,0	43,2	50,0	-6,1
Alte Länder	54,4	40,2	46,6	48,0	-7,8
Neue Länder einschl. Berlin	52,1	43,3	47,2	48,0	-4,9
ohne Migrationshintergrund	55,7	38,8	51,9	43,5	-3,8
mit Migrationshintergrund	44,9	50,3	25,0	67,5	-19,9
aus allg. bildenden und berufl. Schulen	52,9	41,0	48,2	46,4	-4,7
aus berufl. Vollzeitschulen	55,6	41,0	43,6	51,8	-12,0
mit Hauptschulabschluss	47,6	50,9	42,9	53,3	-4,7
mit Realschul- / mittlerem Bildungsabschluss	58,3	35,5	50,1	44,8	-8,2
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	56,1	29,6	53,3	35,0	-2,8
Gesamt	**53,7**	**41,0**	**46,7**	**48,0**	**-7,0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, gewichtete Daten.

verändert sich in Abhängigkeit von der Entwicklung der Schulabgängerzahlen und von ihrer Ausbildungsneigung, aber auch in Abhängigkeit von der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Bereitstellung alternativer Ausbildungsangebote für erfolglose Bewerber.

Ein wachsendes Ausbildungsplatzangebot korreliert in der Regel positiv mit der Ausbildungsplatznachfrage: Denn es ermöglicht einer größeren Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Angebot der vorausgegangenen Jahre vergleichsweise niedrig war. Umgekehrt führt ein verstärkter Einsatz alternativer Bildungsangebote für erfolglose Ausbildungsstellenbewerber statistisch zu einer niedrigeren Nachfragerzahl: Denn er verringert den Umfang der am 30. September noch nicht vermittelten Bewerber und damit numerisch auch die Zahl der erfolglosen Nachfrager.[76] Bei jeder Vorausschätzung muss somit der Angebotabhängigkeit der Ausbildungsplatznachfrage Rechnung getragen werden.

[76] Gemeldete Lehrstellenbewerber, die wegen erfolgloser Bewerbungen eine Alternative zu einer dualen Ausbildung beginnen (berufsvorbereitende Maßnahme, erneuter Schulbesuch, Aufnahme einer Erwerbsarbeit), werden gemäß der traditionellen Definition nicht mehr zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern gezählt, auch dann nicht, wenn sie ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten. Dies gilt auch für am 30. September unvermittelte Ausbildungsstellenbewerber, die im Zuge der Nachvermittlung eine Einstiegsqualifizierung (EQJ) beginnen. Sie werden ab diesem Zeitpunkt ebenfalls nicht mehr zu den Ausbildungsplatznachfragern gerechnet.

Rückblick auf die Nachfragevorausschätzung für 2005

Deshalb wurde bei der alten Vorausschätzung für 2005 unter Bezugnahme auf eine lineare Regressionsgleichung mit mehreren Varianten gearbeitet. Unter der Annahme einer ähnlich hohen Nachfragequote wie im Jahr 2004[77] wurde mit einer Steigerung der absoluten Nachfrage auf 624.000 Personen gerechnet (+6.000). Basis dieser Nachfragevorausschätzung waren u. a. ein moderater Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um +3.000 (um den demographisch bedingten absoluten Nachfragezuwachs befriedigen zu können) und die vom Statistischen Bundesamt erwartete Zunahme der Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen von 952.300 auf 954.800.

Darüber hinaus wurden weitere Szenarien durchgerechnet: So wurde beispielsweise bei einem erneuten Rückgang des Angebots auf den Wert von 2003 (572.500) ein Rückgang der Nachfrage um gut 8.000 erwartet, so dass insgesamt 609.000 Nachfrager zu erwarten gewesen wären. Auch bei dieser Variante wurde ein Anstieg der Schulabsolventenzahlen von 952.300 auf 954.800 (+2.500) zu Grunde gelegt.

Tatsächlich aber betrug die Zahl der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen im Jahr 2005 nicht 954.800, wie zunächst vom Statistischen Bundesamt

[77] Nachfragequote = rechnerischer Anteil der Nachfrager an der Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen.

vorausberechnet wurde, sondern lediglich 948.200. Da aber auch der Wert für 2004 nachträglich korrigiert wurde (auf 945.400), kam es 2005 gleichwohl zu einer Steigerung um 2.800 zusätzliche Abgänger. Das Ausbildungsplatzangebot nahm dagegen stark ab und lag mit 562.800 um 23.600 niedriger als im Vorjahr. Setzt man dieses Minus in die im letzten Jahr verwendete Vorhersagegleichung ein, ergibt sich ein geschätzter Rückgang der Nachfrage um rund 16.800 auf insgesamt 601.600. Die tatsächliche Ausbildungsplatzfrage im Jahr 2005 betrug jedoch nur 591.100 und lag damit nochmals um 10.500 niedriger. Die Differenz zwischen dem durch den Schätzansatz gewonnenen Wert und dem Ist-Wert ist u. a. Folge der großen Zahl von erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die 2005 in eine Einstiegsqualifizierung (EQJ) vermittelt werden konnten. Damit konnte die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber (2005: 40.900) wesentlich niedriger gehalten werden, als ansonsten aufgrund des deutlichen Lehrstellenrückgangs zu erwarten gewesen werden. EQJ-Teilnehmer selbst werden rechnerisch weder zu den erfolgreichen noch zu den erfolglosen Nachfragern nach dualer Ausbildung gerechnet.[78]

Der Rückblick auf 2005 zeigt erneut, dass die Genauigkeit der Nachfragevorausschätzung nicht nur von einer detaillierten Kenntnis der demographischen Entwicklung abhängig ist, sondern auch von einer möglichst exakten Prognose der Angebotsentwicklung. Die Angebotsentwicklung ist allerdings kaum punktgenau vorhersehbar. Denn sie ist abhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, aber auch von den Entscheidungen der Unternehmen, über ihren Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anzubieten sowie von den Verfügungen des Staates und der Arbeitsverwaltung, außerbetriebliche Plätze einzurichten. All diese Entscheidungen werden zum Teil erst im Laufe des Vermittlungsjahres getroffen. Gleichwohl lassen sich auf Basis bestimmter Annahmen verschiedene Szenarien durchrechnen (s. u.).

Angesichts der Angebotsabhängigkeit der Nachfragevorausschätzung bietet sich auch für die Nachfragevorausschätzung 2006 als pragmatische Lösung an, mit Bandbreiten zu arbeiten und zugleich mehrere Varianten in Abhängigkeit unterschiedlicher Szenarien zur Angebotsentwicklung durchzurechnen.

Bildungsstatistische und demographische Grundlagen der Vorausschätzung für 2006

Nach den Vorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr 2006 die seit Anfang der 90er-Jahre stetig steigende Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen ihren Höhepunkt erreichen. Es ist von 949.900 Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen auszugehen (vgl. **Übersicht 18**). Dies sind gut 1.700 (+0,2%) mehr als im Vorjahr.

Zuwächse wird es aber nur in den alten Ländern geben. Hier steigt die Zahl der Absolventen und Absolventinnen um 12.000 (+1,6%) auf nunmehr 747.500. In den neuen Ländern und Berlin nimmt die Zahl um 10.300 bzw. 4,8% auf 202.400 ab. Die Rückgänge konzentrieren sich dabei besonders auf die jüngeren Schulabsolventen und -absolventinnen, so auf die Abgänger ohne Abschluss (-2.100 bzw. -9,8%), mit Hauptschul- (-4.300 bzw. -12,8%) und mit mittlerem Abschluss (-3.800 bzw. -3,9%). Die Abiturientenzahl verändert sich dagegen kaum (-100 bzw. -0,2%).

Aus den Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien werden 2006 bundesweit 371.500 Absolventen und Absolventinnen erwartet, dies sind knapp 7.200 bzw. 2,0% mehr als im Vorjahr. Diese Jugendlichen sind im Durchschnitt etwas älter als die Abgänger aus allgemein bildenden Schulen. Deshalb machen sich die demographischen Veränderungen in den neuen Ländern und Berlin bei diesen Absolventen und Absolventinnen noch nicht im selben Maße bemerkbar wie bei den allgemein bildenden Schulabgängern. Ihre Zahl sinkt in den neuen Ländern 2006 lediglich um 1.200 bzw. -1,9% auf 64.000. Der Zuwachs in den alten Ländern fällt mit +8.500 bzw. +2,8% merklich stärker aus. Dort wird für 2006 von insgesamt 307.500 Absolventen und Absolventinnen aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien ausgegangen.

Die meisten Schulentlassenen sind zwischen 15 und 20 Jahre alt. Berechnungen auf Basis der Ist-Zahlen von Ende 2004 ergeben, dass rund 20% der erfolgreichen Nachfrager und Nachfragerinnen nach Berufsausbildungsstellen 21 Jahre und älter sind.[79] Bei den erfolglosen Nachfragern – hier liegen bereits Informationen für 2005 vor – sind es ebenfalls 20%. Viele dieser Jugendlichen besuchen keine Schulen mehr und sind in den entsprechenden Statistiken nicht enthalten. Um auch das Nachfragepotenzial dieser jungen Erwachsenen für eine Vorausschätzung der Ausbildungsstellennachfrage berücksichtigen zu können, müssen die Schulabgängerprognosen durch entsprechende Angaben zur demografischen Entwicklung Jugendlicher im Alter von 21 Jahren und aufwärts ergänzt werden. Nach der fünften Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsprognose wird die Gesamtgruppe der 21- bis 24-Jährigen im Jahr 2005 bundesweit leicht um rund 20.600 (-0,6%) abnehmen. In den neuen Ländern und Berlin beträgt der Rückgang nur etwa 2.900 (-0,3%), in den alten Ländern 17.700 (-0,6%).

[78] Würde man die 7.800 EQJ-Teilnehmer zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern hinzurechnen, unterscheiden sich das Ende 2004 vorhergesagte Nachfragevolumen und der tatsächlich Wert bei einem Differenzbetrag von 2.700 nur noch marginal.

[79] Vgl. das Ergebnis der Zählung des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2004. Von insgesamt 571.710 Ausbildungsanfängern waren 115.993 mindestens 21 Jahre alt, 47.626 Personen sogar 23 Jahre und älter.

Übersicht 18: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015

	Abgänger und Abgängerinnen					Abgänger und Abgängerinnen insgesamt				
	ohne Hauptschul-abschluss	mit Hauptschul-abschluss	mit Realschul-abschluss	mit Fachhoch-schulreife	mit allge-meiner Hochschul-reife	Summe	Veränderung gegenüber 2000		Veränderung gegenüber 2005	
							abs.	in %	abs.	in %
Alte Länder										
2000	58.943	191.706	263.257	7.957	161.947	**683.810**	–	–	–	–
2001	61.745	193.078	261.800	9.811	161.871	**688.305**	4.495	0,7	–	–
2002	60.209	197.897	264.881	10.333	160.051	**693.371**	9.561	1,4	–	–
2003	60.389	202.126	276.039	9.415	160.232	**708.201**	24.391	3,6	–	–
2004	59.669	204.497	291.261	9.438	161.912	**726.777**	42.967	6,3	–	–
2005	59.313	204.126	296.497	9.862	165.696	**735.494**	51.684	7,6	–	–
2006	59.118	203.551	299.771	10.274	174.790	**747.504**	63.694	9,3	12.010	1,6
2007	57.720	198.519	307.442	10.563	183.213	**757.457**	73.647	10,8	21.963	3,0
2008	56.146	190.684	301.119	10.702	187.131	**745.782**	61.972	9,1	10.288	1,4
2009	55.439	184.295	294.320	11.030	193.535	**738.619**	54.809	8,0	3.125	0,4
2010	55.065	180.643	286.847	11.123	202.302	**735.980**	52.170	7,6	486	0,1
2011	55.506	180.211	280.390	10.895	248.385	**775.387**	91.577	13,4	39.893	5,4
2012	56.190	184.342	282.219	10.177	215.080	**748.008**	64.198	9,4	12.514	1,7
2013	55.752	184.473	290.221	9.978	243.858	**784.282**	100.472	14,7	48.788	6,6
2014	54.955	185.236	287.441	9.701	194.553	**731.886**	48.076	7,0	-3.608	-0,5
2015	53.890	181.732	284.921	9.852	189.297	**719.692**	35.882	5,2	-15.802	-2,1
Neue Länder und Berlin										
2000	27.659	37.728	105.981	987	62.583	**234.938**	–	–	–	–
2001	27.136	37.902	110.125	267	47.049	**222.479**	-12.459	-5,3	–	–
2002	25.105	34.515	107.163	486	58.357	**225.626**	-9.312	-4,0	–	–
2003	23.703	37.003	103.389	558	56.952	**221.605**	-13.333	-5,7	–	–
2004	22.543	35.518	101.301	605	58.637	**218.604**	-16.334	-7,0	–	–
2005	21.205	33.582	97.765	605	59.514	**212.671**	-22.267	-9,5	–	–
2006	19.130	29.286	93.999	591	59.402	**202.408**	-32.530	-13,8	-10.263	-4,8
2007	16.554	24.011	79.913	887	66.468	**187.833**	-47.105	-20,0	-24.838	-11,7
2008	14.717	20.088	61.782	619	62.901	**160.107**	-74.831	-31,9	-52.564	-24,7
2009	13.327	17.834	51.788	408	50.479	**133.836**	-101.102	-43,0	-78.835	-37,1
2010	12.689	16.810	47.177	268	40.176	**117.120**	-117.818	-50,1	-95.551	-44,9
2011	12.961	17.010	45.057	239	34.408	**109.675**	-125.263	-53,3	-102.996	-48,4
2012	13.425	17.865	46.930	225	37.368	**115.813**	-119.125	-50,7	-96.858	-45,5
2013	13.880	18.809	49.897	225	29.453	**112.264**	-122.674	-52,2	-100.407	-47,2
2014	14.461	19.190	51.801	225	30.543	**116.220**	-118.718	-50,5	-96.451	-45,4
2015	14.342	20.813	55.347	239	32.430	**123.171**	-111.767	-47,6	-89.500	-42,1
Bundesgebiet										
2000	86.602	229.434	369.238	8.944	224.530	**918.748**	–	–	–	–
2001	88.881	230.980	371.925	10.078	208.920	**910.784**	-7.964	-0,9	–	–
2002	85.314	232.412	372.044	10.819	218.408	**918.997**	249	0,0	–	–
2003	84.092	239.129	379.428	9.973	217.184	**929.806**	11.058	1,2	–	–
2004	82.212	240.015	392.562	10.043	220.549	**945.381**	26.633	2,9	–	–
2005	80.518	237.708	394.262	10.467	225.210	**948.165**	29.417	3,2	–	–
2006	78.248	232.837	393.770	10.865	234.192	**949.912**	31.164	3,4	1.747	0,2
2007	74.274	222.530	387.355	11.450	249.681	**945.290**	26.542	2,9	-2.875	-0,3
2008	70.863	210.772	362.901	11.321	250.032	**905.889**	-12.859	-1,4	-42.276	-4,5
2009	68.766	202.129	346.108	11.438	244.014	**872.455**	-46.293	-5,0	-75.710	-8,0
2010	67.754	197.453	334.024	11.391	242.478	**853.100**	-65.648	-7,1	-95.065	-10,0
2011	68.467	197.221	325.447	11.134	282.793	**885.062**	-33.686	-3,7	-63.103	-6,7
2012	69.615	202.207	329.149	10.402	252.448	**863.821**	-54.927	-6,0	-84.344	-8,9
2013	69.632	203.282	340.118	10.203	273.311	**896.546**	-22.202	-2,4	-51.619	-5,4
2014	69.416	204.426	339.242	9.926	225.096	**848.106**	-70.642	-7,7	-100.059	-10,6
2015	68.232	202.545	340.268	10.091	221.727	**842.863**	-75.885	-8,3	-105.302	-11,1

Anm.: Die Zahlenreihen berücksichtigen die Umstellung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahre in einigen Ländern und die sich dadurch ergebenden Auswirkungen auf die Absolventenzahl. Aufgrund von Rundungsdifferenzen leichte Abweichungen gegenüber anderen Darstellungen möglich. Bis 2004 Ist-Zahlen, ab 2005 Prognosedaten. Die Zahl der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen mit Realschulabschluss in Niedersachsen wurde für 2004 geschätzt.

Quellen: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da rund die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr erneut eine Berufsausbildung nachfragt, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schularten besucht zu haben.[80] Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr ist bundesweit von 44.600 auf 40.900 gefallen; die Verminderung ist dabei ausschließlich auf die Entwicklung im Osten zurückzuführen (neue Länder und Berlin: -3.700 auf nunmehr 11.200 Unvermittelte; alte Länder: +100 auf insgesamt 29.700).

Methodische Hinweise zu den hier vorgenommenen Nachfragevorausschätzungen

Die hier durchgeführten Vorausschätzungen der Nachfrageentwicklung beruhen auf zwei verschiedenen Schätzverfahren.

Der erste Ansatz erfolgt nach dem Übergangsquotenverfahren. Dabei werden für verschiedene Gruppen der Jugendlichen spezifische Übergangsquoten in das duale System unterstellt und auf die Verhältnisse in 2006 projiziert. Die Gruppeneinteilung unter den Jugendlichen orientiert sich im Wesentlichen an den verschiedenen Abgangsformen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen; dementsprechend basiert dieser Ansatz der Nachfragevorausschätzung vor allem auf der vom Statistischen Bundesamt (StBA) prognostizierten Entwicklung der Schulabsolventenzahlen.[81] Da aber auch ein größerer Teil der Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen außerhalb aktueller Schulabsolventenjahrgänge zu verorten ist, müssen die Informationen zu den Schulabsolventen und Schulabsolventinnen durch weitere Daten ergänzt werden. Die Schätzung der Ausbildungsplatznachfrage wird für die alten und die neuen Länder (einschließlich Berlin) getrennt vorgenommen, um unterschiedlichen Nachfragerstrukturen Rechnung tragen zu können. Die Nachteile dieses ersten Ansatzes bestehen darin, dass die Übergangsquoten unterschiedlicher Bildungsgruppen selbst für vorausgegangene Jahre zum Teil nur näherungsweise geschätzt werden können, dass Teile nachfragerelevanter Gruppen (z. B. Absolventen des Wehrdienstes) nicht bzw. nur implizit in die Schätzung mit eingehen und dass die verschiedenen Nachfragegruppen nicht immer völlig trennscharf sind.

Der zweite Ansatz nach dem Strukturquotenverfahren vermeidet diese Probleme. Die Schätzung erfolgt hier, indem für das Basisjahr 2004/2005 altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z. B. Anteil der 16-jährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der 16-Jährigen, Anteil der 17-jährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der 17-Jährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der 16- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2006 bzw. in den folgenden Jahren projiziert. Der spezifische Vorteil des Strukturquotenverfahrens besteht darin, dass völlig überschneidungsfrei die Nachfragepotenziale aus allen relevanten Gruppen von Jugendlichen unabhängig von der personenbezogenen Situation berücksichtigt werden können. Auch bei diesem Verfahren werden die Schätzungen für die alten Länder und für die neuen Länder einschließlich Berlin getrennt vorgenommen. Basis für die Berechnungen und Vorausschätzungen bildet die mittlere Variante (Variante 5) der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes.[82]

Besondere Probleme in beiden Ansätzen der Nachfragevorausschätzung bilden die Annahmen, die im Zusammenhang mit der StBA-Bevölkerungs- und der KMK-Schulabsolventenvorausberechnung zu den Wanderungsbewegungen getroffen werden. Denn die tatsächlichen Wanderungen schwanken stark und sind kaum verlässlich vor-

[80] Zuletzt waren es 51,1 %. Es handelt sich um den Verbleib der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 2004 im Geschäftsjahr 2005. Die Quote fiel mit 47,0 % in den alten Ländern niedriger als in den neuen Ländern und Berlin aus, wo sie bei 59,3 % lag. Für die Nachfragevorausschätzung sind nur solche unvermittelten Bewerber aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z. B. ein erneuter Schulbesuch) unmittelbar in eine Berufsausbildung einmünden oder aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, ohne etwas anderes zu beginnen. Die restlichen Jugendlichen, die sich zu einem Schulbesuch entschließen oder Sonstiges machen, werden nur dann wieder zu Nachfragern des neuen Vermittlungsjahres, wenn sie z. B. ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann wieder nachfragerelevant, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen des entsprechenden Jahres und sonstiger Nachfragegruppen enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksichtigt.

[81] Basis der StBA-Prognose ist wiederum eine Fortschreibung der von der Kultusministerkonferenz (KMK) Anfang 2005 veröffentlichten Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen. Die KMK-Vorausberechnung beruht auf den Ist-Daten 2003. Vgl. Sekretariat der Kultusministerkonferenz (2005): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 173 vom Januar 2005). Bonn: KMK. – Im Rahmen der StBA-Fortschreibung werden die letzten Ist-Daten des Jahres 2004 berücksichtigt; die Vorausberechnung der weiteren Entwicklung erfolgt, indem die von der KMK angenommenen relativen Veränderungsraten auf diese Ist-Daten projiziert werden.

[82] Diese Variante geht bei den Außenwanderungen von einem jährlichen Wanderungssaldo bei ausländischen Personen im Umfang von +200.000 aus. Bezugsjahr der Vorausberechnungen ist der Bevölkerungsstand zum 31. Dezember 2001. Vgl. Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden. – Auf der fünften Variante beruht auch die 2005 veröffentlichte Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen der Kultusministerkonferenz (KMK).

hersehbar. In den letzten Jahren fielen sie eher niedriger aus als erwartet. Zudem ist das Bildungsverhalten neuer Einwanderer aus dem Ausland schwer abschätzbar; die Erfahrungen aus der Vergangenheit lassen eher eine relativ geringe Nachfrage nach dualer Ausbildung erwarten.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Nach den gemittelten Ergebnissen des Übergangsquoten- und des altersgestützten Strukturquotenverfahrens steigt die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2006 leicht auf insgesamt 593.000 (±2.000).[83] Dies wären etwa 2.000 Nachfrager bzw. 0,3% mehr als im Vorjahr 2005. Der Nachfragezuwachs geht etwas über den Anstieg bei den Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen hinaus und ist insbesondere auf das Plus bei den beruflichen Schulabgängern sowie auf die gestiegene Zahl der Altbewerber zurückzuführen.

Das Ergebnis beruht auf der Annahme, dass es im nächsten Jahr ungefähr im selben Maße wie 2005 gelingt, ausbildungsinteressierte Jugendliche mit Ausbildungsplätzen zu versorgen – das heißt, vergleichbar hohen Anteilen unter den verschiedenen Nachfragegruppen Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.[84] Da die absolute Zahl der Nachfrager aber insgesamt leicht wächst, hat dies auch Folgen für die dafür erforderliche Angebotsentwicklung. Denn wenn ein Anstieg der Nachfragerzahl um 2.000 erreicht werden sollen, müsste 2006 auch die Zahl der Ausbildungsplatzangebote wieder zunehmen – und zwar um mindestens 1.400.[85]

Um einen Eindruck vermitteln zu können, wie stark das Angebot bundesweit auf die Nachfrageentwicklung Einfluss nimmt, wurde eine Funktionsgleichung mit der Zahl der Nachfrager als vorherzusagende Größe und der Zahl der Schulabgänger sowie der Ausbildungsplatzangebote als Schätzgrundlagen errechnet. Basis der Berechnungen war die bundesweite Entwicklung in den letzten zwölf Jahren. Demnach ist mit folgenden weiteren Szenarien zu rechnen:

- Sollte das Angebot gegenüber dem Vorjahr unverändert bleiben, würde die Nachfrage nicht um 2.000, sondern nur um knapp 700 Personen steigen. Die gegenüber der oben genannten Prognose „fehlenden" 1.300 Jugendlichen würden aufgrund erfolgloser Bewerbungen auf Alternativen ausweichen.[86]
- Könnte im Jahr 2006 eine Angebotssteigerung um 23.600 Plätze erzielt werden (so dass die Gesamtzahl aller Angebote mit 586.400 wieder auf dem „alten" Niveau von 2004 liegen würde), würde die Nachfrage um über 21.000 zunehmen und 612.000 erreichen.
- Würde das Angebot dagegen erneut – wie in 2005 – um 23.600 Plätze sinken, dürfte die Nachfrage trotz wachsender Schulabsolventenzahlen ebenfalls sinken – und zwar um gut 19.000 auf knapp 572.000. In diesem Fall würde die Zahl der Jugendlichen, die wegen fehlenden Bewerbungserfolgs auf Alternativen ausweichen, rechnerisch um 21.000 (593.000–572.000) zunehmen. Zugleich würde sich innerhalb der Gruppe der 572.000 Ausbildungsplatznachfrager der Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen erhöhen.

Bei diesen Rechenbeispielen muss berücksichtigt werden, dass es sich um stark vereinfachte Determinantenmodelle der Nachfrageentwicklung handelt. Sie berücksichtigen lediglich zwei – wenn auch wichtige – Einflussgrößen, nämlich die Absolventenzahl aus den allgemeinen und beruflichen Schulen sowie die Angebotsentwicklung.[87] Andere Determinanten fehlen. So wurden beispielsweise nicht die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen oder der Umfang der bereitgestellten, außerbetrieblichen Ausbildungsplätze in die Gleichung aufgenommen, auch deshalb, weil es nicht minder schwierig ist, dazu eine verlässliche Prognose abzugeben. Zudem ist offen, wie viele Alternativplätze zu einer dualen Ausbildung in berufsvorbereitenden Maßnahmen, in EQJ und in Schulen vorhanden sein werden. Sollte es hier zu substantiellen Veränderungen kommen, würde dies auch das quantitative Verhältnis zwischen den erfolgreich vermittelten Jugendlichen, den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewer-

[83] Das Schätzergebnis nach Strukturquotenverfahren weicht um 2.000 nach oben, das Resultat nach dem Übergangsquotenverfahren um 2.000 nach unten ab. Der etwas höhere Wert nach dem Übergangsquotenverfahren ist wahrscheinlich Folge einer Überschätzung der Nachfrage neuer ausländischer Einwanderer (letztlich wird hier dieselbe Nachfragequote wie bei einheimischen Jugendlichen unterstellt). Dagegen dürfte der niedrigere Wert nach dem Übergangsquotenverfahren mit einer Unterschätzung des gewachsenen Nachfragepotentials von „Altbewerbern" zusammenhängen.

[84] Die Nachfragequote, der rechnerische Anteil der Nachfrager an der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen, würde dann 62,4 % betragen. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte. Die leichte Steigerung ist im Wesentlichen Folge der noch stark wachsenden Schulabgängerzahl aus beruflichen Schulen. Diese lässt die Nachfragequote über den durch die allgemein bildenden Schulabgänger bedingten Anstieg hinaus ansteigen.

[85] Da das Ausbildungsplatzangebot aber in diesem Fall weniger stark zunimmt als die Nachfrage, bedeutet dies zugleich: Ein Teil des Nachfragezuwachses entfällt auf Jugendliche, die am 30. September 2006 zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zählen werden.

[86] Ein Teil davon dürfte offiziell seinen Vermittlungswunsch aufrecht erhalten, wird aber gleichwohl nicht mehr unter den Nachfragern subsumiert.

[87] Die multiple Korrelation dieser beiden Größen mit der Nachfrage beträgt R = 0,94.

berinnen und den alternativ verbleibenden Jugendlichen verändern.[88]

Regionalisierte Nachfragevorausschätzungen für West- und Ostdeutschland

Da die beiden hier verwendeten Verfahren der Nachfragevorausschätzung, der bildungs- und der altersgruppenbasierte Ansatz, für die alten und neuen Länder getrennt angewandt wurden, sind auch regionale Nachfragevorausschätzungen möglich. Die Darstellung beschränkt sich dabei allerdings auf die Ausgangsalternative der oben berichteten Varianten, nach der die Nachfrage bundesweit 593.000 (+2.000) betragen und das Angebot parallel zu dieser Entwicklung um rund 1.400 wachsen wird.

Für die alten Länder ist demnach mit einem Nachfragezuwachs von 7.500 Jugendlichen (+1,6 %) auf gut 471.000 zu rechnen. 2005 wurden hier 463.900 Nachfrager registriert. In den neuen Ländern und Berlin dürfte die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager um rund 5.500 auf knapp 122.000 Jugendliche (2005: 127.200) abnehmen. Die hier genannten Schätzungen für Ost und West folgen der üblichen betriebsortbezogenen Nachfrageberechnung. Das heißt, dass Ost-West-Ausbildungspendler dem Nachfragevolumen der alten Länder zugerechnet werden.[89]

Ausblick auf die kommenden Jahre

Die kommenden Jahre werden von sehr unterschiedlichen Entwicklungen in West und Ost geprägt sein (vgl. nochmals **Übersicht 18**).

In den alten Ländern wird die Zahl der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen bis 2007 auf 757.500 ansteigen und anschließend bis 2010 wieder auf 736.000 fallen. Noch bis 2013 wird es aber jährlich mehr Schulabgänger und -abgängerinnen geben als im vergangenen Jahr 2005. Der Ausbildungsmarkt der alten Länder steht damit auch in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen, was die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots betrifft. Allerdings wird wegen des zu erwartenden Rückgangs der Pendlerzahlen aus den neuen Ländern auch mit einer gewissen Entlastung zu rechnen sein.

In den neuen Ländern und Berlin hat der starke Rückgang der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen bereits eingesetzt und wird sich in den nächsten Jahren noch beschleunigen. Bis zum Jahr 2011 wird sich die Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen gegenüber 2005 nahezu halbiert haben. Dann werden nur noch 109.800 Jugendliche die allgemein bildenden Schulen verlassen (2005: 212.700).

1.4.2 Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots – Aktualisierungsvorbehalt –

Nach § 86 des reformierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) soll der Berufsbildungsbericht „eine Einschätzung des bis zum 30. September des laufenden Jahres zu erwartenden Angebots an Ausbildungsplätzen“ enthalten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat hierzu die Entwicklung eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) in Auftrag gegeben. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Simulationsmodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes berücksichtigt. Dazu zählen vor allem:

- die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes, des Auftragseingangs der Unternehmen),
- die Entwicklung des Arbeitsmarktes (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen),
- die demographische Entwicklung (z. B. der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen, aber auch der Zahl der Jugendlichen, die sich alternativ für ein Studium entschließen).[90]

Nach diesem Modell ist für 2006 mit einem Anstieg des Ausbildungsplatzangebots, das sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei der BA gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze ergibt, um gut 10.000 Lehrstellen auf 573.000 zu rechnen:

Die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots von 2002 bis 2006 sähe demnach wie folgt aus:

- 2002: 590.328
- 2003: 572.474
- 2004: 586.374
- 2005: 562.816
- 2006: 573.000 (Schätzung)

Das in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für quantitative Analysen der Universität Bochum entwickelte ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbil-

[88] Die klassische Nachfragedefinition, welche ja nur erfolgreiche Ausbildungsplatzsuchende und noch nicht vermittelte Bewerber einschließt, kann die Entwicklung des tatsächlichen Interesses von Jugendlichen an einer Ausbildung nur eingeschränkt beschreiben. Dies gilt insbesondere in Zeiten eines relativ engen Ausbildungsplatzmarktes, die durch erhöhte Anteile alternativ verbliebener Jugendlicher charakterisiert sind. Vgl. hierzu Teil II, Kapitel 1.3.1.

[89] Die eigentliche Schätzung der Nachfrage in West- und Ostdeutschland erfolgte wohnortbezogen. Dabei wurde eine Ost-West-Wanderung von 9.000 ostdeutschen Ausbildungsauspendlern unterstellt.

[90] Vgl. Kau, W.; Lösch, M.: Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA). In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn: BIBB, 2005. Seite 133–157.

dungssystems (PROSIMA) baut auf den Erfahrungswerten von dreieinhalb Jahrzehnten Lehrstellenmarktentwicklung auf. Seine Leistungskraft entspricht den herkömmlichen Standards. Gleichwohl basieren auch bei diesem Modell die Vorausschätzungen auf einer Vielzahl von zum Teil sehr diffizilen Annahmen, die selbst bei einer nur einjährigen Vorausschätzung sehr unsicher sind.

So geht PROSIMA für 2006, was die inländischen Auftragseingänge, die Kapazitätsauslastung im verarbeitenden Gewerbe und die Ausrüstungsinvestitionen angeht, von einem spürbaren Anstieg aus. Das Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts wird auf 1,6 % veranschlagt. Dies sind relativ optimistische, aber nicht unrealistische Annahmen. Sollten sie zutreffen und das Ausbildungsplatzangebot tatsächlich wieder um gut 10.000 Plätze zunehmen, so würde – aufgrund der Angebotsabhängigkeit der Nachfrage – auch die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen davon nicht unberührt bleiben. Sie könnte in diesem Fall wieder auf deutlich über 600.000 ansteigen.

Insbesondere in den ersten Dekaden der vergangenen 35 Jahre haben die Wirtschaft und Verwaltung sehr flexibel auf demographische Veränderungen reagieren und Spitzen bei den Schulabgängerzahlen auffangen können. Dementsprechend räumte PROSIMA bisher neben der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung auch der Veränderung der Schulabgängerzahlen einen beträchtlichen Einfluss auf die Vorausschätzung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ein. In den neunziger Jahren hat die Flexibilität des von der Wirtschaft und der Verwaltung bereitgestellten Ausbildungsplatzangebots auf die stetig wachsende Zahl der Schulabsolventen und -absolventinnen aber offenbar stark nachgelassen, während die Abhängigkeit von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zunahm. So wurden zwischen 1993 und 2003 zusätzliche Ausbildungsstellen im Schnitt „erst ab einem Wachstum des BIP von etwa 2,1% angeboten“.[91] Die Folge war, dass das Ausbildungsplatzangebot trotz der stark gestiegenen Schulabsolventenzahl zurückging. Für PROSIMA bedeutet dies, dass eine jährliche Neujustierung der Determinanten und ihres relativen Einflusses erforderlich ist. Durch den Vergleich von Ex-ante- und Ex-post-Prognosen lassen sich aus dem Modell aber auch wertvolle Hinweise ableiten, in welche Richtung sich das Bedingungsgefüge, das auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots Einfluss nimmt, abändert.

[91] Vgl. Werner, Dirk: Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn: BIBB, 2005: Seite 53–70. Hier: Seite 55.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Einblick in die unterschiedlichen Bereiche der Berufsausbildung. Zur Verdeutlichung der einzelnen Bereiche als Teil eines Gesamtsystems wird zu Anfang des Kapitels in einer synoptischen Darstellung ein Überblick über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten gegeben. Die Übersicht enthält entsprechende Angaben für 2004, differenziert nach alten und neuen Ländern sowie nach den 16 Ländern. Neben den neuen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sind vollqualifizierende Bildungsgänge innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit enthalten. Die Daten beziehen sich in allen Fällen auf Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2004 begonnen wurden. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen werden in die Synopse noch Informationen zu den am 31. Dezember 2004 noch nicht vermittelten Bewerbern, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten des einfachen bis gehobenen Dienstes und zu den Studienanfängern aufgenommen.

Für die betriebliche Berufsausbildung werden die Entwicklungen des Jahres 2004 anhand der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember dargestellt. Die Themen umfassen die Verteilung der Auszubildenden auf Berufe und Bereiche, Vertragslösungen, Vorbildung der Auszubildenden, Entwicklungen in männlich/weiblich dominierten Berufen, Prüfungserfolg, Alter der Auszubildenden, ausländische Auszubildende und Dauer der Ausbildung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die neuen Berufe und ihre Entwicklung gelegt. Dabei wird zum Beispiel der Frauenanteil in den IT-Berufen untersucht. Kennzeichnend für das Jahr 2004 war ein Wiederanstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. In allen Bereichen wird versucht, positive und negative Entwicklungstendenzen darzustellen.

Nach wie vor bleibt eine größere Gruppe von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und stellt die Berufsbildungspolitik vor besondere Anforderungen. In einer Sonderauswertung mit Daten des Mikrozensus für den Zeitraum 1998 bis 2004 wird untersucht, wie sich der Anteil dieser Personengruppe entwickelt hat.

In der Berufsbildungspolitik wird seit einigen Jahren verstärkt thematisiert, inwieweit zusätzliche Ausbildungsplatzangebote über die Entwicklung zweijähriger Berufe geschaffen werden können. Hierzu werden Ergebnisse

einer bei Betrieben durchgeführten Befragung zur Akzeptanz solcher Berufe dargestellt.

Da in der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember nicht zwischen Auszubildenden mit betrieblichem oder einem außerbetrieblichen Lehrvertrag unterschieden wird, fehlen exakte Angaben zur Beurteilung der genuinen Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Verwaltung. Daten zu den rein betrieblichen Auszubildenden werden deshalb auf indirektem Wege ermittelt. Hierzu werden von der Gesamtzahl der Auszubildenden, welche das Statistische Bundesamt ausweist, jene Auszubildenden abgezogen, welche sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in Maßnahmen und Sonderprogrammen befinden. Hierbei erfolgt eine länderspezifische Darstellung, da die Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung sich zwischen den Ländern stark unterscheidet.

Von besonderer berufsbildungspolitischer Bedeutung ist die Frage, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe verändert und welche Entwicklungstendenzen zu erwarten sind. Zunächst werden in einem Beitrag Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zum betrieblichen Ausbildungsverhalten und der Einstellung der Betriebe zur Ausbildung für das Jahr 2004 vorgestellt. Auf der Grundlage der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird des weiteren für die alten und die neuen Länder beschrieben, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit 1990 bzw. 1995 entwickelt hat. Zu Gründen und Hemmnissen der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor dem Hintergrund einer schwierigen Wirtschaftslage und zu möglichen stabilisierenden Maßnahmen werden Ergebnisse eines Forschungsprojekts herangezogen. Zu möglichen Problemen bei der Ausbildungsreife von Jugendlichen werden Ergebnisse einer Expertenbefragung vorgestellt.

Der Deutsche Bundestag hat die Notwendigkeit für einen Ausbau von Instrumenten der Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung hervorgehoben. Es wird deshalb der Stand der Qualitätssicherung in Deutschland skizziert. Darüber hinaus sollen Ergebnisse aus Befragungen zu Instrumenten der Qualitätssicherung dargestellt werden.

Die Ausbildungsvergütungen stellen den wichtigsten Kostenfaktor der betrieblichen Ausbildung dar. Es werden die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt, die auf den entsprechenden Auswertungen zum Stand 1. Oktober 2005 basieren.

Als Teil der regelmäßigen Berichterstattung wird ein Überblick zu den Bildungsausgaben der öffentlichen Hand gegeben. Zum Vergleich werden die Aufwendungen der Betriebe herangezogen.

Für den Bereich der schulischen Berufsausbildung werden in der Untergliederung nach Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule die Ergebnisse der Statistik der beruflichen Schulen ausgewertet. Für die vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen wird die quantitative Entwicklung nach Berufen und Ländern beschrieben.

2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen

Im zweiten Kapitel werden Daten zur Ausbildung von Jugendlichen in den unterschiedlichen Bildungsbereichen getrennt voneinander ausgewiesen und analysiert. Die Beteiligungen an den verschiedenen Bildungsgängen sind jedoch nicht unabhängig voneinander. So kommt beispielsweise voll qualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen eher in jenen Ländern eine höhere Bedeutung zu, in denen die Zahl der betrieblichen Ausbildungen unterdurchschnittlich ausfällt. Um eine Gesamtschau zu ermöglichen, sollen zu Beginn Basisdaten zu den verschiedenen Bildungsbeteiligungen in zwei Synopsen zusammengefasst werden. Dabei steht zunächst die bundesweite Entwicklung von 1992 bis 2004 im Vordergrund. Danach geht es um die Situation in den einzelnen Ländern im Jahr 2004. Zum Schluss werden kurz die Gestaltungsmuster skizziert, welche die regionalen Unterschiede in den Bildungsangebotsstrukturen prägen.

Rückblick auf die bundesweite Entwicklung von 1992 bis 2004

Von 1992 bis 2004 hat sich das relative Gefüge der verschiedenen Bildungsgänge im Bereich der beruflichen Vollqualifizierung und der beruflichen Grundbildung stark verändert. Während die Zahl der Jugendlichen, die eine vertraglich gebundene Berufsausbildung in BBiG/HwO-Berufen aufnahmen, 2004 – trotz der positiven Entwicklung in diesem Jahr – um 22.200 bzw. 4% niedriger ausfiel als 1992, lag die Zahl der Eintritte in voll qualifizierende schulische Bildungsgänge (Berufsfachschulen, Gesundheitsschulen) um 81.300 bzw. 81% höher (vgl. **Übersicht 19**) als zu Beginn der neunziger Jahre. Gestiegen ist auch die Zahl der Studienanfänger (+68.100 bzw. +23%).

Trotz des beträchtlichen Zuwachses reichte die Ausweitung der Berufsausbildungsmöglichkeiten in Schulen und Hochschulen kompensatorisch nicht aus. Denn die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus den allgemein bildenden Schulen nahm beträchtlich zu; im Jahr 2004 wurden rund 172.100 Schulabgänger mehr registriert als 1992 (+22%).

Dass dennoch nicht mehr Jugendliche von Beschäftigungslosigkeit betroffen waren als 1992 – die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren nahm sogar um rund 13.200 ab - ist Folge einer beträchtlichen Ausweitung der Bildungsgänge, die in der einen oder anderen Form

Übersicht 19: Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger von 1992 bis 2004 in Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderungen			
														2004 zu 2003		2004 zu 1992	
														abs.	in %	abs.	in %
Absolventen aus allgemein bildenden Schulen	**773.285**	**801.980**	**824.556**	**864.015**	**892.302**	**894.906**	**904.637**	**917.669**	**918.748**	**910.784**	**918.997**	**929.806**	**945.381**	**15.575**	**1,7**	**172.096**	**22,3**
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30. September	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	550.231	564.379	557.357	512.524	497.243	518.928	21.685	4,4	k.A.	k.A
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge 30. September	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	80.784	57.314	56.879	59.799	60.369	54.052	-6.317	-10,5	k.A.	k.A.
Neue Ausbildungsverträge 30. September in BBiG/HwO-Berufen insgesamt	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.612	572.980	15.368	2,8	-22.235	-3,7
BFS in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	3.697	4.100	4.296	4.644	6.787	14.550	15.619	14.553	13.281	12.830	12.207	13.466	17.033	3.567	26,5	13.336	360,7
BFS vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Jahr	49.503	54.982	53.732	58.067	62.263	73.797	76.816	78.691	87.081	91.709	101.158	115.022	118.202	3.180	2,8	68.699	138,8
Schüler Gesundheitswesen 1. Schuljahr	47.578	49.426	51.129	53.321	53.803	44.703	44.219	44.188	42.735	43.500	45.901	47.796	46.827	-969	-2,0	-751	-1,6
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	100.778	108.508	109.157	116.032	122.853	133.050	136.654	137.432	143.097	148.039	159.266	176.284	182.062	5.778	3,3	81.284	80,7
Schüler im Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit)	31.325	31.589	34.869	37.924	39.966	40.229	40.856	39.677	41.236	40.495	43.204	49.216	48.079	-1.137	-2,3	16.754	53,5
Berufsfachschüler 1. Ausbildungsjahr in Bildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln	110.252	119.574	130.156	131.925	140.418	141.320	143.085	141.692	149.624	151.653	161.615	178.254	194.966	16.712	9,4	84.714	76,8
Schüler im Berufsvorbereitungsjahr	37.156	46.464	51.734	55.512	65.198	66.364	66.806	68.606	72.787	75.810	79.496	79.284	80.559	1.275	1,6	43.403	116,8
Fachoberschüler in der 11. Klasse	23.194	25.225	29.204	32.129	36.888	39.769	41.630	43.971	45.687	47.550	51.115	54.364	57.494	3.130	5,8	34.300	147,9
BGJ, BFS-GB, BVJ und FOS insgesamt	201.927	222.852	245.963	257.490	282.470	287.682	292.377	293.946	309.334	315.508	335.430	361.118	381.098	19.980	5,5	179.171	88,7
Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen (Einmündungen)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	164.227	1.535	0,9	93.827	133,3
JuSopro Teilnehmerbestand 31. Dezember (ohne Artikel 4: außerbetriebliche Ausbildung)	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt	entfällt	85.237	60.908	86.233	69.573	83.159	2.542	-80.617	-96,9	entfällt	entfällt
Studienanfänger	290.800	279.631	267.946	262.407	267.469	267.445	272.473	291.447	314.956	344.830	358.946	377.504	358.870	-18.634	-4,9	68.070	23,4
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren (Jahresdurchschnitt)	88.215	90.015	92.415	95.222	107.297	113.538	108.423	101.181	101.293	100.663	100.054	84.252	75.060	-9.192	-10,9	-13.155	-14,9

Kursiv gedruckte Zahlen verweisen auf Schätzungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, BIBB. Quelle Absolventen allgemein bildender Schulen bis 1996 KMK, ab 1997 Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsbericht).

Jugendlichen zwischen dem Ende der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer voll qualifizierenden Ausbildung eine berufliche Grundbildung vermitteln. So stieg die Zahl der

- Schüler im Berufsvorbereitungsjahr um +43.400 bzw. +117%,
- Schüler im vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr um +16.800 bzw. +53%,
- Berufsfachschüler im ersten Schuljahr in Bildungsgängen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen, um +84.700 bzw. +77%, und
- Fachoberschüler in der elften Klasse um +34.300 bzw. +148%.

Deutlich zugenommen hat auch die Zahl der Jugendlichen in von den Arbeitsagenturen finanzierten berufsvorbereitenden Maßnahmen (+93.800 bzw. +133%).

Alles in allem wurden die beruflichen Bildungsressourcen für die Schulabgänger seit 1992 beträchtlich ausgeweitet. Gleichwohl fiel der rechnerische Anteil der Jugendlichen, die in eine betriebliche, außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung einmündeten, im Jahr 2004 niedriger als noch zu Beginn der 90er-Jahre.[92]

Regionalisierte Daten für das Jahr 2004

Übersicht 20 enthält länderspezifische Angaben für 2004, differenziert nach Bundesgebiet, neue Länder (einschließlich Berlin) und alte Länder sowie nach den 16 Ländern. Aufgenommen wurden voll qualifizierende Ausbildungen und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die – auslaufenden – Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Zusätzlich enthält die Synopse noch Daten zu den am 31. Dezember 2004 noch nicht vermittelten Bewerbern/Bewerberinnen, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten im einfachen bis zum gehobenen Dienst (alle Ausbildungsjahre) und zu den Studienanfängern. Berichtet werden jeweils die absoluten Zahlen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen. Die relativen Anteile wurden in die Tabelle aufgenommen, um den Vergleich zwischen den 16 Ländern, deren Bevölkerungsumfang ja erheblich variiert, zu erleichtern.[93]

Die Unterschiede zwischen den 16 Ländern sind, was den Umfang der verschiedenen Bildungsgänge angeht, recht groß. Nur einige Beispiele: Im Land Bremen stehen je 1.000 Schulabgängern aus der einheimischen Bevölkerung 770 Ausbildungsplätze im dualen System gegenüber, in Brandenburg sind es 494. Dafür stellt Brandenburg relativ viele berufsfachschulische Plätze in nach dem BBiG/HwO anerkannten Berufen zur Verfügung (rechnerisch 69 Plätze für 1.000 Schulabgänger). Im Saarland gibt es hierzu überhaupt kein Angebot. Allerdings ist im Saarland der Versorgungsgrad mit vollzeitschulischen Plätzen im Berufsgrundbildungsjahr (223 Teilnehmer je 1.000 Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen) sehr hoch. Zudem gibt es in Relation zur entsprechenden Wohnbevölkerung besonders viele Eintritte in die Fachoberschule.[94]

Gestaltungsmuster innerhalb der regional unterschiedlichen Bildungsangebotsstrukturen

Viele der Unterschiede zwischen den Ländern hängen mit den jeweiligen bildungspolitischen Zielsetzungen zusammen. Oft bietet ein Land bestimmte Bildungsangebote überhaupt nicht an, oder es bildet gezielt Schwerpunkte. Starken Einfluss nehmen auch das Beschäftigungssystem und – damit wiederum eng zusammenhängend – die jeweilige Stellung bzw. Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung. Hierbei deuten sich aus statistischer Sicht folgende Beziehungen an:

[92] Vgl. hierzu auch: Ulrich, J.G. (2004): Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Ein Rückblick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 23/04 vom 24. November 2004. Seite 49–61.

[93] Trotz des hier vorgenommenen Bezugs zur Demografie sind Daten zu den einzelnen Bildungsgängen primär von der Angebotsseite her zu interpretieren. Wenn etwa in der Hansestadt Hamburg rechnerisch 751 neu abgeschlossene betriebliche Lehrverträge auf je 1.000 Schulabgänger entfallen, so heißt dies nicht, dass es sich bei den Ausbildungsanfängern ausschließlich um Hamburger Jugendliche handelt. Denn der jeweilige Einfluss von Bildungspendlerbewegungen konnte in den hier ausgewiesenen Daten nicht ausgeschaltet werden. Die rechnerische Größe von 751 besagt lediglich, dass in Hamburg in Relation zur dort lebenden Bevölkerung (Schulabgänger) vergleichsweise viele betriebliche Ausbildungsangebote realisiert wurden.

[94] Die hier ausgewiesenen rechnerischen Anteile aller Bildungseinmündungen addieren sich nicht exakt auf 1.000, sondern gehen deutlich darüber hinaus. Der Grund liegt darin, dass viele Jugendliche nach Verlassen der allgemein bildenden Schule mehr als nur einen Bildungsgang besuchen, bis sie eine voll qualifizierende Berufsausbildung abschließen. Wenn Jugendliche aber mehrere berufliche Bildungsgänge hintereinander absolvieren, werden sie auch mehrfach statistisch registriert. Dies führt dazu, dass die Summe der in die verschiedenen beruflichen Bildungsgänge Einmündenden deutlich größer ist als die Zahl der Schulabgänger eines Jahres. Denn als Schulabgänger werden die Jugendlichen in der Regel nur einmal gezählt, als Teilnehmer an beruflichen Bildungsgängen jedoch bisweilen gleich mehrfach.

Übersicht 20: Einmünder, Ausbildungsanfänger im Jahr 2004, absolut und relativ (d.h. bezogen auf jeweils 1.000 Abgänger aus allgemein bildenden Schulen)

Jahr 2004		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet
		Anzahl																		
Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schule	abs.	121.830	136.694	36.989	36.300	7.475	15.248	62.358	24.735	93.442	202.296	45.899	10.907	54.471	34.692	30.628	31.417	726.777	218.604	945.381
	rel.	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs.	70.177	90.595	15.644	12.309	5.405	11.451	36.751	12.223	50.860	110.965	26.713	7.873	22.508	13.953	18.370	13.131	429.160	89.768	518.928
	rel.	576	663	423	339	723	751	589	494	544	549	582	722	413	402	600	418	590	411	549
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs.	3.100	2.801	4.890	5.610	353	1.019	1.976	3.802	2.966	5.022	1.207	328	8.107	6.375	944	5.552	19.716	34.336	54.052
	rel.	25	20	132	155	47	67	32	154	32	25	26	30	149	184	31	177	27	157	57
Neue Ausbildungsverträge 30. September Insgesamt	abs.	73.277	93.396	20.534	17.919	5.758	12.470	38.727	16.025	53.826	115.987	27.920	8.201	30.615	20.328	19.314	18.683	448.876	124.104	572.980
	rel.	601	683	555	494	770	818	621	648	576	573	608	752	562	586	631	595	618	568	606
BFS in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	abs.	2.784	2.216	2.635	2.509	6	476	128	967	531	608	375	0	1.812	982	16	988	7.140	9.893	17.033
	rel.	23	16	71	69	1	31	2	39	6	3	8	0	33	28	1	31	10	45	18
BFS vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Schuljahr	abs.	19.090	12.454	3.394	2.764	554	2.396	4.556	3.851	11.789	19.994	4.749	290	15.897	7.139	2.639	6.646	78.511	39.691	118.202
	rel.	157	91	92	76	74	157	73	156	126	99	103	27	292	206	86	212	108	182	125
Schüler Gesundheitswesen 1. Schuljahr	abs.	5.801	8.635	2.110	1.442	291	932	0	0	4.331	17.203	2.478	984	0	1.112	1.508	0	42.163	4.664	46.827
	rel.	48	63	57	40	39	61	0	0	46	85	54	90	0	32	49	0	58	21	50
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	abs.	27.675	23.305	8.139	6.715	851	3.804	4.684	4.818	16.651	37.805	7.602	1.274	17.709	9.233	4.163	7.634	127.814	54.248	182.062
	rel.	227	170	220	185	114	249	75	195	178	187	166	117	325	266	136	243	176	248	193
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) Schüler Vollzeit	abs.	273	5.165	13	0	16	0	3.996	0	13.048	16.644	0	2.432	4.324	1.677	491	0	42.065	6.014	48.079
	rel.	2	38	0	0	2	0	64	0	140	82	0	223	79	48	16	0	58	28	51
Berufsfachschule (BFS) – berufliche Grundbildung (GB) 1. Schuljahr	abs.	59.716	1.215	5.293	539	2.161	5.279	9.814	0	29.177	55.335	12.843	1.808	861	2.056	4.683	4.186	182.031	12.935	194.966
	rel.	490	9	143	15	289	346	157	0	312	274	280	166	16	59	153	133	250	59	206
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Schüler	abs.	13.676	6.084	6.538	0	1.053	4.451	5.305	5.515	7.014	6.731	4.078	542	9.241	4.066	1.810	4.455	50.744	29.815	80.559
	rel.	112	45	177	0	141	292	85	223	75	33	89	50	170	117	59	142	70	136	85
Fachoberschüler in der 11. Klassenstufe	abs.	0	16.087	3.257	2.869	498	690	7.862	74	4.939	9.549	0	3.448	5.142	926	1.253	900	44.326	13.168	57.494
	rel.	0	118	88	79	67	45	126	3	53	47	0	316	94	27	41	29	61	60	61
BGJ, BFS-GB, BVJ und FOS insgesamt	abs.	73.665	28.551	15.101	3.408	3.728	10.420	26.977	5.589	54.178	88.259	16.921	8.230	19.568	8.725	8.237	9.541	319.166	61.932	381.098
	rel.	605	209	408	94	499	683	433	226	580	436	369	755	359	251	269	304	439	283	403
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen – Bestand 31. Dezember	abs.	8.424	15.988	5.903	5.995	980	1.854	7.974	5.033	9.655	26.653	4.089	993	8.086	4.238	6.706	3.816	83.316	33.071	116.387
	rel.	69	117	160	165	131	122	128	203	103	132	89	91	148	122	219	121	115	151	123
JuSopro Teilnehmerbestand 31. Dezember 2004 (ohne Art. 4)	abs.	80	141	271	106	15	7	99	63	117	818	108	14	127	148	275	153	1.674	868	2.542
	rel.	1	1	7	3	2	0	2	3	1	4	2	1	2	4	9	5	2	4	3
Am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber des abgelaufenen Geschäftsjahres 2003/2004	abs.	638	1.376	2.055	860	104	427	1.744	322	894	3.509	1.084	196	1.095	241	327	77	10.299	4.650	14.949
	rel.	5	10	56	24	14	28	28	13	10	17	24	18	20	7	11	2	14	21	16
Sonstige am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2004	abs.	1.063	3.029	1.561	822	244	360	1.412	381	1.622	4.752	1.025	256	768	275	440	372	14.203	4.179	18.382
	rel.	9	22	42	23	33	24	23	15	17	23	22	23	14	8	14	12	20	19	19
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren Dezember 2004	abs.	6.256	13.642	4.440	3.914	336	867	4.697	3.174	4.455	11.759	4.058	1.140	6.555	4.127	2.643	3.891	49.853	26.101	75.954
	rel.	51	100	120	108	45	57	75	128	48	58	88	105	120	119	86	124	69	119	80
Beamtenausbildung einfacher bis gehobener Dienst (alle Ausbildungsjahre)	abs.	11.486	11.370	3.494	910	558	1.794	6.623	1.220	6.472	13.051	3.610	965	1.328	801	2.507	927	58.436	8.680	67.116
	rel.	94	83	94	25	75	118	106	49	69	65	79	88	24	23	82	30	80	40	71
Studienanfänger im Jahr 2004	abs.	50.356	49.559	20.798	7.653	5.560	12.241	29.868	7.237	27.784	78.364	17.807	3.553	20.464	10.601	7.914	9.111	283.006	75.864	358.870
	rel.	413	363	562	211	744	803	479	293	297	387	388	326	376	306	258	290	389	347	380

Die Daten zu den Ausbildungsgängen, die auf schulischem Wege zu einem Berufsabschluss führen, werden in den sechzehn Ländern nicht in einheitlicher Abgrenzung geführt. Der Nachweis der Schüler des Gesundheitswesens erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen bei den Berufsfach- und Fachschulen. In Hessen wurden hierzu keine Daten erhoben. Die Daten für Rheinland-Pfalz berufen auf freiwilligen Angaben und sind unvollständig.
In den Schülerzahlen zum Berufsvorbereitungsjahr des Landes Sachsen sind auch Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit enthalten (2004: 4.943).

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 16, Seite 87.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung.

In Ländern mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage gibt es auch überdurchschnittlich viele betriebliche Ausbildungsanfänger. Dementsprechend spielt die außerbetriebliche Ausbildung keine besondere Rolle. Auch gibt es mit Ausnahme der Gesundheitsschulen nur relativ wenig Angebote in Berufsfachschulen, die in Berufen gemäß oder außerhalb BBiG/HwO zu einem Berufsabschluss führen. Die Länder mit einem überdurchschnittlich hohen Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen geraten aber unter Einwanderungsdruck aus anderen Regionen. Die Nettoeinpendlerquote ist hoch, und dies führt dazu, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (Zahl der Ausbildungsplatzangebote insgesamt je 100 Ausbildungsplatznachfrager) nicht so günstig ausfällt, wie andernfalls zu erwarten wäre.[95] Die betroffenen Länder suchen einen Teil des Drucks durch ein relativ umfangreiches Angebot an schulischen Bildungsgängen zu mindern, die in der einen oder anderen Form eine berufliche Grundbildung vermitteln.

Länder, in denen aufgrund einer eher schwierigen Arbeitsmarktsituation nur wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, kompensieren dies vor allem durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote und durch Plätze in voll qualifizierenden Berufsfachschulen. Hinzu kommt die Abwanderung von Lehrstellenbewerbern/-bewerberinnen in andere Länder. Ein verstärkter Einsatz von schulischen Angeboten, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, spielt keine Rolle, auch nicht eine konzentrierte Nutzung von berufsvorbereitenden Maßnahmeplätzen, die über die Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Diese ist nur in Teilen zu beobachten. Eher schwach ausgeprägt ist in diesen Ländern auch die Beamtenausbildung bis hin zum gehobenen Dienst.[96]

Bei aller Unterschiedlichkeit in ihrer jeweiligen Ausgestaltung tragen die verschiedenen Bildungsangebote auf jeweils eigene Weise dazu bei, die Anteile der noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen und der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren möglichst niedrig zu halten - selbst dann, wenn die Arbeitsmarktsituation im jeweiligen Land eher schwierig ist und es nur relativ wenig Lehrstellen in Betrieben gibt. Die relativ niedrigen Anteile sind aber zum großen Teil der verstärkten Beteiligung der Jugendlichen an Bildungsgängen zu verdanken, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne selbst zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss zu führen.

[95] Vgl. zum Thema „Ausbildungspendler“ und ihr Einfluss auf die Angebots-Nachfrage-Relationen im Jahr 2004 auch Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 4, Seite 42.

[96] Manche Länderunterschiede sind auch auf Uneinheitlichkeiten in der statistischen Zuordnung zurückzuführen; davon betroffen ist die Aufteilung der voll qualifizierenden Bildungsangebote auf das Gesundheitswesen und auf die Berufsfachschulen.

2.2 Berufsausbildung im dualen System

2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird als schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag die zuletzt besuchte Schule erfasst. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben, in allen anderen Fällen wird der zuletzt erreichte allgemein bildende Schulabschluss erhoben. Für die Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsvertrages eine berufliche Vollzeitschule besuchten, ist der allgemein bildende Schulabschluss somit nicht erfasst. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvieren.

Auszubildende mit und ohne Hauptschulabschluss

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag verfügten im Jahr 2004 28,8 % über den Hauptschulabschluss. 2,5 % der Auszubildenden hatten das allgemein bildende Schulsystem ohne diesen Abschluss verlassen (vgl. **Übersicht 21**).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (2,2 %), häufig keinen Hauptschulabschluss haben[97] und die Mehrheit derjenigen, die aus dem Berufsgrundbildungsjahr (2,7 %) kommen, über einen Hauptschulabschluss verfügt.[98]

In den neuen Ländern und Berlin liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 3,2 % über dem in den alten Ländern (2,5 %). Gegenüber den Vorjahren (2003: 3,3 %; 2002: 3,6 %; 2001: 3,8 %) hat der Wert in den neuen Ländern und Berlin leicht abgenommen. Ebenso kommen dort mehr Auszubildende mit neu abgeschlossenem Vertrag aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (4,5 % zu 1,5 %). Das Berufsgrundbildungsjahr ist ausschließlich in Niedersachsen ein häufiger besuchter Schultyp. Entsprechend zeigt sich dies bei der schulischen Vorbildung der Auszubildenden; dort erreichen die Absol-

[97] Im Schuljahr 2002/03 waren dies 67,5 % bzw. 49.622 der Anfänger des Berufsvorbereitungsjahres; ca. ein Drittel der Anfänger/Anfängerinnen ohne Hauptschulabschluss erwirbt diesen noch nachträglich im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres (Schuljahr 2001/02: Schüler/Schülerinnen ohne Hauptschulabschluss: 50.647, Absolventen und Absolventinnen mit zusätzlich erworbenem Hauptschulabschluss: 16.639).

[98] Im Schuljahr 2002/03 waren dies 29.792 Anfänger im Berufsgrundbildungsjahr (71,0 %); auch hier erwerben viele der Anfänger/Anfängerinnen ohne Hauptschulabschluss diesen noch nachträglich (3.584 Absolventen/Absolventinnen bzw. ca. 75 % der Anfänger/Anfängerinnen ohne Hauptschulabschluss).

Übersicht 21: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2003 und 2004 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1])															
	ohne Hauptschul-abschluss		mit Hauptschul-abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fach-hochschulreife		Schulisches Berufs-grundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvor-bereitungsjahr		Sonstige	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Industrie und Handel	1,1	0,9	22,3	21,2	38,5	37,6	19,1	20,3	1,6	1,6	11,6	12,6	2,1	2,1	3,7	3,7
Handwerk	5,0	4,8	50,1	47,5	29,1	31,3	4,3	4,6	5,1	4,9	3,6	4,0	2,7	2,6	0,1	0,1
Landwirtschaft	9,7	9,7	36,0	35,4	32,7	32,1	8,1	9,1	6,5	7,2	0,9	0,9	3,5	3,3	2,6	2,5
Öffentlicher Dienst	0,2	0,1	6,6	5,2	63,6	62,8	25,1	26,5	0,4	0,6	3,5	4,1	0,1	0,1	0,7	0,5
Freie Berufe	1,0	0,7	20,1	17,3	55,5	57,1	18,4	19,7	0,3	0,3	3,8	3,7	0,2	0,2	0,8	1,0
Hauswirtschaft [2])	24,7	27,6	32,3	34,6	6,7	1,6	0,5	0,6	4,5	4,7	6,0	5,4	14,0	14,0	11,4	5,5
Seeschifffahrt	1,3	2,3	19,7	17,4	55,3	49,8	22,4	29,1	1,3	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	**2,7**	**2,5**	**30,6**	**28,8**	**37,3**	**37,5**	**14,3**	**15,3**	**2,7**	**2,7**	**8,0**	**8,7**	**2,2**	**2,2**	**2,3**	**2,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 17, Seite 89

[1]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe". Die Kategorie „Sonstige Schulen" wird gesondert ausgewiesen, in der Vergangenheit wurden diese zu 2/3 auf Hauptschulabschluss und zu 1/3 auf Berufsfachschule umgerechnet, daher ergeben sich für 2002 Abweichungen zum Berufsbildungsbericht 2004.

[2]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

venten und Absolventinnen des Berufsgrundbildungsjahres mit 11,8 % den mit Abstand höchsten Anteil unter den Auszubildenden, gefolgt von Sachsen (3,7 %), Rheinland-Pfalz (3,5 %) und Bayern (2,9 %, vgl. **Übersicht 22**). Alle übrigen Länder weisen wesentlich geringere Anteile auf.

Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss bilden im Handwerk die absolute Mehrheit (47,5 % bzw. 4,8 %, vgl. **Übersicht 21**). Rechnet man noch die Auszubildenden aus dem Berufsgrundbildungsjahr und dem Berufsvorbereitungsjahr dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk knapp 60 %. Auf ähnlich hohe Anteile kommen nur noch die Haus- sowie die Landwirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Friseur/Friseurin, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, vgl. **Übersicht 23**).

Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Den höchsten Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in den stärker besetzten Berufen (66,6 %) weist der Beruf Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk auf, in dem vor allem junge Frauen ausgebildet werden. Für die männlichen Jugendlichen sind Bäcker und Fleischer mit ähnlich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Wie im Vorjahr umfassen die zehn am häufigsten durch Auszubildende mit Hauptschulabschluss besetzten Berufe ca. 42,6 % aller Auszubildenden mit Hauptschulabschluss.

Auch die meisten Hauptschüler und Hauptschülerinnen ohne Abschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Friseur/Friseurin oder Metallbauer/Metallbauerin (vgl. **Übersicht 24**).

Zudem werden viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss auch in Berufen nach § 48 BBiG und § 42b HwO (Regelungen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen)[99] ausgebildet. Unter den „Top-Ten"-Berufen der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss findet man folgende Berufe für Menschen mit Behinderungen: Hauswirtschaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferin, Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin, Werker/ Werkerin im Gartenbau und Holzbearbeiter/Holzbearbeiterin. Die zehn am stärksten besetzten Berufe umfassen ca. 40,4 % aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss.

Auszubildende mit Realschulabschluss

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag (37,5 %) hatte zuvor einen Realschulabschluss erworben, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (8,7 %). Beide Gruppen zusammen genommen ergeben über 46 % und damit den höchsten Anteil im dualen System. Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen sind in den neuen Ländern und Berlin kaum vertreten (1,9 %, alte Länder 10,7 %).

Im Bereich Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (37,6 %) dar. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse. 31,3 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag im Handwerk haben den Realschulabschluss (vgl. **Übersicht 21**). Das Berufswahlspektrum dieser Schulabsolventen und -absolventinnen ist vergleichsweise groß. Auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe konzentrieren sich lediglich 37,1 % aller Auszubildenden mit dieser schulischen Qualifikation. Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 25**).

Die meisten Berufe gehören aber dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel), dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation) und dem Gesundheitsbereich (Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte) an.

Auszubildende mit Studienberechtigung

87.377 Studienberechtigte (mit Fachhochschul- oder Hochschulberechtigung), das sind 15,3 % aller Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, haben im Jahr 2004 eine duale Ausbildung begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (14,3 %) ist der Wert wieder leicht gestiegen. Von 1998 (16,7 %) bis 2002 war der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag mit Studienberechtigung kontinuierlich gesunken (um mehr als 23.000 Auszubildende, von 102.065 in 1998 auf 78.761 in 2002). Zuvor war er im Verlauf der 90er-Jahre kontinuierlich angestiegen. In den alten Ländern liegt im Jahre 2004 der Wert mit 15,8 % wesentlich höher als in den neuen Ländern und Berlin (13,6 %). In Industrie und Handel haben 20,3 %, bei den Freien Berufen 19,7 % und im Öffentlichen Dienst sogar 26,5 % derjenigen mit neuem Ausbildungsvertrag eine Studienberechtigung (vgl. **Übersicht 21**).

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert (vgl. **Übersicht 26**).

Zehn Berufe umfassen knapp 50 % der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese konzentrieren sich fast ausschließlich auf kaufmännische Berufe und Büroberufe. Der 1997 geschaffene Beruf Fachinformatiker/Fachinfor-

[99] Ab dem Jahr 2005 sind dies § 66 BBiG und § 42m HwO.

Übersicht 22: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 2004 in Prozent[1])

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung: [2])							
	ohne Hauptschul-abschluss	mit Hauptschul-abschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschul-reife	Schulisches Berufsgrund-bildungsjahr	Berufsfach-schule	Berufsvorbe-reitungsjahr	Sonstige
Baden-Württemberg	1,6	31,3	37,7	11,8	0,6	13,0	1,6	2,4
Bayern	3,2	42,3	35,7	9,3	2,9	4,4	0,9	1,2
Berlin	2,3	25,9	43,1	22,9	0,2	2,9	1,7	1,1
Brandenburg	1,8	24,8	48,4	17,4	0,0	0,2	6,4	1,0
Bremen	2,2	21,9	34,4	22,7	1,1	13,2	1,4	2,7
Hamburg	1,4	16,7	32,4	31,4	0,2	12,5	3,3	2,0
Hessen	1,5	28,2	34,2	20,5	1,7	8,1	1,6	4,1
Mecklenburg-Vorpommern	4,2	31,4	48,4	8,7	0,1	0,7	2,4	4,1
Niedersachsen	1,5	18,9	32,2	14,9	11,8	16,6	1,8	2,4
Nordrhein-Westfalen	3,1	26,4	31,5	21,0	1,9	12,4	1,0	2,7
Rheinland-Pfalz	1,8	33,4	33,5	11,8	3,5	11,6	2,8	1,7
Saarland	2,1	36,7	28,6	27,0	1,1	2,9	0,2	1,2
Sachsen	3,4	18,8	52,3	10,8	3,7	1,8	6,5	2,8
Sachsen-Anhalt	4,0	15,6	55,9	10,0	1,0	3,9	6,6	3,0
Schleswig-Holstein	2,1	30,4	35,1	12,0	1,8	10,4	4,5	3,8
Thüringen	3,4	30,4	49,7	12,2	0,1	1,4	2,1	0,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 20, Seite 82.

[1]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

[2]) Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe". Die Kategorie „Sonstige Schulen" wird gesondert ausgewiesen, in der Vergangenheit wurden diese zu 2/3 auf Hauptschulabschluss und zu 1/3 auf Berufsfachschule umgerechnet, daher ergeben sich für 2002 Abweichungen zum Berufsbildungsbericht 2004.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 23: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2003	2004	2003	2004
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.513	9.049	33,1	30,3
Friseur/Friseurin	8.814	8.804	55,1	52,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin [2])	10.146	8.748	44,9	39,0
Verkäufer/Verkäuferin	7.652	8.010	49,7	47,2
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7.658	7.918	68,2	66,6
Koch/Köchin	6.855	6.778	41,7	39,7
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin [3])	7.410	6.352	64,0	61,9
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik [4])	6.283	5.829	58,2	54,9
Metallbauer/Metallbauerin	4.724	4.326	55,6	53,5
Bäcker/Bäckerin	4.132	4.237	67,7	65,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 18, Seite 90.

[1]) Fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag" wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt die Angabe für 1,5 % aller neu abgeschlossenen Verträge.

[2]) Hinzu kommen noch 25 Auszubildende mit Hauptschulabschluss, die einen Vertrag im Vorgängerberuf (2003 aufgehoben) Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin abgeschlossen haben.

[3]) Hinzu kommen noch 557 Auszubildende mit Hauptschulabschluss und neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Beruf „Bauten- und Objektbeschichter/-in) (1. Stufe)."

[4]) Hinzu kommen noch 43 Auszubildende mit Hauptschulabschluss und neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den beiden Vorgängerberufen Gas- und Wasserinstallateur/-in und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in (seit 2003 aufgehoben).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 24: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2003	2004	2003	2004
	Anzahl		Prozent	
Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin (§ 48 BBiG) [2])	938	1.081	39,6	45,3
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin [3])	1.233	1.030	10,6	10,0
Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin (§ 42b HwO) [2])	577	595	43,9	44,8
Friseur/Friseurin	558	561	3,5	3,4
Werker/Werkerin im Gartenbau (§ 48 BBiG) [2])	527	555	59,1	58,5
Holzbearbeiter/Holzbearbeiterin (§ 42b HwO) [2])	487	521	48,3	47,7
Metallbauer/Metallbauerin	481	438	5,7	5,4
Bäcker/Bäckerin im Handwerk	378	365	6,2	5,7
Verkäufer/Verkäuferin	452	351	2,9	2,1
Tischler/Tischlerin	414	345	4,0	3,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 19, Seite 91.

[1]) Fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag" wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt die Angabe für 1,5 % aller neu abgeschlossenen Verträge."

[2]) Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO (ab 2005 § 66 BBiG bzw. § 42m HwO).

[3]) Hinzu kommen noch 306 Auszubildende ohne Hauptschulabschluss und mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Beruf Bauten- und Objektbeschichter (1.Stufe).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 25: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und Vergleich mit 2003 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2003	2004	2003	2004
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.188	11.521	38,9	38,6
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	10.485	10.360	43,0	43,6
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin [2])	8.793	9.821	38,9	43,7
Arzthelfer/Arzthelferin	9.421	9.399	61,7	64,9
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	7.396	7.816	51,7	53,4
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahmedizinische Fachangestellte	7.593	7.319	56,3	59,7
Koch/Köchin	5.905	6.220	35,9	36,5
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	5.811	5.905	45,7	43,7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	5.790	5.680	31,2	29,8
Friseur/Frseurin	5.445	5.533	34,1	33,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 20, Seite 92.

[1]) Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss; fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag" wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt die Angabe für 1,5% aller neu abgeschlossenen Verträge.

[2]) Hinzu kommen noch 67 Auszubildende mit Realschulabschluss, die einen Vertrag im Vorgängerberuf Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (2003 aufgehoben) abgeschlossen haben.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

matikerin nimmt mit einem Anteil an Studienberechtigten von 48,3% einen vorderen Platz ein. In den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Ausbildungsberufs war der Abiturientenanteil wesentlich höher. Dies lässt darauf schließen, dass im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zunehmend auch Jugendliche mit anderen Schulabschlüssen ausgebildet werden. Im Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau liegt der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung mit 55,2% immer noch sehr hoch, auch wenn dieser seit 1998 abgenommen hat (im Jahr 1998: 69,2%); in den neuen Ländern und Berlin haben Auszubildende in diesem Beruf noch zu 75,1% eine Studienberechtigung. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Verlagskaufmann/Verlagskauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton sowie Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau liegt die Abiturientenquote bei 69% und höher.

Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung differieren deutlich zwischen den verschiedenen Ländern, dabei sind diese Unterschiede zum Teil auch durch die verschieden großen Anteile der Studienberechtigten an den Absolventen und Absolventinnen des allgemein bildenden Schulwesen dieser Länder bedingt. Deren Anteile fallen unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag im östlichen Bundesgebiet und auch in Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz sowie Schleswig-Holstein vergleichsweise niedrig aus (vgl. **Übersicht 22**).

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in neuen Berufen

In den in den letzten zehn Jahren neu geschaffenen Ausbildungsberufen sind Auszubildende mit Studienberechtigung (29,7%) deutlich überproportional und solche mit Hauptschulabschluss (15,4%) stark unterproportional vertreten (vgl. **Übersicht 27**).

Informationstechnische Berufe wurden weiterhin sehr häufig mit Studienberechtigten und Jugendlichen mit Realschulabschluss besetzt. Insbesondere bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau verfügen viele Auszubildende über Hoch- oder Fachhochschulreife (48,3% bzw. 45,2%). Allerdings sind diese Anteile im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zurückgegangen, sie lagen beim Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin im Jahr 1997 noch bei 60,5%. Ähnliches gilt für den Beruf Informatikkaufmann/Informatikkauffrau. Unter den Auszubildenden im informationstechnischen Beruf des Handwerks „Informationselektroniker/Informationselektronikerin" findet man einen relativ hohen Anteil an Hauptschülern (21,4%). Überdurchschnittlich viele Auszubildende kommen bei den IT-Berufen auch von den beruflichen

Übersicht 26: Die zehn von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2004 und 2003 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hochschul-/Fachhochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2003	2004	2003	2004
	Anzahl		Prozent	
Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.645	8.321	41,1	43,6
Bankkaufmann/Bankkauffrau	7.129	7.252	55,2	57,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	4.105	4.729	28,6	30,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	4.177	4.451	17,1	18,7
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	3.545	3.685	47,5	48,3
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	3.929	3.576	52,6	55,1
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.726	3.196	21,5	23,7
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	2.371	2.818	19,8	22,9
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	2.792	2.797	54,2	54,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2.018	2.608	7,0	8,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 21, Seite 92.

[1]) Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hochgerechnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Schulen (16,3%), zumeist Berufsfachschulen (15,5%); bei den Informatikkaufleuten machen diese sogar einen Anteil von 21,1% aus. Auch die Ausbildungsberufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Studienberechtigten auf. So haben bei den Mediengestaltern in Bild und Ton die Auszubildenden zu 69,4%, bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien 49,7% eine Studienberechtigung. Mit 95,6% erreicht der insgesamt gering besetzte Ausbildungsberuf Investmentfondskaufmann/Investmentfondkauffrau den höchsten Anteil an Studienberechtigten.

Dagegen überwiegen bei den Elektroanlagenmonteuren und insbesondere bei den Mechatronikern/Mechatronikerinnen sowie den Mikrotechnologen/Mikrotechnologinnen die Anteile der Auszubildenden mit Realschulabschluss (58,1%, 66,1% und 67,9%). Die neuen gewerblichen Berufe Bodenleger/Bodenlegerin (64,7%) und Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin (38,3%) haben hohe Anteile an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss; insbesondere auch in den neuen zweijährigen Berufen Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin, Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin, Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin sowie Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin machen diese zwischen 47% und 56% aus (vgl. **Übersicht 27**).

Altersstruktur der Auszubildenden

Zwischen 1970 und 1990 stieg das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre und stagnierte seitdem längere Zeit (vgl. **Übersicht 28**).

Erst in den letzten Jahren gab es geringe Erhöhungen des Durchschnittsalters auf derzeit 19,4 Jahre (2004). Das gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen: Hierzu zählt das aufgrund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegene Alter der Schulabgänger; die anhaltend hohe Zahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen am Ausbildungsstellenmarkt oder aufgrund von Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, berufliche Vollzeitschulen besuchen und anschließend erneut eine Lehrstelle nachfragen sowie ein gewachsener Anteil von Abiturienten unter den Auszubildenden. Während 1970 nur etwa jeder Fünfte (22%) 18 Jahre und älter war, sind gegenwärtig drei von vier Auszubildende (77%) bereits volljährig. Waren zudem früher die weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt etwas jünger als die männlichen, kehrte sich dies 1996 um. Die Frauen in einer dualen Ausbildung haben seither ein geringfügig höheres Durchschnittsalter als die Männer (2004: 19,5 Jahre bzw. 19,4 Jahre).

Die Berufsbildungsstatistik erfasst seit 1993 auch das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag. Insgesamt errechnet sich für sie im Jahr

Übersicht 27: Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in ausgewählten neuen Berufen, 2004 in Prozent [1])

	Schule Vorbildung						
	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschulabschluss o.ä.	Hoch-/Fachhochschulreife	Berufsbildende Schule [2])	Sonstige	Neuabschlüsse absolut
Neue Berufe insgesamt [3])	**1,3**	**15,4**	**37,9**	**29,7**	**13,1**	**2,6**	**49.220**
darunter							
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel, Handwerk)	0,4	10,3	40,1	30,0	16,6	2,6	3.733
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	24,2	49,6	10,5	0,6	15,0	0,0	1.123
Bauwerksmechaniker/in für Abbruch und Betontrenntechnik	0,0	37,5	25,0	0,0	25,0	12,5	16
Bodenleger/Bodenlegerin	8,5	64,7	21,0	0,0	5,8	0,0	226
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	1,2	21,3	58,1	4,4	10,3	4,7	430
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	0,3	1,6	56,1	38,0	3,4	0,5	628
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0,1	28,7	41,3	12,5	13,3	4,1	759
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,2	11,7	31,8	40,4	10,0	5,9	875
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,5	22,3	32,8	21,8	17,4	5,2	1.968
Fahrradmonteur/-in (Industrie und Handel, Handwerk)	11,5	47,3	23,6	0,6	10,9	6,1	166
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	5,3	59,9	23,9	1,4	9,2	0,3	2.684
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	0,3	38,3	46,0	1,5	11,2	2,7	1.314
IT-Berufe	0,2	6,0	33,9	40,8	16,3	2,9	15.728
darunter							
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	0,6	21,4	54,0	12,7	11,1	0,2	1.149
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,1	5,9	28,0	44,3	17,8	3,9	2.386
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,0	3,7	27,7	45,2	21,1	2,3	1.767
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	0,1	4,1	28,1	48,3	16,4	3,0	7.628
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,3	5,9	49,8	26,2	14,3	3,4	2.600
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	0,0	8,7	66,2	14,2	8,9	2,1	531
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	0,0	2,2	10,8	78,1	6,8	2,2	283
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1,0	6,5	32,0	38,6	18,3	3,7	811
Kraftfahrzeugservicemechaniker/in (Industrie und Handel, Handwerk)	16,3	55,4	16,3	3,4	8,4	0,2	462
Maschinen- und Anlagenführer/in	2,3	53,6	22,0	0,5	16,8	4,8	603
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,1	8,2	66,1	15,0	9,3	1,4	6.335
Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton	0,1	4,5	18,9	69,4	4,2	2,8	697
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	0,3	5,4	26,8	49,7	14,6	3,3	3.829
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	0,0	1,2	67,9	24,9	5,2	0,8	254
Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	0,0	35,3	23,5	11,8	17,6	11,8	18
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	0,2	12,0	34,9	36,3	12,7	3,9	1.267
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	0,0	2,9	18,3	68,9	7,3	2,6	1.435

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 22, Seite 93.

1) Prozentuiert auf die gültigen Angaben (ohne „Keine Angabe" zur Vorbildung).
2) Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr.
3) 59 seit 1996 in Kraft getretene Berufe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

2004 ein durchschnittliches Alter von 18,8 Jahren.[100] In den neuen Ländern waren die Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen[101] mit 18,6 Jahren etwa drei Monate jünger als in den alten Ländern (18,8). Knapp zwei Fünftel (37,6 %) der jungen Leute mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind unter 18 Jahre alt. Die größte Gruppe unter den Neuanfängern einer Ausbildung bilden die 17-Jährigen mit 22,4 %, gefolgt von den 18-Jährigen (17,7 %). Für 20-Jährige ergibt sich ein Anteilswert von 11,0 % und die 24-Jährigen und älteren stellen 5,5 % der Neuanfänger. Der Altersaufbau unterscheidet sich teilweise für die Ausbildungsberufe im Einzelnen; im Wesentlichen spiegelt das die schulische Vorbildung der Jugendlichen in den jeweiligen Berufen wieder.

Der Anteil der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung lässt sich auf der Grundlage der Altersstruktur der Neuabschlüsse ermitteln (vgl. **Übersicht 29**).

Für das Jahr 2004 errechnet sich so für die Ausbildungsbeteiligung ein Anteilswert von 59,5 %. Insgesamt stabilisiert sich die Beteiligung auf dem Niveau des Vorjahres, womit die rückläufige Entwicklung der Vorjahre zum Stillstand kam (2001: 65,5 %, 2002: 60,5 %, 2003: 59,5 %).[102]

2.2.2 Ausländische Auszubildende

Die nachfolgenden Analysen beruhen im Wesentlichen auf den Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes vom 31. Dezember 2004. Die dort verwendete Definition ausländischer Jugendlicher liegt den dargestellten Ergebnissen zu Grunde. Als ausländische Jugendliche werden diejenigen ohne deutsche Staatszugehörigkeit erfasst, d. h. es werden auch solche Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht-deutsche Staatszugehörigkeit verfügen, als Deutsche gezählt. Ein Migrationshintergrund wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst.[103]

[100] Kalkuliert man für den Stichtag 31. Dezember die 16-Jährigen mit 16,5, die 17-Jährigen mit 17,5 (etc.) Altersjahren, so ergibt sich als Durchschnittsalter der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sogar ein Wert von 19,2 Jahren.

[101] Es handelt sich hierbei nicht unbedingt um Anfänger einer dualen Erstausbildung, da neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt werden, die auch in der zweiten Stufe einer gestuften Ausbildung oder nach Vertragslösungen einer vorherigen Berufsausbildung abgeschlossen werden können.

[102] Vgl. zu den Einschränkungen bei der Berechnung , Althoff, H.: „Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik.“ In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410.

[103] Dabei dürfte die Anzahl der deutschen Auszubildenden mit Migrationshintergrund nicht unbeachtlich hoch sein. Allein schon die Einbürgerungen umfassen eine große Anzahl von Jugendlichen. Im Jahr 2003 sind 21.435 Jugendliche im Alter zwischen 16 und unter 23 eingebürgert worden (Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2004).

Übersicht 28: Schüler und Schülerinnen an Berufsschulen nach Alter und Geschlecht, Deutschland Schuljahr 1970/1971–2004/2005 [1])

Jahr	Durchschnittliches Alter in Jahren		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
2000	19,0	19,1	19,1
2001	19,2	19,3	19,2
2002	19,2	19,3	19,3
2003	19,3	19,5	19,4
2004	19,4	19,5	19,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 94, Übersicht 23.

[1]) Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Hierbei wird das Alter der Schüler und Schülerinnen insgesamt und nicht das der Schulanfänger erfasst.

Quelle: Fachserie 11, Reihe 2, berufliche Schulen 1970 und folgende Jahrgänge, Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Im Jahr 2004 betrug die Anzahl ausländischer Auszubildender 72.051. Davon waren 71.527 in den alten Ländern (einschließlich Berlin) und 524 in den neuen Ländern in Ausbildung (vgl. **Übersicht 30**).

In den neuen Ländern leben sehr wenige ausländische Jugendliche im entsprechenden Alter, sie machen dort nur 2,6 % der 18- bis unter 21-Jährigen aus. In den alten Ländern (einschließlich Berlin) beträgt ihr Anteil 12,0 % an der entsprechenden Altersgruppe. Damit sind sie sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern mit 5,6 % bzw. 0,2 % unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert. Die Ausbildungsbeteiligungsquote – also der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung – beträgt im Jahr 2004 25,2 % und ist somit weniger als halb so groß wie die der deutschen Jugendlichen.[104] In den alten Ländern ist diese Ausbildungsbeteiligungsquote somit erneut gesun-

[104] Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Ausbildungsanfänger insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote analog für die deutschen Auszubildenden, so beträgt diese für Deutschland im Jahr 2004 58,8 %.

Übersicht 29: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2003 und 2004

Altersjahrgang	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und ältere	16- bis 24-Jährige und ältere
Wohnbevölkerung im Jahre 2003 in Tsd.	962,6	948,8	921,7	927,8	945,7	980,5	987,0	1.003,8	962,5	8.640,3
Wohnbevölkerung im Jahre 2004 in Tsd.	983,8	965,2	953,0	930,7	938,3	955,1	989,7	996,0	1.011,2	8.722,9
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahre 2003 in Tsd.	93,6	132,6	100,4	73,8	58,5	40,2	23,9	14,6	26,8	564,5
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahre 2004 in Tsd.	86,9	128,0	101,5	76,9	62,7	42,2	26,2	16,4	31,2	572,0
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahre 2003 in Prozent	9,7	14,0	10,9	8,0	6,2	4,1	2,4	1,5	2,8	59,5
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahre 2004 in Prozent	8,8	13,3	10,6	8,3	6,7	4,4	2,6	1,6	3,1	59,5
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahre 2003 in Prozent	16,6	23,5	17,8	13,1	10,4	7,1	4,2	2,6	4,7	100,0
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahre 2004 in Prozent	15,2	22,4	17,7	13,4	11,0	7,4	4,6	2,9	5,5	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 95, Übersicht 24.

Quelle: Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 2004/Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung 2004. Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden. – Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 30: Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Bundesländer 2002–2004

	Bevölkerung 18- und 21-Jährige			Auszubildende			Ausbildungs-beteiligungs-quote in Prozent [1])
	Ausländer	Insgesamt	Ausländeranteil	Ausländer	Insgesamt	Ausländeranteil	
	Anzahl		in Prozent	Anzahl		in Prozent	
2004							
alte Bundesländer [2])	271.758	2.268.902	12,0	71.527	1.270.811	5,6	26,3
neue Bundesländer [3])	14.548	553.069	2,6	524	293.253	0,2	3,6
Bundesgebiet	286.306	2.821.971	10,1	72.051	1.564.064	4,6	25,2
2003							
alte Bundesländer [2])	277.074	2.234.289	12,4	78.742	1.284.186	6,1	28,4
neue Bundesländer [3])	15.178	560.922	2,7	463	297.443	0,2	3,1
Bundesgebiet	292.252	2.795.211	10,5	79.205	1.581.629	5,0	27,1
2002							
alte Bundesländer [2])	288.452	2.253.005	12,8	84.838	1.314.817	6,5	29,4
neue Bundesländer [3])	15.517	569.287	2,7	380	307.624	0,1	2,4
Bundesgebiet	303.969	2.822.292	10,8	85.218	1.622.441	5,3	28,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 26, Seite 99.

[1]) Da das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger bei ca. 19 Jahren liegt, werden als ausbildungsrelevante Altersgruppe der Wohnbevölkerung nicht mehr die 15- bis unter 18-Jährigen, sondern die 18- bis unter 21-Jährigen herangezogen.
Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Ausbildungsanfänger insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote analog für die deutschen Auszubildenden, so beträgt diese für Deutschland im Jahr 2004 58,8 %.

[2]) Inklusive Berlin-Ost.

[3]) Ohne Berlin-Ost.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsfortschreibung (Stichtag 31. Dezember) und Berufsbildungsstatistik, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

ken von 28,4 % im Jahr 2003 auf 26,3 % in 2004; in den neuen Ländern ist ein Anstieg zu verzeichnen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau (2004: 3,6 % und 2003: 3,1 %).[105]

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Staatszugehörigkeit nahm gegenüber dem Vorjahr erneut ab und zwar um 7.154 (-9,0 %). Der Rückgang der Anzahl der ausländischen Jugendlichen ist in den alten Ländern stärker ausgefallen als der der deutschen, so dass der Anteil der ausländischen Auszubildenden dort gegenüber dem Vorjahr erneut zurückging, nämlich von 6,1 % auf 5,6 %. In den neuen Ländern ist dieser bei 0,2 % verblieben.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (ca. 38 %). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Anzahl um 2.991 niedriger (-10,0 %) und betrug 27.042 (vgl. **Übersicht 31**).

Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Anzahl von Einbürgerungen weiterhin auf hohem Niveau verblieben ist. Auch bei allen anderen Nationalitäten waren niedrigere Werte zu verzeichnen. Nur ungefähr jeder vierte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 8.355 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Neben den türkischen Auszubildenden kamen aus Nicht-EU-Staaten Europas Auszubildende in größerer Anzahl aus Jugoslawien (Serbien und Montenegro, 3.412), Kroatien (3.210), Bosnien-Herzegowina (2.259) und aus der russischen Föderation (1.056).

Im Bereich Industrie und Handel wurden 33.888 ausländische junge Menschen ausgebildet, das sind 2.827 weniger als im Vorjahr (-7,7 %). Gleichzeitig ging der Ausländeranteil in den alten Ländern (mit Berlin) von 5,4 % auf 5,0 % zurück; in den neuen Ländern ist er bei 0,2 % verblieben. Im Handwerk hatten in den alten Ländern 6,4 % (Vorjahr 6,9 %) und in den neuen Ländern 0,2 % (Vorjahr 0,1 %) der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft (25.817). Gegenüber dem Vorjahr ist diese Anzahl wiederum deutlich niedriger (-2.744, -9,6 %).

Im Bereich der Freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. a.) war die Anzahl der Auszubildenden mit aus-

[105] Im Berufsbildungsbericht 2004 wurde die Ausbildungs(beteiligungs)quote mit 34 % ausgewiesen. Der große Unterschied zu dem Wert aus 2003 ist größtenteils auf eine veränderte Berechnungsweise zurückzuführen. Im Jahr 2002 wurden für die ausländische Bevölkerung die Daten des Ausländerzentralregisters verwendet, das geringere Ausländerzahlen als die Bevölkerungsfortschreibung ausweist. Insbesondere für die Jugendlichen ist anzunehmen, dass das Ausländerzentralregister deren Anzahl untererfasst, so dass nunmehr die Daten der Bevölkerungsfortschreibung verwendet werden. Gleiches gilt für die Angabe zum Ausländeranteil an der Bevölkerung in dieser Altersgruppe, der im Berufsbildungsbericht 2004 noch mit ca. 10 % ausgewiesen worden ist.

Übersicht 31: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2004

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt			Davon nach Land der Staatsangehörigkeit							
		Anteil an allen Auszubildenden[1])		EU-Länder[2])	Darunter						
		alte Bundesländer	neue Bundesländer		Griechenland	Italien	Polen[3])	Spanien	Türkei	ehemaliges Jugoslawien[4])	Sonstige Staatsangehörigkeit[5])
	Anzahl	Prozent		Anzahl							
1993	126.283	9,4	0,1	27.239	6.514	11.493	935	2.897	56.101	22.903	20.040
1994	125.887	9,8	0,1	26.017	6.258	11.288	1.126	2.594	54.828	22.778	22.264
1995	121.312	9,7	0,1	24.348	5.677	10.675	1.461	2.405	51.385	22.540	23.039
1996	116.246	9,4	0,1	23.242	5.305	10.442	1.823	2.265	47.568	22.055	23.381
1997	110.061	8,7	0,1	22.442	5.024	10.305	1.899	2.160	44.592	20.140	22.887
1998	104.250	8,0	0,1	22.263	4.850	10.495	1.886	2.053	42.764	18.086	21.137
1999	100.899	7,5	0,1	22.092	4.814	10.816	1.965	1.889	42.013	15.978	20.816
2000	96.928	7,1	0,1	21.692	4.784	10.802	2.156	1.750	39.866	14.072	21.298
2001	92.300	6,8	0,1	20.966	4.700	10.538	2.145	1.514	37.165	14.156	20.013
2002	85.218	6,5	0,1	19.436	4.343	9.851	2.083	1.257	33.171	12.722	19.889
2003	79.205	6,1	0,2	17.728	3.913	9.094	2.085	1.070	30.033	10.671	20.773
2004	72.051	5,6	0,2	19.082	3.429	8.355	1.994	927	27.042	9.768	16.392
Ausbildungsbereiche 2004											
Industrie und Handel	33.888	5,0	0,2	9.463	1.721	3.865	988	560	12.821	4.972	6.759
Handwerk	25.817	6,4	0,2	6.821	1.249	3.417	560	245	9.718	3.345	5.983
Landwirtschaft	331	1,2	0,0	151	5	36	25	8	55	24	101
Öffentlicher Dienst	800	2,2	0,0	227	39	93	27	8	258	149	170
Freie Berufe	10.640	8,4	0,4	2.288	397	872	386	98	3.980	1.248	3.174
Hauswirtschaft[6])	563	6,1	0,1	127	18	72	7	8	209	30	199
Seeschifffahrt	12	2,7	0,0	5	0	0	1	0	1	0	6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 27, S. 100.

[1]) Die Quote wurde für die alten und neuen Bundesländer (alte Bundesländer einschließlich Berlin) getrennt berechnet, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich auf Deutschland.

[2]) Bis 2003 Gebietsstand 31. Dezember 2003, ab 2004 inklusive der Beitrittsländer 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Teschechische Republik, Ungarn und Zypern; ohne diese Beitrittsländer 2004: 16.096 ausländische Auszubildende.

[3]) 2004 Beitritt in die EU.

[4]) Ehemaliges Jugoslawien: Bundesrepublik Jugoslawien (Serbien/Montenegro), Bosnien-Herzegowina, Kroation, Mazedonien, Slowenien.

[5]) Einschließlich ohne Angabe.

[6]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

ländischer Staatszugehörigkeit in 2002 entgegen der allgemeinen Entwicklung gestiegen; in 2003 ist sie im Vergleich zum Vorjahr leicht und in 2004 deutlich zurückgegangen, sie betrug in 2004 10.640 (-1.517 bzw. -12,5%). Der Anteil der ausländischen Auszubildenden in den Freien Berufen ist im Vergleich zum Vorjahr in den alten Ländern nun auch deutlich zurückgegangen und beträgt 8,4% (2003: 9,1%) (vgl. **Übersicht 31**). Der höchste Anteil von ausländischen Auszubildenden (ca. 10,6%) ist bei den zahnmedizinischen Fachangestellten und den pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu verzeichnen. Im Öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden auch in den alten Ländern nur sehr wenige ausländische Jugendliche ausgebildet (2,2%, bzw. 1,2%).

Im Jahr 2004 betrug der Anteil der Frauen unter den ausländischen Auszubildenden 44,4% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert (vgl. **Übersicht 32**).[106]

Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 39,9%. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Frauen auch häufig eine vollzeitschulische Berufsausbildung aufnehmen, insbesondere in Berufen des Gesundheitswesens (der Anteil deutscher Frauen beträgt hier fast 75% aller Schüler und Schülerinnen an Schulen des Gesundheitswesens). Ausländische Frauen sind dort nur zu einem Anteil von unter 5% vertreten. Ihre Chancen auf eine Berufsausbildung sind somit insgesamt deutlich geringer.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet (32.562, 45,2%, vgl. **Übersicht 32**). Dieser Bereich ist erneut von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-11,3%) betroffen.

Ausländischen Auszubildende konzentrierten sich – durchaus mit deutschen Auszubildenden vergleichbar – auf wenige Berufe. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43,8% aller ausländischen Auszubildenden. In den meisten dieser Berufe gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück (vgl. **Übersicht 33**).[107]

Ausnahme ist hierbei der Beruf Arzthelfer/Arzthelferin; hier ist der Ausländeranteil im Jahre 2004 im Vergleich zum Vorjahr mit 9,7% unverändert. Geht man davon aus, dass bei ausländischen Auszubildenden die geschlechtsspezifische Verteilung bei den Einzelberufen denen der deutschen Jugendlichen nahe kommt, so finden die weiblichen ausländischen Jugendlichen am häufigsten als Friseurin, Arzthelferin oder Zahnmedizinische Fachangestellte, die männlichen als Kraftfahrzeugmechaniker bzw. -mechatroniker einen Ausbildungsplatz. Bei den Friseurinnen hatte jede siebte Auszubildende (14,0%) eine ausländische Staatsbürgerschaft, allerdings lag dieser Wert 1995 noch bei 25%. In den Büroberufen, zu denen auch Berufe des öffentlichen Dienstes und der Banken gehören, hatten durchschnittlich 4,3% der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft; bei den Bürokaufleuten wurde mit 5,5% ein höherer Wert erreicht. In den gewerblich-technischen Berufen der Industrie betrug die Quote lediglich 4,5%. Von den stärker besetzten Berufen wiesen in den alten Ländern lediglich der Teilezurichter/die Teilezurichterin (IH) (409 ausländische Auszubildende, 16,7%) und Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin (IH) (385 ausländische Auszubildende, 14,3%) höhere Anteile von ausländischen Auszubildenden auf.

Insgesamt sind ausländische Jugendliche unter den Auszubildenden des dualen Systems deutlich unterrepräsentiert. Mit höheren Anteilen findet man sie in den beruflichen Schulen (vgl. **Übersicht 34**).

Mit 9,3% liegt der Ausländeranteil an den Berufsfachschulen leicht unterhalb des entsprechenden Bevölkerungsanteils. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren ausländische Jugendliche mit knapp 15% der Schüler/Schülerinnen deutlich überrepräsentiert. Diese Bildungsgänge werden häufig bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen als Ausweichmöglichkeit, aber auch zur Verbesserung der Vermittlungschancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz besucht.

Lehrstellenbewerber und Lehrstellenbewerberinnen mit Migrationshintergrund

Im Unterschied zur Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes ist es aufgrund einer im Ausbildungsjahr 2004 durchgeführten repräsentativen BA/BIBB-Untersuchung von rund 5.000 Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen[108] möglich, die Zugangsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund[109] insgesamt

[106] Ihr Anteil an den ausländischen Jugendlichen beträgt ca. 48%. Bei den deutschen Jugendlichen liegt der Frauenanteil um einen Prozentpunkt höher.

[107] Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf die alten Länder, da in den neuen Ländern insgesamt nur wenige ausländische Jugendliche eine Berufsausbildung aufnehmen.

[108] Es handelt sich ausschließlich um Jugendliche, die bei der Berufsberatung als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren. Diese Befragung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit bundesweit schriftlich-postalisch bei Lehrstellenbewerbern durchgeführt. Vgl. Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G. (2005): „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: BWP 3/2005 sowie Kapitel 1.

[109] Im folgenden Abschnitt werden unter Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund Ausländer sowie Aussiedler (d. h. auch Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft, die in der ehemaligen Sowjetunion bzw. in Polen aufgewachsen sind) sowie andere Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund (wie eingebürgerte Lehrstellenbewerber) zusammengefasst. Unter deutschen Lehrstellenbewerbern sind diejenigen zusammengefasst, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, in Deutschland geboren sind und Deutsch als Muttersprache haben.

Übersicht 32: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2004

Jahr	Insgesamt	Darunter	Davon			
		In gewerblichen Ausbildungsberufen[1])	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126.283	81.324	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.465	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	41.100	48.186	56,5	37.032	43,5
2003	79.205	36.726	43.996	55,5	35.209	44,5
2004	72.051	32.562	40.047	55,6	32.004	44,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 28, Seite 101.

[1]) Hier sind die gewerblichen Berufe nicht gemäß der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes, sondern gemäß der Gliederung der Kammern erfasst.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

und nicht nur diejenigen von Jugendlichen ausländischer Nationalität zu analysieren. 2003/2004 hatten von allen Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen 20 % einen Migrationshintergrund: 7 % hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft, 10 % waren Aussiedler und 3 % hatten einen anderen Migrationshintergrund. Die BA/BIBB-Untersuchung von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen belegt die besonderen Schwierigkeiten von Jugendlichen

Übersicht 33: Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Bundesländer 2004 und Vergleich mit 2003[1])

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	2004	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[1])	
		2004	2003
	Anzahl	Prozent	
Friseur/Friseurin	4.718	14,0	14,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.298	7,8	8,6
Arzthelfer/Arzthelferin	4.017	9,7	9,7
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte[2])	3.712	10,6	11,4
KFZ-Mechaniker/KFZ-Mechanikerin und KFZ-Mechatroniker/KFZ-Mechatronikerin[3])	3.608	5,7	6,5
Bürokaufleute (IH, Hw)	2.761	5,5	6,2
Verkäufer/Verkäuferin	2.479	11,2	12,0
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit Vorgänger	2.057	6,7	7,6
Industriemechaniker/Industriemechanikerin mit Vorgängern	2.026	4,4	5,2
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1.869	5,4	7,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 29, Seite 102.

[1]) Die Daten werden für die alten Länder (inkl. Berlin-Ost) dargestellt, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Deshalb erscheint eine Quotenberechnung bezogen auf alle Auszubildende in Einzelberufen nicht sinnvoll.
[2]) Einschließlich Zahnarzthelfer/Zahnarthelferin.
[3]) Einschließlich KFZ-Mechaniker/KFZ-Mechanikerin.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 34: Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 2003

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen									
	Insgesamt	Davon								
		Berufsschulen im dualen System	Berufsvorbereitungsjahr/ Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsoberschulen/Technische Oberschulen	Fachoberschulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/ Berufsakademien
	Anzahl									
EU-Staaten[1])	46.318	26.592	2.989	40	11.075	161	1.455	1.453	2.061	232
Darunter:										
Griechenland	7.956	4.792	479	10	1.914	20	211	263	255	12
Italien	19.339	11.777	1.444	22	4.529	47	413	485	565	57
Niederlande	796	403	44	0	177	4	53	43	72	0
Österreich	2.144	1.147	41	0	303	34	121	61	170	47
Polen	5.225	2.633	342	2	1.453	23	275	191	304	26
Portugal	3.210	1.810	239	2	890	2	81	125	143	1
Spanien	2.337	1.335	130	2	576	3	53	67	146	25
Sonstige europäische Staaten	115.861	62.523	11.711	68	30.268	391	4.154	3.375	3.355	276
Darunter:										
Bosnien-Herzegowina	5.700	3.370	356	6	1.297	40	239	184	203	5
Kroatien	6.675	4.502	306	13	1.588	73	296	307	361	26
Russische Föderation	4.249	2.237	531	0	1.160	23	186	150	172	63
Serbien und Montenegro	9.741	5.430	1.268	8	2.262	50	260	218	227	18
Türkei	77.125	40.924	8.051	38	21.103	163	2.750	2.160	1.895	41
Sonstige Staaten	29.506	12.264	4.460	8	8.654	72	1.386	1.074	1.186	101
Alle Staaten[2])										
Anzahl	191.685	101.379	19.160	116	49.997	624	6.995	5.902	6.602	609
Prozent[3])	6,9	6,1	14,9	17,3	9,2	3,6	5,7	5	4,3	8,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 30, Seite 103.

[1]) Gebietsstand 31. Dezember 2004.
[2]) Einschließlich „ohne Angabe“ und „Staatenlose“.
[3]) In Prozent aller (einschl. deutscher) Schüler der jeweiligen Schulart.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer Ausbildung. Demnach hatten 40 % der deutschen Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen, aber nur 29 % der Lehrstellenbewerber/-bewerberinnen mit Migrationshintergrund eine betriebliche Lehre begonnen. Dies gilt, obgleich sich im Hinblick auf die Bewerbungsstrategien in den meisten Punkten keine wesentlichen Unterschiede zwischen Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund feststellen lassen. Vergleichbar hoch sind beispielsweise die Anteile derer, die davon berichten, in den letzten 15 Monaten aktiv auf Suche gewesen zu sein, sich gleich in mehreren Berufen beworben und Betriebe auch direkt angesprochen zu haben. Auch haben Bewerber/Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund ähnlich häufig Bewerbungsschreiben verfasst bzw. das Internet für ihre Berufsorientierung und Berufsfindung genutzt.

Der Vergleich zwischen dem Bewerbungserfolg von Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund mit den gleichen schulischen Voraussetzungen zeigt, dass auch hier große Unterschiede zu ungunsten von Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund bestehen. So lagen die Erfolgsaussichten von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund selbst mit den gleichen Schulabschlüssen weit unter denen Jugendlicher ohne Migrationshintergrund und stiegen zudem kaum mit besseren schulischen Voraussetzungen. So fanden Schulabgänger und Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund mit Hauptschul- oder Sonderschulabschluss (29 %) häufiger einen Ausbildungsplatz als die Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund (25 %); dies gilt in noch stärkerem Maße bei Absolventen und Absolventinnen mit einem mittleren Schulabschluss bis Fachhochschulabschluss (ohne Migrationshintergrund 47 %, mit Migrationshintergrund 34 %). Selbst mit einer guten bis sehr guten Mathematiknote lagen die Aussichten von Lehrstellenbewerbern/-bewerberinnen mit Migrationshintergrund weit unter denen ohne Migrationshintergrund: So fanden 41 % der Bewerber/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund und einer guten bis sehr guten Mathematiknote eine betriebliche Lehrstelle, bei denjenigen ohne Migrationshintergrund sind es 64 %.

Bewerber/Bewerberinnen, die bei ihrer Lehrstellensuche erfolglos blieben, nehmen alternativ häufig an einer schulischen oder beruflichen Grundbildung teil oder sie beginnen eine vollqualifizierende Berufsausbildung. So befanden sich von den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund Ende 2004 immerhin 58 % in einer Berufsausbildung: Dabei handelt es sich um eine betriebliche, um eine außerbetriebliche, eine voll qualifizierende berufsfachschulische Ausbildung oder aber um ein Studium. 15 % besuchten wieder die allgemein bildende Schule, 4 % befanden sich in einer Berufsvorbereitung, 6 % arbeiteten, jobbten oder machten Hausarbeit, 4 % befanden sich im Praktikum bzw. im freiwilligen sozialen Jahr und 2 % machten Sonstiges. 12 % gaben an, arbeitslos zu sein. Wesentlich prekärer hingegen ist die Situation von Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Nur 40 % befanden sich in einer der genannten Formen einer voll qualifizierenden Ausbildung, 26 % in einer schulischen oder beruflichen Grundbildung. Demgegenüber berichteten 15 % arbeitslos zu sein, und weitere 12 % teilten mit, zu arbeiten, zu jobben oder Hausarbeit zu verrichten. Die drei zuletzt genannten Formen sind insbesondere deshalb prekär, weil die Betroffenen vielfach ohne Ausbildung bleiben und sich damit auch keine Beschäftigungsmöglichkeiten auf Dauer eröffnen.

Aufgrund der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren sind auch Anzahl und Anteil der Schulabgänger/Schulabgängerinnen, die sich wiederholt auf eine Ausbildungsstelle bewerben, erheblich angestiegen. Bewerber/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund waren bei den sog. ‚Altbewerbern' deutlich überrepräsentiert: Die Hälfte hatte sich bereits im laufenden Jahr oder in den Jahren zuvor auf eine Lehrstelle beworben, bei den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund waren es 40 %. Dennoch ist das Interesse der erfolglosen Bewerber und Bewerberinnen an einer dualen Ausbildung weiterhin sehr groß: 86 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die 2004 keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, waren weiterhin an einer Lehre für das laufende oder das nächste Ausbildungsjahr interessiert – vergleichbar zu einheimischen Jugendlichen (85 %).

2.2.3 Interkulturelle Kompetenzen Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Im Zusammenhang von Ausbildung und Beruf stehen bei Personen mit Migrationshintergrund [110] zumeist die Schwierigkeiten im Vordergrund, einen Ausbildungsplatz zu finden. Wenig Aufmerksamkeit wurde bislang den zusätzlichen Potenzialen geschenkt, über die z. T. Migranten und Migrantinnen verfügen. Zwar wird generell immer wieder auf ihre herkunftssprachlichen Kenntnisse und weiteren interkulturellen Kompetenzen hingewiesen und kritisiert, dass diesen auch im Beruf zu wenig Beachtung geschenkt würden, doch sind vorliegende Hinweise in der Regel so allgemein, dass keine fundierten Aussagen

[111] Hierzu gehören sowohl Personen, die selbst einige Zeit im Herkunftsland gelebt haben und zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Deutschland migriert sind, als auch Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, aber deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind. Die befragten Fachkräfte sind zum größten Teil in Deutschland geboren und aufgewachsen. Daher ist die Verwendung von „Herkunftsland" und „Landsleuten" nur bedingt zutreffend.

hierzu möglich sind. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“ [111] wurde für die Berufsbildung erstmals den Fragen nachgegangen, wie junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, die eine Berufsausbildung erfolgreich beendet haben, interkulturelle Kompetenzen zusammen mit ihrem Fachwissen im Berufshandeln einsetzen. Exemplarisch waren in die Untersuchung Absolventen und Absolventinnen der Berufe Arzthelfer/-in, Einzelhandelskaufmann/-frau, Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau und Speditionskaufmann/-frau einbezogen. Neben Sprachkenntnissen in der Herkunfts- und weiteren Fremdsprachen standen in der Untersuchung kulturspezifisches Wissen sowie Reflexion über kulturelle und migrationsbezogene Aspekte im Vordergrund.

Über die Einsatzmöglichkeiten interkultureller Kompetenzen hinaus wurden die Faktoren ermittelt, die deren Einsatz fördern bzw. hemmen.

Einsatz der Sprachkompetenz

Dem Einsatz der Herkunftssprache als Bestandteil interkultureller Kompetenzen kommt besondere Bedeutung zu, da Sprache Träger und Vermittler von Kultur ist. Die Herkunftssprache wird in den untersuchten Berufen in unterschiedlicher Weise eingesetzt.

Arzthelfer/-innen mit Migrationshintergrund übersetzen Arzt-Patient-Gespräche, was – je nach Fachgebiet des Arztes und Schwere der Erkrankung des Patienten – mit hohen Anforderungen verbunden sein kann. Sie setzen ihre Herkunftssprache darüber hinaus bei organisatorischen Tätigkeiten und zur Betreuung der Patienten/-innen ein. Dies entlastet Kollegen/-innen, erleichtert Arbeitsabläufe in der Praxis und verbessert nicht zuletzt die Qualität der Behandlung. Die erforderlichen fachsprachlichen Ausdrücke eignen sie sich im Laufe der Zeit selbst an.

Einzelhandelskaufleute führen Verkaufsgespräche mit Kunden gleicher Herkunft in der gemeinsamen Sprache, wobei Fachausdrücke meist eine untergeordnete Rolle spielen. Z. T. ergänzen sie das Warensortiment für diese Kunden, die sie in besonderem Maße binden. Auch sie entlasten Kollegen/-innen, indem sie Kunden/-innen bedienen, mit denen sie aufgrund ihrer Sprachkenntnisse problemlos kommunizieren können.

Speditions- und Außenhandelskaufleute bauen Kontakte zu Kollegen/-innen und Kunden/-innen im Herkunftsland und in anderen Ländern auf und pflegen diese. Sie führen eigenverantwortlich Gespräche unterschiedlichster Art, vom einfachen Gespräch bis zum Geschäftsabschluss. Dabei benötigen sie ihre Kenntnisse z. B. des kulturspezifischen Umgangs, Kommunizierens und Geschäftsgebarens. Auch sie erwerben die notwendige Fachsprache i. d. R. weitgehend selbst.[112]

In unterschiedlichem Umfang setzen die Fachkräfte über die Berufe hinweg Englisch und weitere Fremdsprachen ein. Alle verfügen über sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache.

Eine wichtige Kompetenz der Fachkräfte mit Migrationshintergrund stellt das Vermitteln zwischen Firma und Kunden dar, indem sie Wünsche bzw. Kritik der Kunden entsprechender Herkunft im Unternehmen verständlich machen und den Kunden etwa bürokratische Abläufe in Deutschland nahe bringen. Zum anderen vermitteln sie Kollegen/-innen Spezifika ihres Herkunftslandes und werben um Verständnis und Verstehen ihrer Landsleute.

Faktoren, die den Einsatz interkultureller Kompetenzen fördern

Den Einsatz interkultureller Kompetenzen im Beruf fördert auf Seiten der Fachkräfte eine positive Einstellung zu ihrer ausländischen Herkunft: Sie sind sich ihrer Kompetenzen bewusst und wertschätzen sie. Interkulturelle Kompetenzen werden insbesondere eingesetzt von Personen, die sich für Sprachen und Kommunikation interessieren. Auf Seiten der Betriebe/Praxen unterstützt deren Einsatz - außer der Beschäftigung mit Fragen von Kultur und Migration durch Vorgesetzte – die verbindliche und möglichst viele Bereiche umfassende Verankerung dieser Kompetenzen im Unternehmen. Förderlich ist es zudem, wenn Vorgesetzte diese Kompetenzen wertschätzen und deren Nutzen für das Unternehmen sehen.

2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Bis zum Jahre 2000 nahm die Zahl der Vertragslösungen über eine lange Zeit regelmäßig zu, seit dem ist jeweils ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu beobachten.[113] Vorzeitig gelöst wurden im Jahre 2004 insgesamt 126.556 Ausbildungsverträge (2003: 133.481, vgl. **Übersicht 35**), das sind 6.925 oder 5,2 % weniger als im Vorjahr. Da die neuen Ausbildungsverträge jedoch gleichfalls abnahmen, ging die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr etwas we-

[111] Vgl. im Internet www.bibb.de/de/wlk8601.htm.

[112] Eine Ausnahme stellen die Interviewten dar, die an einem der binationalen Projekte, teilgenommen haben. Bei diesen Maßnahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, die seit 2003 nicht mehr durchgeführt werden, besuchten die Befragten ausbildungsbegleitend Unterricht in der Herkunftssprache und leisteten ein Praktikum im Herkunftsland ab.

[113] Hier ist nachdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Vertragslösungen in der Regel nicht um endgültige Ausbildungsabbrüche handelt, bei denen die betriebliche Berufsausbildung definitiv abgebrochen wird. In der Mehrzahl der Fälle wird vielmehr nur der Ausbildungsberuf oder der Ausbildungsbetrieb gewechselt. Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Seite 58.

Übersicht 35: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2004

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge											
	Alte Länder [1])				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	50.207	50.352	45.429	41.860	19.807	20.687	18.199	18.311	71.039	63.628	63.628	60.171
Handwerk	50.734	47.110	40.911	38.973	13.324	12.162	9.711	9.195	59.272	50.622	50.622	48.168
Öffentlicher Dienst	1.073	1.095	838	713	254	221	147	211	1.316	985	985	924
Landwirtschaft	2.703	2.447	2.365	2.614	944	1.016	954	921	3.463	3.319	3.319	3.535
Freie Berufe	12.989	12.976	11.953	10.700	2.237	1.989	1.684	1.732	14.965	13.637	13.637	12.432
Hauswirtschaft	877	822	833	856	398	476	426	441	1.298	1.259	1.259	1.297
Seschifffahrt	41	34	29	28	0	1	2	1	35	31	31	29
alle Bereiche	118.624	114.836	102.358	95.744	36.964	36.552	31.123	30.812	151.388	133.481	133.481	126.556

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 104, Übersicht 31

[1]) ohne Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 36: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2004 [1])

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	Alte Länder [2])				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	18,8	19,8	18,3	16,7	23,5	25,6	22,6	22,8	20,0	21,2	19,3	18,2
Handwerk	30,4	29,9	27,1	26,5	28,8	29,2	25,1	25,1	30,1	29,8	26,8	26,2
Öffentlicher Dienst	9,1	9,5	7,4	6,2	6,7	5,9	4,1	5,8	8,5	8,6	6,7	6,1
Landwirtschaft	25,2	23,6	22,6	24,1	20,1	21,5	19,2	18,0	23,6	23,0	21,6	22,1
Freie Berufe	25,7	25,5	24,5	23,3	28,7	26,4	24,1	26,2	26,1	25,6	24,5	23,7
Hauswirtschaft	25,4	24,5	24,8	25,5	24,8	28,4	23,8	24,8	25,2	25,7	24,5	25,2
Seeschifffahrt	26,7	22,5	18,9	14,6	0,0	20,0	14,3	4,8	25,5	21,0	18,4	14,2
alle Bereiche	**23,3**	**23,5**	**21,6**	**20,4**	**25,0**	**26,1**	**22,8**	**23,0**	**23,7**	**24,1**	**21,9**	**21,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 105, Übersicht 32

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

[2]) ohne Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung

niger ausgeprägt zurück (2003: 21,9%, 2004: 21,0%).[114] Im Schnitt wird derzeit etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern auch im Jahre 2004 (23,0%) erneut über der in den alten Ländern (20,4%).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. Im Jahre 2004 wurden im ersten Ausbildungsjahr etwa die Hälfte (47%), im zweiten ein gutes knappes Drittel (32%) und im dritten ein Fünftel (19%) aller Vertragsauflösungen durchführt. Der Rest (2%) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen (25%) wurde in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes (6,1%), etwas unterdurchschnittlich in den Bereichen von Industrie/Handel (18,2%) und leicht überdurchschnittlich in der Landwirtschaft (22,1%), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 36**).

In den neuen Ländern sind die Lösungsraten insgesamt zwar höher, in einigen Ausbildungsbereichen wie beispielsweise im Handwerk und in der Landwirtschaft jedoch etwas geringer als in den alten Ländern.

Die zum Teil stark voneinander abweichenden Vertragslösungsraten zwischen den Ausbildungsbereichen resultieren auch aus unterschiedlichen Betriebsgrößen. Da Vertragslösungen besonders häufig auf Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden zurückgehen[115], sind Klein- und Mittelbetriebe eher betroffen, da das Problem sich hier kaum durch Versetzung innerhalb des Betriebes lösen lässt. Großbetriebe sind demgegenüber wegen der vergleichsweise sicheren Arbeitsplätze, höherer Sozialleistungen und guter Übernahmechancen nach der Ausbildung bei den Jugendlichen begehrt. Solche Betriebe haben daher günstige Auswahlmöglichkeiten unter den nachfragenden Jugendlichen. Das bedingt auch niedrigere Vertragslösungsraten. Ähnliches gilt für bestimmte Ausbildungsberufe. Betriebe, die begehrte Berufe anbieten, können ihre Auswahl unter besonders vielen qualifizierten Jugendlichen treffen. Das trägt ebenfalls zu geringeren Vertragslösungsraten bei.

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (vgl. **Übersicht 37**).

Sie reicht von 17% (Bayern) bis 25% (Berlin).

Die Lösungsraten der Frauen sind stets etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 38**).

Der Abstand zwischen den Geschlechtern nahm in den vergangenen Jahren aber zu. Das dürfte vornehmlich an den ungünstigeren Chancen der Frauen liegen, einen Ausbildungsplatz in den gewünschten Ausbildungsberufen oder -betrieben zu bekommen.

Das in den vergangenen Jahrzehnten in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsraten, hatte mehrere Ursachen.[116] Hier sind vor allem das höhere Alter und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen zu nennen. (vgl. Kapitel 2.2.1). Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt, und der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst, und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden.

Zu berücksichtigen ist ferner eine konjunkturelle Komponente: In Zeiten günstigeren wirtschaftlicher Entwicklungen ist das Angebot an Ausbildungsplätzen größer und der Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen risikoloser. Ähnliches gilt auch bei einem durch abnehmende Jahrgangsstärken verursachten Mangel an Auszubildenden. Unter solchen Bedingungen gelingt es leichter, ursprünglich gehegte Berufswünsche oder auch Präferenzen für bestimmte Ausbildungsbetriebe nachträglich noch zu realisieren.

Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück. Der Anteil könnte vor allem durch Betriebspraktika im Vorfeld der Berufswahlentscheidungen und umfassendere Ausbildungsberatung vermindert werden.

Im Anschluss an eine Vertragslösung erwerben die meisten Jugendlichen auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluss.[117] Jugendliche, die nach der Vertragslösung ihre betriebliche Berufsausbildung anderweitig fortsetzten, sind im weiteren Berufsleben bezüglich ihres Einkommens und ihrer beruflichen Stellung häufig sogar erfolgreicher als Jugendliche, die ihre Ausbildung regulär durchlaufen. Das Gegenteil gilt für Jugendliche, die ihre Ausbildung endgültig abbrachen. Dies zeigt das überdurchschnittlich hohe Risiko, arbeitslos zu werden, das Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

[114] Die Berechnung der Vertragslösungsraten wurde umgestellt. Und zwar setzen sich die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge nunmehr aus den am 31.Dezember bestehenden neuen Verträgen zusammen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen. Das neue Berechnungsverfahren reagiert genauer auf wechselnde Jahrgangsstärken und wird detailliert dargestellt in: BWP 3/2002, Seite 52. Generell ist anzumerken, dass die Vertragslösungsraten wegen der Überhöhung der neuen Ausbildungsverträge durch nach Vertragslösungen eingegangenen neuen Verträge, etwas zu gering ausfallen. Der Fehler bewegt sich in der Größenordnung von etwa zwei bis drei Prozentpunkten.

[115] Vgl. Berufsbildungsbericht 1991, Seite 42.

[116] Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Seite 52.

[117] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 96.

Übersicht 37: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Bundesländern 2001–2004 [1])

Land	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
	Anzahl				Anteil in %			
Baden-Württemberg	17.060	14.850	14.944	13.171	21,1	18,8	19,4	17,3
Bayern	20.974	20.624	18.148	17.805	20,2	20,5	18,6	18,4
Berlin	6.824	6.836	5.526	5.730	26,5	28,9	24,3	25,4
Brandenburg	4.737	5.041	4.320	4.555	22,5	24,9	21,8	23,1
Bremen	1.714	1.524	1.420	1.202	28,0	25,9	24,7	20,7
Hamburg	3.485	3.313	2.873	2.734	25,7	25,1	22,4	21,3
Hessen	10.307	10.020	8.704	8.117	23,3	23,6	21,1	20,1
Mecklenburg-Vorpommern	4.913	4.811	4.423	4.232	25,5	26,1	24,1	23,4
Niedersachsen	14.878	15.589	13.334	12.378	23,5	25,7	22,7	21,5
Nordrhein-Westfalen	34.697	33.095	28.498	26.504	25,7	26,1	23,3	21,8
Rheinland-Pfalz	7.216	7.850	7.143	6.921	22,3	25,6	24,1	23,5
Saarland	2.401	2.277	2.220	1.991	26,1	26,1	25,9	23,6
Sachsen	8.335	8.382	6.751	6.793	22,4	24,2	20,2	20,7
Sachsen-Anhalt	6.359	6.006	5.070	4.846	27,6	27,5	23,9	23,4
Schleswig-Holstein	5.892	5.694	5.074	4.921	28,6	28,4	25,6	24,6
Thüringen	5.796	5.476	5.033	4.656	26,5	26,0	24,7	23,4
alte Länder	**118.624**	**114.836**	**102.358**	**95.744**	**23,3**	**23,5**	**21,6**	**20,4**
neue Länder mit Berlin	**36.964**	**36.552**	**31.123**	**30.812**	**25,0**	**26,1**	**22,8**	**23,0**
Bundesrepublik	**155.588**	**151.388**	**133.481**	**126.556**	**23,7**	**24,1**	**21,9**	**21,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 106, Übersicht 33

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträgen setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. – Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur/Reihe 3, Berufliche Bildung. – Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 38: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2004 in Prozent [1])

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1996	21,2	21,4	21,3
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7
2001	23,3	24,2	23,7
2002	23,5	24,8	24,1
2003	21,1	23,0	21,9
2004	20,2	22,2	21,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 106, Übersicht 33

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen. Da die Vertragslösungen nicht nach Ausbildungsjahr und Geschlecht ausgewiesen werden, wurde unterstellt, dass sich beide Geschlechter so über die Ausbildungsjahre verteilen, wie die Auszubildenden insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

ohne abgeschlossene Ausbildung haben. Bei der Vertragslösung handelt es sich daher um ein ambivalentes Geschehen, das nicht einseitig positiv oder negativ beurteilt werden kann.

2.2.5 Suchtverhalten und Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Zusammenhang mit der Analyse von Ausbildungs- und Berufsverläufen mit fachlicher Unterstützung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) eine explorative Studie zum Zusammenhang von Alkohol- und Drogenkonsum und Ausbildungsschwierigkeiten bzw. Schwierigkeiten im beruflichen Umfeld durchgeführt. Ziel dieser Studie war, die Relevanz des Themas Alkohol und Drogenkonsum bei Auszubildenden und jungen Berufstätigen in Betrieben und bei betrieblichen Experten wie Vorgesetzten, Ausbildern, Sozialberatern zu eruieren, um gegebenenfalls eine Entscheidung über ein Präventionsprojekt für die betroffene Personengruppe zu treffen.

Die befragten Experten bestätigten überwiegend, dass Alkohol- und Drogenkonsum unter jungen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ein relevantes Thema in den Betrieben ist. Die Befragten bewerteten den Alkohol- und Drogenkonsum unter jungen Mitarbeitern und Auszubildenden überwiegend als „mittleres“ bis „großes Problem“.

Bei den Interviews mit Vertretern von Betrieben, Verbänden und Gewerkschaften und Berufsschulen kam teilweise zum Ausdruck, dass das Problem von Drogen in der Ausbildung eher ein ‚Tabuthema' ist, auch um in Streitfällen schlichten und Vertragsauflösungen vermeiden zu können. Deutlich wurde jedoch in den meisten Aussagen, dass Suchtverhalten in der Ausbildung seit langem ein Problem ist.

Der Alkohol- und Drogenkonsum muss dabei nicht immer zwangsläufig mit einem Ausbildungsabbruch einhergehen. Auch ‚weniger gravierende' Auswirkungen wie gesundheitliche Beeinträchtigungen und Konzentrationsstörungen, Fehlleistungen, Unlust, Konflikte sind Grund genug, das Phänomen ‚Sucht in der Ausbildung' ernst zu nehmen und näher zu analysieren:

Neben gesundheitlichen Problemen und Belastungen verursacht der Konsum von Alkohol und Drogen nach Meinung der befragten Experten noch zahlreiche weitere nur schwer zu quantifizierende direkte und indirekte Kosten und Belastungen. Dies gilt insbesondere angesichts aktueller Trends wie dem „Binge drinking" – dem gezielten Rauschtrinken – oder dem Mischkonsum in der „Party-Szene“, den „Designerdrogen“ oder dem Aufkommen der Alkopops.

Die Studie hat zahlreiche Einsichten z. B. in die Auswirkungen des Drogenkonsums auf das Betriebsgeschehen sowie auf die von den Betrieben getroffenen Maßnahmen und die im Problemfall eingreifenden Mitarbeiter erbracht.

Drogenkonsum beeinflusst danach in hohem Maße die Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Qualität der Arbeit, Arbeitssicherheit u.a.m..

Als am häufigsten genannte Präventions- und Interventionsmaßnahmen neben klassischen Abmahnungskonzepten wurden Aufklärung, Fortbildung, Seminare für Vorgesetzte zum besseren Umgang mit dem Problem angeführt. Ferner wurde für ein konsequentes Verhalten im Umgang mit dem Problem plädiert, mit Sanktionen, Verboten und konsequentem Verhalten der Vorgesetzten. Für uneingeschränkt wichtig halten die Befragten aber das Aufzeigen von Lebenssinn und Perspektiven. Spezielle präventive Maßnahmen für Jugendliche in der Ausbildung und im Beruf werden ausnahmslos von den Befragten bejaht.

2.2.6 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 2004 haben 574.962 Auszubildende und Externe an Abschlussprüfungen teilgenommen. Die Prüfungsanzahl sank damit im Vergleich zum Vorjahr um 15.814 Prüfungen. Die Prüfung bestanden 492.836 oder 85,7% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (2003: 85,4%). Die Er-

folgsquoten in den Bereichen Landwirtschaft (80,9%) und Handwerk (79,7%) liegen etwas unterhalb, die der übrigen Bereiche über diesem Durchschnittswert der Ausbildungsbereiche (vgl. **Übersicht 39**).

Von den Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen wiederholten 61.422 Personen die Prüfung. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Abschlussprüfungen (Wiederholungsrate) stieg mit 10,7% gegenüber 2003 (10,3%) leicht an. Bei der Ermittlung der Erfolgsquote ist jedoch zu berücksichtigen: Die Berechnung bezieht die Gesamtzahl bestandener Abschlussprüfungen und Teilnahmen eines Jahres aufeinander (Prüfungsfälle), womit Wiederholer einer Prüfung doppelt gezählt werden. Daraus folgen sowohl eine überhöhte Zahl von Prüfungsteilnehmern wie auch eine zu gering ausfallende Erfolgsquote. Um eine genauere Erfolgsquote (bezogen auf Prüfungspersonen) als Leistungsindikator des dualen Systems zu berechnen, sind deshalb die Prüfungswiederholungen von der Gesamtzahl der Prüfungen abzuziehen. Danach ergibt sich für das Jahr 2004 eine so bereinigte Erfolgsquote von 96,0%; d. h. nur vier von einhundert Auszubildenden besitzen nach der Ausbildung keinen Ausbildungsabschluss.[118]

[118] Es handelt sich allerdings um einen Näherungswert, weil noch nicht alle Zeitpunkte einbezogen werden können, zu denen eine Prüfungswiederholung möglich ist. Vgl. dazu Werner, R: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“ In: BWP 5/1998.

Wie **Übersicht 39** zeigt, fällt der Anteil der Auszubildenden, der im Jahr 2004 die Abschlussprüfung wiederholt, in den einzelnen Ausbildungsbereichen recht unterschiedlich aus. Im Handwerk ist die Wiederholungsrate mit 15,6% am höchsten. Der öffentliche Dienst verzeichnet bei den Abschlussprüfungen lediglich 6,3% Wiederholfälle. Bei Berücksichtigung der Wiederholungen errechnet sich hier eine Erfolgsquote von 97,4%, während diese im Handwerksbereich inzwischen bei 94,5% liegt nach 92,2% im Jahr 2003. Größere Unterschiede beim Anteil bestandener Prüfungen gibt es auch zwischen den gewerblichen und kaufmännischen Berufen (82,1% bzw. 88,4%). Da die gewerblichen Berufe jedoch einen höheren Anteil von Wiederholern aufweisen, nähern sich die Erfolgsquoten wieder an (95,3% zu 96,8%), sofern dieser Sachverhalt berücksichtigt wird. Für die neuen Länder und Berlin beträgt die Prüfungserfolgsquote 80,0%, bei einem mit 15,6% vergleichsweise hohen Anteil von Wiederholfällen. In den alten Ländern liegen diese Vergleichswerte bei 87,6% bzw. 9,1%. Werden jedoch die Prüfungswiederholungen mit berücksichtigt, führt das zu bereinigten Erfolgsquoten, die nahe beieinander liegen, und zwar bei 94,7% in den neuen Ländern und 96,3% in den alten Ländern. Prüfungsteilnehmerinnen erreichen mit 88,3% eine höhere Erfolgsquote als männliche Prüflinge (83,8%).[119]

[119] Weil die Angaben zu den Wiederholungsprüfungen nicht nach Geschlecht vorliegen, lässt sich eine um die Wiederholungsfälle bereinigte Erfolgsquote nicht angeben.

Übersicht 39: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2004

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Darunter				
				mit verkürzter Ausbildungszeit	mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholer	Anteil der Wiederholer
	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	181.366	139.395	320.761	15.477	282.924	88,2	27.997	8,7
Handwerk	128.806	38.366	167.172	0	133.239	79,7	26.125	15,6
Landwirtschaft	10.563	4.035	14.598	184	11.815	80,9	2.003	13,7
Öffentlicher Dienst	5.906	10.202	16.108	804	14.708	91,3	1.011	6,3
Freie Berufe	2.346	45.905	48.251	3.281	43.569	90,3	3.472	7,2
Hauswirtschaft [1])	283	7.674	7.957	29	6.470	91,3	813	10,2
Seeschifffahrt	108	7	115	26	111	96,5	1	0,9
Alle Bereiche	**329.378**	**245.584**	**574.962**	**19.801**	**492.836**	**85,7**	**61.422**	**10,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 35, Seite 108.

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

In einigen stark besetzten kaufmännischen Berufen sind sehr hohe Erfolgsquoten nahezu die Regel, etwa bei den Bank- oder Industriekaufleuten (96,9% bzw. 93,1%). Beide Berufe haben nur geringe Anteile an Wiederholungsprüfungen (2,0% bzw. 6,3%), da die Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Abschlussprüfung zumeist beim ersten Mal bestehen; werden zudem die erfolgreichen Wiederholungsprüfungen berücksichtigt, errechnet sich für diese Berufe sogar eine Erfolgsquote von 98,9% bzw. 99,3%. Vergleichbar erfolgreich sind auch die industriellen Metall- und Elektroberufe, wo bei Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer und Wiederholerinnen ein Wert von über 98% erreicht wurde. Eine hohe Zahl von industriellen Bürokaufleuten erhält den Abschluss nicht im ersten Anlauf. Da jedoch die Wiederholungsrate (10,9%) hoch ist, beträgt die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen erzielte Erfolgsquote dennoch 94,4%. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate 13,6%, Erfolgsquote 94,4%). Auch in den Berufen Koch/Köchin oder Maler/in und Lackierer/in wird eine Abschlusserfolgsquote von etwa 95% erreicht, allerdings nur bei einer hohen Wiederholungsrate von 18,7% bzw. 22,3%. Im Handwerk erzielen Berufe wie Bäcker/Bäckerin, Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin oder Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90%.[120] Häufig stellte sich der Abschlusserfolg jedoch erst im zweiten Anlauf ein. So unterzog sich etwa jeder Fünfte, der im Beruf Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (21,0%) bzw. als Maurer/Maurerin (20,1%) Ausgebildeten, einer nochmaligen Prüfung. Auch für die Bauberufe mit Stufenausbildung zeigen sich in den Berufen der ersten Stufe (Ausbau-, Hochbau- und Tiefbaufacharbeiter/-facharbeiter/innen) mit 17% bis 32% sehr hohe Wiederholungsraten, doch hier bleibt die Erfolgsquote auch unter Berücksichtigung der Wiederholer unter 80%; bei den Ausbaufacharbeitern im Industriebereich liegt sie lediglich bei 62%. Bei den neuen IT-Berufen bestanden 86,1% die Abschlussprüfung im Jahr 2004. Unter Berücksichtigung der Wiederholungsrate steigt die Erfolgsrate auf 95,7%. Die neuen Medienberufe weisen eine Erfolgsquote von 92,9% auf (mit Wiederholungsprüfungen 98,3%).

2004 haben knapp 5% der Auszubildenden ihre Abschlussprüfung vor Ablauf der sonst üblichen Ausbildungsdauer abgelegt.[121] Gute Leistungen während der Ausbildungszeit (§ 45 Abs. 1 BBiG) oder ihre schulische Vorbildung (§ 8 Abs. 1 BBiG) sind dafür die wesentlichen Gründe.

Zusätzlich unterzogen sich im Jahr 2004 auch 62.076 Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Abschlussprüfung nach Umschulungsmaßnahmen (§ 58 BBiG)[122], und damit deutlich mehr als im Vorjahr (53.199); davon waren 25.509 oder 41,1% Frauen. Nahezu ausnahmslos erfolgte die Umschulung in anerkannten Ausbildungsberufen; lediglich 47 Personen (Vorjahr 79) wählten einen der sonstigen Umschulungsberufe.[123] Am häufigsten kamen die Umschulungsprüflinge aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel (93,6%), gefolgt vom Bereich Freie Berufe (3,8%), die anderen Bereiche erreichen noch geringere Anteilswerte. Der Anteil bestandener Prüfungen lag bei 83,7%, wobei die Frauen (86,0%) etwas häufiger erfolgreich waren als männliche Umschüler (82,2%).

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach dem Absolvieren einer regulären Ausbildung, eröffnet das Berufsbildungsgesetz außerdem einen Berufsabschluss über den Weg der Externenprüfung. Das novellierte Berufsbildungsgesetz[124] verbessert die bisherigen Zulassungsregelungen[125] zur Abschlussprüfung für so genannte „Externe". So ermöglichen die Regelungen Absolventen und Absolventinnen vollzeitschulischer Bildungsgänge oder sonstiger Berufsbildungseinrichtungen die Zulassung zur Kammerprüfung unter bestimmten Bedingungen und zeitlich befristet bis 2011 (BBiG § 43 Abs. 2/HwO § 36 Abs. 2). Vorausgesetzt wird, dass der Bildungsgang hinsichtlich Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz entspricht. Über die Anerkennung entscheidet generell die Landesregierung. Daneben ist eine Prüfungszulassung auch in besonderen Fällen möglich, wenn entweder eine einschlägige Berufstätigkeit ausgeübt worden ist oder die berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig nachgewiesen wird (BBiG § 45 Abs. 2/HwO § 37 Abs. 2). Die geforderte Mindestdauer der Berufstätigkeit beträgt das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit des Berufs, in dem die Prüfung erfolgen soll. Die bisherige Regelung hatte hier das Zweifache vorgesehen. Darüber hinaus werden als Berufstätigkeit fortan auch Ausbildungszeiten in einem artverwandten Beruf angerechnet.

Mit Ausnahme des Handwerks weisen die Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen nach. Mit 29.303 externen Prüfungsteilnahmen im Jahr 2004 beträgt der Anteil im Durchschnitt 5,1% an allen Kammerprüfungen

[120] Vgl. zu Faktoren des Prüfungserfolgs die Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung u. a.: Settelmeyer, A.; Tschirner, W.: „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk. BIBB ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen". In: BWP 5/2002, Seite 42 ff.

[121] Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks. Siehe auch die Vorgaben des früheren Berufsbildungsgesetzes (1969) gemäß § 40 Abs. 1 bzw. § 37 Abs. 2 HwO.

[122] Das Handwerk meldet keine Zahlen für Umschulungen.

[123] Beispiele sind: Geprüfter Flugzeugabfertiger/Geprüfte Flugzeugabfertigerin oder Materialprüfer/Materialprüferin.

[124] Vgl. BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I Seite 931).

[125] BBiG vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) § 40 Abs. 2 und 3 bzw. HwO § 37 Abs. 2 und 3.

und ist gegenüber 2003 deutlich angestiegen (vgl. **Übersicht 40**).[126]

Damit hat sich der seit 1995 (7,7%) festzustellende rückläufige Trend der Vorjahre nicht weiter fortgesetzt. Vornehmlich handelt es sich bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einer Externenprüfung um solche mit einschlägiger Berufstätigkeit (82,5%). Knapp ein weiteres Fünftel der Externen (17,5%) erhielt die Zulassung zur Abschlussprüfung nach Qualifizierung in einer berufsbildenden Schule oder sonstigen Bildungseinrichtung. Geringe Bedeutung haben die Externenprüfungen im Bereich Freie Berufe (2004: 0,4%), während ihr Anteil im Bereich der Hauswirtschaft recht hoch ist (2004: 45,5%). Bemerkenswerte absolute und relative Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr melden die Bereiche Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst (vgl. **Übersicht 40**). Die unterschiedlich hohen Anteile externer Prüfungsteilnehmer in den einzelnen Ausbildungsbereichen sowie die im Zeitablauf schwankenden Anteile deuten auf einen zeitweiligen Mangel an Fachkräften hin. Für Seiteneinsteiger sind das günstige Bedingungen, eine arbeitsmarktverwertbare Qualifikation zu erwerben. Die Externenprüfung ist aber nicht nur ein individuell nutzbares Instrument. Sie ist daneben ein effektiver Weg, bereits Erwerbstätigen oder schulisch Qualifizierten eine Abschlussprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz zu ermöglichen und damit auf den Fachkräftebedarf bestimmter Wirtschaftsbereiche zu reagieren. Dies vermeidet zeit- und kostenintensive Umwege oder unnötige Verweilzeiten im Bildungssystem und trägt zu einer effizienten Ressourcennutzung bei.

Wie **Übersicht 40** zeigt, lag im Jahr 2004 der Anteil bestandener Abschlussprüfungen bei den als „Externe" Zugelassenen (71,2%) unter dem Anteil für alle Prüflinge insgesamt (85,7%). Eine besondere Ausnahme stellt der Bereich Landwirtschaft dar. Hier sind externe Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen seit Jahren erfolgreicher (2004 bestanden: 86,7%) als die Prüflinge des regulären Ausbildungsweges (2004 bestanden: 80,9%). Das weist auf die hohe Bedeutung der Nachqualifizierung von Berufserfahrenen in diesem Bereich hin. Auch im Bereich Freie Berufe haben die extern Zugelassenen in 2004 geringfügig öfter als regulär Ausgebildete die Prüfung bestanden.

2.2.7 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Nach der Erhebung des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2004 standen 1.564.064 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.214.024 auf die alten Länder und 350.040 auf die neuen Länder und Berlin (vgl. **Übersicht 41**).

[126] Den vorgelegten Befunden zum Zeitpunkt Jahresende 2004 liegen die bis dahin geltenden Gesetzesbestimmungen zu Grunde (BBiG vom 14. August 1969 (BGBl. I Seite 1112).

Übersicht 40: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen nach Anteil an der Gesamtzahl und Prüfungserfolg

Jahr	Insgesamt	Anteil an allen Prüfungsteilnehmern	Bestandene Prüfungen insgesamt	Bestandene Prüfungen Externe
	Anzahl	Prozent		
Ausbildungsbereiche insgesamt				
1995	**31.903**	**7,7**	**86,7**	**77,0**
2000	**20.757**	**5,4**	**88,6**	**79,4**
2001	**20.676**	**5,1**	**86,1**	**74,8**
2002	**25.341**	**4,2**	**85,2**	**75,6**
2003	**23.649**	**4,0**	**85,4**	**75,9**
2004	**29.303**	**5,1**	**85,7**	**71,2**
Industrie und Handel				
1995	23.800	7,7	86,4	73,9
2000	14.678	5,0	88,9	76,4
2001	15.765	5,0	88,6	72,0
2002	19.052	5,8	88,4	73,3
2003	18.093	5,6	88,4	74,4
2004	22.898	7,1	88,2	69,9
Öffentlicher Dienst				
1995	2.572	8,7	91,4	83,4
2000	1.246	7,1	91,2	79,2
2001	962	5,7	82,1	67,2
2002	1.037	6,1	91,1	76,2
2003	950	5,8	90,7	73,4
2004	1.289	8,0	91,3	86,9
Landwirtschaft				
1995	1.868	14,9	86,9	94,4
2000	786	4,7	81,2	94,3
2001	1.294	8,1	82,1	92,6
2002	1.373	8,8	81,5	89,6
2003	1.203	8,3	81,8	90,3
2004	1.304	8,9	80,9	86,7
Freie Berufe				
1995	743	1,4	85,8	84,9
2000	211	0,4	89,0	77,3
2001	375	0,8	91,1	96,0
2002	371	0,8	89,2	86,8
2003	169	0,4	90,3	86,4
2004	194	0,4	90,3	92,3
Hauswirtschaft				
1995	2.895	37,0	87,2	83,3
2000	3.836	49,0	86,6	88,0
2001	2.280	29,1	86,3	82,8
2002	3.469	44,2	81,6	81,3
2003	3.166	42,4	82,8	79,2
2004	3.618	45,5	81,3	67,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 109, Übersicht 36.

Quelle: Statisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung.

Erneut ist somit sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die Zahl der Auszubildenden zurückgegangen (um 12.468 bzw. 5.097 Auszubildende). Insgesamt ergibt sich damit ein Rückgang um 1,1% gegenüber dem Vorjahr, der geringer ausfällt als in den beiden Jahren zuvor (2003: -2,5; 2002: -3,7).

Die Entwicklungen unterscheiden sich in den Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 42**).

Im Bereich Industrie und Handel ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert (-0,1%); dies gilt sowohl in den alten Ländern (-0,1%) als auch in den neuen Ländern und Berlin (+0,1%). Bei den Handwerksberufen und dem Bereich der Freien Berufe sind Rückgänge zu verzeichnen, in 2004 wurden 13.194 bzw. 7.020 Ausbildungsverhältnisse weniger registriert; diese Rückgänge fallen in den neuen Ländern und Berlin (Handwerk: -4,6%; Freie Berufe: -6,3%) jeweils größer aus als in den alten Ländern (Handwerk: -2,1%; Freie Berufe: -4,6%). Die Bereiche Landwirtschaft (+2.107), Öffentlicher Dienst(+681), Hauswirtschaft (+226) und Seeschifffahrt (+90) weisen einen Anstieg der Zahl der Auszubildenden auf.

Übersicht 41: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2004

Jahr	Auszubildende		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich
	Anzahl		
Alte Länder			
1996	1.182.428	707.533	474.895
1997	1.201.867	717.038	484.829
1998	1.240.448	738.850	501.598
1999	1.279.602	756.728	522.874
2000	1.297.202	761.514	535.688
2001	1.296.327	757.814	538.513
2002	1.255.634	733.405	522.229
2003	1.226.492	721.960	504.532
2004	1.214.024	722.251	491.773
Neue Länder und Berlin			
1996	409.799	251.221	158.578
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
2002	366.807	223.696	143.111
2003	355.137	217.151	137.986
2004	350.040	214.813	135.227
Bundesgebiet			
1996	1.592.227	958.754	633.473
1997	1.622.680	974.439	648.241
1998	1.657.764	994.105	663.659
1999	1.698.329	1.011.046	687.283
2000	1.702.017	1.006.673	695.344
2001	1.684.669	993.495	691.174
2002	1.622.441	957.101	665.340
2003	1.581.629	939.111	642.518
2004	1.564.064	937.064	627.000

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 37, Seite 110.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung , Erhebung zum 31. Dezember.

Die Struktur der Ausbildungsplätze zwischen den neuen und alten Ländern hat sich in den letzten Jahren angenähert. Die größte Differenz besteht noch bei den Freien Berufen, die in den alten Ländern 10,0% aller Auszubildenden umfassen, in den neuen Ländern und Berlin beträgt der Anteil nur 4,9% (vgl. **Übersicht 43**).

Durch den Rückgang im Baubereich hat das Handwerk mittlerweile in den neuen Ländern einen fast gleich hohen Anteil wie in den alten Ländern (30,0 zu 31,7%).

Entgegen der allgemeinen Entwicklung eines Rückgangs an Ausbildungsverträgen ist die Anzahl der Auszubildenden in den zwischen 1996 und 2004 neu geschaffenen Berufen gestiegen, und zwar von 121.799 (2003) auf 127.525 (2004); dies bedeutet einen Zuwachs von +4,7%. Ohne die Berufe, die im Jahr 2004 neu geschaffen wurden, betrug die Steigerung bereits 3,7%. Zuwächse verzeichnen insbesondere die Berufe Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin (+2.564 bzw. +121,8%), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (+1.020 bzw. 36,9%), Bauten- und Objektbeschichter (+976 bzw. +234,1%), Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau (+771 bzw. +34,4%), Fachkraft für Schutz und Sicherheit (+677 bzw. +111,9%), Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen (+536 bzw. +35,8%) und Fachkraft für Abwassertechnik (+415 bzw. 64,1%). Allerdings zeigen sich bei den neuen Berufen auch Rückgänge. Die Zahl der Auszubildenden in den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin (-2.166 bzw. -9,5%), Informatikkaufmann/Informatikkauffrau (-1.049 bzw. -16,1%), IT-System-Elektroniker/ IT-System-Elektronikerin (-888 bzw. -9,8%) sowie Mediengestalter und Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (-1.260 bzw. -11,4%) ist deutlich zurückgegangen; bis 2002 waren sie allerdings sehr stark angestiegen.

Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen ähnlich wie im Vorjahr 22,6% (vgl. **Übersicht 44**).

Höhere Anteile haben die weiblichen Auszubildenden bei den Medienberufen, wie zum Beispiel bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (76,8%) und bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien (52,7%) sowie bei den kaufmännischen Berufen, wie Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau (57,8%), Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien (62,0%), Kaufleute für Verkehrsservice (64,8%), Veranstaltungskaufleute (64,4%), Kaufleute im Gesundheitswesen (71,2%) und Servicekaufleute im Luftverkehr (76,6%). Bei den 1997 geschaffenen IT- Berufen beträgt ihr Anteil durchschnittlich lediglich 11,9% und hat sich damit gegenüber dem Vor-

Übersicht 42: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2004

Jahr	Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel [1])	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst [2])	Hauswirtschaft [3])	Seeschifffahrt
	Anzahl							
Alte Länder								
1996	1.182.428	528.514	449.945	23.695	136.597	34.884	8.476	317
1997	1.201.867	548.637	451.680	25.483	132.650	33.901	9.185	331
1998	1.240.448	584.680	454.772	27.000	128.474	35.319	9.843	360
1999	1.279.602	627.160	455.142	27.176	125.408	35.000	9.392	324
2000	1.297.202	653.000	448.560	26.025	125.802	34.482	8.989	344
2001	1.296.327	669.347	430.892	25.006	127.888	34.136	8.718	340
2002	1.255.634	651.727	407.028	24.337	129.515	34.156	8.523	348
2003	1.226.492	639.925	392.392	25.195	127.449	32.686	8.485	360
2004	1.214.024	639.214	384.258	26.628	121.582	33.213	8.685	444
Neue Länder und Berlin								
1996	409.799	178.808	177.868	10.198	23.996	14.491	4.427	11
1997	420.813	187.647	179.224	11.931	23.938	13.711	4.352	10
1998	417.316	194.204	170.209	13.090	22.664	12.864	4.254	31
1999	418.727	205.856	161.730	13.209	21.191	12.456	4.246	39
2000	404.815	207.812	147.602	12.896	20.445	11.838	4.180	42
2001	388.342	206.794	133.589	12.524	19.698	11.316	4.389	32
2002	366.807	198.431	120.824	12.717	19.296	11.080	4.421	38
2003	355.137	198.444	109.973	13.096	18.282	10.653	4.652	37
2004	350.040	198.700	104.913	13.770	17.129	10.807	4.678	43
Bundesgebiet								
1996	1.592.227	707.322	627.813	33.893	160.593	49.375	12.903	328
1997	1.622.680	736.284	630.904	37.414	156.588	47.612	13.537	341
1998	1.657.764	778.884	624.981	40.090	151.138	48.183	14.097	391
1999	1.698.329	833.016	616.872	40.385	146.599	47.456	13.638	363
2000	1.702.017	860.812	596.162	38.921	146.247	46.320	13.169	386
2001	1.684.669	876.141	564.481	37.530	147.586	45.452	13.107	372
2002	1.622.441	850.158	527.852	37.054	148.811	45.236	12.944	386
2003	1.581.629	838.369	502.365	38.291	145.731	43.339	13.137	397
2004	1.564.064	837.914	489.171	40.398	138.711	44.020	13.363	487

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 38, Seite 111.

[1]) Einschl. Banken,Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

[2]) Seit 1994 wurden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen ist zum Teil dadurch zu erklären.

[3]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember.

Übersicht 43: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2003 und 2004 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	2003	2004	2003	2004
Industrie und Handel	52,2	52,7	55,9	56,8
darunter:				
Gewerbliche Berufe	18,5	19,3	24,5	25,4
Dienstleistungs- und technische Berufe	33,7	33,3	31,4	31,3
Handwerk	32,0	31,7	31,0	30,0
Landwirtschaft	2,1	2,2	3,7	3,9
Öffentlicher Dienst	2,7	2,7	3,0	3,1
Freie Berufe	10,4	10,0	5,1	4,9
Hauswirtschaft	0,7	0,7	1,3	1,3
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 39, Seite 112.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

jahr (13,2%) erneut verringert. Unter den IT-Berufen erzielen die Informations- und Telekommunikationssystemkaufleute (25,8%) sowie die Informatikkaufleute (20,8%) höhere Werte.

Der Anteil weiblicher Auszubildender hat sich insgesamt mit 40,1% gegenüber dem Vorjahr kaum verändert, je nach Ausbildungsbereich sind erhebliche Unterschiede in den prozentualen Anteilen festzustellen (vgl. **Übersicht 45**).

Im Bereich der Hauswirtschaft und der Freien Berufe liegt er deutlich über 90%. In den Berufen des öffentlichen Dienstes liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei ca. 65% an allen Auszubildenden. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel entspricht der Frauenanteil ungefähr dem Gesamtdurchschnitt von 40%. Im Handwerk liegt der Frauenanteil dagegen unverändert deutlich unterproportional bei 22,7%. Er liegt somit etwas höher als in früheren Jahren (im Jahre 1996: 19,3%), jedoch nur bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. Auch in der Landwirtschaft ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden vergleichsweise niedrig und beträgt im Jahr 2004 ca. 24% (1996: 31,7%), er geht dort seit 1990 kontinuierlich zurück.

Die Anteile junger Frauen an allen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen hat sich von 9,4% auf 9,6% leicht erhöht. Von allen Frauen werden im Jahr 2004 11,5% in diesen Berufen ausgebildet; dieser Anteil hat in den alten Ländern bis 1989 zugenommen (1977: 2,6%, 1989: 9,7%) und schwankt seither zwischen 8,8% und 9,7% (2004: 9,4%); 46.289 junge Frauen erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1991: 55.955, vgl. **Übersicht 46**).

Hinsichtlich der Frauenanteile in den männlich oder weiblich dominierten Berufen haben sich zwischen den alten und den neuen Ländern weitere Annäherungen ergeben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist in den neuen Ländern und Berlin mit 19,1% im Jahr 2004 noch vergleichsweise hoch, allerdings gegenüber dem Jahr 1991 (26,7%) deutlich zurückgegangen.

Insbesondere in Handwerksberufen sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren in den alten Ländern (ohne Berlin) bei den Tischlern im Jahre 1991 9,1% junge Frauen in Ausbildung, im Jahre 2004 sind es nur noch 6,7%. Auch in den neuen Berufen des technisch-gewerblichen Bereichs sind Frauen nur zu geringen Anteilen vertreten. Trotz vielfältiger Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils – wie zum Beispiel in dem IT-Beruf Fachinformatiker – geht der Anteil der weiblichen Auszubildenden sogar leicht zurück (1999: 11,5%, 2004: 8,3%). Insgesamt zeigen die technischen Berufe erneut rückläufige Frauenanteile.[127] Einige Berufe im Druck- und Medienbereich zeigen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel die Berufe Schriftsetzer/Schriftsetzerin bzw. Mediengestalter/Mediengestalterin. Im Jahre 1977 betrug der Frauenanteil bei den Schriftsetzern noch rd. 12%, im Verlauf der 80er Jahre ist er auf 50% und mehr gestiegen. In dem im Jahr 1998 neu geschaffenen Nachfolgeberuf machen die Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien im Jahr 2004 52,7% aller Auszubildenden in diesem Beruf aus; im Vergleich zum Jahr 1999 (55,7%) ist der Frauenanteil aber auch hier wieder leicht zurück gegangen.

[127] Siehe hierzu Uhly, A.: Die Zukunftsfähigkeit technischer Berufe im dualen System – empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Studien zum deutschen Innovationssystem (ISSN 1613-4338), Nr. 5-2005. Bonn 2005 (http://technologische-leistungsfaehigkeit.de/pub/sdi-05-05.pdf).

Übersicht 44: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2003 und 2004

In Kraft treten	Neue Berufe	Auszubildende 2003			Auszubildende 2004		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1996	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	108	49	45,4	97	42	43,3
	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	1.692	512	30,3	1.740	518	29,8
1997	Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	101	0	0,0	81	0	0,0
	Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	742	16	2,2	977	23	2,4
	Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	3.629	241	6,6	3.640	279	7,7
	Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin [1])	458	26	5,7	417	28	6,7
	Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	237	0	0,0	224	0	0,0
	IT-Berufe	45.068	5.950	13,2	40.669	4.857	11,9
	davon:						
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	6.527	1.420	21,8	5.478	1.141	20,8
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin“	8.978	384	4,3	8.097	331	4,1
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau	6.766	1.891	28,0	6.463	1.665	25,8
	Fachinformatiker/ Fachinformatikerin	22.797	2.255	8,5	20.631	1.720	8,3
	Isolierfacharbeiter/ Isolierfacharbeiterin	85	0	0,0	94	0	0,0
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	1.700	1.100	64,7	1.680	1.089	64,8
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	220	2	0,9	321	4	1,2
	Spielzeughersteller/ Spielzeugherstellerin	26	22	84,6	17	14	82,4
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie [2])	276	2	0,7	373	5	1,3
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	9.524	3.979	41,8	9.761	4.147	42,5
	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste [3])	1.503	1.172	78,0	1.611	1.237	76,8
	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2.275	238	10,5	2.289	247	10,8
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	2.767	1.526	45,4	3.787	2.063	54,5
	Fotomedienlaborant/ Fotomedienlaborantin	470	339	70,6	420	280	66,7
	Glasbläser/ Glasbläserin	0	0	0,0	2	1	50,0
	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	796	519	65,2	756	469	62,0
	Mechatroniker/Mechatronikerin	20.293	627	3,1	21.429	713	3,3
	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	11.011	6.004	54,5	9.751	5.140	52,7
	Mikrotechnologe/ Mikrotechnologin	589	121	20,5	562	116	20,6
	Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	320	249	77,8	325	249	76,6
1999	Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	98	0	0,0	95	0	0,0
	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	4.923	88	1,8	4.368	74	1,7
	Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	54	0	0,0	42	0	0,0
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik	761	103	13,5	752	92	12,2

noch Übersicht 44: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2003 und 2004

In Kraft treten	Neue Berufe	Auszubildende 2003			Auszubildende 2004		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin	106	77	72,6	137	100	73,0
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	112	53	47,3	152	48	31,6
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	42	15	35,7	41	15	36,6
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	316	9	2,8	296	8	2,7
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.498	1.088	72,6	2.034	1.448	71,2
	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	2.289	1.349	58,9	2.781	1.608	57,8
	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	2.242	1.444	64,4	3.013	1.939	64,4
2002	Bodenleger/Bodenlegerin	384	5	1,3	553	5	0,9
	Fachkraft für Abwassertechnik	647	59	9,1	1.062	108	10,2
	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	238	30	12,6	418	50	12,0
	Fachkraft für Rohr-, Kanal-, und Industrieservice	97	2	2,1	160	2	1,3
	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	605	111	18,3	1.282	243	19,0
	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	219	13	5,9	377	16	4,2
	Fachkraft im Fahrbetrieb	16	5	31,3	41	14	34,1
	Maskenbildner/Maskenbildnerin	92	75	81,5	142	131	92,3
2003	Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	417	40	9,6	1.393	109	7,8
	Bestattungsfachkraft	68	22	32,4	174	65	37,4
	Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	43	1	2,3	96	2	2,1
	Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	2.105	118	5,6	4.669	299	6,4
	Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau	38	15	39,5	82	31	37,8
	Kosmetiker/Kosmetikerin	451	446	98,9	832	824	99,0
	Systeminformatiker/Systeminformatikerin	48	2	4,2	244	9	3,7
2004	Bauwerksmechaniker/in für Abbruch- und Betontrenntechnik				17	0	0,0
	Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin				166	4	2,4
	Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin				462	11	2,4
	Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin				603	35	5,8
	Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin				18	1	5,6
	Insgesamt	**121.799**	**27.864**	**22,9**	**127.525**	**28.812**	**22,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 40, Seite 114f.

[1]) Seit 2003 Elektroniker/in für luftfahrttechnische Systeme.
[2]) Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse.
[3]) Ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 45: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2004 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft [1])	Seeschiffahrt
1996	39,8	43,5	19,3	31,7	59,2	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	30,7	62,3	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	29,7	62,9	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	28,5	63,0	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	28,5	64,4	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	27,2	64,6	95,6	94,1	6,2
2002	41,0	41,4	22,6	26,4	65,3	95,6	93,8	5,6
2003	40,6	40,5	22,7	25,2	64,9	95,5	93,0	4,3
2004	40,1	39,8	22,7	24,1	64,2	95,3	92,8	4,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 41, Seite 116.

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Der im Jahre 2004 am stärksten besetzte Beruf war – wie im Vorjahr – der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 47**).

Dies gilt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. Insgesamt 5,2 % aller Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Es folgen mit 4,2 % aller neu abgeschlossenen Verträge die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen die zehn am stärksten besetzten Berufe 33,3 % aller Neuabschlüsse dieses Jahres.

Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen besetzt sind, stärker in den Vordergrund rücken. Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugme-

Übersicht 46: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2004

Gruppe der Ausbildungsberufe [1])	Weibliche Auszubildende [2])							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden [3])			
	1977	1991	2004		1977	1991	2004	
	Alte Länder			Neue Länder	Alte Länder			Neue Länder
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0–20 % weibliche Auszubildende)	13.191	55.955	46.289	25.842	2,6	9,5	9,4	19,1
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 % weibliche Auszubildende)	26.764	40.499	40.051	7.695	5,2	6,9	8,1	5,7
Gemischt besetzte Berufe (40–60 % weibliche Auszubildende)	105.260	161.951	115.140	25.852	20,6	27,6	23,4	19,1
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 % weibliche Auszubildende)	119.022	93.044	74.466	23.559	23,3	15,9	15,1	17,4
Weiblich dominierte Berufe (80–100 % weibliche Auszubildende)	246.011	235.014	215.849	52.284	48,2	40,1	43,9	38,7
Insgesamt	**510.248**	**586.463**	**491.795**	**135.232**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 42, Seite 116.

[1]) Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später (für die Berufe, die nach 1977 zum ersten mal auftreten).
[2]) 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin.
[3]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 47: Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2004

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	29.846	5,2
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	23.760	4,2
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	Handwerk/Industrie und Handel	22.458	3,9
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	19.086	3,3
Koch/Köchin	Industrie und Handel	17.063	3,0
Verkäufer/Verkäuferin	Industrie und Handel	16.965	3,0
Friseur/Friseurin	Handwerk	16.639	2,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	15.315	2,7
Industriemechaniker	Industrie und Handel	14.625	2,6
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	14.488	2,5
Zusammen		**190.245**	**33,3**
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende bildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker	Handwerk/Industrie und Handel	21.955	6,6
Industriemechaniker [1])	Industrie und Handel	14.072	4,2
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	13.483	4,0
Koch	Industrie und Handel	13.118	3,9
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik [2])	Industrie und Handel/Handwerk	10.526	3,1
Elektroniker [3])	Handwerk	10.170	3,0
Tischler	Handwerk	9.359	2,8
Maler und Lackierer [4])	Handwerk	9.280	2,8
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	8.995	2,7
Metallbauer	Handwerk	8.015	2,4
Zusammen		**118.973**	**35,6**
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	16.905	7,1
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	16.363	6,9
Friseurin	Handwerk	14.939	6,3
Arzthelferin	Freie Berufe	14.378	6,1
Zahnmedizinische Fachangestellte	Freie Berufe	12.214	5,1
Industriekauffrau	Industrie und Handel	11.509	4,8
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	11.146	4,7
Verkäuferin	Industrie und Handel	10.931	4,6
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	10.615	4,5
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	9.365	3,9
Zusammen		**128.365**	**54,1**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 43, Seite 117.

[1]) Einschließlich bisherige Fachrichtungen.

[2]) Hinzu kommen noch neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Vorgängerberufen Gas- und Wasserinstallateur (46 Neuabschlüsse) und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (42 Neuabschlüsse).

[3]) Hinzu kommen noch 107 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge männlicher Jugendlicher im Vorgängerberuf Elektroinstallateur.

[4]) Seit 2003 gestufter Beruf; nicht enthalten Bauten- und Objektbeschichter (1. Stufe zu Maler und Lackierer).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

chatroniker/die Kraftfahrzeugmechatronikerin der am stärksten besetzte Beruf (6,6%, vgl. **Übersicht 47**). Danach folgen die Berufe Industriemechaniker (4,2%), Koch (3,9%), mit jeweils ca. 3% Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Elektroniker im Bereich Handwerk, Maler und Lackierer sowie Tischler mit jeweils 2,8% und Metallbauer mit 2,4%. Aus dem kaufmännischen Bereich von Industrie und Handel sind die Berufe Kaufmann im Einzelhandel (4,0%) sowie Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2,7%) vertreten. Der neue Beruf Fachinformatiker liegt in 2004 auf dem zwölften Platz. Die Maurer gehören nicht mehr zu den am stärksten besetzten Berufen (Platz 21), da die Auszubildendenzahlen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zurückgingen. Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 35,6% aller Neuabschlüsse.

Bei den Frauen ist weiterhin die Bürokauffrau der am stärksten besetzte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin (jeweils mit ca. 7% aller von Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, vgl. **Übersicht 47**). Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich: Arzthelferin und Zahnmedizinische Fachangestellte (vierter und fünfter Platz). Das Handwerk ist außer mit der Friseurin (6,3%) auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (4,7%) vertreten. Mit zwischen 4% und 5% findet man unter den am stärksten besetzten Berufen bei den jungen Frauen auch weitere kaufmännische Berufe (Hotelfachfrau, Kauffrau für Bürokommunikation und Industriekauffrau). Mit 4,6% gehört der zweijährige Ausbildungsberuf der Verkäuferin auch zu den zehn am stärksten von Frauen besetzten Berufen. Insgesamt umfassen die zehn mit jungen Frauen am stärksten besetzten Berufe 54,1% aller weiblichen Auszubildenden.

Insgesamt 40.201 Auszubildende werden in Berufen für Menschen mit Behinderungen (§ 48 BBiG und § 42b HwO) ausgebildet; sie machen im Jahr 2004 einen Anteil von 2,6% aller Auszubildenden aus (vgl. **Übersicht 48**).

Deren Anteil ist somit seit 1991 (0,7%) stark angestiegen. Insbesondere in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) findet man Auszubildende in diesen Berufen (2004: 5,4%; 1991: 0,7%).

In solchen Berufen wird zunehmend im Handwerk (12.365) und in Industrie und Handel (15.177) ausgebildet. Im Bereich der Hauswirtschaft haben im Jahr 2004 7.351 Jugendliche solche Verträge nach § 48 BBiG oder § 42b HwO abgeschlossen; die übrigen findet man in der Landwirtschaft (5.317). Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendliche nach diesen Vorschriften ausgebildet.

2.2.8 Entwicklung der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in neuen und modernisierten Ausbildungsberufen

Die Modernisierung bestehender sowie die Schaffung von neuen Ausbildungsberufen wirkt sich grundsätzlich positiv auf die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge aus; allerdings ist der Beitrag, den die Modernisierung der Ausbildungsberufe zur Schaffung eines zusätzlichen

Übersicht 48: Gesamtzahl der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderungen [1]), 1991 bis 2004

Jahr	Bundesgebiet		Alte Länder ohne Berlin [2])		Neue Länder und Berlin [3])	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
1991	10.958	0,7	9.059	0,7	1.899	0,7
1992	13.785	0,8	9.305	0,7	4.480	1,4
1993	17.954	1,1	10.165	0,8	7.789	2,3
1994	21.136	1,3	10.862	0,9	10.274	2,9
1995	23.816	1,5	11.365	1,0	12.451	3,2
1996	26.258	1,6	12.048	1,0	14.210	3,5
1997	28.331	1,7	13.074	1,1	15.257	3,6
1998	29.066	1,8	14.177	1,1	14.889	3,6
1999	30.027	1,8	15.236	1,2	14.791	3,5
2000	30.621	1,8	16.177	1,2	14.444	3,6
2001	32.400	1,9	17.032	1,3	15.368	4,0
2002	34.810	2,1	18.173	1,4	16.637	4,5
2003	37.514	2,4	19.694	1,6	17.820	5,0
2004	40.201	2,6	21.460	1,8	18.741	5,4

[1]) Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO (ab 2005 § 66 BBiG bzw. § 42m HwO).
[2]) Westliches Bundesgebiet.
[3]) Östliches Bundesgebiet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung , Erhebung zum 31. Dezember.

Ausbildungsplatzangebotes leisten kann, begrenzt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung des Bundesinstituts für Berufsbildung von 130 Neuordnungen, die in der Zeit von 1998 bis 2003 in Kraft getreten sind. In die Untersuchung wurden dabei 37 neue sowie 93 modernisierte Ausbildungsberufe einbezogen.[128] Datenbasis dieser Zeitreihen-Analyse war die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Mit den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen werden alle im jeweiligen Berichtsjahr (1. Januar bis 31. Dezember) neu im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der zuständigen Stellen eingetragenen Berufsausbildungsverhältnisse, die am 31. Dezember noch bestanden haben, erfasst.

Der festgestellte quantitative Effekt ist bei neuen Berufen natürlich offenkundig, da hier definitionsgemäß keine Vorgängerberufe existieren, so dass dem Grunde nach jeder Abschluss eines Ausbildungsvertrages einen zusätzlichen quantitativen Beitrag darstellt. Dies setzt allerdings voraus, dass durch den neuen Ausbildungsberuf keine Ausbildungsplätze bei bestehenden (benachbarten) Ausbildungsberufen wegfallen, was im Einzelfall allerdings nicht auszuschließen ist und letztlich nur im Rahmen von gesonderten berufsspezifischen Evaluierungen festgestellt werden kann.

Gemessen an der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Jahre 2004 ergibt sich eine Rangfolge der 37 in den Jahren 1998 bis 2003 neu geschaffenen Ausbildungsberufe. Diese weist gegenüber dem Vorjahr zwar in einigen Positionen erkennbare Verschiebungen auf, ist jedoch insgesamt relativ stabil, da für die Verschiebungen nur verhältnismäßig wenige Berufe ursächlich sind. Große Zuwächse gibt es insbesondere bei den Berufen Fachmann/-frau für Systemgastronomie (+668; Verbesserung von Rang 6 auf 5), Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin (+707, Verbesserung von Rang 14 auf 9) und Systeminformatiker/Systeminformatikerin (+150, Verbesserung von Rang 29 auf 20), wohingegen erkennbare Rückgänge vor allem beim Beruf Informationselektroniker/Informationselektronikerin (-162, Verschlechterung von Rang 5 auf 8) registriert wurden (vgl. **Übersicht 49**).

Die Untersuchung hat gezeigt, dass der quantitative Beitrag neuer Berufe relativ gering ausfällt, da von den 37 neuen Berufen der Untersuchungsperiode rd. 65 % im Durchschnitt nur ein niedriges bis sehr niedriges quantitatives Niveau erreicht haben, d. h. unter 500 Neuabschlüsse pro Jahr zu verzeichnen sind. Ein knappes Drittel der neuen Berufe hat bis 2004 sogar die Hürde von 100 Neuabschlüssen pro Jahr nicht übersprungen, sie sind also als Kleinst- bzw. Splitterberufe anzusehen. Lediglich vier der insgesamt 37 neuen Ausbildungsberufe sind mit über 2.000 Neuabschlüssen jährlich quantitativ so bedeutsam, dass sie nennenswert zur Verbesserung der Ausbildungsstellensituation beigetragen haben dürften. Hierbei handelt es sich um drei Berufe aus dem Jahre 1998 (Mechatroniker/Mechatronikerin, Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Automobilkaufmann/-frau) und einen aus dem Jahre 2003 (Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin). In dem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass die überwiegende Anzahl der neuen Berufe bereits nach einer relativ kurzen Übergangszeit von ein bis zwei Jahren nach dem Neuordnungszeitpunkt ein so genanntes berufsimmanentes Quantitätsniveau erreicht hat, um dessen Mittelwert die Neuabschlusszahlen in den Folgejahren mehr oder weniger konjunkturell bedingt schwanken.

Einen positiven quantitativen Effekt auf dem Ausbildungsstellenmarkt dürften per Saldo auch die modernisierten Berufe ausgeübt haben. Die Analyse kommt hier zu dem Ergebnis, dass im Verhältnis zur Ausbildungsstellenentwicklung aller anerkannten Ausbildungsberufe sich die Neuabschlüsse der 93 untersuchten modernisierten Ausbildungsberufe mehrheitlich überdurchschnittlich entwickelt haben (53 %). Dabei wurden Mehrjahresdurchschnittsindizes der Neuabschlusszahlen vor und nach dem jeweiligen Neuordnungszeitpunkt (= Inkrafttretensjahr der Verordnung) berechnet und mit dem Durchschnitt aller Berufe, der als Indikator für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung verstanden wurde, verglichen.

In dem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese relativ positive Entwicklung nicht in erster Linie auf die Neuordnungen allein zurückzuführen ist, sondern dass andere überlagernde Effekte, insbesondere konjunkturelle und branchenstrukturelle Gründe mit ursächlich sind. Um den überlagernden Einfluss der Branchenkonjunktur auf die Vertragsentwicklung auszuschalten, wurden daher exemplarisch die 1999 modernisierten 17 Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft, in der in den Jahren 1999 bis 2002 aufgrund der negativen Entwicklung der Baukonjunktur ein deutlicher Rückgang der Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen festgestellt wurde, aus der Betrachtung ausgeklammert. Danach zeigte sich, dass ohne diese Berufe der Bauwirtschaft fast zwei Drittel der übrigen modernisierten Berufe eine überdurchschnittliche Entwicklung der Neuabschlusszahlen zu verzeichnen haben (vgl. **Übersicht 50**).

Der dominierende Einfluss der Branchenkonjunktur bestätigt sich auch bei einer Auswertung der Entwicklungsverläufe der einzelnen Berufe. Danach haben sich Trends, die bereits schon vor der Neuordnung zu erkennen waren, häufig auch danach unvermindert fortgesetzt. Dies zeigt,

[128] Grunwald, J.-G.; Uhly, A.: Auswertung der Neuabschlüsse in neuen und modernisierten Ausbildungsberufen. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, unveröffentlichtes Manuskript, Bonn 2005.

Übersicht 49: Rangfolge 1998 bis 2003 neu geschaffener Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse 2004 und 2003

Rang 2004 (2003)	Neuer Ausbildungsberuf	Inkraft seit	Neuabschlüsse[1])	
			2004	2003
1	Mechatroniker/in (IH, Hw)	1998	6.335	5.843
2	Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	1998	3.829	3.885
3	Automobilkaufmann/-kauffrau (IH, Hw)	1998	3.733	3.635
4	Fahrzeuglackierer/in (IH, Hw)	2003	2.684	2.097
5 (6)	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (IH, Hw)	1998	1.968	1.300
6 (7)	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau (IH)	2001	1.435	1.224
7 (8)	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	2001	1.267	1.157
8 (5)	Informationselektroniker/in (Hw)	1999	1.149	1.311
9 (14)	Bauten- und Objektbeschichter/in (Hw)	2003	1.123	416
10 (9)	Fachkraft für Veranstaltungstechnik (IH, Hw)	1998	875	943
11 (10)	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen (IH)	2001	810	733
12	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	2002	759	476
13 (11)	Fachangest. für Medien- u. Informationsdienste (IH, ÖD)	1998	628	554
14 (13)	Kosmetiker/in (IH, Hw)	2003	444	438
15	Fachkraft für Abwassertechnik (IH, ÖD)	2002	420	382
16	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien (IH)	1998	283	314
17 (18)	Verfahrensmechaniker/in für Beschichtungstechnik (IH, Hw)	1999	278	252
18 (19)	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	1998	254	205
19 (17)	Bodenleger/in (Hw, IH)	2002	226	254
20 (29)	Systeminformatiker/in (IH)	2003	198	48
21 (20)	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (IH, ÖD)	2002	184	162
22	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH, ÖD)	2002	168	131
23 (21)	Fotomedienlaborant/in (IH, Hw)	1998	151	152
24	Servicekaufmann/-kauffrau im Luftverkehr (IH)	1998	113	113
25 (26)	Bestattungsfachkraft (IH, ÖD)	2003	112	67
26 (24)	Verfahrensmechaniker/in Glastechnik	2000	106	105
27 (25)	Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH, ÖD)	2002	77	74
28 (31)	Elektroniker/in -Gebäude- und Infrastruktursysteme (IH)	2003	77	43
29 (27)	Fachkraft f. Straßen- und Verkehrstechnik (IH, ÖD)	2000	67	50
30 (28)	Maskenbildner/in	2002	56	48
31 (30)	Bühnenmaler/in und –plastiker/in (IH, Hw)	2000	52	46
32	Investmentfondskaufmann/-kauffrau (IH)	2003	45	37
33	Fassadenmonteur/-in (IH, Hw)	1999	28	33
34 (36)	Fachkraft im Fahrbetrieb	2002	25	16
35	Spezialtiefbauer/in (IH, Hw)	1999	23	17
36 (34)	Fachkraft für Wasserwirtschaft (ÖD, IH)	2000	13	19
37	Glasbläser/in (IH, Hw)	1998	2	0

[1]) Zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, die am 31. Dezember des jeweiligen Jahres noch bestanden haben.

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 50: Quantitative Effekte der Modernisierungsjahrgänge 1998 bis 2003

Jahr der Neuordnung	Zahl modernisierter Berufe [1])		Summe der Ausbildungsberufe
	Überdurchschnittliche [2]) Entwicklung der Neuabschlüsse	Unterdurchschnittliche [2]) Entwicklung der Neuabschlüsse	
1998	7	11	18
1999	8 (5)	18 (4)	26 (9)
2000	7	2	9
2001	7	1	8
2002	5	6	11
2003	15 [3])	6	21
Summe	49 (46)	44 (30)	93 (76)

[1]) In Klammern: ohne 17 Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft.
[2]) In Relation zur Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in allen Ausbildungsberufen insgesamt.
[3]) Inklusive Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik.

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dass die Aussagefähigkeit der hier vorgenommenen Analysen zur Frage des Beitrags, den Neuordnungen von Ausbildungsberufen im Hinblick auf eine Steigerung des Ausbildungsstellenangebots (und damit auch zur Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes) leisten können, in erheblichem Maße eingeschränkt ist.

Zum einen ist keine eindeutige Kausalinterpretation zulässig. Denn die in den statistischen Zeitreihen nachgezeichneten Entwicklungen der Neuabschlüsse müssen danach nicht zwingend auf die Modernisierung dieser Berufe zurückzuführen sein. Dies gilt sowohl im positiven wie auch negativen Sinne. So kann beispielsweise aus einer ungünstigen Entwicklung der Neuabschlusszahlen nicht unbedingt auf einen Misserfolg der Neuordnung geschlossen werden, da unklar ist, ob sich der Beruf ohne Neuordnung nicht noch ungünstiger entwickelt hätte.

Zum anderen ist auch davon auszugehen, dass der Beitrag der Neuordnung von Ausbildungsordnungen bei der derzeitigen Problemlage am Ausbildungsstellenmarkt grundsätzlich nur ein begrenzter sein kann. Denn der derzeitige Mangel an Ausbildungsplätzen ist in erster Linie auf die konjunkturellen und strukturellen Problemlagen im Beschäftigungssystem und auf den Absatzmärkten der Unternehmen zurückzuführen. Hierauf deuten auch die Befunde verschiedener anderer Untersuchungen.[129]

Um den Beitrag, den neue bzw. modernisierte Berufe im Hinblick auf eine Entlastung der gegenwärtigen angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt leisten können, genauer beurteilen zu können, sind daher berufsspezifische Untersuchungen mit entsprechenden Befragungen und Detailanalysen (Evaluierungen) erforderlich.

2.2.9 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit beträgt im Jahre 2004 36,5 Monate, also etwas mehr als drei Jahre. Sie fällt damit nur um einen Monat kürzer aus als im Vorjahr (36,6 Monate). Die Berechnung erfolgt aufgrund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,2 Monate) höher als für weibliche (35,4 Monate, vgl. **Übersicht 51**).

Damit ist nur bei den männlichen Auszubildenden die durchschnittliche vertragliche Ausbildungsdauer gegenüber 2003 zurückgegangen (um 0,2 Monate). In den alten Ländern werden Verträge mit längerer Ausbildungsdauer (36,7 Monate) als in den neuen Ländern (35,5 Monate) abgeschlossen.

In den 80er-Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von gestuften Ausbildungen und der Erhöhung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate ist der Wert Anfang der 90er-Jahre stark angestiegen. Seither sind nur noch geringfügige Veränderungen festzustellen. Angesichts der Situation am Ausbildungsstellenmarkt werden zweijährige Berufe in den letzten Jahren wieder verstärkt diskutiert. In Folge einer Initiative des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sind in den Jahren 2003 und 2004 sechs neue bzw. modernisierte Ausbildungsordnungen für zweijährige Ausbildungsberufe in Kraft getreten.[130] Nachdem seit 1977 der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen stark zurückgegangen war (in den alten Ländern von über 15 % im Jahr 1977 auf 2,6 % im Jahr 1994), nimmt dieser Anteil bereits seit 1995 erneut zu und liegt im Jahr 2004 in den alten Ländern bei 5,1 % und in den neuen Ländern bei 13,5 aller neu abgeschlossenen Verträge (Deutschland insgesamt: 6,5 %, vgl. **Übersicht 52**).[131]

[129] Vgl. Uhly, A.: Die Zukunftsfähigkeit technischer Berufe im dualen System. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik, Bonn 2005 (Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 5-2005, BMBF); Plünnecke, A.; Werner, D.: Das duale Ausbildungssystem. Die Bedeutung der Berufsausbildung für die Jugendarbeitslosigkeit und Wachstum, Köln 2004 (Beiträge zur Ordnungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft 9); Krekel, E.M.; Troltsch, K.; Ulrich, J.G.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. BIBB startet neues Forschungsprojekt, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 32 Jg., Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“, Seite 13–16.

[130] Siehe hierzu Kath, F.: „Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe?“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Bonn) 34. Jg., (2005), Heft 3, Seite 5–8.

[131] Ohne Berücksichtigung der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

Übersicht 51: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2004 und 2003

	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
2004						
bis zu 24 Monate	38.900	6,8	22.368	6,7	16.532	7,0
30–36 Monate	412.041	72,0	198.762	59,4	213.279	89,8
42 Monate	121.037	21,2	113.377	33,9	7.660	3,2
Insgesamt	571.978	100,0	334.507	100,0	237.471	100,0
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,5		37,2		35,4	
2003						
bis zu 24 Monate	35.126	6,2	19.604	6,0	15.522	6,6
30–36 Monate	406.296	72,0	192.813	58,8	213.483	90,3
42 Monate	123.071	21,8	115.561	35,2	7.510	3,2
Insgesamt	564.493	100,0	327.978	100,0	236.515	100,0
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,6		37,4		35,4	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 44, S. 118.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Von Frauen und Männern findet man ungefähr die gleichen Anteile in zweijährigen Ausbildungsberufen (rund 7%). Allerdings zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsberufe mit längerer Dauer. Die weiblichen Auszubildenden werden zu knapp 90% in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet; bei den Männern sind dies nur knapp 60% (**Übersicht 51**). Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (33,9%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet, vor allem in Metall- und Elektroberufen. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für diese Berufe nur 3,2%, eine Folge der Berufswahlentscheidungen von jungen Frauen, die zu einem geringen Anteil gewerblich-technische Berufe wählen.

Ein Großteil der zweijährigen Ausbildungsberufe bietet die Möglichkeit, die Ausbildung weiterzuführen und einen Berufsabschluss einer drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildung zu absolvieren. 5,8% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Jahres 2004 wurden in Ausbildungsberufen abgeschlossen, bei denen die Ausbildungsordnung die Möglichkeit einer gestuften Ausbildung vorsieht . Hierbei handelt es sich vor allem um Bau- und Ausbauberufe, Textil- und Bekleidungsberufe sowie Berufe im Bereich Post. Gegenüber dem Vorjahr (4,4%) hat sich deren Anteil deutlich erhöht. Viele der Ausbildungsanfänger in gestuften Ausbildungsberufen schließen jedoch ihren Ausbildungsvertrag unmittelbar über beide Stufen ab.[132] In den 80er-Jahren hatten bis zu 15% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen. Seit dem Wegfall der gestuften Ausbildung bei den Verkäufern/Einzelhandelskaufleuten und in den industriellen Elektroberufen Ende der 80er-Jahre hatte die Stufenausbildung nur noch eine geringe Bedeutung. Im Jahr 2004 wurden zudem fünf zweijährige Ausbildungsberufe neu geordnet, deren Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Fortführung der Berufsausbildung (i.d.R.) ab dem dritten Ausbildungsjahr in anderen Ausbildungsberufen vorsieht (auch die Ausbildungsordnung für die Verkäufer/Einzelhandelskaufleute sieht dies wieder explizit vor); diese machen (zusammen mit der 1998 neu geordneten Fachkraft im Gastgewerbe) weitere 4,4% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des Jahres 2004 aus.

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer als die hier errechnete durchschnittliche vertragliche Dauer. Rund 15% der Ausbildungsanfänger erhielten im Jahr 2004 bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemein bildenden oder berufsbildenden Schulen, darunter in den alten Ländern viel

[132] Da die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes für Berufe der zweiten Stufe nicht zwischen Anschlussverträgen und solchen, die unmittelbar über beide Stufen abgeschlossen werden, unterscheidet, lässt sich deren Anteil nicht exakt ermitteln. Knapp zwei Drittel aller Auszubildenden in einem Ausbildungsberuf der zweiten Stufe schließen unmittelbar über beide Stufen ab. Von allen Auszubildenden in gestuften Ausbildungsberufen (erste und zweite Stufe) schließen schätzungsweise 56,4% (Mindestwert) sofort über beide Stufen ab, im Handwerk (67,0%) ist dieser Wert deutlich höher als im Bereich Industrie und Handel (25,1%).

Übersicht 52: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen an allen Neuabschlüssen, alte Bundesländer 1980–2004, neue Bundesländer 1995–2004[1])

	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Alte Bundesländer													
zweijährige Berufe	96.939	101.710	27.968	12.108	12.859	14.991	15.803	18.382	17.584	17.982	17.817	19.611	23.154
alle Berufe	670.856	709.322	534.379	451.352	451.023	468.027	484.620	502.031	499.684	490.511	455.336	449.711	457.735
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	14,5	14,3	5,2	2,7	2,9	3,2	3,3	3,7	3,5	3,7	3,9	4,4	5,1
Neue Bundesländer													
zweijährige Berufe				7.981	9.314	10.970	12.279	14.440	12.356	12.374	11.953	13.448	13.260
alle Berufe				117.383	117.536	119.161	116.436	121.745	111.325	106.246	98.629	99.851	98.482
Anteil in zweijährigen Berufen, in %				6,8	7,9	9,2	10,5	11,9	11,1	11,6	12,1	13,5	13,5
Deutschland													
zweijährige Berufe				20.309	22.149	26.044	28.110	33.009	29.940	30.356	29.770	33.059	36.414
alle Berufe				568.735	568.559	587.188	601.056	623.776	611.009	596.757	553.965	549.562	556.217
Anteil in zweijährigen Berufen, in %				3,6	3,9	4,4	4,7	5,3	4,9	5,1	5,4	6,0	6,5

[1]) Berufe mit 24 oder mit 18 Monaten Ausbildungsdauer; inklusive der Ausbildungsverträge, die bei gestufter Ausbildung in der ersten Stufe abeschlossen worden sind; ohne Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Erhebung zum 31. Dezember, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 53: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2004 nach ausgewählten Merkmalen [1])

Region	Merkmal	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1996–2004	1996–2004
		Anzahl									%	Absolut
Bundesgebiet												
Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	9.261	8.847	8.444	8.091	7.856	7.742	7.638	7.789	7.869	-15,0	-1.392
	ausländische Jugendliche	1.470	1.460	1.436	1.401	1.362	1.353	1.349	1.330	1.295	-11,9	-175
	männliche Jugendliche	5.541	5.331	5.107	4.871	4.731	4.673	4.571	4.660	4.677	-15,6	-864
	weibliche Jugendliche	5.190	4.976	4.774	4.620	4.485	4.421	4.415	4.459	4.486	-13,6	-704
	Jugendliche zwischen 20 und 24	4.566	4.418	4.360	4.384	4.455	4.545	4.608	4.710	4.715	3,3	149
	Jugendliche zwischen 25 und 29	6.165	5.889	5.520	5.107	4.761	4.549	4.379	4.408	4.448	-27,9	-1.717
	insgesamt	10.731	10.307	9.880	9.491	9.216	9.094	8.987	9.118	9.163	-14,6	-1.568
Ungelernte	deutsche Jugendliche	975	884	885	841	808	812	850	867	893	-8,4	-82
	ausländische Jugendliche	590	617	567	557	515	504	517	492	474	-19,7	-116
	männliche Jugendliche	709	703	692	654	628	625	653	663	675	-4,8	-34
	weibliche Jugendliche	858	798	762	745	697	691	715	698	693	-19,2	-165
	Jugendliche zwischen 20 und 24	675	662	658	648	642	650	696	690	682	1,0	7
	Jugendliche zwischen 25 und 29	890	839	795	751	681	665	672	670	686	-22,9	-204
	insgesamt	1.565	1.501	1.453	1.399	1.323	1.315	1.368	1.360	1.368	-12,6	-197
Ungelerntenquote	deutsche Jugendliche	10,5	10,0	10,5	10,4	10,3	10,5	11,1	11,1	11,3	0,8	–
	ausländische Jugendliche	40,1	42,3	39,5	39,8	37,8	37,3	38,3	37,0	36,6	-3,5	–
	männliche Jugendliche	12,8	13,2	13,6	13,4	13,3	13,4	14,3	14,2	14,4	1,6	–
	weibliche Jugendliche	16,5	16,0	16,0	16,1	15,5	15,6	16,2	15,7	15,4	-1,1	–
	Jugendliche zwischen 20 und 24	14,8	15,0	15,1	14,8	14,4	14,3	15,1	14,6	14,5	-0,3	–
	Jugendliche zwischen 25 und 29	14,4	14,2	14,4	14,7	14,3	14,6	15,3	15,2	15,4	1,0	–
	insgesamt	14,6	14,6	14,7	14,7	14,4	14,5	15,2	14,9	14,9	0,3	–
neue Bundesländer (einschl. Berlin)												
Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	2.003	1.933	1.886	1.867	1.851	1.843	1.805	1.858	1.907	-4,8	-96
	ausländische Jugendliche	111	109	114	114	105	103	111	111	111	0,0	0
	männliche Jugendliche	1.123	1.094	1.078	1.059	1.043	1.042	1.019	1.058	1.069	-4,8	-54
	weibliche Jugendliche	990	951	923	920	914	902	897	912	948	-4,2	-42
	Jugendliche zwischen 20 und 24	927	915	935	984	1.027	1.056	1.069	1.094	1.103	19,0	176
	Jugendliche zwischen 25 und 29	1.189	1.125	1.065	996	929	890	849	875	914	-23,1	-275
	insgesamt	2.116	2.040	2.000	1.980	1.956	1.946	1.918	1.969	2.017	-4,7	-99
Ungelernte	deutsche Jugendliche	123	123	137	136	150	150	159	172	196	59,3	73
	ausländische Jugendliche	42	44	47	38	48	41	43	44	39	-7,1	-3
	männliche Jugendliche	82	86	99	92	106	98	103	121	127	54,9	45
	weibliche Jugendliche	83	83	87	83	91	93	99	97	106	27,7	23
	Jugendliche zwischen 20 und 24	74	82	99	96	114	111	120	122	134	81,1	60
	Jugendliche zwischen 25 und 29	92	85	85	80	82	78	81	95	100	8,7	8
	insgesamt	166	167	184	176	196	189	201	217	234	41,0	68

noch Übersicht 53: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2004 nach ausgewählten Merkmalen[1])

Region	Merkmal	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1996–2004	1996–2004
		Anzahl									%	Absolut
Ungelerntenquote	deutsche Jugendliche	6,1	6,4	7,3	7,3	8,1	8,1	8,8	9,3	10,3	4,2	–
	ausländische Jugendliche	37,8	40,4	41,2	33,3	45,7	39,8	38,7	39,6	35,1	-2,7	–
	männliche Jugendliche	7,3	7,9	9,2	8,7	10,2	9,4	10,1	11,4	11,9	4,6	–
	weibliche Jugendliche	8,4	8,7	9,4	9,0	10,0	10,3	11,0	10,6	11,2	2,8	–
	Jugendliche zwischen 20 und 24	6,7	8,2	9,7	9,0	10,5	9,9	10,7	10,6	12,1	5,4	–
	Jugendliche zwischen 25 und 29	6,4	6,4	6,4	6,9	8,1	8,0	9,0	10,3	10,9	4,5	–
	insgesamt	7,8	8,2	9,2	8,9	10,0	9,7	10,5	11,0	11,6	3,8	–
alte Bundesländer												
Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	7.259	6.907	6.555	6.225	6.006	5.900	5.832	5.932	5.965	-17,8	-1.294
	ausländische Jugendliche	1.358	1.353	1.324	1.287	1.256	1.250	1.239	1.217	1.183	-12,9	-175
	männliche Jugendliche	4.420	4.238	4.029	3.810	3.689	3.630	3.553	3.603	3.609	-18,3	-811
	weibliche Jugendliche	4.197	4.025	3.852	3.702	3.569	3.517	3.518	3.547	3.539	-15,7	-658
	Jugendliche zwischen 20 und 24	3.641	3.510	3.426	3.401	3.430	3.489	3.541	3.615	3.611	-0,8	-30
	Jugendliche zwischen 25 und 29	4.975	4.753	4.455	4.113	3.834	3.656	3.532	3.534	3.535	-28,9	-1.440
	insgesamt	8.616	8.263	7.881	7.514	7.264	7.145	7.073	7.149	7.146	-17,1	-1.470
Ungelernte	deutsche Jugendliche	850	761	750	706	661	662	694	698	700	-17,6	-150
	ausländische Jugendliche	547	572	519	520	466	461	475	451	436	-20,3	-111
	männliche Jugendliche	625	615	593	563	525	527	551	543	551	-11,8	-74
	weibliche Jugendliche	774	717	676	661	603	599	619	601	586	-24,3	-188
	Jugendliche zwischen 20 und 24	602	578	560	554	529	540	576	569	548	-9,0	-54
	Jugendliche zwischen 25 und 29	798	754	709	671	599	587	592	577	588	-26,3	-210
	insgesamt	1.400	1.332	1.269	1.225	1.128	1.127	1.168	1.146	1.136	-18,9	-264
Ungelerntenquote	deutsche Jugendliche	11,7	11,0	11,4	11,3	11,0	11,2	11,9	11,8	11,7	0,0	–
	ausländische Jugendliche	40,3	42,3	39,2	40,4	37,1	36,9	38,3	37,1	36,9	-3,4	–
	männliche Jugendliche	14,1	14,5	14,7	14,8	14,2	14,5	15,5	15,1	15,3	1,2	–
	weibliche Jugendliche	18,4	17,8	17,5	17,9	16,9	17,0	17,6	16,9	16,6	-1,8	–
	Jugendliche zwischen 20 und 24	16,5	16,5	16,3	16,3	15,4	15,5	16,3	15,7	15,2	-1,3	–
	Jugendliche zwischen 25 und 29	16,0	15,9	15,9	16,3	15,6	16,1	16,8	16,3	16,6	0,6	–
	insgesamt	16,2	16,1	16,1	16,3	15,5	15,8	16,5	16,0	15,9	-0,3	–

[1]) Absolutwerte in Tausend.

Durch besondere Datenschutzbestimmungen (Zellenwerte unter 3.000 werden nicht ausgewiesen) und Rundungsfehlern (Zahlenangaben nur in Tausend) ergeben sich in den Gesamt- und Zwischensummen für Deutschland geringfügige Abweichungen.

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

mehr (16,8 %) als in den neuen Ländern und Berlin (9,1 %). Darüber hinaus werden 4,9 % der Auszubildenden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Geht man davon aus, dass die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die tatsächliche durchschnittliche Ausbildungsdauer für das Jahr 2004 um 1,2 Monate auf 35,3 Monate.

2.2.10 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Im Jahr 2004 sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 1,37 Mio. Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.[133] Damit betrug der Anteil der ungelernten Jugendlichen an der entsprechenden Wohnbevölkerung wie im Vorjahr 14,9 % (vgl. **Übersicht 53** auf vorherigen Seiten).

Die Gruppe mit den höchsten Ungelerntenquoten stellten die Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.[134] Mit 36,6 % bzw. 474.000 Jugendlichen konnte mehr als jeder Dritte keinen Berufsabschluss vorweisen. Bei den deutschen Jugendlichen lag der Ungelerntenanteil bei den 20- bis 29-Jährigen mit insgesamt 893.000 Personen bei 11,3 %.

Entwicklungen seit 1996

Obwohl sich die Anzahl der Ungelernten unter den 20- bis 29-Jährigen zwischen 1996 und 2004 um 197.000 bzw. 12,6 % verringert hat, blieb die Ungelerntenquote durch die ebenfalls rückläufige demographische Entwicklung in Höhe von 1,6 Mio. Jugendlichen (14,6 %) nahezu konstant bei 14,9 %. Der noch Mitte der 90er-Jahre in den neuen Ländern niedrige Bestand an Jugendlichen ohne Berufsabschluss (7,8 %) hat sich in dieser Zeitspanne um 3,8 Prozentpunkte auf 11,6 % erhöht. Im Jahr 2004 wurden trotz der Rückgänge in der entsprechenden Wohnbevölkerung 68.000 Ungelernte bzw. 41 % mehr gezählt als im Vergleichsjahr 1996. In den alten Ländern blieben trotz eines Rückgangs um 264.000 Ungelernte 15,9 % Jugendliche ohne beruflichen Abschluss.

Waren im Jahr 1996 unter den 20- bis 29-Jährigen mit 16,5 % noch deutlich mehr Frauen als Männer (12,8 %) von der Ausbildungslosigkeit betroffen, so haben sich die Ungelerntenquoten von Männern und Frauen im Jahr 2004 auf höherem Niveau angenähert. Bei den männlichen Jugendlichen liegt der Ungelerntenanteil im Jahr 2004 bei 14,4 %, obwohl sich seit 1996 die Anzahl der Ungelernten um 34.000 bzw. 4,8 % verringert hat. Bei den weiblichen Jugendlichen ist seit 1996 sogar ein Rückgang der Ungelernten um 165.000 bzw. 19,2 % zu verzeichnen. Die Ungelerntenquote liegt hier trotz der rückläufigen demographischen Entwicklung im Jahr 2004 bei 15,4 %.

Obwohl sich seit 1996 der Bestand an Jugendlichen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren um 27,9 % verringert hat, ist die Anzahl Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dieser Alterskohorte nur um 22,9 % gesunken und erreichte im Jahr 2004 einen Prozentanteil von 15,4. Demgegenüber ist in diesem Zeitraum die Anzahl der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen um 3,3 % bzw. 149.000 gestiegen, dennoch konnte in dieser Arbeitsgruppe der Anteil Ungelernter um 0,3 Prozentpunkte abgebaut werden.

Seit 1996 fiel bundesweit der Ungelerntenanteil unter den Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 40,1 % auf 36,6 %. Damit wurde ein Rückgang um 116.000 Jugendliche bzw. 19,7 % erreicht. Parallel stieg die Ungelerntenquote unter den deutschen Jugendlichen von 10,5 % auf 11,3 %.

2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

2.3.1 Berufsausbildung in Betrieben – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2004

Die Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels stellt ein wichtiges Instrument dar, um empirische Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Dabei handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der befragten Betriebe, die offensichtlich nicht nur stichtagsbezogen vorgenommen wird, sondern das Ausbildungsengagement generell betrifft. Berufsausbildung umfasst dabei nicht nur die Berufsausbildung nach dem BBiG und den Regelungen der HwO. Auch die schulische Berufsausbildung (z. B. Kranken- und Altenpflege, Erziehung) und die Ausbildung von Beamtenanwärtern sind einbezogen, da auch diese Ausbildungsgänge auf einen qualifizierten Berufsabschluss gerichtet sind. Deshalb sind die Werte zur Ausbildungsbeteiligung, die das IAB-Betriebspanel ermittelt hat, höher als die im Rahmen der Beschäftigtenstatistik ermittelten Werte (siehe nten Seite ... ff).

Das IAB-Betriebspanel ist die größte repräsentative Befragung von Betrieben zu Beschäftigung und Qualifizierung in Deutschland. Im Jahr 2004 standen 15.700 Fragebogen von Betrieben zur Auswertung zur Verfügung, 10.100 Betriebe in den alten Ländern und 5.600 Betriebe in den

[133] Ohne Schüler, Studenten, Auszubildende, Jugendliche im Wehr- oder Zivildienst und ohne Jugendliche in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Jugendliche, die im Rahmen einer Anlerntätigkeit als erwerbstätig gelten, aber ohne beruflichen Abschluss geblieben sind, wurden als Ungelernte berücksichtigt.

[134] Durch die Einführung des neuen Staatsbürgerrechts können nur bedingt Aussagen zum Stand und zur Entwicklung der Ungelerntenquoten nach Staatsangehörigkeit getroffen werden, da 1999 knapp 51.000 und im Jahr 2000 knapp 39.000 ausländische Jugendliche zwischen 20 und 29 Jahren die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben. Eine weitergehende Quantifizierung ist aber aufgrund fehlender Datengrundlagen in der Einbürgerungsstatistik nicht zu leisten.

neuen Ländern, welche eine Grundgesamtheit von 2,054 Millionen Betrieben in Deutschland repräsentierten. Damit gingen 1,67 Millionen Betriebe mit 27,7 Millionen Erwerbstätigen in den alten (einschließlich Berlin) und 389.000 Betriebe mit 5,2 Millionen Erwerbstätigen in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) in die Auswertungen ein.

Beschäftigung, Ausbildung und Ausbildungsquoten[135] 2004

Im Vergleich zum Vorjahr ist in den alten Ländern die Zahl der Erwerbstätigen um 280.000 Personen (=1%) und die Zahl der Auszubildenden um 40.000 Personen (=3%) gesunken. In den neuen Ländern ist dagegen die Erwerbstätigkeit vergleichsweise stärker zurückgegangen (2%, entspricht 100.000 Personen) als die Zahl der Auszubildenden, welche sich um 1% (3.000 Personen) gegenüber dem Vorjahr reduzierte. Nachdem im Jahr 2002 die langjährig konstante Ausbildungsquote in den neuen Ländern (ab 1999 6,2%) nach unten korrigiert werden musste und damit eine seitdem stabile Entwicklung unterbrach, weist seit 2003 auch die Ausbildungsquote in den alten Ländern eine leicht rückläufige Tendenz auf.

Wie in den Vorjahren sind 84% aller Beschäftigten in Betrieben der alten Länder tätig. Seit dem Jahr 2001 ist ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl zu beobachten. Nachdem 2003 in den alten Ländern etwa 350.000 Personen weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren als in 2002, reduziert sich die Zahl der Erwerbstätigen von 2003 auf 2004 nochmals um mehr als 280.000 Erwerbstätige. In den neuen Ländern wurden ca. 100.000 Erwerbstätige weniger gezählt. Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen beträgt 44% in den alten Ländern und 46% in den neuen Ländern. Demgegenüber zeigten sich unter den Auszubildenden in den alten Ländern anteilig mehr Frauen als in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 54**).

In mittelgroßen Betrieben sind nach wie vor die meisten Auszubildenden zu finden – etwa jeder dritte Auszubildende. Ein ähnlich hoher Anteil (30%) wird bei den Kleinbetrieben erreicht.

Im Vergleich zum Vorjahr fand 2004 eine geringfügige Umverteilung von Auszubildenden aus Kleinstbetrieben (bis zu neun Beschäftigte) hin zu Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten statt. Obwohl Großbetriebe im Durchschnitt 57 Auszubildende je Betrieb beschäftigten, stellten sie nur knapp ein Fünftel der Auszubildenden bundesweit (vgl. **Schaubild 10**).

Auf die Wirtschaftszweige sind die Auszubildenden im Jahr 2004 wie folgt verteilt: Genau die Hälfte der Auszubildenden sind in den vier Bereichen Handel, Instandhaltung, Reparatur, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Investitions- und Gebrauchsgüter und Baugewerbe beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr verringerten sich die Anteile der Bereiche Handel, Instandhaltung, Reparatur und Baugewerbe leicht, das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie weisen leicht höhere Anteile auf. Betrachtet man alle Wirtschaftszweige, so ist der stärkste Rückgang im Produktionsgüterbereich (zwei Prozentpunkte), der höchste Anstieg im Bereich Erziehung und Unterricht (ein Prozentpunkt) zu finden. Die wenigsten Auszubildenden kommen in den Betrieben der Bereiche Bergbau, Energie, Wasserversorgung, sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei vor (vgl. **Schaubild 11**).

Die höchsten Ausbildungsquoten in den alten Ländern wurden 2004 bei den Kleinbetrieben gemessen. Dagegen steigt in den neuen Ländern der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten mit der Betriebsgröße.

Bundesweit vereinen mittelgroße Betriebe die meisten Auszubildenden in 2004 auf sich. Trotzdem weisen sie nur durchschnittliche Ausbildungsquoten auf. Zurückzuführen ist dies darauf, dass sich nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse konzentrieren.

Betrachtet man die Ausbildungsquoten in den neuen Ländern, wird ersichtlich, dass es im Gegensatz zu den alten Ländern eine Differenz von vier Prozentpunkten zwischen der kleinsten und größten Betriebsgrößenklasse gibt.

Zudem liegt der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten mit 1,5 Prozentpunkten über dem Durchschnitt der alten Länder. Die Erklärung für die höhere Ausbildungsleistung ist zum Teil in den Ausbildungsgängen bei Bildungsträgern zu suchen. Diese konzentrieren sich auf die neuen Länder (Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht) und sind meist großbetrieblich strukturiert, so dass sie auch die hohe Ausbildungsquote in den oberen Betriebsgrößenklassen der neuen Länder begründen. Den Anteil der Ausbildungen bzw. der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsvertrag direkt mit einem Bildungsträger abgeschlossen haben, kann man über den Bereich Erziehung und Unterricht ermitteln.

Rechnet man diese heraus, sinken die Ausbildungsquoten in den Mittel- bzw. Großbetrieben um zwei bzw. vier Prozentpunkte. Dann ist, wie in den alten Ländern, die Ausbildungsquote in den Kleinbetrieben am höchsten und der Durchschnittswert der Ausbildungsquote der neuen Länder nähert sich mit 4,6% dem Niveau der alten Länder an.

In den neuen Ländern zeigten sich die beim Vergleich der Branchen höchsten Ausbildungsquoten im Bereich Erziehung und Unterricht. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte

[135] Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nur für den Stichtag der Befragung gelten. Die Erwerbstätigen in allen Betrieben – nicht nur in Ausbildungsbetrieben – fließen in die Berechnung ein.

Übersicht 54: Erwerbstätige und Auszubildende 2004

	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Erwerbstätige in Mio.	32,877	27,660	5,217
Anteil an allen Beschäftigten	100,0 %	84,1 %	15,9 %
Auszubildende in Mio.	1,563	1,253	0,309
Anteil an allen Auszubildenden	100,0 %	80,2 %	19,8 %
Anteil der Auszubildenden an den Erwerbstätigen	4,8 %	4,5 %	5,9 %
Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen	44,0 %	43,7 %	45,8 %
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,6 %	44,4 %	40,2 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost

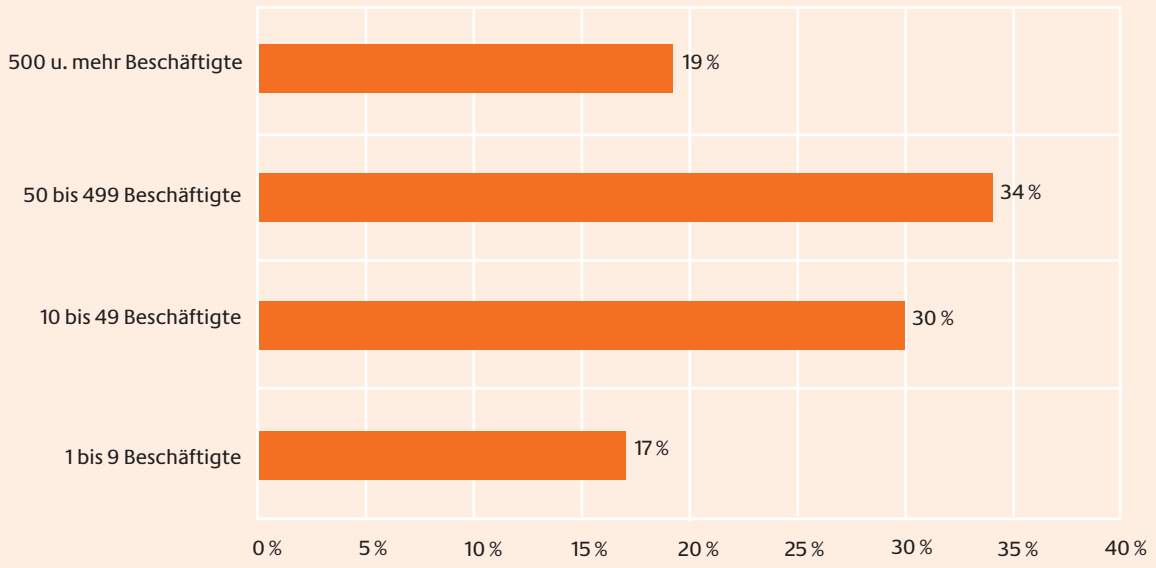
dieses Wirtschaftsbereichs ist ein Auszubildender. Dies ist auf die hohen Anteile außerbetrieblicher Ausbildung zurückzuführen, die diesem Bereich zugeordnet werden. Auch im Gastgewerbe liegt der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten mit 11 % weit über dem Durchschnitt. Weiterhin zählen die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (8 %) sowie der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (6 %) zu den ausbildungsintensiveren Bereichen in den neuen Ländern.

In den alten Ländern weisen die Baubetriebe und Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei mit 7 % die höchsten Ausbildungsquoten aus, gefolgt von dem Gastgewerbe und dem Bereich Erziehung und Unterricht mit jeweils 6 % (vgl. **Übersicht 55**).

Ausbildung von Frauen

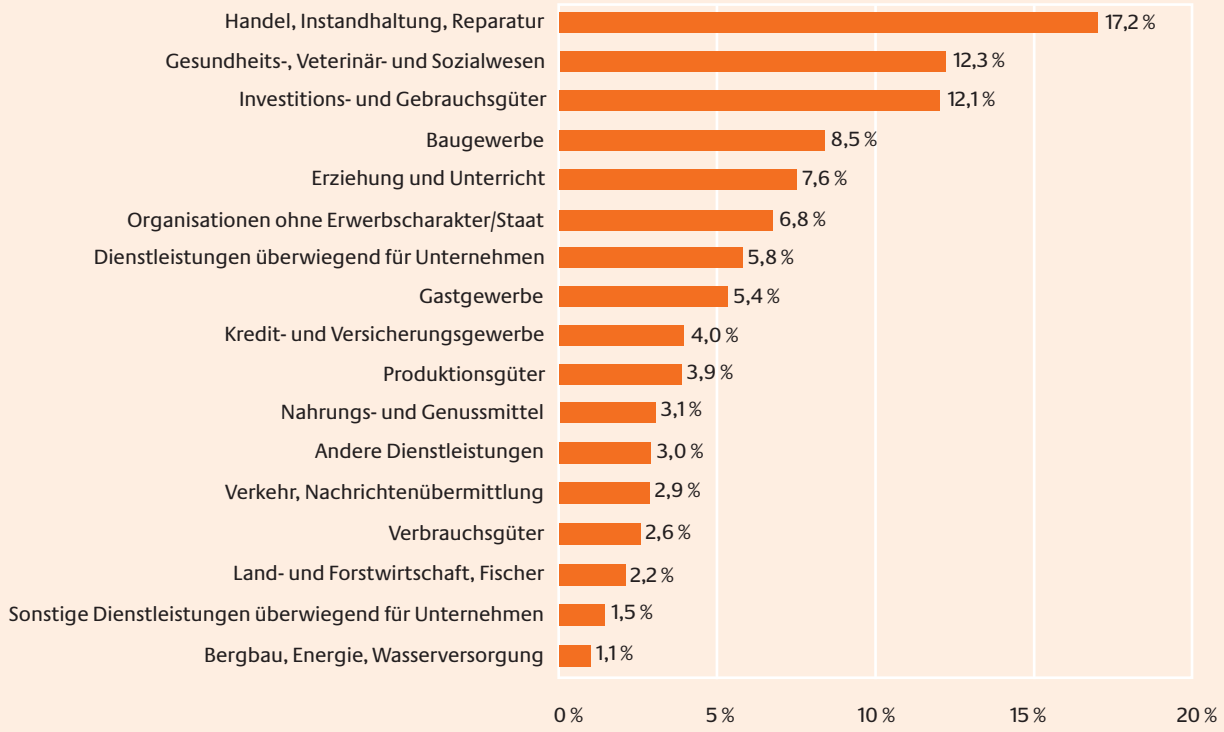
Der Anteil junger Frauen unter den Auszubildenden in den alten Ländern (44 %) lag 2004 über demjenigen der neuen Länder (40 %). Über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden lernte in Kleinstbetrieben. In Großbetrieben betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden 45 % in den alten und 48 % in den neuen Ländern. In den Kleinbetrie-

Schaubild 10: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2004 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost

Schaubild 11: Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige 2004 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost

Übersicht 55: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004 in Prozent

	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	4,3	4,0
10 bis 49 Beschäftigte	5,3	5,6
50 bis 499 Beschäftigte	4,2	6,6
500 und mehr Beschäftigte	4,4	8,3
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,7	6,4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4,6	5,6
Nahrungs- und Genussmittel	5,6	8,3
Verbrauchsgüter	3,7	5,9
Produktionsgüter	3,4	4,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	4,7	5,5
Baugewerbe	7,2	5,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,1	5,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,3	3,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	4,8	4,7
Gastgewerbe	6,3	10,8
Erziehung und Unterricht	6,0	20,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,5	4,4
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3,5	5,0
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,5	1,1
andere Dienstleistungen	4,3	4,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	3,6	3,9
Gesamt	4,5	5,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost

ben war der Frauenanteil unter den Auszubildenden am niedrigsten.

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden ist stark branchenbezogen. Die anteilig meisten weiblichen Auszubildenden sind bundesweit im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Dienstleistungsbereich zu finden. Da hier die typischen „Frauenberufe“, wie im Pflegebereich, in steuer- und rechtsberatenden Unternehmen, in der Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik und Solarien zu finden sind, ist der hohe Anteil verständlich. Die anteilig wenigsten Frauen streben nach wie vor im Baugewerbe und der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie einen beruflichen Abschluss an. Im Vergleich zum Vorjahr schwankt der Frauenanteil unter den Auszubildenden über alle Wirtschaftszweige. Die stärksten Veränderungen wurden in den neuen Ländern im Kredit- und Versicherungsgewerbe (Steigerung um zwölf Prozentpunkte), in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Rückgang um 18 Prozentpunkte) und den anderen Dienstleistungen (Rückgang um elf Prozentpunkte) deutlich. In den alten Ländern stieg die Frauenquote bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen um zwölf Prozentpunkte, dagegen reduzierte sie sich im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung um neun Prozentpunkte.

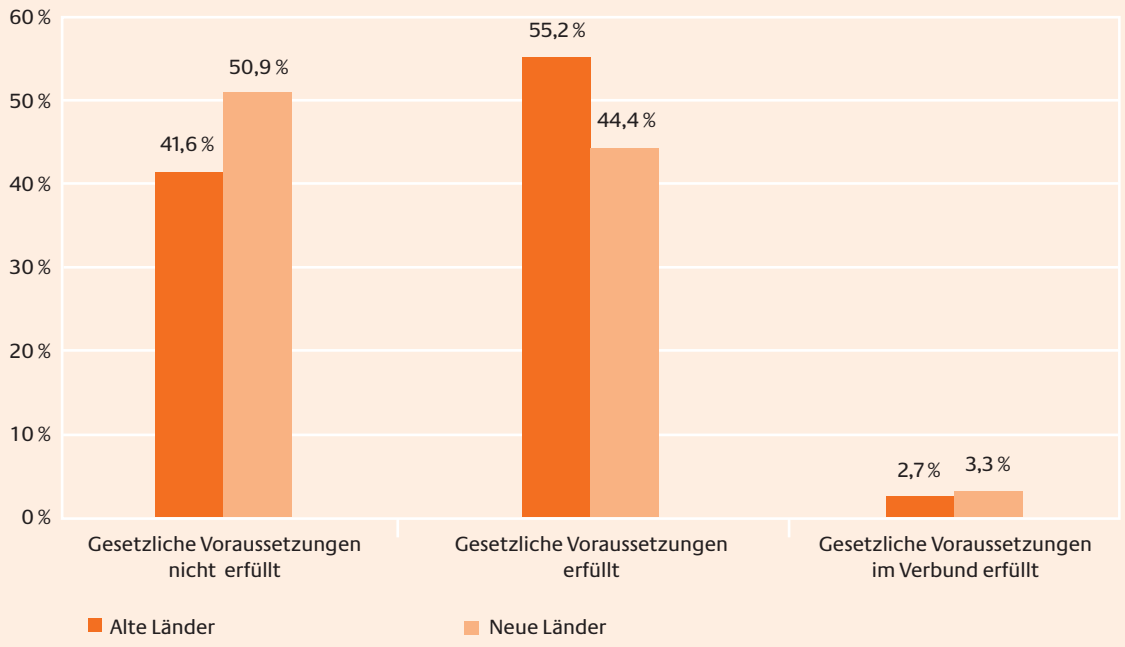
Ausbildungsberechtigte Betriebe 2004

Nach dem BBiG können nur Auszubildende im Betrieb eingestellt und beschäftigt werden, wenn persönlich und fachlich geeignete Ausbilder zur Verfügung stehen und eine geeignete Ausbildungsstätte vorhanden ist. Die Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt durch die Kammern; die Voraussetzungen haben sich allerdings verändert, nachdem zum Ausbildungsjahr 2003/2004 die Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) für fünf Jahre ausgesetzt und die Handwerksordnung geändert wurde. Erfüllt ein Betrieb die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung nur zum Teil, besteht die Möglichkeit, mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern im Verbund auszubilden.

Nach den Angaben der befragten Unternehmen und Betriebe verfügten insgesamt 56 % aller Betriebe im Jahr 2004 über eine Berechtigung zur Berufsausbildung, darunter 3 % im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern.

In den alten Ländern sind 2004 58 % der Betriebe dazu befähigt, die betriebliche Ausbildung durchzuführen, in den neuen Ländern sind dies 49 % (vgl. **Schaubild 12**). Die regionale Differenz beträgt wie in den Vorjahren annähernd

Schaubild 12: Ausbildungsberechtigte Betriebe 2004[1)]



[1)] Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb ergeben die Prozentsummen nicht 100 Prozent.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost

zehn Prozentpunkte. Die meisten Betriebe sind dabei allein zur Ausbildung berechtigt, die Berechtigung im Verbund mit anderen Betrieben bzw. Bildungsträgern ist von insgesamt geringer Bedeutung. Im Vergleich zum Vorjahr erfüllen sowohl in den alten wie in den neuen Ländern weniger Betriebe die Voraussetzungen für eine Berufsausbildung. Die regionale Differenz zwischen den alten und den neuen Ländern beträgt wie in den Vorjahren annähernd zehn Prozentpunkte.

Insbesondere die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelbranche (80%), des Baugewerbes (71%), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie, der Verbrauchsgüterindustrie, des Gesundheitswesens und der Produktionsgüterindustrie (alle jeweils 63%) erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (28%) war dies nur bei einem Viertel aller Betriebe der Fall (vgl. **Übersicht 56**).

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe gegenüber 2003 zurückgegangen ist.

Ausbildungsbetriebe[136] und Ausbildungsbetriebsquote 2004

Das Angebot an Ausbildungsstellen durch die Betriebe ist entscheidend für die qualifikatorische und berufliche Laufbahn vieler Jugendlicher. Eine wichtige Forschungsfrage beschäftigt sich deshalb seit vielen Jahren damit, welche Faktoren die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe beeinflussen. Die Ausbildungsentscheidung ist keineswegs eindimensional, sondern wird neben dem ökonomischen Kalkül und dem Fachkräftebedarf u. a. auch von auf Erfahrungen beruhenden verhaltensrelevanten Generalisierungen in den Betrieben, der Ausbildungstradition oder der gesellschaftlichen Verantwortung bestimmt.[137]

Im Jahr 2004 bildeten 622.000 Betriebe aus, davon 520.000 in den alten und 102.000 in den neuen Ländern. Bundesweit beschäftigen diese 622.000 Betriebe 1,562 Mio. Auszubildende. Hier entfallen wiederum 1,253 Mio. Auszubildende auf die alten Länder, während 309.000 in den Betrieben der neuen Länder lernten. Damit ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zum Vorjahr um 7.000 Betriebe gestiegen (alte Länder: +5.000, neue Länder: +2000), dennoch ist die Zahl der Auszubildenden zurückgegangen. Der Rückgang an Auszubildenden bezifferte sich auf 43.000 bundesweit, davon 40.000 in den alten und 3.000 in den neuen Ländern.

In den alten Ländern bilden durchschnittlich ca. 31% der Betriebe aus. Die durchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote befindet sich nach einem leichten Rückgang im Vorjahr wieder auf dem Niveau von 2002. Die Zahl ausbildender Betriebe in den alten Ländern hat sich damit absolut und auch relativ erhöht, jedoch dürfte die höhere Ausbildungsbetriebsquote vorrangig durch die reduzierte Zahl der Betriebe insgesamt zustande gekommen sein.

Zu den ausbildenden Betrieben zählte jeder fünfte Kleinstbetrieb, mehr als die Hälfte der Kleinbetriebe, drei Viertel der Mittel- und 92% der Großbetriebe. Veränderungen zum Vorjahr fielen dabei nur sehr geringfügig aus.

Von allen Wirtschaftszweigen fanden sich in den Bereichen Nahrungs- und Genussmittel (55%), Investitions- und Gebrauchsgüter (43%) sowie in der Produktionsgüterindustrie und dem Baugewerbe (jeweils 42%) die höchsten Anteile ausbildender Betriebe. Die anteilig wenigsten Ausbildungsbetriebe gehörten dem Gastgewerbe (14%), dem Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (15%) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (15%) an. Im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung engagieren sich im Jahr 2004 mehr Betriebe in der Ausbildung, die Steigerungsrate beträgt ca. 7%. Gleiches trifft auch mit einer Erhöhung von ca. sechs Prozentpunkten auf die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat zu.

Mehr als ein Viertel aller Betriebe (27%) in den alten Ländern bildet nicht aus, obwohl sie nach eigener Einschätzung ausbildungsberechtigt wären. Ein Großteil dieser ‚Potenzialbetriebe' hat weniger als 50 Beschäftigte. 30% der Kleinstbetriebe und 22% der Kleinbetriebe bilden nicht aus, obwohl sie dazu berechtigt sind. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl dieser Betriebe rückläufig. Dies ist auf eine erhöhte Ausbildungsbeteiligung der Klein- und Kleinstbetriebe zurückführen.

In den neuen Ländern bildet nur jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb auch aus. Bezogen auf alle Betriebe ergab sich ein Anteil von 26%.

Wie in den alten Ländern steigt der Anteil ausbildender Betriebe mit der Zahl der Beschäftigten. Bilden Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten nur zu 18% ihren Nachwuchs selbst aus, ist es schon jeder zweite Kleinbetrieb, nahezu drei von vier mittelgroßen Betrieben und 92% der Großbetriebe. Traditionsgemäß sind im Bereich Nahrungs- und Genussmittel anteilig die meisten Ausbildungsbetriebe zu finden. 57% der Betriebe bilden 2004 aus. An zweiter Stelle befinden sich die Verbrauchsgüter- und die Investitions-

[136] Die Definition von Ausbildungsbetrieben ist hierbei weit gefasst. Sie berücksichtigt neben den Angaben zu neuen Verträgen für das zu Ende gehende und für das beginnende Jahr auch noch geplante Einstellungen, den gegenwärtigen Bestand an Auszubildenden und die erfolgreichen Absolventen/Absolventinnen, die bereits in den ersten Monaten des Jahres und damit vor dem Stichtag ihre Ausbildung abgeschlossen hatten. Bei mindestens einem positiven Ausbildungskriterium gilt ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb.

[137] Vgl. Troltsch, K.; Krekel, E.M.; Ulrich, J.G. (2004): Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. BIBB, Seite 53–93.

Übersicht 56: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004

	Anteil der Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für die betriebliche Berufsbildung... [1])			Verteilung der reinen Verbundbetriebe auf Größenklassen und Branchen
	... erfüllen	... im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	... nicht erfüllen	
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	47,1	2,4	50,1	63,3
10 bis 49 Beschäftigte	67,8	3,7	27,3	28,5
50 bis 499 Beschäftigte	78,9	4,8	14,1	7,7
500 und mehr Beschäftigte	86,8	6,1	3,1	0,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	55,6	0,7*	42,7	0,8*
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	49,0	8,3	41,3	1,1
Nahrungs- und Genussmittel	79,7	5,3*	13,9	3,5*
Verbrauchsgüter	62,9	1,5*	34,8	1,2*
Produktionsgüter	63,4	2,3	33,0	1,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	63,0	4,3	30,1	7,4
Baugewerbe	71,2	1,6	26,2	6,2
Handel, Instandhaltung, Reparatur	56,5	2,7	40,7	20,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	27,2	4,1	68,6	7,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	47,8	12,9	38,4	11,2
Gastgewerbe	28,0	0,6*	70,9	1,5*
Erziehung und Unterricht	40,5	6,3	51,4	5,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	62,8	2,0	34,9	7,2
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	52,7	2,2	44,8	8,7
sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	43,0	1,8	54,5	3,4
andere Dienstleistungen	53,9	2,6	43,2	4,6
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	28,0	5,9	65,0	8,0
Gesamt	**53,2**	**2,8**	**43,4**	**100,0**

[1]) Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb ergeben die Prozentsummen nicht 100 Prozent.

* Aufgrund der zu geringen Zellenbesetzung ist von einer inhaltlichen Interpretation abzuraten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West und 9. Welle Ost.

und Gebrauchsgüterindustrie, wo sich 45 % der Betriebe in der Berufsausbildung engagieren.

Auch die Produktionsgüterindustrie weist mit 36 % einen hohen Anteil ausbildender Betriebe aus. Die anteilig wenigsten Ausbildungsbetriebe wurden in den Bereichen Verkehr, Nachrichtenübermittlung und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (jeweils 13 %), den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (15 %) und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (16 %) ermittelt.

Die ‚Potenzialbetriebe' (23 % aller Betriebe) konzentrieren sich auch in den neuen Ländern auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Jeder vierte Kleinstbetrieb ist zur Berufsausbildung berechtigt, bildet aber 2004 nicht aus. Bei den Kleinbetrieben trifft dies auf 15 % zu.

Bezogen auf Wirtschaftsbereiche wurden die höchsten Anteile an ‚Potenzialbetrieben' im Baugewerbe (36 %) [138], in der Verbrauchsgüterindustrie (31 %) und den Bereichen Nahrungs- und Genussmittel und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (jeweils 28 %) deutlich. Die anteilig wenigsten Potenzialbetriebe waren bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (8 %) zu finden, hier war jedoch auch der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe sehr niedrig.

Bundesweit ging im Jahr 2004 der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die nicht ausbilden, zurück. Ein Anstieg der ausbildenden Betriebe zeigte sich aber nur in geringem Ausmaß. Vermutlich ist davon auszugehen, dass ein Teil der zwar passiven, aber doch ausbildungsberech-

[138] Bei diesem großen Potenzial an Betrieben, die ausbilden könnten, gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass in diesem Wirtschaftsbereich die Beschäftigtenzahlen deutlich zurückgegangen sind und sich damit auch für ausgebildete Fachkräfte die Beschäftigungschancen verschlechtert haben.

tigten Betriebe seine Berechtigung verloren hat (vgl. zur Ausbildungsbeteiligung die **Übersichten 57** und **58**).

Auf Basis des IAB-Betriebspanels konnten zudem weitere Einflussfaktoren der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben identifiziert werden.[139]

Mit steigender Fluktuation sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausbildet. Zum einen könnte ein Wechsel des Ausbildungspersonals die Durchführung der Berufsausbildung gefährden, zum anderen geht bei einer Abwanderung der Ausgebildeten ein hoher Teil des Investitionsertrags nach der Ausbildung für den Betrieb, der i. d. R. die Bildungskosten vorschießt, verloren.

[139] Vgl. Hartung, S.; Leber, U. (2004): Betriebliche Ausbildung und wirtschaftliche Lage – Empirische Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Krekel, E. M; Walden,G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Berichte zur beruflichen Bildung, H. 273. Bonn und Bielefeld, Seite 111–129.

Betriebe mit einem hohen Anteil an Qualifizierten decken ihren Bedarf an Fachkräften häufig nicht durch eigene Ausbildung, sondern rekrutieren verstärkt externe Fachkräfte. Ebenso wirkt ein hoher Anteil prekär Beschäftigter ausbildungsreduzierend.

Betriebe mit einer älteren Belegschaft sind nicht - wie anzunehmen wäre – ausbildungsaktiver, ein hohes Durchschnittsalter allein veranlasst die Betriebe nicht, den Nachwuchs selbst auszubilden.

Je länger ein Betrieb existiert, um so höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er an der Berufsausbildung teilnimmt. In den ersten Jahren nach der Gründung erfüllen die Betriebe häufig nicht die Ausbildungsvoraussetzungen bzw. konnten sich noch nicht mit der Organisation der Berufsausbildung auseinandersetzen. In älteren Betrieben – besonders im Handwerk – existiert oftmals eine langjährige Ausbildungstradition.

Gehört ein Betrieb zu einem Unternehmensverbund, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass er selbst ausbildet. Häufig

Übersicht 57: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004[1])

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	21,5	30,0	48,5
10 bis 49 Beschäftigte	52,6	21,6	25,8
50 bis 499 Beschäftigte	76,1	11,2	12,7
500 und mehr Beschäftigte	91,9	5,4	2,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	34,2	26,5	39,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	32,4	27,2	40,4
Nahrungs- und Genussmittel	55,1	31,1	13,8
Verbrauchsgüter	36,0	27,3	36,6
Produktionsgüter	41,9	27,2	30,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	42,6	28,6	28,9
Baugewerbe	42,1	34,3	23,6
Handel, Instandhaltung, Reparatur	31,9	28,4	39,7
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,0	15,6	69,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28,4	39,8	31,8
Gastgewerbe	14,4	14,3	71,3
Erziehung und Unterricht	27,2	24,1	48,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	39,3	29,6	31,1
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	28,6	28,2	43,1
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	14,8	33,6	51,6
andere Dienstleistungen	34,8	25,0	40,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	22,4	15,8	61,8
Gesamt	31,2	27,2	41,6

[1]) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West

Übersicht 58: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2004[1])

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	17,8	25,6	56,6
10 bis 49 Beschäftigte	50,2	15,1	34,7
50 bis 499 Beschäftigte	72,4	7,1	20,6
500 und mehr Beschäftigte	92,0	2,9*	5,1*
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	31,4	13,9*	54,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	34,2	21,1*	44,8
Nahrungs- und Genussmittel	57,4	28,0	14,6*
Verbrauchsgüter	44,7	30,7	24,7
Produktionsgüter	35,8	21,2	43,1
Investitions- und Gebrauchsgüter	44,7	19,6	35,8
Baugewerbe	29,5	35,7	34,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	28,8	26,2	45,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	13,0	21,6	65,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	15,9	12,6*	71,5
Gastgewerbe	22,1	8,6*	69,3
Erziehung und Unterricht	18,6	16,1	65,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	21,4	28,2	50,5
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	29,4	16,8	53,8
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	12,5	22,7	64,9
andere Dienstleistungen	23,0	21,2	55,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	14,8	7,7	77,5
Gesamt	**26,2**	**22,8**	**50,9**

[1]) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

* Aufgrund der zu geringen Zellenbesetzung ist von einer inhaltlichen Interpretation abzuraten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 9. Welle Ost.

werden die Ausbildungsverträge von einer Zentrale/Verwaltung abgeschlossen, in den Betriebsteilen absolvieren die Auszubildenden lediglich eine kurze Ausbildungsphase.

Ausbildungsbetriebe und Neuabschlüsse 2003/2004

Wie schon im Vorjahr hatten in den alten Ländern rund 48 % der 520.000 Ausbildungsbetriebe Auszubildende für 2003/2004 eingestellt. Von den Ausbildungsbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten schlossen ca. 36 % Ausbildungsverträge ab. Bei Kleinbetrieben unter den Ausbildungsbetrieben war es jeder zweite, bei mittelgroßen Ausbildungsbetrieben drei von vier. Nahezu alle Großbetriebe stellten auch Auszubildende ein.

Im Bereich Erziehung und Unterricht schlossen anteilig die meisten Ausbildungsbetriebe (ca. 60 %) Verträge ab. Ein hoher Anteil von Ausbildungsbetrieben mit Vertragsabschlüssen zeigte sich auch im Gastgewerbe (56 %), in der Verbrauchsgüterindustrie, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (jeweils 54 %) und im Bereich Nahrungs- und Genussmittel (53 %). Dagegen weisen Dienstleistungsbranchen unterdurchschnittliche Anteile von Betrieben mit Ausbildungsverträgen für 2003/2004 auf.

Ein Rückgang bei der Einstellung von Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr wurde vorwiegend im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung (um zwölf Prozentpunkte), der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (um zwölf Prozentpunkte), der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (um neun Prozentpunkte) und dem Bereich Erziehung und Unterricht (sechs Prozentpunkte) deutlich. Dagegen schlossen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (um zwölf Prozentpunkte) und Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (um fünf Prozentpunkte) ein höherer Anteil von Betrieben als im Vorjahr Ausbildungsverträge ab.

Etwa 48 % der Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern – das entspricht nahezu dem Anteil in den alten Ländern –

stellten für 2003/2004 Auszubildende ein: Von den Kleinstbetrieben waren dies 40 %, von den kleinen Betrieben jeder zweite, drei von vier Mittelbetrieben und 92 % der Großbetriebe. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge für das zu Ende gehende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, im Bereich der Kleinstbetriebe um ca. acht Prozentpunkte erhöht.

Der Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung weist den höchsten Anteil von 88 % der Ausbildungsbetriebe auf, die Auszubildende eingestellt hatten, gefolgt vom Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (73 %) und dem Gastgewerbe (59 %). Weiterhin wurden in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, in der Nahrungs- und Genussmittelbranche und den Organisationen ohne Erwerbscharakter von überdurchschnittlich vielen Ausbildungsbetrieben (jeweils 58 %) Verträge für 2003/2004 abgeschlossen. Der geringste Anteil an Betrieben, die in den neuen Ländern Verträge abgeschlossen hatten, wurde bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (28 %) und in der Verbrauchsgüterindustrie (ca. 36 %) festgestellt.

Deutliche Veränderungen des Anteils der Ausbildungsbetriebe, die Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, zeigen sich gegenüber dem Vorjahr vor allem in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasserversorgung (Steigerung: 38 Prozentpunkte), bei allerdings nur wenigen – rund 500 – Ausbildungsbetrieben, dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (Steigerung: 16 Prozentpunkte) und dem Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (Steigerung: 15 Prozentpunkte). Einen deutlichen Rückgang gab es im Kredit- und Versicherungsgewerbe um 37 Prozentpunkte.

2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2004

In Deutschland waren im Berichtsjahr von den insgesamt 2,02 Millionen Unternehmen 482.000 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher beteiligt, 0,8 % bzw. 4.000 Betriebe mehr als im Jahr 2003. Da die Gesamtzahl der Betriebe im Vorjahresvergleich mit 0,9 % bzw. knapp 18.000 zurückging, stieg der relative Anteil der Ausbildungsbetriebe auf 23,8 % leicht an (**Übersicht 59**).

Dieser positive Trend in der Ausbildungsbeteiligung war ausschließlich in den alten Ländern festzustellen. Mit 1,1 % bzw. knapp 5.000 Betrieben mehr wurde der Abwärtstrend aus den Vorjahren gestoppt und der prozentuale Anteil an Ausbildungsbetrieben von 24,6 % auf 25,0 % erhöht (**Übersicht 60**).

Weiterhin rückläufig ist die Entwicklung in den neuen Ländern und in Berlin. Mit. 1.000 Ausbildungsbetrieben und insgesamt 10.000 Betrieben weniger schwächte sich die negative Entwicklung aus den Vorjahren allerdings etwas ab. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern betrug 19,4 % (**Übersicht 61**).

Auch die in den Vorjahren zu beobachtende deutliche Abnahme der Auszubildendenzahlen hatte sich im Be-

Übersicht 59: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.708.241	1.644.449	1.633.372	-0,7	95,6
	Ausbildungsbetriebe	282.915	275.542	276.622	0,4	97,8
	Ausbildungsbetriebsquote	16,6	16,8	16,9	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	333.384	312.842	306.978	-1,9	92,1
	Ausbildungsbetriebe	157.879	143.939	145.676	1,2	92,3
	Ausbildungsbetriebsquote	47,4	46,0	47,5	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	81.168	79.542	78.937	-0,8	97,3
	Ausbildungsbetriebe	55.929	54.249	55.155	1,7	98,6
	Ausbildungsbetriebsquote	68,9	68,2	69,9	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	5.038	4.829	4.752	-1,6	94,3
	Ausbildungsbetriebe	4.603	4.366	4.310	-1,3	93,6
	Ausbildungsbetriebsquote	91,4	90,4	90,7	–	–
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**2.127.831**	**2.041.662**	**2.024.039**	**-0,9**	**95,1**
	Ausbildungsbetriebe	**501.326**	**478.096**	**481.763**	**0,8**	**96,1**
	Ausbildungsbetriebsquote	**23,6**	**23,4**	**23,8**	**–**	**–**

[1]) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 60: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.315.929	1.289.109	1.285.220	-0,3	97,7
	Ausbildungsbetriebe	230.120	230.519	232.425	0,8	101,0
	Ausbildungsbetriebsquote	17,5	17,9	18,1	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	255.524	246.637	243.248	-1,4	95,2
	Ausbildungsbetriebe	122.261	116.039	117.921	1,6	96,5
	Ausbildungsbetriebsquote	47,8	47,0	48,5	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	63.616	63.183	62.838	-0,5	98,8
	Ausbildungsbetriebe	44.658	43.808	44.570	1,7	99,8
	Ausbildungsbetriebsquote	70,2	69,3	70,9	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.141	4.025	3.973	-1,3	95,9
	Ausbildungsbetriebe	3.834	3.685	3.641	-1,2	95,0
	Ausbildungsbetriebsquote	92,6	91,6	91,6	–	–
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**1.639.210**	**1.602.954**	**1.595.279**	**-0,5**	**97,3**
	Ausbildungsbetriebe	**400.873**	**394.051**	**398.557**	**1,1**	**99,4**
	Ausbildungsbetriebsquote	**24,5**	**24,6**	**25,0**	**–**	**–**

[1]) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

richtsjahr nicht fortgesetzt. Insgesamt war der Bestand an Auszubildenden im Vergleich zu 2003 bundesweit lediglich um insgesamt 0,2% bzw. 4.000 Jugendliche gesunken. Trotz der stärker zurückgehenden Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von 1,4% bzw. 365.000 Personen blieb die Ausbildungsquote mit 6,4% auf dem Vorjahresstand (**Übersicht 62**).

Allerdings bildet im Berichtsjahr jeder Ausbildungsbetrieb weniger Jugendliche als im Vorjahr aus. Während in den alten Ländern trotz Beschäftigungsrückgänge die Anzahl der Auszubildenden konstant geblieben war (**Übersicht 63**), nahm in den neuen Ländern der Bestand an Auszubildenden mit 3.000 bzw. 0,8% weniger parallel zur Beschäftigung ab (**Übersicht 64**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Veränderung nach Betriebsgröße

Anders als in den Vorjahren zeigte sich in der Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen – mit Ausnahme der Großbetriebe – eine einheitlich positive Entwicklung, die sich auch in der Zunahme der Ausbildungsbetriebsquoten widerspiegelte (vgl. **Übersicht 59**). Insbesondere bei den großen mittelständischen Betrieben konnte der Negativtrend aus den Vorjahren gestoppt werden. Hier nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe um 1,7% zu. Bei den kleineren mittelständischen Ausbildungsbetrieben fiel die Zunahme mit durchschnittlich 1,2% etwas geringer aus. Die Kleinbetriebe konnten ihr Vorjahresergebnis mit einer leichten Steigerung um 0,4% zumindest konstant halten. Insgesamt war zu beobachten, dass diese Entwicklung bei den Ausbildungsbetrieben entgegen dem prinzipiell rückläufigen Trend in den Betriebszahlen verlief. Lediglich bei den Großbetrieben setzte sich die negative Betriebsentwicklung mit -1,3% auch bei den Ausbildungsbetriebszahlen unvermindert fort. Die insgesamt günstige Entwicklung wäre noch günstiger ausgefallen, wenn sich nicht in Folge der stark zurückgegangenen Betriebszahlen in den neuen Ländern und in Berlin im Bereich der Kleinbetriebe und kleine mittelständische Betriebe der Bestand an Ausbildungsbetrieben reduziert hätte. Einzig und allein die großen mittelständischen Betriebe konnten entgegen dem Trend die Zahl der Ausbildungsbetriebe etwas erhöhen und die Ausbildungsbetriebsquote deutlich steigern.

Dass diese positiven Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nur zu einer Stabilisierung des Ausbildungsangebots im Vergleich zum Vorjahr führten, zeigt ein Blick auf die Entwicklung in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen (**Übersicht 62**): Während bei den kleinen mittelständischen Betrieben die Zahl Jugendlicher in Ausbildung trotz hoher Beschäftigungsverluste um 2.500 bzw. 0,6% leicht zunahm, konnte das Lehrstellenangebot bei Kleinbetrieben und bei den großen mittelständischen Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr lediglich konstant gehalten werden. Großbetriebe hatten

Übersicht 61: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	392.312	355.340	348.152	-2,0	88,7
	Ausbildungsbetriebe	52.795	45.023	44.197	-1,8	83,7
	Ausbildungsbetriebsquote	13,5	12,7	12,7	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	77.860	66.205	63.730	-3,7	81,9
	Ausbildungsbetriebe	35.618	27.900	27.755	-0,5	77,9
	Ausbildungsbetriebsquote	45,7	42,1	43,6	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	17.552	16.359	16.099	-1,6	91,7
	Ausbildungsbetriebe	11.271	10.441	10.585	1,4	93,9
	Ausbildungsbetriebsquote	64,2	63,8	65,7	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	897	804	779	-3,1	86,8
	Ausbildungsbetriebe	769	681	669	-1,8	87,0
	Ausbildungsbetriebsquote	85,7	84,7	85,9	–	–
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**488.621**	**438.708**	**428.760**	**-2,3**	**87,7**
	Ausbildungsbetriebe	**100.453**	**84.045**	**83.206**	**-1,0**	**82,8**
	Ausbildungsbetriebsquote	**20,6**	**19,2**	**19,4**	**–**	**–**

[1]) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dagegen 5.000 bzw. 1,4% weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Regionale Unterschiede sind nur in Bezug auf die neuen Länder und Berlin festzustellen (**Übersicht 63** und **Übersicht 64**). Hier verlief die Entwicklung in der Ausbildung parallel zum Beschäftigungsabbau einheitlich negativ.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Auch im Berichtsjahr fiel der Negativtrend im verarbeitenden Gewerbe aufgrund der konjunkturellen Entwicklung mit 1,0% weniger Ausbildungsbetrieben deutlicher aus als im Dienstleistungssektor, der einen leichten Zuwachs um 0,6% erreichen konnte. Hauptgrund hierfür war vor allem die Entwicklung in der Bauwirtschaft, die knapp 3% bzw. 2.000 weniger Ausbildungsbetriebe verzeichnete. Mit dazu beigetragen hatten wie in den Vorjahren auch das Textil-, Holz-, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (**Übersicht 65**).

Entgegen diesem Trend konnten nur der Maschinenbau, die chemie- und kunststoffverarbeitende Industrie, Elektro- und Datenverarbeitungstechnik, das feinmechanische und optische Gewerbe sowie Betriebe aus dem Bereich Energie-, Wasser-, Entsorgungs- und Recyclingwirtschaft die Zahl ihrer Ausbildungsbetriebe steigern. Ebenso positiv zu berichten ist hier von Einzelentwicklungen im Dienstleistungssektor. Gegenüber dem Vorjahr waren erstmals wieder Zuwächse in der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor allem im Groß- und Einzelhandel sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu verzeichnen. Fortgesetzt hatte sich die positive Entwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung, in der Wohnungswirtschaft, im Gaststätten- und Gastgewerbe sowie im Nachrichtengewerbe. Insgesamt zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsentwicklung in den jeweiligen Branchen und der Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche auszubilden. Diese bundesweiten Trends spiegelten sich auch in den Entwicklungen im Westen Deutschlands wider, wobei negative Trends gedämpfter und positive Tendenzen etwas stärker ausfielen (**Übersicht 66**).

Für die neuen Länder und Berlin ist festzustellen, dass sich im Vorjahresvergleich 4,3% der Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe nicht mehr an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen (**Übersicht 67**).

Im Dienstleistungssektor verlief diese Entwicklung mit 1,5% gedämpfter.

Gegenüber 2003 verringerte sich im verarbeitenden Gewerbe – parallel zur Beschäftigungsentwicklung – die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung um insgesamt 1,4% bzw. 7.000 Auszubildende, Folge der starken Beschäftigungsrückgänge um durchschnittlich 2,7%. Den größten Anteil an dieser negativen Entwicklung trägt aufgrund konjunktureller Effekte wie in den Vorjahren auch das Baugewerbe (**Übersicht 69**).

Nach Jahren des kontinuierlichen Beschäftigungszuwachses im Dienstleistungssektor ist auch in diesem Wirtschaftssektor mittlerweile eine deutliche Reduzierung bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festzustellen. Dennoch konnte der Bestand an Jugendlichen in Ausbil-

Übersicht 62: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.011.977	4.785.142	4.726.350	-1,2	94,3
	Auszubildende	395.963	385.114	384.169	-0,2	97,0
	Ausbildungsquote	7,9	8,0	8,1	-	-
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.631.573	6.243.816	6.135.205	-1,7	92,5
	Auszubildende	467.501	424.286	426.769	0,6	91,3
	Ausbildungsquote	7,0	6,8	7,0	-	-
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	10.058.550	9.892.569	9.803.990	-0,9	97,5
	Auszubildende	575.317	573.007	572.147	-0,2	99,4
	Ausbildungsquote	5,7	5,8	5,8	-	-
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.054.392	5.824.857	5.716.297	-1,9	94,4
	Auszubildende	321.150	321.627	317.008	-1,4	98,7
	Ausbildungsquote	5,3	5,5	5,5	-	-
Insgesamt	**Beschäftigte insgesamt**	**27.756.492**	**26.746.384**	**26.381.842**	**-1,4**	**95,0**
	Auszubildende	**1.759.931**	**1.704.034**	**1.700.093**	**-0,2**	**96,6**
	Ausbildungsquote	**6,3**	**6,4**	**6,4**	**-**	**-**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

dung – zumindest im Vorjahresvergleich – konstant gehalten werden. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang vor allem Trends im Groß- und Einzelhandel, im Gast- und Gaststättengewerbe, bei unternehmensnahen Dienstleistungen, in der Wohnungswirtschaft sowie im Bereich Forschung/Entwicklung. Auch der Öffentliche Dienst sorgte

Übersicht 63: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	3.862.696	3.761.919	3.729.065	-0,9	96,5
	Auszubildende	323.318	324.839	325.090	0,1	100,5
	Ausbildungsquote	8,4	8,6	8,7	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.068.680	4.908.476	4.845.825	-1,3	95,6
	Auszubildende	359.770	342.023	344.848	0,8	95,9
	Ausbildungsquote	7,1	7,0	7,1	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	7.971.736	7.925.362	7.878.228	-0,6	98,8
	Auszubildende	423.933	425.592	425.466	0,0	100,4
	Ausbildungsquote	5,3	5,4	5,4	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.036.829	4.959.817	4.889.419	-1,4	97,1
	Auszubildende	240.840	245.974	242.032	-1,6	100,5
	Ausbildungsquote	4,8	5,0	5,0	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte insgesamt**	**21.939.941**	**21.555.574**	**21.342.537**	**-1,0**	**97,3**
	Auszubildende	**1.347.861**	**1.338.428**	**1.337.436**	**-0,1**	**99,2**
	Ausbildungsquote	**6,1**	**6,2**	**6,3**	**–**	**–**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 64: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2003 und 2004

Betriebsgrößenklasse		1999	2003	2004	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.149.281	1.023.223	997.285	-2,5	86,8
	Auszubildende	72.645	60.275	59.079	-2,0	81,3
	Ausbildungsquote	6,3	5,9	5,9	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.562.893	1.335.340	1.289.380	-3,4	82,5
	Auszubildende	107.731	82.263	81.921	-0,4	76,0
	Ausbildungsquote	6,9	6,2	6,4	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	2.086.814	1.967.207	1.925.762	-2,1	92,3
	Auszubildende	151.384	147.415	146.681	-0,5	96,9
	Ausbildungsquote	7,3	7,5	7,6	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.017.563	865.040	826.878	-4,4	81,3
	Auszubildende	80.310	75.653	74.976	-0,9	93,4
	Ausbildungsquote	7,9	8,7	9,1	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte insgesamt**	**5.816.551**	**5.190.810**	**5.039.305**	**-2,9**	**86,6**
	Auszubildende	**412.070**	**365.606**	**362.657**	**-0,8**	**88,0**
	Ausbildungsquote	**7,1**	**7,0**	**7,2**	**–**	**–**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

für ein höheres Angebot an Ausbildungsstellen. In den alten Ländern zeigten sich keine besonderen Unterschiede zum Bundestrend (**Übersicht 69**).

Parallel zur Entwicklung bei den Ausbildungsbetrieben ging in den neuen Ländern und in Berlin der Auszubildendenbestand im verarbeitenden Gewerbe um 3,0 % zurück Der Beschäftigungsabbau belief sich hier auf 4,2 %. Insbesondere in der Bauwirtschaft wurden 9,8 % weniger Auszubildende ausgewiesen (**Übersicht 70**).

2.3.3 Wirksamkeit von Maßnahmen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots aus betrieblicher Sicht

Wo liegen Ansatzpunkte zur Stabilisierung oder sogar zur Erhöhung des aktuellen Ausbildungsplatzangebots? Dies war eine der zentralen Fragestellungen einer repräsentativen Befragung von 2.000 Unternehmen[140] im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung.[141] Insgesamt wird die Wirksamkeit der in der Untersuchung vorgeschlagenen zwölf Unterstützungsmaßnahmen zur Ausweitung betrieblicher Ausbildungskapazitäten von den befragten Betrieben relativ zurückhaltend bewertet (**Übersicht 71**).

Bei einer Schulnotenskala zwischen 1 „unsere Bereitschaft würde sehr stark erhöht“ und 6 „unsere Bereitschaft würde überhaupt nicht erhöht“ vergeben die befragten Betriebe einen Durchschnittswert von 4,0 über alle zwölf abgefragten Einzelmaßnahmen. Dies ist gleichbedeutend mit einem im Schnitt relativ niedrigen Gesamteffekt der vorgeschlagenen Maßnahmen hinsichtlich einer Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft aus Sicht der Unternehmen. Unterschiede in der Einschätzung der Betriebe nach dem Grad der Ausbildungsbeteiligung, Betriebsgröße, Ost/West, Wirtschaftssektor oder Kammerbereich sind nur minimal (**Übersicht 71**).

Dennoch bestehen in der Einzelbetrachtung von Maßnahmen aus Sicht der Betriebe durchaus Möglichkeiten zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten. Beispielsweise ist es den befragten Unternehmen ein wichtiges Anliegen, unter möglichst gut qualifizierten Bewerbern/Bewerberinnen auswählen zu können. Daher wird die Verbesserung

[140] Auf Basis dieser CATI-Befragung, bei der Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes und Kleinstbetriebe mit ein bis zwei Beschäftigten nicht mit einbezogen waren, können Aussagen über 405.000 bzw. 84 % aller Ausbildungsbetriebe, 132.000 bzw. 64 % aller ehemals ausbildenden Betriebe und über 535.000 bzw. 33 % aller nicht ausbildenden Unternehmen getroffen werden.

[141] Nähere Ausführungen zum Projektdesign vgl. Troltsch, K.; Krekel, E.M.; Ulrich, J. G. (2004): Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, E. M.; Walden, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4. und 5. November 2003 in Bonn, Bonn 2004, Seite 53–93.

Übersicht 65: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	62.967	59.178	59.332	14.039	13.225	14.062	22,3	22,3	23,7
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	3.691	3.142	3.066	531	474	473	14,4	15,1	15,4
Nahrungsmittelgewerbe	42.591	37.294	36.346	19.413	16.259	16.196	45,6	43,6	44,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	10.196	8.011	7.623	2.372	1.927	1.880	23,3	24,1	24,7
Holzgewerbe	15.456	13.244	12.774	5.888	4.443	4.346	38,1	33,5	34,0
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	23.702	21.338	20.829	5.961	5.640	5.512	25,1	26,4	26,5
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	25.149	23.290	22.922	7.099	6.691	6.951	28,2	28,7	30,3
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	47.457	44.803	44.057	14.579	14.867	14.992	30,7	33,2	34,0
Maschinenbau	24.236	23.260	23.057	8.908	9.203	9.384	36,8	39,6	40,7
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	10.526	10.044	9.972	2.951	3.043	3.102	28,0	30,3	31,1
Feinmechanik, Optik	19.431	19.828	19.746	7.609	7.582	7.700	39,2	38,2	39,0
Fahrzeugbau	4.458	4.415	4.432	1.855	1.947	1.973	41,6	44,1	44,5
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	19.091	16.286	15.693	7.874	6.169	6.025	41,2	37,9	38,4
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	12.445	12.465	12.470	2.441	2.403	2.573	19,6	19,3	20,6
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	244.322	212.298	206.971	91.076	70.609	68.575	37,3	33,3	33,1
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	74.821	74.553	74.869	30.566	29.980	30.675	40,9	40,2	41,0
Großhandel. Handelsvermittlung	120.940	108.130	106.080	17.858	17.530	17.950	14,8	16,2	16,9
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	283.212	259.695	255.514	59.467	57.968	59.410	21,0	22,3	23,3
Gast- und Gaststättengewerbe	144.333	139.543	137.819	16.808	18.317	19.505	11,6	13,1	14,2
Verkehrswesen	95.516	88.359	86.944	10.639	10.843	10.682	11,1	12,3	12,3
Nachrichtenwesen	11.368	13.921	13.964	512	563	595	4,5	4,0	4,3
Kredit-, Versicherungswesen	50.204	50.949	52.698	8.519	8.433	8.702	17,0	16,6	16,5
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	66.923	63.412	61.599	4.428	4.692	4.970	6,6	7,4	8,1
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	21.876	27.044	27.296	3.796	5.648	5.595	17,4	20,9	20,5
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	225.832	237.123	238.632	49.059	50.002	50.014	21,7	21,1	21,0
Forschung, Entwicklung	3.303	3.805	3.896	511	572	614	15,5	15,0	15,8
Bildung, Erziehung, Kultur	81.669	83.807	83.340	8.539	8.674	8.937	10,5	10,3	10,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	203.071	211.640	212.446	64.538	67.781	67.796	31,8	32,0	31,9
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	61.270	63.116	63.392	20.453	20.990	20.839	33,4	33,3	32,9
non-profit-Organisation, private Haushalte	77.029	72.598	71.621	3.301	2.931	2.988	4,3	4,0	4,2
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	33.726	32.049	31.337	9.255	8.495	8.466	27,4	26,5	27,0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.226	1.334	1.646	7	10	9	0,6	0,7	0,5
ohne Angabe	5.794	1.688	1.656	474	185	272	–	–	–
Insgesamt	**2.127.831**	**2.041.662**	**2.024.039**	**501.326**	**478.096**	**481.763**	**23,6**	**23,4**	**23,8**

[1]) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 66: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Wirtschaftszweigen in den alten Lädern 1999, 2003 und 2004

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	47.787	45.361	45.727	10.920	10.212	10.910	22,9	22,5	23,9
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	2.965	2.529	2.462	421	373	369	14,2	14,7	15,0
Nahrungsmittelgewerbe	34.913	30.599	29.777	16.040	13.477	13.504	45,9	44,0	45,4
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	8.175	6.436	6.141	1.932	1.548	1.517	23,6	24,1	24,7
Holzgewerbe	13.421	11.645	11.259	5.345	4.051	3.962	39,8	34,8	35,2
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	20.262	18.270	17.801	5.093	4.756	4.646	25,1	26,0	26,1
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	19.637	18.454	18.204	5.537	5.318	5.553	28,2	28,8	30,5
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	37.139	35.720	35.276	11.322	11.781	11.997	30,5	33,0	34,0
Maschinenbau	20.227	19.555	19.414	7.553	7.835	7.987	37,3	40,1	41,1
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	8.289	7.996	7.937	2.377	2.476	2.510	28,7	31,0	31,6
Feinmechanik, Optik	15.744	16.078	16.038	6.294	6.206	6.311	40,0	38,6	39,4
Fahrzeugbau	3.510	3.533	3.546	1.480	1.578	1.595	42,2	44,7	45,0
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	14.891	13.036	12.632	6.356	5.166	5.050	42,7	39,6	40,0
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	8.798	9.028	9.041	1.776	1.714	1.825	20,2	19,0	20,2
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	173.062	158.169	155.828	67.857	58.172	57.194	39,2	36,8	36,7
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	57.798	58.219	58.616	23.048	23.333	24.127	39,9	40,1	41,2
Großhandel. Handelsvermittlung	99.816	91.155	89.746	14.839	15.045	15.488	14,9	16,5	17,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	215.675	202.738	200.698	48.202	48.318	49.818	22,3	23,8	24,8
Gast- und Gaststättengewerbe	110.736	109.763	108.815	11.842	13.180	14.204	10,7	12,0	13,1
Verkehrswesen	72.909	68.868	67.968	8.566	8.950	8.837	11,7	13,0	13,0
Nachrichtenwesen	8.633	11.023	10.947	411	465	491	4,8	4,2	4,5
Kredit-, Versicherungswesen	40.043	41.424	42.685	7.373	7.371	7.591	18,4	17,8	17,8
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	48.238	46.875	45.781	3.109	3.501	3.752	6,4	7,5	8,2
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.505	22.854	23.059	3.247	4.891	4.834	17,5	21,4	21,0
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	171.701	184.456	186.480	39.311	41.373	41.414	22,9	22,4	22,2
Forschung, Entwicklung	2.290	2.666	2.726	350	379	402	15,3	14,2	14,7
Bildung, Erziehung, Kultur	63.088	65.413	65.480	6.858	6.687	6.941	10,9	10,2	10,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	157.027	163.790	164.666	55.760	58.878	58.717	35,5	35,9	35,7
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	48.608	49.808	49.938	16.920	17.502	17.434	34,8	35,1	34,9
non-profit-Organisation, private Haushalte	64.946	61.282	60.769	2.894	2.437	2.477	4,5	4,0	4,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	24.713	23.923	23.462	7.461	6.901	6.868	30,2	28,8	29,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	991	821	949	7	10	9	0,7	1,2	0,9
ohne Angabe	4.673	1.467	1.411	372	167	223	–	–	–
Insgesamt	**1.639.210**	**1.602.954**	**1.595.279**	**400.873**	**394.051**	**398.557**	**24,5**	**24,6**	**25,0**

1) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 67: Betriebe und Ausbildungsbetriebe [1]) nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2003 und 2004

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	15.180	13.817	13.605	3.119	3.013	3.152	20,5	21,8	23,2
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	726	613	604	110	101	104	15,2	16,5	17,2
Nahrungsmittelgewerbe	7.678	6.695	6.569	3.373	2.782	2.692	43,9	41,6	41,0
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	2.021	1.575	1.482	440	379	363	21,8	24,1	24,5
Holzgewerbe	2.035	1.599	1.515	543	392	384	26,7	24,5	25,3
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3.440	3.068	3.028	868	884	866	25,2	28,8	28,6
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	5.512	4.836	4.718	1.562	1.373	1.398	28,3	28,4	29,6
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	10.318	9.083	8.781	3.257	3.086	2.995	31,6	34,0	34,1
Maschinenbau	4.009	3.705	3.643	1.355	1.368	1.397	33,8	36,9	38,3
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	2.237	2.048	2.035	574	567	592	25,7	27,7	29,1
Feinmechanik, Optik	3.687	3.750	3.708	1.315	1.376	1.389	35,7	36,7	37,5
Fahrzeugbau	948	882	886	375	369	378	39,6	41,8	42,7
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	4.200	3.250	3.061	1.518	1.003	975	36,1	30,9	31,9
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	3.647	3.437	3.429	665	689	748	18,2	20,0	21,8
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	71.260	54.129	51.143	23.219	12.437	11.381	32,6	23,0	22,3
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	17.023	16.334	16.253	7.518	6.647	6.548	44,2	40,7	40,3
Großhandel. Handelsvermittlung	21.124	16.975	16.334	3.019	2.485	2.462	14,3	14,6	15,1
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	67.537	56.957	54.816	11.265	9.650	9.592	16,7	16,9	17,5
Gast- und Gaststättengewerbe	33.597	29.780	29.004	4.966	5.137	5.301	14,8	17,2	18,3
Verkehrswesen	22.607	19.491	18.976	2.073	1.893	1.845	9,2	9,7	9,7
Nachrichtenwesen	2.735	2.898	3.017	101	98	104	3,7	3,4	3,4
Kredit-, Versicherungswesen	10.161	9.525	10.013	1.146	1.062	1.111	11,3	11,1	11,1
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	18.685	16.537	15.818	1.319	1.191	1.218	7,1	7,2	7,7
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	3.371	4.190	4.237	549	757	761	16,3	18,1	18,0
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	54.131	52.667	52.152	9.748	8.629	8.600	18,0	16,4	16,5
Forschung, Entwicklung	1.013	1.139	1.170	161	193	212	15,9	16,9	18,1
Bildung, Erziehung, Kultur	18.581	18.394	17.860	1.681	1.987	1.996	9,0	10,8	11,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	46.044	47.850	47.780	8.778	8.903	9.079	19,1	18,6	19,0
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	12.662	13.308	13.454	3.533	3.488	3.405	27,9	26,2	25,3
non-profit-Organisation, private Haushalte	12.083	11.316	10.852	407	494	511	3,4	4,4	4,7
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	9.013	8.126	7.875	1.794	1.594	1.598	19,9	19,6	20,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	235	513	697	0	0	0	–	–	–
ohne Angabe	1.121	221	245	102	18	49	–	–	–
Insgesamt	**488.621**	**438.708**	**428.760**	**100.453**	**84.045**	**83.206**	**20,6**	**19,2**	**19,4**

[1]) Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 68: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2003 und 2004

	Beschäftigte insgesamt			Ausbzubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	323.476	279.839	272.100	27.822	25.693	26.909	8,6	9,2	9,9
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	152.781	114.727	109.321	6.379	5.972	6.147	4,2	5,2	5,6
Nahrungsmittelgewerbe	738.523	691.335	676.510	60.545	53.269	54.900	8,2	7,7	8,1
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	249.742	188.033	172.894	10.099	7.773	7.451	4,0	4,1	4,3
Holzgewerbe	179.785	145.006	139.585	12.907	9.669	9.399	7,2	6,7	6,7
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	538.107	485.702	472.291	21.412	21.065	20.695	4,0	4,3	4,4
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.171.466	1.105.806	1.077.127	45.546	47.300	46.338	3,9	4,3	4,3
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	1.139.512	1.071.216	1.056.635	59.494	62.157	62.079	5,2	5,8	5,9
Maschinenbau	1.055.028	1.014.021	1.010.227	60.699	65.720	65.658	5,8	6,5	6,5
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	683.635	650.277	637.933	25.255	26.987	26.179	3,7	4,2	4,1
Feinmechanik, Optik	396.245	403.079	400.085	24.253	25.897	26.087	6,1	6,4	6,5
Fahrzeugbau	818.607	876.862	873.812	33.367	37.950	38.269	4,1	4,3	4,4
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	276.290	218.693	206.899	19.320	14.591	13.925	7,0	6,7	6,7
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	481.760	436.834	431.563	21.592	20.294	20.632	4,5	4,6	4,8
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	2.282.753	1.643.114	1.535.187	220.966	154.956	148.575	9,7	9,4	9,7
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	682.123	673.381	665.217	104.356	101.451	101.145	15,3	15,1	15,2
Großhandel. Handelsvermittlung	1.409.074	1.305.578	1.291.767	56.244	53.948	54.706	4,0	4,1	4,2
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	2.185.149	2.052.250	2.022.246	146.270	140.497	142.861	6,7	6,8	7,1
Gast- und Gaststättengewerbe	721.941	720.605	716.155	70.354	76.482	79.985	9,7	10,6	11,2
Verkehrswesen	1.205.770	1.198.056	1.199.392	48.780	43.291	43.107	4,0	3,6	3,6
Nachrichtenwesen	280.349	272.645	266.043	11.569	8.625	8.675	4,1	3,2	3,3
Kredit-, Versicherungswesen	1.074.513	1.046.948	1.035.399	67.228	63.128	59.050	6,3	6,0	5,7
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	312.903	300.566	296.925	9.478	10.261	11.019	3,0	3,4	3,7
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	291.081	362.172	367.092	10.194	14.723	14.001	3,5	4,1	3,8
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	2.088.647	2.300.038	2.344.881	96.288	103.091	104.706	4,6	4,5	4,5
Forschung, Entwicklung	131.508	145.334	143.458	3.917	4.446	5.131	3,0	3,1	3,6
Bildung, Erziehung, Kultur	1.339.234	1.379.159	1.334.775	129.533	142.477	138.803	9,7	10,3	10,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.940.844	3.126.796	3.132.310	210.737	216.928	215.804	7,2	6,9	6,9
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	275.777	278.822	277.490	41.136	40.913	40.862	14,9	14,7	14,7
non-profit-Organisation, private Haushalte	527.574	519.624	501.412	37.575	32.769	32.758	7,1	6,2	6,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.764.098	1.708.383	1.683.162	65.891	71.201	73.748	3,7	4,2	4,4
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	28.411	28.913	29.422	109	141	133	0,4	0,5	0,5
ohne Angabe	9.786	2.570	2.527	616	369	356	–	–	–
Insgesamt	**27.756.492**	**26.746.384**	**26.381.842**	**1.759.931**	**1.704.034**	**1.700.093**	**6,3**	**6,4**	**6,4**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 69: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2003 und 2004

	Beschäftigte insgesamt			Ausbzubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	171.629	159.807	159.268	19.302	17.829	18.784	11,2	11,2	11,8
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	124.557	92.928	87.933	4.567	4.708	4.878	3,7	5,1	5,5
Nahrungsmittelgewerbe	597.273	562.495	549.306	47.263	42.620	44.509	7,9	7,6	8,1
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	214.493	160.534	148.058	8.611	6.447	6.168	4,0	4,0	4,2
Holzgewerbe	155.031	123.484	118.394	11.440	8.526	8.218	7,4	6,9	6,9
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	478.501	428.798	415.417	18.600	17.988	17.565	3,9	4,2	4,2
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.030.421	971.591	943.732	39.035	40.455	39.187	3,8	4,2	4,2
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	973.799	910.678	900.241	49.178	51.247	51.450	5,1	5,6	5,7
Maschinenbau	957.081	917.969	912.080	54.851	58.601	58.291	5,7	6,4	6,4
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	597.633	565.233	553.585	21.837	23.480	22.692	3,7	4,2	4,1
Feinmechanik, Optik	348.751	351.354	349.441	20.816	22.065	22.263	6,0	6,3	6,4
Fahrzeugbau	759.158	811.929	807.627	30.197	34.374	34.575	4,0	4,2	4,3
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	237.519	190.044	180.198	16.004	12.346	11.809	6,7	6,5	6,6
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	342.213	320.010	320.957	15.332	14.122	14.382	4,5	4,4	4,5
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	1.540.881	1.220.188	1.154.313	158.251	127.387	123.709	10,3	10,4	10,7
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	535.383	538.807	533.392	82.173	82.617	82.674	15,3	15,3	15,5
Großhandel. Handelsvermittlung	1.219.099	1.144.678	1.133.669	47.435	47.042	47.766	3,9	4,1	4,2
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1.747.567	1.664.036	1.646.221	118.212	116.940	119.318	6,8	7,0	7,2
Gast- und Gaststättengewerbe	554.117	558.959	554.603	51.643	54.940	57.843	9,3	9,8	10,4
Verkehrswesen	926.511	947.447	953.800	38.471	35.596	35.491	4,2	3,8	3,7
Nachrichtenwesen	198.600	204.606	197.709	8.089	7.042	7.225	4,1	3,4	3,7
Kredit-, Versicherungswesen	935.692	924.997	917.645	57.473	55.776	52.113	6,1	6,0	5,7
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	212.363	213.944	212.852	6.531	7.603	8.131	3,1	3,6	3,8
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	258.291	317.445	320.755	9.021	12.921	12.239	3,5	4,1	3,
8andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.651.612	1.838.882	1.886.347	77.998	85.154	86.825	4,7	4,6	4,6
Forschung, Entwicklung	100.737	110.047	108.397	3.199	3.542	4.046	3,2	3,2	3,7
Bildung, Erziehung, Kultur	865.431	928.914	905.376	53.608	55.684	53.391	6,2	6,0	5,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.342.821	2.504.353	2.513.444	178.297	184.446	183.217	7,6	7,4	7,3
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	203.183	206.221	206.173	32.333	32.806	32.948	15,9	15,9	16,0
non-profit-Organisation, private Haushalte	388.241	395.090	385.131	18.314	17.672	17.418	4,7	4,3	4,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.236.345	1.239.556	1.236.225	49.231	55.973	57.845	4,0	4,5	4,7
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	27.731	27.757	28.074	109	141	133	0,4	0,5	0,5
ohne Angabe	7.277	2.241	2.174	440	338	333	–	–	–
Insgesamt	**21.939.941**	**21.555.574**	**21.342.537**	**1.347.861**	**1.338.428**	**1.337.436**	**6,1**	**6,2**	**6,3**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

der schulischen Voraussetzungen der Bewerber/Bewerberinnen (Durchschnittswert von 3,1) an erster Stelle genannt. Dies könnte möglicherweise, weil dies vor allem von Ausbildungs- und ehemals ausbildenden Betrieben[142] positiv bewertet wird, zu einer Erhöhung des Lehrstellenangebots führen. Knapp 46 % aller befragten Betriebe und Unternehmen gehen davon aus, dass sie unter diesen Bedingungen starke bis sehr starke Effekte für ihren eigenen Betrieb erwarten und mehr Ausbildungsplätze anbieten würden als bisher (**Übersicht 72**).

An dieser Stelle ist zu betonen, dass es sich bei diesen Prozentwerten zwar durchaus um Indikatoren für ein vorhandenes Potenzial an Betrieben handelt, keineswegs aber davon ausgegangen werden kann, dass sich diese positiven Grundeinstellungen direkt in entsprechende Verhaltensweisen der Betriebe niederschlagen würden. In der konkreten Umsetzung dieser Einschätzungen spielen noch eine Reihe anderer Einflussfaktoren eine wichtige Rolle, die direkte Verhaltenseffekte dieser Grundeinstellungen verändern.

Zu diesen im Durchschnitt ebenso positiv bewerteten Maßnahmen zählen außerdem noch die Erhöhung der Flexibilität für die Betriebe bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen (Notendurchschnitt 3,5) und ein verstärkter Einsatz ausbildungsbegleitender Hilfen für Betriebe und Auszubildende (3,6). Hier wären 31% der befragten Unternehmen bereit, ihr betriebliches Ausbildungsplatzangebot für Jugendliche stark bis sehr stark zu erhöhen. Eine Sonderrolle unter allen Maßnahmen nimmt der Vorschlag ein, die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden für die Betriebe wegfallen zu lassen, bei denen entsprechende Regelungen in den Flächen- und Haustarifverträgen vorgesehen sind. Diese Art von Maßnahme wird zwar mit einer Durchschnittsnote von 3,4 durchaus positiv bewertet, allerdings wurde diese Einschätzung nur von dem Teil der befragten Betriebe vorgenommen, für die entsprechende Regelungen zutrafen.

Wie in **Übersicht 71** ausgewiesen werden die Einführung neuer zweijähriger Ausbildungsberufe für Auszubildende mit einem niedrigen Qualifikationsniveau (Notendurchschnitt 4,7), ein einmaliger Pauschalbetrag für jeden zusätzlichen Auszubildenden in Höhe von 2.000 € (4,8) und die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe, die solche Betriebe zahlen müssten, die nicht ausbilden (4,8), als relativ ineffektiv in Bezug auf eine Ausweitung der jeweiligen betrieblichen Ausbildungsplatzangebote angesehen. Doch auch hier findet sich mit 9,7% der befragten Betriebe immerhin noch ein gewisses Potenzial an Unternehmen, die in der Folge bereit wären, mehr Jugendliche auszubilden.

Die anderen sechs Maßnahmen, die sich insbesondere auf eine Verbesserung des Zugangs zu Ausbildung (externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung) oder auf die Reduzierung von Ausbildungskosten beziehen (Pauschalbeträge für zusätzlich eingestellte Auszubildende, Wegfall der Kammergebühren, Durchführung und Finanzierung des ersten Ausbildungsjahres außerhalb des Betriebs), liegen geringfügig unter bzw. über dem Durchschnitt aller Maßnahmen. Dennoch würden auch hier Möglichkeiten existieren, entsprechende Unterstützungsangebote umzusetzen.

Ein zentrales Interesse der Betriebe scheint in einer generellen Unterstützung bei der Durchführung von Ausbildung zu liegen, insbesondere durch eine auf die betriebliche Situation ausgerichtete Flexibilisierung in den Umsetzungsmöglichkeiten von Ausbildungsordnungen und einen verstärkten Einsatz ausbildungsbegleitender Hilfen. In diesem Bereich wünschen sich die Unternehmen offensichtlich eine Erleichterung oder generelle Unterstützung. Zu diesem Kontext gehört sicherlich auch die Verbesserung der schulischen Qualifikationen der Bewerber/Bewerberinnen als eine wichtige Grundvoraussetzung für verbesserte Durchführungsbedingungen. Nutzenoptimierende oder kostenreduzierende Maßnahmen treten insgesamt in den Hintergrund. Das Interesse an einer finanziellen Unterstützung von Ausbildung spielt zwar für einen Teil der befragten Betriebe durchaus eine Rolle. Derartige Fördermaßnahmen würden den Untersuchungsergebnissen zufolge aber gerade Nichtausbildungsbetriebe und ehemalige Ausbildungsbetriebe nur bedingt von einem (Wieder-)Einstieg überzeugen können. Hinzu kommt, dass Betriebe, die über einschlägige Ausbildungserfahrungen verfügten, in der Untersuchung angegeben haben, dass sie ausgesprochen zufrieden mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis ihrer betrieblichen Ausbildung sind bzw. waren. Lediglich 4,8 % der befragten Unternehmen berichteten, dass sie in diesem Zusammenhang unzufrieden wären.

Letztendlich stoßen Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Lehrstellensituation durch Unterstützung der Betriebe dann an ihre Grenzen, wenn in den Betrieben und Unternehmen kein entsprechender Fachkräfte- bzw. Qualifikationsbedarf vorhanden ist, der neben anderen betrieblichen Einflussfaktoren die Ausbildungsbereitschaft zentral beeinflusst.[143] Zudem ist grundsätzlich davon auszugehen, dass bei den Betrieben und Unternehmen eine posi-

[142] Als ehemaliger Ausbildungsbetrieb wurde definiert, wenn der Betrieb zwischen 1999 und 2003 zumindest einen Jugendlichen mit einem Lehrvertrag nach BBiG bzw. HwO unter seinen Beschäftigten hatte und zum Befragungszeitpunkt Ende 2004 keine Jugendlichen ausgebildet hat.

[143] Weiteres zu diesem Themenbereich in: Troltsch, K.; Krekel, E. M.: Zwischen Skylla und Charybdis: Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2006, Seite 12–17.

Übersicht 70: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2003 und 2004

	Beschäftigte insgesamt			Ausbzubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004	1999	2003	2004
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	151.847	120.032	112.832	8.520	7.864	8.125	5,6	6,6	7,2
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	28.224	21.799	21.388	1.812	1.264	1.269	6,4	5,8	5,9
Nahrungsmittelgewerbe	141.250	128.840	127.204	13.282	10.649	10.391	9,4	8,3	8,2
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	35.249	27.499	24.836	1.488	1.326	1.283	4,2	4,8	5,2
Holzgewerbe	24.754	21.522	21.191	1.467	1.143	1.181	5,9	5,3	5,6
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	59.606	56.904	56.874	2.812	3.077	3.130	4,7	5,4	5,5
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	141.045	134.215	133.395	6.511	6.845	7.151	4,6	5,1	5,4
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	165.713	160.538	156.394	10.316	10.910	10.629	6,2	6,8	6,8
Maschinenbau	97.947	96.052	98.147	5.848	7.119	7.367	6,0	7,4	7,5
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	86.002	85.044	84.348	3.418	3.507	3.487	4,0	4,1	4,1
Feinmechanik, Optik	47.494	51.725	50.644	3.437	3.832	3.824	7,2	7,4	7,6
Fahrzeugbau	59.449	64.933	66.185	3.170	3.576	3.694	5,3	5,5	5,6
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	38.771	28.649	26.701	3.316	2.245	2.116	8,6	7,8	7,9
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	139.547	116.824	110.606	6.260	6.172	6.250	4,5	5,3	5,7
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	741.872	422.926	380.874	62.715	27.569	24.866	8,5	6,5	6,5
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	146.740	134.574	131.825	22.183	18.834	18.471	15,1	14,0	14,0
Großhandel. Handelsvermittlung	189.975	160.900	158.098	8.809	6.906	6.940	4,6	4,3	4,4
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	437.582	388.214	376.025	28.058	23.557	23.543	6,4	6,1	6,3
Gast- und Gaststättengewerbe	167.824	161.646	161.552	18.711	21.542	22.142	11,1	13,3	13,7
Verkehrswesen	279.259	250.609	245.592	10.309	7.695	7.616	3,7	3,1	3,1
Nachrichtenwesen	81.749	68.039	68.334	3.480	1.583	1.450	4,3	2,3	2,1
Kredit-, Versicherungswesen	138.821	121.951	117.754	9.755	7.352	6.937	7,0	6,0	5,9
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	100.540	86.622	84.073	2.947	2.658	2.888	2,9	3,1	3,4
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	32.790	44.727	46.337	1.173	1.802	1.762	3,6	4,0	3,8
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	437.035	461.156	458.534	18.290	17.937	17.881	4,2	3,9	3,9
Forschung, Entwicklung	30.771	35.287	35.061	718	904	1.085	2,3	2,6	3,1
Bildung, Erziehung, Kultur	473.803	450.245	429.399	75.925	86.793	85.412	16,0	19,3	19,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	598.023	622.443	618.866	32.440	32.482	32.587	5,4	5,2	5,3
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	72.594	72.601	71.317	8.803	8.107	7.914	12,2	11,2	11,1
non-profit-Organisation, private Haushalte	139.333	123.982	116.281	19.261	15.097	15.340	13,8	12,2	13,2
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	527.753	468.827	446.937	16.660	15.228	15.903	3,2	3,2	3,6
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	680	1.156	1.348	0	0	0	–	–	–
ohne Angabe	2.509	329	353	176	31	23	–	–	–
Insgesamt	**5.816.551**	**5.190.810**	**5.039.305**	**412.070**	**365.606**	**362.657**	**7,1**	**7,0**	**7,2**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 71: Erhöhung der Bereitschaft durch Maßnahmen, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten[1]) (Mittelwertberechnung[2]))

Unterstützungsmaßnahmen für zusätzliche Lehrstellen	Insgesamt	Ausbildungsbeteiligung			Betriebsgrößenklassen				Region		Wirtschaftssektoren			Kammerbereich			
		Ausbildungsbetrieb	ehemaliger Ausbildungsbetrieb	nicht ausbildender Ausbildungsbetrieb	3 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	alte Länder	neue Länder	verarbeitendes Gewerbe	dienstleistendes Gewerbe	sonstige Branchen	Handwerk	Industrie und Handel	Freie Berufe	sonstige Bereiche
Verbesserung der schulischen Voraussetzungen der Bewerber/-innen	3,1	2,8	2,7	3,4	3,2	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0	2,9	3,1	2,6	2,8	3,1	3,4	2,1
Wegfall der **Übernahmeverpflichtung** von Auszubildenden[3])	3,4	3,8	3,4	3,1	3,6	3,2	3,9	3,8	3,8	2,8	3,4	3,5	2,2	3,2	3,6	3,6	2,0
Mehr **Flexibilität** für die Betriebe bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen	3,5	3,5	3,3	3,5	3,7	3,3	3,5	3,3	3,6	3,3	3,3	3,6	2,7	3,3	3,5	4,0	2,8
Ausbildungsbegleitende Hilfen für die Betriebe und für die Auszubildenden	3,6	3,4	3,5	3,7	3,7	3,5	3,5	3,8	3,6	3,4	3,4	3,6	2,9	3,4	3,6	3,8	2,9
Förderung der **überbetrieblichen Ausbildung** oder Verbundausbildung	3,7	3,7	3,6	3,8	3,9	3,6	3,7	3,9	3,9	3,5	3,5	3,8	3,4	3,6	3,7	4,1	3,2
Wegfall der **Kammergebühren** speziell für Ausbildung	3,8	3,7	3,7	4,0	3,9	3,8	3,9	4,2	4,0	3,5	3,6	3,9	3,2	3,3	3,9	4,2	2,8
einmaliger **Pauschalbetrag** von **8000.- €**	4,0	3,5	4,0	4,3	4,1	3,9	3,9	4,0	4,1	3,8	3,8	4,1	3,6	3,6	4,1	4,3	3,4
Durchführung und Finanzierung des **ersten Ausbildungsjahres außerhalb** des Betriebes	4,1	4,2	4,2	4,0	4,2	4,1	4,0	4,7	4,3	3,8	4,0	4,2	3,5	4,0	4,1	4,6	3,3
Einführung **neuer Ausbildungsberufe**, die besser auf Ihre betriebliche Situation zugeschnitten sind	4,2	4,3	4,1	4,1	4,4	4,0	4,0	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	4,0	4,4	4,1	4,5	4,0
Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Ausbildung, so genanntes **externes Ausbildungs-management**	4,2	4,2	4,3	4,1	4,2	4,2	4,2	4,8	4,2	4,0	4,1	4,2	4,0	4,3	4,2	4,2	3,5
einmaliger **Pauschalbetrag** von **5000.- €**	4,3	4,0	4,4	4,6	4,4	4,3	4,2	4,3	4,4	4,2	4,2	4,4	4,0	4,0	4,4	4,7	3,8
Einführung neuer **zweijähriger Ausbildungsberufe** für Auszubildende mit einem niedrigen Qualifikations-niveau	4,7	4,8	4,9	4,5	4,8	4,5	4,5	5,0	4,8	4,5	4,7	4,7	3,9	4,7	4,6	4,9	3,9
Die Einführung einer **Ausbildungsplatzabgabe**, die solche Betriebe zahlen müssten, die nicht ausbilden	4,8	4,5	5,2	4,9	4,9	4,7	4,6	4,9	4,7	4,8	4,7	4,8	4,3	4,6	4,8	4,8	4,6
einmaliger **Pauschalbetrag** von **2.000.- €**	4,8	4,5	5,0	4,9	4,9	4,7	4,7	4,6	4,8	4,7	4,6	4,8	4,4	4,6	4,8	5,1	4,4
Maßnahmen insgesamt	**4,0**	**3,9**	**4,0**	**4,1**	**4,1**	**4,0**	**3,9**	**4,1**	**4,1**	**3,9**	**3,9**	**4,1**	**3,5**	**3,9**	**4,0**	**4,3**	**3,5**

[1]) Gewichtung nach der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 31. Dezember 2004 .
[2]) bei Verwendung der Schulnotenskala zwischen 1 und 6.
[3]) Befragung nur derjenigen Betriebe, die in ihren Flächen- oder Haustarifverträgen einschlägige Regelungen hatten.

Quelle: Unternehmensbefragung 2004 des BIBB.

Übersicht 72: Anzahl der Betriebe, die für ihr Unternehmen von starken bis sehr starken Maßnahmeeffekten ausgehen[1]) (Hochrechnung[2]))

Unterstützungsmaßnahmen für zusätzliche Lehrstellen	Insgesamt	Ausbildungsbeteiligung			Betriebsgrößenklassen				Region		Wirtschaftssektoren			Kammerbereich			
		Ausbildungsbetrieb	ehemaniler Ausbildungsbetrieb	nicht ausbildender Ausbildungsbetrieb	3 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	alte Länder	neue Länder	verarbeitendes Gewerbe	dienstleistendes Gewerbe	sonstige Branchen	Handwerk	Industrie und Handel	Freie Berufe	sonstige Bereiche
Verbesserung der **schulischen Voraussetzungen** der Bewerber-/innen	493,1	216,3	68,9	207,9	185,2	271,1	35,9	1,0	303,9	189,2	136,4	345,6	11,2	103,5	320,7	45,0	23,9
Mehr **Flexibilität** für die Betriebe bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen	336,9	130,0	50,6	156,3	124,5	189,0	22,6	0,7	201,3	135,5	102,6	224,3	9,9	76,8	220,9	25,3	13,8
Ausbildungsbegleitende Hilfen für die Betriebe und für die Auszubildenden	329,5	132,7	44,5	152,4	129,7	177,7	21,7	0,4	203,2	126,3	89,6	230,8	9,1	71,3	214,4	32,0	11,9
einmaliger **Pauschalbetrag** von **8000.- €**	307,6	161,0	42,2	104,4	117,5	169,9	19,8	0,4	181,5	126,1	95,0	201,0	11,6	78,9	193,6	25,2	9,9
Wegfall der **Kammergebühren** speziell für Ausbildung	306,3	128,5	39,6	138,2	132,3	155,5	18,0	0,4	177,3	129,0	93,2	206,5	6,5	84,2	186,9	24,1	11,0
Förderung der **überbetrieblichen Ausbildung** oder Verbundausbildung	266,0	101,7	37,1	127,2	102,9	145,7	17,1	0,3	157,6	108,4	80,0	179,1	6,8	51,5	177,4	23,3	13,8
Durchführung und Finanzierung des **ersten Ausbildungsjahres außerhalb** des Betriebes	229,7	78,1	27,4	124,2	98,5	116,3	14,7	0,2	125,7	104,0	65,8	157,3	6,5	53,6	149,2	13,7	13,1
Einführung **neuer Ausbildungsberufe**, die besser auf Ihre betriebliche Situation zugeschnitten sind	211,0	71,3	31,9	107,8	74,0	118,8	17,7	0,5	134,5	76,5	57,1	149,9	4,0	33,1	156,2	15,8	5,9
einmaliger **Pauschalbetrag** von **5000.- €**	197,6	104,9	25,5	67,2	77,4	107,1	12,8	0,3	116,1	81,5	61,7	128,4	7,5	55,5	122,0	13,8	6,3
Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Ausbildung, so genanntes **externes Ausbildungs-management**	184,4	66,9	22,9	94,6	87,1	87,6	9,6	0,1	115,7	68,7	47,1	132,0	5,3	28,1	120,2	26,0	10,1
Einführung neuer **zweijähriger Ausbildungsberufe** für Auszubildende mit einem niedrigen Qualifikations-niveau	129,4	37,6	14,5	77,3	44,7	74,8	9,8	0,1	64,9	64,5	31,2	91,7	6,5	25,6	83,8	8,4	11,6
Die Einführung einer **Ausbildungsplatzabgabe**, die solche Betriebe zahlen müssten, die nicht ausbilden	107,3	61,1	5,4	40,7	37,3	62,2	7,6	0,2	67,9	39,3	31,5	71,1	4,7	30,4	60,1	13,1	3,7
einmaliger **Pauschalbetrag** von **2.000.- €**	74,3	42,6	8,5	23,2	21,1	47,5	5,5	0,2	48,4	25,8	21,9	49,6	2,7	18,4	48,8	3,9	3,2
Wegfall der **Übernahmeverpflichtung** von Auszubildenden[3])	34,9	11,7	6,3	16,8	10,9	21,4	2,4	0,2	18,0	16,8	8,0	25,1	1,8	12,4	19,5	2,1	0,8
Maßnahmen insgesamt[4])	**51,0**	**23,4**	**5,3**	**22,1**	**21,2**	**27,3**	**2,4**	**0,0**	**34,4**	**16,6**	**16,7**	**31,1**	**3,2**	**8,4**	**37,9**	**2,0**	**2,6**

[1]) Gewichtung nach der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 31. Dezember 2004 .
[2]) in Tausend.
[3]) Befragung nur derjenigen Betriebe, die in ihren Flächen- oder Haustarifverträgen einschlägige Regelungen hatten.
[4]) Betriebe, die in allen Einzelmaßnahmen jeweils die Note 1 oder 2 vergeben haben.

Quelle: Unternehmensbefragung 2004 des BIBB.

tive Einstellung gegenüber der betrieblichen Ausbildung Jugendlicher vorhanden und keinesfalls von einer krisenhaften Entwicklung des Berufsbildungssystems selbst auszugehen ist, sondern der derzeitige Mangel an Lehrstellen eine Konsequenz des zurückgehenden Arbeitskräftebedarfs darstellt. Weitgehende Einigkeit unter den Betrieben herrscht beispielsweise in der Frage, dass Berufsausbildung als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft anzusehen ist. Für drei von vier Unternehmen (77,8%) ist dies wichtig bis sehr wichtig. Selbst nicht ausbildende Betriebe stimmen hier eindeutig zu. Als eine weitere wichtige Leitlinie ihrer Unternehmensführung nennen beispielsweise 77,1% der Betriebe, dass es für sie wichtig bis sehr wichtig ist, jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu geben. Nur 6,4% sprechen sich gegenteilig aus. Auch haben Betriebe – soweit Erfahrungen vorliegen – ein durchaus positives Bild von Auszubildenden. So sagen 69,8% der Befragten, dass sie gute bis sehr gute Erfahrungen mit früheren Auszubildenden gemacht haben. An diese grundlegende Bereitschaft zur Ausbildung und positiven Erfahrungen mit Jugendlichen gilt es anzuknüpfen.

2.3.4 Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit

Fragen der Ausbildungsreife und Berufseignung gewinnen in Zeiten eines angespannten Ausbildungsstellenmarktes stets an Bedeutung. Einerseits können Betriebe bei der Auswahl von Auszubildenden höhere Maßstäbe anlegen, weil die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen die der angebotenen Plätze in der Regel deutlich übersteigt. Andererseits haben Jugendliche größere Schwierigkeiten, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Dies gilt insbesondere für jene mit schwächeren Schulleistungen und sonstigen Vermittlungshemmnissen. Dieser Mechanismus führt zu der Wahrnehmung, dass Jugendliche abgewiesen werden, weil sie (scheinbar) nicht ausbildungsreif, ausbildungsgeeignet oder ausbildungsfähig sind.

Jenseits dieser, meist konjunkturell und demographisch bedingten Schwankungen von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt gibt es aber auch strukturelle Entwicklungen im Bildungssystem, die für den Mismatch von Bewerbern/Bewerberinnen und Stellenangeboten verantwortlich sind. Als Folge des Höherqualifizierungstrends in der Wirtschaft sind bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe in der Regel auch die (theoretischen) Anforderungen in den meisten dualen Ausbildungsberufen gestiegen, so dass Betriebe bei der Bewerberauswahl höhere Maßstäbe als früher anlegen müssen, sollen sie nicht Ausbildungsabbrüche oder Prüfungsversagen riskieren. Die Ergebnisse der Bildungsvergleichsstudien (PISA u. a.) haben zu der Erkenntnis geführt, dass das deutsche Schulsystem weiter als verbesserungsbedürftig angesehen werden muss und das Leistungsniveau deutscher Schüler und Schülerinnen in den Kernfächern z. T. erheblich unter dem OECD-Durchschnitt und deutlich unter dem anderer westlicher Industrienationen liegt.

Diese strukturellen Entwicklungen treffen seit einigen Jahren mit einer ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung und in der Folge einem sinkenden Ausbildungsplatzangebot sowie einer demographisch bedingt hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zusammen und verschärfen so die Wahrnehmung, dass zunehmend mehr Jugendliche nicht ausbildungsreif oder geeignet seien.

Quantitative Dimension: Wie viele Schulabgänger sind nicht ausbildungsreif?

Will man den ungefähren Umfang des Problems mangelnder Ausbildungsreife quantifizieren, ist man auf Schätzungen angewiesen:

- Unterste Variante: Anteil der Schulabgänger ohne Schulabschluss: 9% eines Abgängerjahrgangs; in absoluten Größenordnungen: 85.000.
- Mittlere Variante: Zahl der Jugendlichen, die sich in schulischen oder außerschulischen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung befinden: 2005: 180.000; das entspricht einem Anteil von 18% aller Schulabgänger allgemein bildender Schulen.
- Obere Variante: PISA II-Studie - „Risikogruppe“ der 15jährigen Schüler, die am Ende der Pflichtschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen und selbst einfache Texte nicht verstehen können: 195.000 oder 22% aller 15jährigen Schüler/Schülerinnen.

In der Debatte um Bildungsarmut in Deutschland (Allmendinger/Leibfried 2005) wird unterschieden zwischen Zertifikatsarmut und Kompetenzarmut. Irgendwo dazwischen dürfte der Anteil der Jugendlichen anzusiedeln sein, der als „nicht ausbildungsreif“ angesehen werden kann.

Initiative des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs

Allerdings umfasst das Konstrukt „Ausbildungsreife“ nicht nur die angedeuteten Leistungs- und formalen Qualifikationsmerkmale, sondern beinhaltet wichtige weitere soziale und motivationale Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens. Notwendig ist daher zunächst eine Verständigung darüber, was Ausbildungsreife ist, und wie sie sich von den anderen in diesem Zusammenhang häufig verwendeten Begriffen der Ausbildungsfähigkeit, der Berufseignung und der Vermittlungsfähigkeit abgrenzt.

Im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ haben sich die Paktpartner u. a. darüber verstän-

digt, dass sie zur Optimierung der Ausbildungsvermittlung das Profiling der Ausbildungsbewerber/-bewerberinnen in den Agenturen für Arbeit in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft weiterentwickeln wollen, um dieses besser mit den Anforderungen der Betriebe an Bewerber/Bewerberinnen in Einklang zu bringen. Ein vom Paktlenkungsausschuss einberufener Expertenkreis aus Ausbildungsleitern, Psychologen, Berufsberatern und Wissenschaftlern sowie den am Ausbildungspakt beteiligten Partnern hat nun ein Konzept zur Klärung dieser Fragen und einen Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife erarbeitet, die hier im Überblick dargestellt werden.

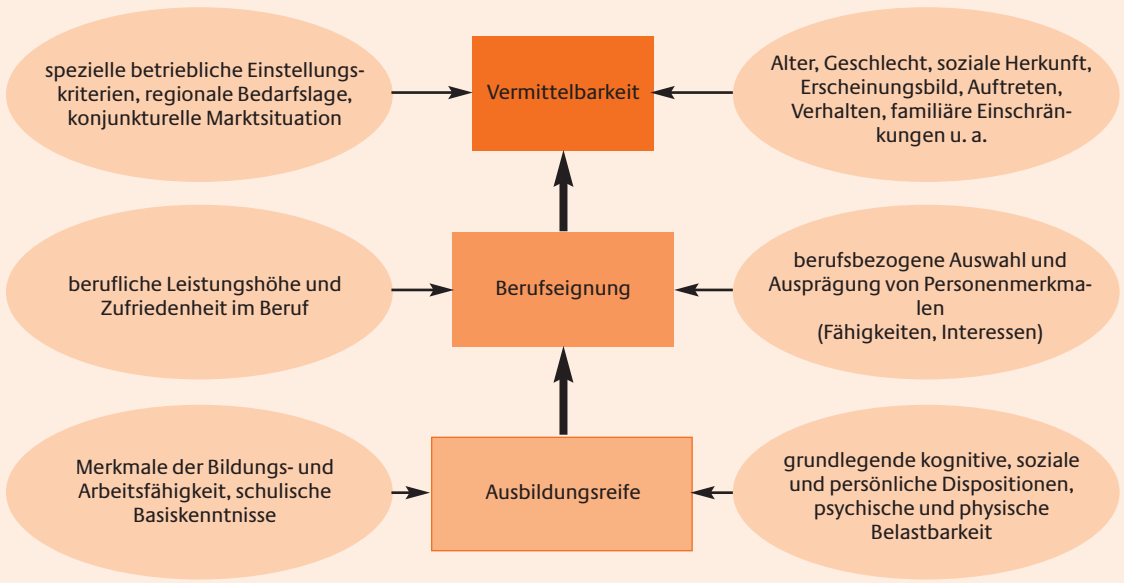
Begriffsklärungen und Definitionen

Im Alltagssprachgebrauch werden die Worte Ausbildungsreife, Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungseignung häufig synonym verwendet.[144] So klagen viele Betriebe darüber, dass sie keine „geeigneten" Bewerber/Bewerberinnen für die angebotenen Ausbildungsstellen finden, ohne dass deutlich wird, weshalb die Jugendlichen „nicht geeignet" sind – ob es an der mangelnden Ausbildungsreife, an der fehlenden Eignung für den jeweiligen Beruf oder an den spezifischen Anforderungen des Betriebes für die konkrete Stelle oder an sonstigen, nicht eignungsabhängigen Vermittlungshemmnissen liegt. Die Gründe genau zu kennen wäre aber nicht zuletzt deshalb hilfreich, um entscheiden zu können, woran es mangelt und was getan werden muss, um Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu beheben und Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf wirkungsvoll zu unterstützen.

Es empfiehlt sich daher aus fachlichen Gründen, zwischen „Ausbildungsreife", „Berufseignung" und Vermittelbarkeit" zu unterscheiden und die Begriffe genau festzulegen. Auch wenn die Sachverhalte in enger Beziehung zu einander stehen, ist es dennoch auch für die praktische Arbeit sinnvoll, eigene Begriffe zu haben. Die folgende Grafik veranschaulicht die Zusammenhänge (**Schaubild 13**):

[144] Vgl. auch HILKE, R., „Vom Begriff der Eignung zum Begriff der Ausbildungsreife – Ein pragmatischer Vorschlag zur Verwendung des Wortes 'Ausbildungsreife'", in BMBF (Hrsg.), Fachtagung für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat, 31. August–1. September 2004 in Düsseldorf.

Schaubild 13: Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit



Während Ausbildungsreife die grundlegenden Anforderungen an jedwede Ausbildung im dualen System unabhängig von den berufsspezifisch unterschiedlich hohen Anforderungen beschreibt, berücksichtigt die Berufseignung die spezifischen Anforderungen und das spezifische Anforderungsniveau des oder der jeweils in Frage stehenden Berufe. Die Vermittelbarkeit schließlich bezieht sich auf mögliche Vermittlungshemmnisse, die auch bei gegebener Ausbildungsreife und Eignung bestehen können, z. B. ungünstige Marktsituationen, familiäre oder gesundheitliche Einschränkungen oder sonstige in der Person liegende Hemmnisse (**Schaubild 14**).

Bei der Beurteilung der *Ausbildungsreife* geht es somit um die Einschätzung, ob ein Jugendlicher die allgemeinen Merkmalen der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit (schulische Kenntnisse und Fertigkeiten; physische und psychische Belastbarkeit; Bewältigung eines 8-Stundentages; lebenspraktische Kompetenzen, die Voraussetzung für die Teilnahme am Arbeitsleben sind) und die allgemein gültigen Voraussetzungen für eine Ausbildung im dualen System erfüllt. Um welche Merkmale es sich im einzelnen handelt, wie sie operationalisiert werden können und welche Indikatoren (Kriterien) gegeben sein sollten, um im konkreten Fall die Ausbildungsreife zuzuerkennen, ist Gegenstand des Kriterienkatalogs.

Der Begriff „Ausbildungs*reife*“ hebt auch auf die Entwicklungsdynamik des heranwachsenden Menschen ab. Wenn ein Jugendlicher zu einem bestimmten Zeitpunkt noch nicht als „ausbildungsreif“ anzusehen ist, bedeutet dies nicht, dass er im Laufe seiner persönlichen Entwicklung („Reifung“) – eventuell auch mit gezielter Förderung – Ausbildungsreife nicht doch noch erreichen kann.

Im Gegensatz zur Beurteilung der Ausbildungsreife bezieht sich die Beurteilung der *Berufseignung* stets auf einen oder mehrere konkrete (Ausbildungs-)Berufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für die Eignungsbeurteilung werden die jeweils für den Beruf spezifischen Merkmale herangezogen, die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen. Besonderheiten der jeweiligen Betriebe in den Anforderungen finden bei dieser Beurteilung noch keine Berücksichtigung. Gleichwohl wird bei der Eignungsbeurteilung schon eine möglich Über- oder Unterforderung durch den Beruf einschließlich der Ausbildung beachtet.

Eignungsaussagen über die voraussichtliche Leistungshöhe und über die Chancen auf künftigen Erfolg und berufliche Zufriedenheit beinhalten immer Prognosen, die auf dem Wissen über erfassbare, stabile Personmerkmale bzw. regelhafte Veränderungen derselben gestützt werden. Beispielsweise kann aufgrund von Entwicklungsprozessen und/oder gezielter Förderung eines Jugendlichen zu einem späteren Zeitpunkt berufliche Eignung vorliegen.

Ob ein Bewerber/eine Bewerberin, bei dem/der die Eignung für einen bestimmten Beruf vorliegt, auch tatsächlich in eine entsprechende Ausbildung vermittelt werden

Schaubild 14: Definitionen

Definitionen		
Ausbildungsreife	**Berufseignung**	**Vermittelbarkeit**
Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestkriterien für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (s. Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.	Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-) Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.	Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.

kann, ist die Frage der *Vermittelbarkeit*. Sie kann erschwert sein durch die konkreten Bedingungen des Ausbildungsmarktes, aufgrund betriebs- und branchenspezifischer Anforderungen oder wegen des Vorliegens oder Nicht-Vorliegens persönlicher Voraussetzungen des Bewerbers. Betriebe können in ihren Anforderungen durchaus über die Eignungskriterien für den in Frage stehenden Beruf hinaus zusätzliche Anforderungen haben oder einen höheren Maßstab anlegen (im Sinne einer „Maximaleignung" oder aufgrund betriebsspezifischer Besonderheiten). Das heißt, auch bei gegebener Berufseignung kann die Vermittelbarkeit im konkreten Fall eingeschränkt sein.

Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife (Auszug)

Auf der Basis dieser Abgrenzungen und Definitionen wurde ein Katalog von Merkmalen erstellt, die für Ausbildungsreife konstitutiv sind, und für jedes dieser Merkmale Indikatoren entwickelt, an Hand derer diese feststellbar sind, sowie Mindestausprägungen dieser Merkmale bestimmt (Kriterien der Ausbildungsreife: **Schaubild 15** und **16**):

Der Kriterienkatalog ist offen und weiterentwicklungsfähig. Er ist ein Angebot an all jene, die im Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf immer wieder auf die Frage stoßen, welche Anforderungen die Berufsausbildung an Jugendliche stellt und wie Jugendliche darauf vorbereitet werden können. Der Kriterienkatalog richtet sich an Praktiker in Arbeitsagenturen, Schulen und Betrieben sowie bei Bildungsträgern und Einrichtungen der Jugendhilfe, nicht zuletzt aber auch an die Jugendlichen selbst und deren Eltern. Er soll in der Praxis getestet und weiterentwickelt werden.

2.3.5 Problematik der Ausbildungsreife aus Sicht von Experten-Ergebnissen des Expertenmonitors

Im Zusammenhang mit der angespannten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird immer wieder auch die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen thematisiert. Betriebe berichten, dass Lehrstellen unbesetzt blieben oder erst gar nicht mehr angeboten würden, weil die Bewerber/Bewerberinnen nicht über ausreichende Qualifikationen verfügten. Daher wird in zahlreichen Unterneh-

Schaubild 15: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife im Überblick

Merkmalsbereiche	Merkmale
Schulische Basiskenntnisse	(Recht)Schreiben Lesen – mit Texten und Medien umgehen Sprechen und Zuhören (mündliches Ausdrucksvermögen) Mathematische Grundkenntnisse Wirtschaftliche Grundkenntnisse
Psychologische Leistungsmerkmale	Sprachbeherrschung Rechnerisches Denken Logisches Denken Räumliches Vorstellungsvermögen Merkfähigkeit Bearbeitungsgeschwindigkeit Befähigung zu Daueraufmerksamkeit
Physische Merkmale	Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit	Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit Kritikfähigkeit Leistungsbereitschaft Selbstorganisation/Selbstständigkeit Sorgfalt Teamfähigkeit Umgangsformen Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit
Berufswahlreife	Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Schaubild 16:

Beispiel 1 für Mindeststandards

Merkmalsbereich:	Schulische Basiskenntnisse
Merkmal:	**Sprechen (mündliches Ausdrucksvermögen) und Zuhören (gesprochenes Verstehen)**
Beschreibung:	Die Jugendlichen können sich in deutscher Sprache verständlich und adressatengerecht ausdrücken und mündliche Aussagen verstehen.
Indikatoren/Kriterien:	Sie/er kann sich verständlich in der Standardsprache Deutsch äußern.
	Sie/er verfügt über einen für das Bewältigen von Alltagssituationen angemessenen Wortschatz.
	Sie/er kann sich durch gezieltes Fragen notwendige Informationen beschaffen.

Beispiel 2 für Mindeststandards

Merkmalsbereich:	Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
Merkmal:	**Kommunikationsfähigkeit**
Beschreibung:	Kommunikationsfähig ist eine Person, wenn sie sich verbal und nonverbal verständlich ausdrücken kann und Botschaften anderer angemessen zu interpretieren und darauf zu reagieren weiß.
Indikatoren/Kriterien:	Sie/er hört aufmerksam zu.
	Sie/er kann sachgerecht antworten oder nachfragen.
	Sie/er achtet auf einfache nonverbale Botschaften.
	Sie/er kann wichtige Informationen unverfälscht weitergeben.
	Sie/er ist im Umgang mit anderen Menschen offen.

mensbefragungen in der Verbesserung der Ausbildungsreife ein wesentlicher Faktor zur Erhöhung des Lehrstellenangebotes gesehen. Unklar ist jedoch, welche Kompetenzen Jugendliche mitbringen müssen, um als ausbildungsreif zu gelten.

Um hier Abhilfe zu schaffen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 482 Experten und Expertinnen aus den verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung gefragt, was sie unter Ausbildungsreife verstehen. Darüber hinaus sollten die Fachleute einschätzen, wie sich die Ausbildungsreife der Jugendlichen in den letzten Jahren entwickelt hat, welche Ursachen es dafür gibt und wie die Ausbildungsreife verbessert werden könnte. Bei der Befragung, die von September bis Oktober 2005 durchgeführt wurde, kam erstmals das neue Online-Befragungssystem Expertenmonitor Berufliche Bildung zum Einsatz, das zurzeit im BIBB aufgebaut wird.[145] Ziel des Expertenmonitors ist es, systematisch das fachliche Urteil von Experten und Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen und Problemen der Berufsbildung zu erheben und in die bildungspolitische Diskussion einzubringen. Der Expertenmonitor stützt sich dabei auf eine feste Gruppe von Fachleuten aus Betrieben und Berufsschulen, Kammern, Wirtschafts- und

[145] Der Expertenmonitor ist Teil von KIBB (vgl. Kapitel 2.6.1) und wird in Zusammenarbeit mit dem BIBB-Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ entwickelt. Er ist im Internet unter www.expertenmonitor.de erreichbar.

Berufsverbänden, Gewerkschaften, der staatlichen Bildungsverwaltung und aus Forschungseinrichtungen.[146]

Was verstehen Experten und Expertinnen unter Ausbildungsreife?

Unter Fachleuten besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass zur Ausbildungsreife nur solche Merkmale gezählt werden können, die für alle Ausbildungsberufe bereits zu Beginn der Ausbildung vorhanden sein müssen. Merkmale, die nur für bestimmte Berufe erforderlich sind, gehören nicht zur Ausbildungsreife, sondern zur Berufseignung und sind streng von dieser zu trennen.[147] Für die überwiegende Mehrheit der befragten Experten und Expertinnen sind Zuverlässigkeit (98%), die Bereitschaft, zu lernen (98%), die Bereitschaft, Leistung zu zeigen (95%), Verantwortungsbewusstsein (94%), Konzentrationsfähigkeit (92%), Durchhaltevermögen (91%), die Beherrschung der Grundrechenarten (91%), einfaches Kopfrechnen (91%) und Sorgfalt (90%) notwendige Voraussetzungen für den Einsteig in eine Ausbildung (vgl. **Schaubild 17**).[148] Fast ebenso wichtig erscheint ihnen Rücksichtnahme (89%), Höflichkeit (87%), Toleranz (85%), die Fähigkeit zur Selbstkritik (85%), Konfliktfähigkeit (83%), Anpassungsfähigkeit (82%) und die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen (81%). Es sind also vor allem allgemeine Arbeits-, Leistungs- und Sozialtugenden und weniger schulische Basiskenntnisse, die die Experten und Expertinnen für zwingend erforderlich halten. Bereits bei der Prozent- und Dreisatzrechnung, der Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und der mündlichen Ausdrucksfähigkeit ist sich ein größerer Teil der Fachleute nicht mehr sicher, ob diese Fähigkeiten wirklich für alle Ausbildungsberufe wichtig sind.[149] Zudem sind sich die Experten und Expertinnen einig, dass schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung, betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse und Grundkenntnisse der englischen Sprache höchstens für einen Teil der Ausbildungsberufe wichtige Eingangsvoraussetzungen bilden und somit keine Kennzeichen von Ausbildungsreife sind.

Wie hat sich die Bewerberqualifikation in den letzen Jahren verändert?

Alles in allem sehen die Fachleute die Entwicklung der Merkmale in den letzten 15 Jahren eher skeptisch. Sie glauben, dass die Bewerberqualifikation gesunken sei. Dies treffe insbesondere auf das durch die Schule vermittelte Wissen zu. Fast alle Experten sind davon überzeugt, dass die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung (87%), die schriftliche Ausdrucksfähigkeit (85%) und die Fähigkeit zum einfachen Kopfrechnen (84%) in den letzten 15 Jahren nachgelassen hätten. Gleiches gelte für die Prozent- (77%) und Dreisatzrechnung (76%), für geometrische Grundkenntnisse (76%) und für die Beherrschung der Grundrechenarten (72%). Aber auch jenseits des Schulwissens sehen die Experten negative Veränderungen. So haben ihrer Meinung nach Konzentrationsfähigkeit (80%), Durchhaltevermögen (70%), Sorgfalt (67%) und Höflichkeit (67%) abgenommen.

Daneben gibt es aber auch einige Fähigkeiten und Tugenden, deren Entwicklung von einer Mehrheit der Experten und Expertinnen in einem positiven Licht gesehen wird. Dazu gehören Kenntnisse im IT-Bereich (89%) und in der englischen Sprache (57%) sowie Selbstsicherheit (61%). Immerhin rund zwei Fünftel der Fachleute glauben, dass sich in den letzten 15 Jahren auch die Kommunikations- und Teamfähigkeit der Jugendlichen verbessert habe.

Gründe für die Entwicklung

Unumstritten ist, dass die Komplexität der Arbeitswelt gestiegen ist und damit einhergehend auch die Anforderungen in den Ausbildungsberufen. Darüber hinaus bringen die Experten und Expertinnen die Veränderungen in der Ausbildungsreife der Jugendlichen vor allem mit Veränderungen in der familiären Situation und – in Folge dessen – mit einer veränderten Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen in Verbindung. Die Schule kommt im Wesentlichen dann ins Spiel, wenn es um die wachsenden Defizite der Jugendlichen bei der Beherrschung der Grundrechenarten, von Dreisatz, Prozentrechnung und des Kopfrechnens geht. Allerdings verbinden die Fachleute auch in diesen Punkten unzureichende Leistungen der Jugendlichen vor allem mit den veränderten familiären Rahmenbedingungen.

Was sollte getan werden?

Letztendlich sehen die Experten und Expertinnen die Verantwortung aber bei allen Beteiligten. Eltern müssten ihren Kindern stärker als bisher grundlegende Werte vermitteln (95%) und die Auseinandersetzung mit der Berufswahl fördern (94%). Gleichzeitig sollte aber auch die Schule verstärkt in die Förderung der Jugendlichen eingebunden werden. Sie habe die grundsätzliche Aufgabe, zur Ausbil-

[146] Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 2.3.4 sowie Ehrenthal, B.; Ulrich, J.G.: Zukunft der Berufsausbildung aus Sicht der Ausbilder und sonstiger Experten. In: Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 75. Erg.-Lfg., Köln: März 2005.

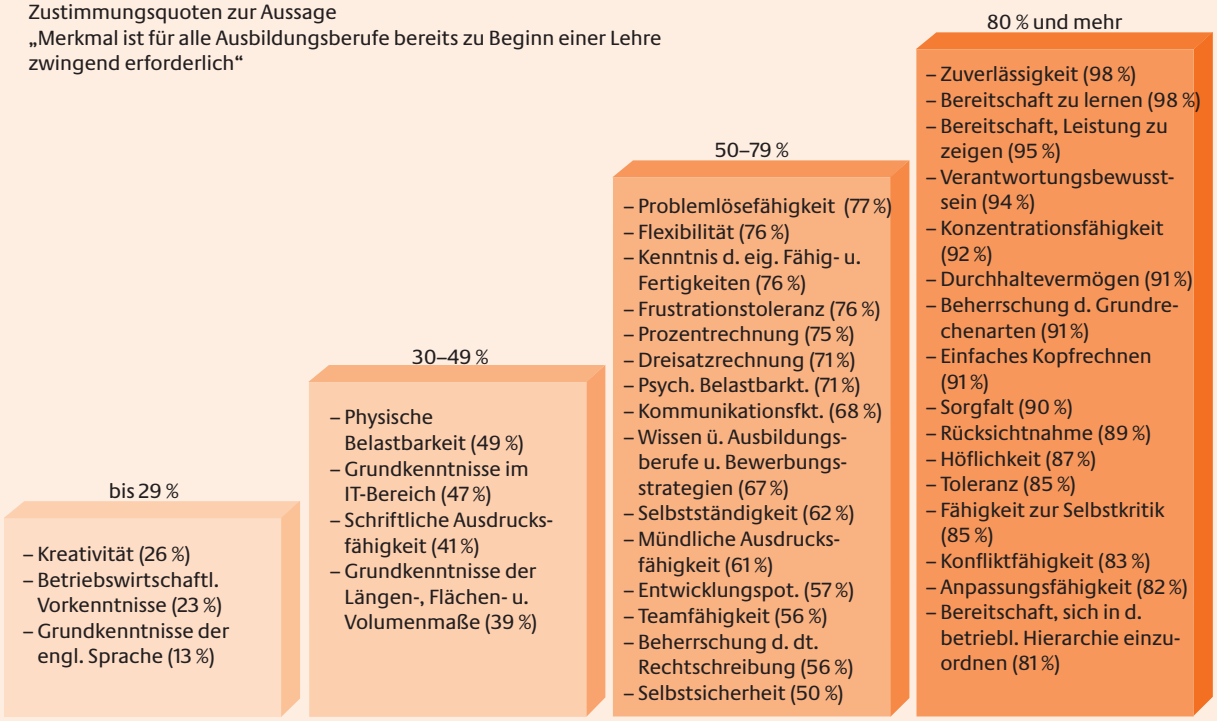
[147] Vgl. Müller-Kohlenberg, L.; Schober, K.; Hilke, R. (2005): Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten. In: BWP 3/2005, Seite 19–23.

[148] Vgl. Ehrenthal, B.; Eberhard, V.; Ulrich, J.G. (2005): Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen – Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Leitartikel vom 28.10.2005. Im Internet abrufbar unter: http://www.bibb.de/de/21840.htm.

[149] Zwischen 25 und 44% der Befragten schätzen diese Merkmale nicht als Kennzeichen von Ausbildungsreife ein.

Schaubild 17: Ausbildungsreife – Was zählt dazu?

Zustimmungsquoten zur Aussage
„Merkmal ist für alle Ausbildungsberufe bereits zu Beginn einer Lehre zwingend erforderlich“



Quelle: BIBB-Expertenmonitor, Befragung „Ausbildungsreife“ (Sept./Okt. 2005)

dungsreife zu führen (93%) und die Grundlage für die Lern- und Leistungsbereitschaft zu legen (94%). Defizite der Elternhäuser könnten so ausgeglichen werden. Ein stärkerer Praxisbezug der Lernaufgaben könnte ebenfalls zu einer Verbesserung der Ausbildungsreife beitragen (93%). Aber auch die Betriebe werden in die Pflicht genommen. Die überwiegende Mehrheit der Experten und Expertinnen ist der Ansicht, dass die Unternehmen bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen berücksichtigen sollten (82%). Darüber hinaus sollten sich die Unternehmen der Verantwortung stellen, auch schwächere Jugendliche auszubilden (84%). Dies bedeutet aus Sicht der meisten Fachleute aber nicht, die Anforderungen zu senken – dies fordern nur 25% der Experten und Expertinnen. Von den Jugendlichen erwarten sie, stärker als bisher Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen (93%). Dazu gehöre auch zu lernen, die eigenen Kompetenzen richtig einzuschätzen (93%).

Der Expertenmonitor ist ein Beispiel für die Vorteile, die mit Online-Befragungen einhergehen. Die Geschwindigkeit ist deutlich höher als bei herkömmlichen Befragungen, da Druckzeiten für den Fragebogen, Versandzeiten und Datenerfassungszeiten entfallen. Ergebnisse zu aktuellen Fragestellungen liegen also innerhalb kürzester Zeit vor und können in Form von Ergebnisberichten im Web zur Verfügung gestellt werden. Daher plant das BIBB den Kreis der Befragungsteilnehmer und -teilnehmerinnen auszubauen und zukünftig weitere Befragungen über den Expertenmonitor durchzuführen.

2.3.6 Qualität betrieblicher Berufsausbildung

Die novellierte Fassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) räumt der Qualitätssicherung in der dualen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert ein. Hierzu wurden u. a. die Instrumente zur Steuerung der Ausbildungsqualität flexibilisiert und um einige neue qualitätssichernde Leitlinien ergänzt. In ihrer Gesamtheit reichen die Regelungen von Curricula und Prüfungen über Anforderungen an Ausbildungsstätten und -personal bis hin zur Zuweisung qualitätssichernder Aufträge an die zuständigen Stellen und ihren Berufsbildungsausschüssen. Mit seiner die Novellierung des BBiG begleitenden Entschließung unterstreicht der Deutsche Bundestag die qualitätssichernde Zieldimension des neuen BBiG. Gleichzeitig weist er darauf hin, dass es zur Erreichung dieses Zieles in der Praxis handhabbarer

Instrumente zur Qualitätssicherung bedürfe, indem er zur Evaluation und Weiterentwicklung der betrieblichen Qualitätssicherungspraxis auffordert.[150]

Da zur Zeit kaum empirisch abgesicherte Erkenntnisse zur Qualität und Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung vorliegen[151], griff das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer Pilotstudie diesen Sachverhalt auf. Über eine mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) im Sommer 2005 durchgeführte Betriebsbefragung sollten erste Erkenntnisse zum derzeitigen Stand der Qualität und Qualitätssicherung in Ausbildungsbetrieben gewonnen werden, insbesondere in Bezug auf die Anwendung qualitätssichernder Maßnahmen, die die Planung, Gestaltung und Durchführung der Ausbildung betreffen. Des weiteren interessierten Einschätzungen zur zukünftigen Bedeutung und Weiterentwicklung qualitätssichernder Aktivitäten.

Von den 1.544 im RBS vertretenen Betrieben beteiligten sich 704 an der Befragung. Von diesen wurden die Angaben derjenigen 633 Betriebe in die Auswertung einbezogen, die derzeit in Ausbildungsberufen nach dem BBiG bzw. der HwO ausbilden. Die Ergebnisse werden im Folgenden differenziert für verschiedene Betriebsgrößenklassen dargestellt.

Nahezu alle Betriebe gaben an, dass die Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplanes erfolgt. Damit kommen die Betriebe weitgehend der durch den § 14 Abs. 1, Satz 1 BBiG gegebenen Forderung nach, die Ausbildung zur Gewährleistung von Qualität und Vollständigkeit planmäßig durchzuführen. Kleinst- und Kleinbetriebe greifen dabei deutlich häufiger auf einen von der zuständigen Stelle entworfenen Ausbildungsplan zurück als mittlere und große Betriebe. Vor allem letztere erarbeiten vorwiegend eigene, betriebsspezifische Ausbildungspläne, vielfach unter Hinzuziehung des Planes der Kammer. Bei über der Hälfte der Großbetriebe sind die Ausbildungspläne das einzige Instrument zur Planung der Ausbildungsgänge. Anders bei kleineren und mittleren Betrieben: Hier stellen der Lernfortschritt des Jugendlichen sowie die betriebliche Auftragslage weitere wichtige Planungsgrundlagen dar.

Mit zunehmender Betriebsgröße führt ein immer größer werdender Anteil der Betriebe Lernerfolgskontrollen durch. Hinsichtlich der Zwecke, zu denen Lernerfolgskontrollen durchgeführt werden, bestehen kaum Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Sie werden vorwiegend angewandt, um die vollständige Vermittlung der Ausbildungsinhalte zu kontrollieren, die Jugendlichen zum Lernen zu motivieren und Leistungsschwächeren angemessene Hilfsmaßnahmen anbieten zu können. Sie werden aber auch zur Überprüfung und Optimierung der eingesetzten Ausbildungsmethoden und -konzepte herangezogen.

Darüber hinausgehende Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität haben bislang insbesondere Großbetriebe ergriffen. Von ihnen gaben rund 71% an, in den letzten drei Jahren entsprechende Aktivitäten unternommen zu haben. In den befragten Mittelbetrieben war dies bei knapp der Hälfte, in den Kleinbetrieben bei einem Drittel und in den Kleinstbetrieben lediglich bei einem Viertel der Fall.

Hiermit korrespondiert, dass – obwohl die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe die Qualität der Ausbildung im eigenen Betrieb als sehr gut bis gut beurteilt – Mittel- und vor allem Großbetriebe ihre Ausbildungsqualität besonders positiv einschätzen, hingegen Kleinst- und Kleinbetriebe etwas zurückhaltender sind. Die Qualität der Ausbildung in der eigenen Branche wird durchgängig etwas schlechter als die eigene beurteilt, der Ausbildungsqualität in Deutschland stehen die Betriebe insgesamt noch etwas skeptischer gegenüber (vgl. **Schaubild 18**).

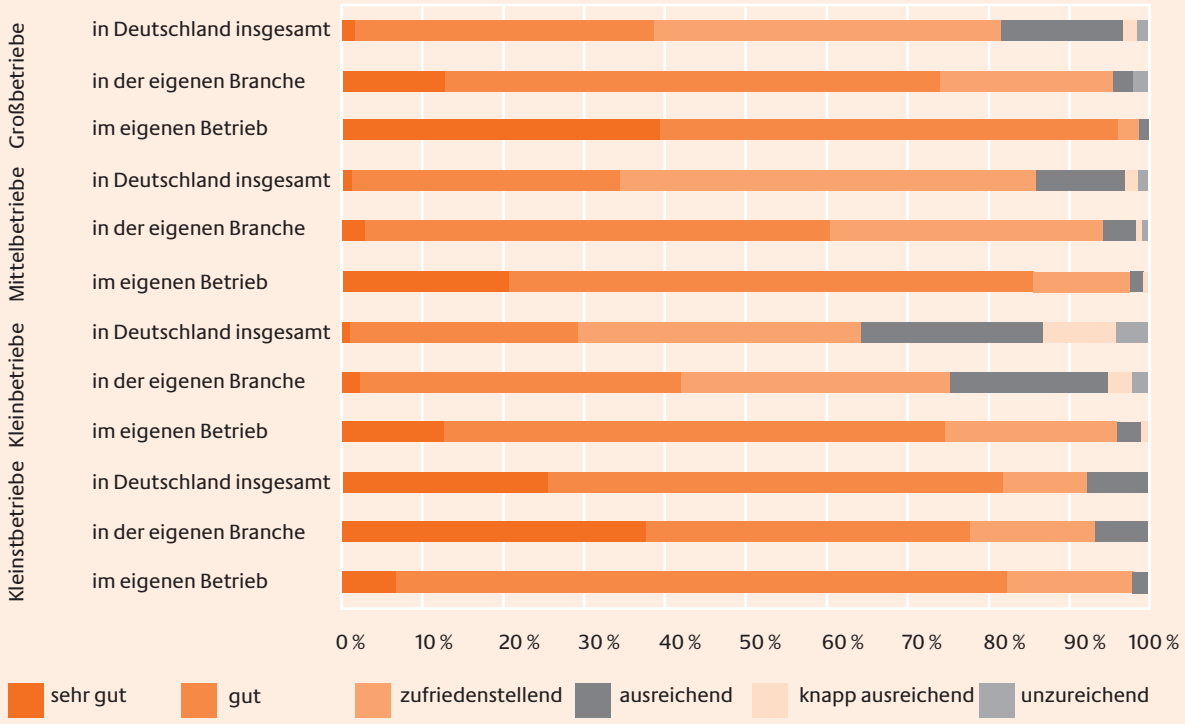
Diese positive Selbsteinschätzung führt jedoch nicht dazu, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Vielmehr scheinen sich nahezu alle Betriebe dessen bewusst zu sein, dass die Gewährleistung von Qualität kontinuierlicher Anstrengungen bedarf: Vier von zehn Betrieben sehen in der Sicherung der Ausbildungsqualität auch im eigenen Betrieb eine in Zukunft wichtig bleibende, jeder zweite Betrieb sogar eine zukünftig an Wichtigkeit gewinnende Aufgabe. Noch größeren Handlungsbedarf sehen die Betriebe jedoch – spiegelbildlich zur Einschätzung der derzeitigen Ausbildungsqualität – in der eigenen Branche sowie in Deutschland insgesamt (vgl. **Schaubild 19**).

Dass hinter diesen Einschätzungen ein ausgeprägtes Problembewusstsein steht, zeigt sich daran, dass nur die wenigsten Betriebe die Auffassung vertreten, die Anwendung von Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität sei eine momentane Modeerscheinung. Die weit überwiegende Mehrheit hält das Gegenteil für zutreffend. Dabei wird Qualitätssicherung nicht nur als notwendig, sondern auch als lohnend erachtet, Letzteres verstärkt von größeren Betrieben als von kleineren. So sind jeweils 90% der Groß- und Mittelbetriebe, 70% der Kleinbetriebe sowie 85% der Kleinstbetriebe der Ansicht, Qualitätssicherung der Ausbildung bringe insgesamt mehr Nutzen als Aufwand. Eine die Ausbildungsabläufe optimierende Wirkung halten 95% der Großbetriebe für gegeben, von den

[150] Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss). Drucksache 15/4752 vom 26. Januar 2005, Seite 24f.

[151] Aktuelle Fallbeispiele zur Sicherung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität finden sich in : Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Untersuchung von Prof. Dr. Euler, D.; Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127, Bonn: BLK, 2005.

Schaubild 18: Einschätzung der derzeitigen Ausbildungsqualität



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; RBS 1/2005

Mittelbetrieben sind es 90 % und jeweils 85 % bei den Klein- und Kleinstbetrieben. Mit positiven Effekten für das Betriebsimage bringen je 95 % der Groß- und Mittelbetriebe sowie je rund 85 % der Klein- und Kleinstbetriebe Qualitätssicherung in Verbindung.

Hinsichtlich der Frage, von wem Anstöße für qualitätssichernde Maßnahmen ausgehen sollten, finden vom einzelnen Betrieb sowie von Kammern ausgehenden Initiativen bei Betrieben aller Größen die höchste Akzeptanz. Jeweils ca. 70 % sind der Ansicht, dass von diesen beiden entsprechende Maßnahmen initiiert werden sollten. Deutlich aufgeschlossener als mittlere und große Betriebe stehen Kleinst- und Kleinbetriebe aber auch von Branchenverbänden kommenden Anstößen gegenüber.

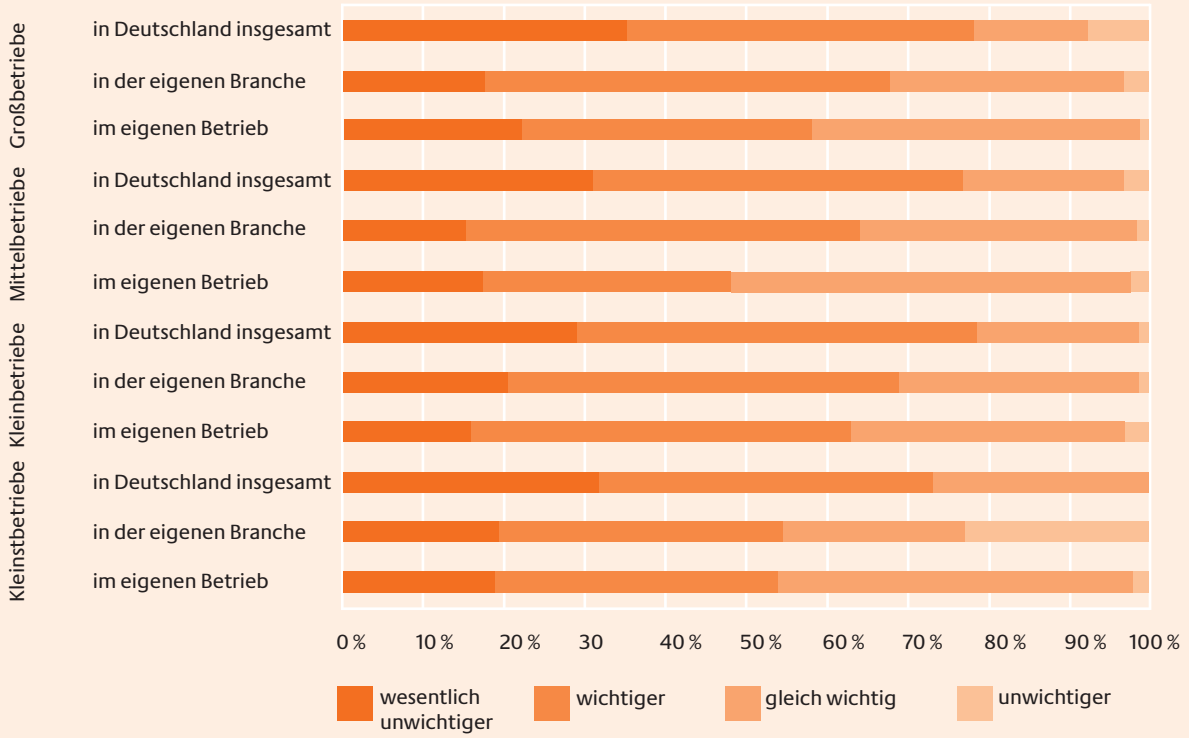
Die hohe Bedeutung, die betriebseigenen Qualitätsaktivitäten zukommen, verbunden mit der eher gemäßigten Befürwortung externer Initiativen, legt den Schluss nahe, dass mit der Sicherung der Ausbildungsqualität in erster Linie betriebsinterne Interessen verfolgt werden. Hierfür spricht auch, dass eine Zertifizierungsmöglichkeit der Ausbildungsqualität nur für 10 % der Betriebe von besonders großer Relevanz wäre. Jedem vierten Betrieb wäre eine Zertifizierung immerhin noch wichtig, die Mehrheit erachtet dies hingegen als weniger wichtig (50 %) oder sogar unwichtig (15 %). Größere und kleinere Betriebe unterscheiden sich in dieser Hinsicht nur unwesentlich voneinander.

2.4 Kosten und finanzielle Förderung

2.4.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsbetriebe sind in der dualen Berufsausbildung dazu verpflichtet, ihren Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen, die mit fortschreitender Berufsausbildung ansteigen muss (§ 17 BBiG). In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Vergütungshöhe zwischen den Tarifpartnern, d. h. Arbeitgebern und Gewerkschaften vereinbart. Die in den Tarifverhandlungen für die einzelnen Ausbildungsjahre festgelegten Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe richten sich häufig nach den in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen, obwohl sie diese nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten dürfen. Nach einer repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wird

Schaubild 19: Zukünftige Bedeutung von Qualitätssicherung



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; RBS 1/2005

die Vergütungshöhe in 80 % der Betriebe – und damit für 86 % der Auszubildenden – durch die Tarife bestimmt[152], wobei die Tarifbindung in den neuen Ländern weniger ausgeprägt ist als in den alten Ländern. Insgesamt 17 % der Ausbildungsbetriebe orientieren sich nicht an den Tarifen, dies betrifft 12 % der Auszubildenden.

Für die Betriebe bilden die Ausbildungsvergütungen einen bedeutenden Kostenfaktor bei der Berufsausbildung: Sie erreichen einen durchschnittlichen Anteil von mehr als einem Drittel (37 %) der betrieblichen Ausbildungskosten (Bruttokosten).[153] Auf die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, d. h. die Vergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, entfällt sogar die Hälfte der Bruttokosten. Da es sich bei den Vergütungen um unmittelbar durch die Ausbildung verursachte zusätzliche Kosten handelt, spielen sie bei Ausbildungsentscheidungen der Betriebe eine besondere Rolle.

Im Jahr 2005 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern im Gesamtdurchschnitt bei 623 € pro Monat. Sie erhöhten sich gegenüber 2004 um durchschnittlich 1,0 %, und damit kaum stärker als im Jahr zuvor (vgl. **Schaubild 20**). In den neuen Ländern betrugen die tariflichen Vergütungen 2005 im Gesamtdurchschnitt 529 € pro Monat.[154] Hier fiel die Erhöhung mit 0,6 % schwächer aus als im Vorjahr. Der Abstand zum Tarifniveau der alten Länder blieb weiterhin unverändert: Seit 2001 wurden in den neuen Ländern 85 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht. Für das Bundesgebiet insgesamt ergab sich ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 607 €. Dies bedeutet

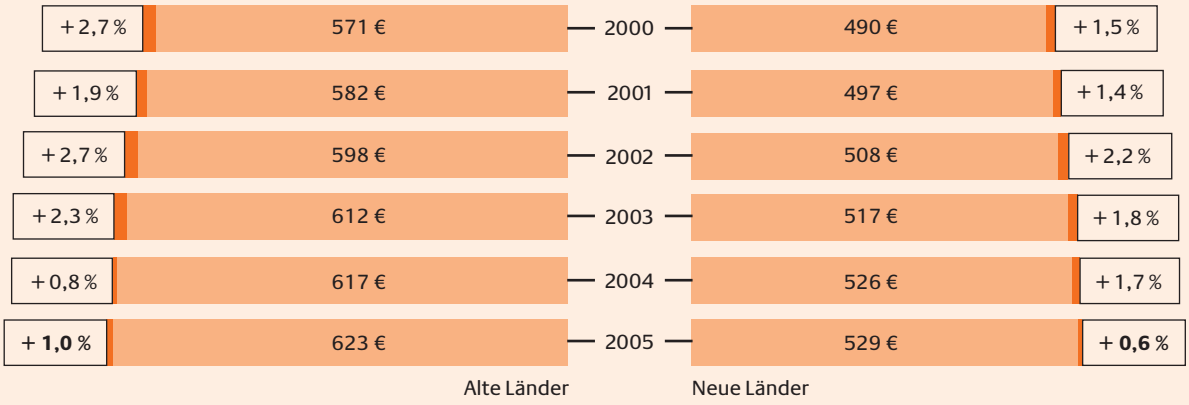
[152] Tarifbindung und freiwillige Zahlung des Tarifs wurden hier zusammengefasst. Für 3 % der Betriebe lagen keine Angaben vor. Vgl. Beicht, U., Walden, G.: Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2004, Seite 20–23.

[153] Vgl. Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264, Bielefeld 2004.

[154] Die in etwa 5 % der Tarifbereiche vereinbarten erhöhten Ausbildungsvergütungen, die ab einem bestimmten Lebensalter (in der Regel ab 18 Jahren) zu zahlen sind, wurden immer eingerechnet. Zu beachten ist, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur für die betriebliche Ausbildung gelten, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung; Die dort gezahlten Vergütungen sind in der Regel deutlich niedriger.

Schaubild 20: Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2005 in den alten und neuen Ländern

– Durchschnittliche monatliche Beträge[1)] in Euro sowie Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent –



1) Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Durchschnitte über die Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (601 €) um 1,0 %. Zu diesen Ergebnissen kam das BIBB in seiner jährlichen Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen, die auf den Vereinbarungen in den gemessen an den Beschäftigtenzahlen größten Tarifbereichen Deutschlands basiert.[155] Berechnet wurden die Vergütungsdurchschnitte für 187 stärker besetzte Berufe in den alten und 152 Berufe in den neuen Ländern. Hierin sind derzeit 89 % aller Auszubildenden in den alten und 81 % in den neuen Ländern vertreten.

Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Vergütungsunterschiede: Sehr hoch sind seit vielen Jahren die Ausbildungsvergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin): In den alten Ländern waren es 2005 durchschnittlich 833 € und in den neuen Ländern 679 € pro Monat. Ebenfalls sehr hohe Vergütungen wurden im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 817 € in den alten und 684 € in den neuen Ländern erreicht. Überdurchschnittlich hoch waren die Ausbildungsvergütungen außerdem z. B. in den Berufen der Druckindustrie (z. B. Drucker/Druckerin) mit durchschnittlich 814 € sowie im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit 805 €, hier waren jeweils einheitliche Vergütungen für das gesamte Bundesgebiet festgesetzt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen gab es beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 415 €; neue Länder: 260 €), Florist/Floristin (alte Länder: 424 €; neue Länder: 312 €), Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 457 €; neue Länder: 351 €) sowie Tischler/Tischlerin (alte Länder: 492 €; neue Länder: 372 €). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es die berufsspezifischen Durchschnitte erkennen lassen: Selbst innerhalb der Berufe variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen noch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsjahren.[156]

Die Ausbildungsvergütungen in den erfassten Berufen verteilten sich wie folgt: In den alten Ländern bewegten sie sich für 54 % der Auszubildenden zwischen 500 € und

[155] Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt diese Angaben jeweils aktuell zur Verfügung.

[156] Eine Gesamtübersicht mit den Ergebnissen 2005 für alle erfassten Berufe sind abrufbar auf der BIBB-Internetseite http://www.bibb.de/de/783.htm.

700 €. Weniger als 500 € erhielten 15 % der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen bildeten. Mehr als 700 € gingen an 31 % der Auszubildenden. In den neuen Ländern kamen 42 % der Auszubildenden auf Beträge zwischen 500 € und 700 €. Unter 500 € lagen die Vergütungen für 48 % der Auszubildenden, für 19 % sogar unter 400 €. 10 % der Auszubildenden erreichten Vergütungen von mehr als 700 €.

Das Vergütungsniveau unterscheidet sich deutlich nach Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern waren 2005 in Industrie und Handel mit 692 € sowie im Öffentlichen Dienst mit 670 € relativ hohe durchschnittliche Vergütungen zu verzeichnen. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (542 €), bei den Freien Berufen (530 €) und im Handwerk (527 €) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern: Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (626 €) sowie in Industrie und Handel (588 €) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (454 €), in der Landwirtschaft (442 €) und im Handwerk (414 €).

Es wurden auch Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden errechnet: In den alten Ländern kamen die männlichen Auszubildenden auf 636 € und die weiblichen Auszubildenden auf 602 € pro Monat. In den neuen Ländern erhielten die männlichen Auszubildenden 540 € für die weiblichen 511 €. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d. h. junge Frauen sind häufiger in Berufen mit einer niedrigeren Ausbildungsvergütung anzutreffen als junge Männer.

Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden im Durchschnitt über die Berufe folgende monatliche Vergütungsbeträge ermittelt: In den alten Ländern betrugen sie im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 553 €, im 2. Jahr 618 € und im 3. Jahr 688 €. In den neuen Ländern lagen die Vergütungen im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 464 €, im 2. Jahr bei 535 € und im 3. Jahr bei 590 € pro Monat.

2.4.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

(Daten des Statistischen Bundesamtes zu den Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden werden erst aktuell im April zur Verfügung stehen).

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung

Die **Übersicht 73** dokumentiert für die Jahre 2003 bis 2005 die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes). Dieser und die folgenden Hinweise sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Zu den einzelnen Aufwendungen:

- Die Angaben über die Aufwendungen der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst basieren auf einer repräsentativen Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung zuletzt für das Jahr 2000 durchgeführt hat [157]. Hiernach betrugen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System im Jahr 2000 rd. 14,7 Mrd. €. Die Bruttokosten, d.h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge lagen bei 27,7 Mrd. €.
- Die Angaben zu den Ausgaben für die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme berücksichtigen nur die veranschlagten Finanzmittel, die im jeweiligen Haushaltsjahr für die jeweils neu aufgelegten Länderprogramme eingeplant wurden. Eine Studie des BIBB zu den Ausgaben der Länder für die außerschulische Ausbildungsförderung in den Jahren 1997–2001 zeigte, dass dieser Länderbeitrag deutlich höher als das hier ausgewiesene Mittelvolumen ist [158].
- Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften auf der Basis des Jahres 2003 vor. Die vorläufigen Ist-Ausgaben betrugen danach 6,8 Mrd. €. Für das Jahr 2004 werden die vorläufigen Ist-Ausgaben vom Statistischen Bundesamt mit 7,1 Mrd. € beziffert. Im Haushaltsjahr 2005 wurde zur Finanzierung der beruflichen Schulen ein Haushaltsansatz von 6,6 Mrd. € [159] veranschlagt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schülerzahlen des Ausbildungsjahres 2004/2005 zugrunde gelegt, entfallen 2,8 Mrd. € der für das Jahr 2005 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 2,2 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden knapp 1,5 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie

[157] Vgl. Beicht, U.; Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung - Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002, S. 42.

[158] Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2.4.2 sowie Berger, K.: Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. BWP 2/2003, S. 5–9.

[159] In den Bundesländern Bremen und Niedersachsen wurden im Jahr 2005 Ausgaben für berufliche Schulen buchungstechnisch auch allgemein bildenden Schularten zugeordnet.

Übersicht 73: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2003 bis 2005 in Mrd. €

Finanzierungsträger	2003 in Mrd. €	2004 in Mrd. €	2005 in Mrd. €
Betriebe			
Bruttokosten [1])	27,68	27,68	27,68
Davon: Nettokosten	14,66	14,66	14,66
Bund und Länder			
Teilzeitberufsschule	3,157 [2])	3,115 [3])	2,815 *
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten [4])	0,040	0,030	0,029
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk [5])	0,038	0,037	0,038
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern [6])	0,091	0,083	0,078
Ausbildungsprogramme der Länder [7])			
Alte Länder	0,045	0,049	0,099
Neue Länder	0,072	0,066	0,065
Bundesanstalt für Arbeit [8])			
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	0,589	0,562	0,541
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,504	0,433	0,414
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1,114	1,100	1,005
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (Erst- und Wiedereingliederung)	2,942	2,920	2,518
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [9])	0,353	0,210	0,036

[1]) Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst basieren auf einer Kostenerhebung, die das BIBB für das Jahr 2000 für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt hat. Diese Ergebnisse wurden auch auf die Folgejahre bis 2005 übertragen.

[2]) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2003 und vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2003: 6.786 Mio. €. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2005) .

[3]) Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen Schuljahr 2003/2004 und Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2002: 6.304 Mio. €. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2005) .

[4]) Die Angaben enthalten die Summe der Ist-Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.

[5]) Ist-Ausgaben des Bundes (BMWi) zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe (für 2005 geschätzte Ist-Ausgaben); die Landesmittel zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung in der Grundstufe sind hierin nicht enthalten. (Quelle: ZDH Berlin, Herr Becker, November 2005).

[6]) Ist-Ausgaben des Bundes (d. h. 50 % der Gesamtförderung von Bund und Ländern).

[7]) Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder.

[8]) Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

[9]) Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms.

* Die Ausgaben für die beruflichen Schulen für 2005 konnten vom Statistischen Bundesamt noch nicht übermittelt werden, so dass die Berechnung Ausgaben für die Teilzeitberufsschule im Dualen System noch aussteht.

z. B. Fachgymnasien (495 Mio. €), Fachoberschulen (425 Mio. €), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (295 Mio. €) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (202 Mio. €).

Eine von den Bundestagsfraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen in der fünfzehnten Legislaturperiode veranlasste Studie des BIBB [160] kommt zu dem Ergebnis, dass die Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Bundesagentur für Arbeit) zur Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung [161] in den letzten zwei Jahrzehnten um ein beträchtliches gestiegen sind.[162]

2.5 Berufsausbildung an beruflichen Schulen

Zusammenfassung

In Deutschland hat es in 2004 insgesamt rund 15.600 Schulabgänger (1,7 %) mehr gegeben als im Vorjahr. Die Entwicklung war in alten und neuen Ländern gegenläufig.

[160] Vgl. Berger, K: Öffentliche und betriebliche Aufwendungen zur Finanzierung beruflicher Ausbildung im Zeitraum 1980–2002. In: Berger, K.: Der Beitrag der öffentlichen Hand zur Finanzierung beruflicher Bildung. Forschung Spezial Heft 9, Bielefeld 2004, S. 9–45.

[161] Zur Analyse der Weiterbildungsaufwendungen in Deutschland vergleiche: W: Beicht, U.; Berger, K., Moraal, D.: Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt Jg. 54/2005/ Heft 10–11, Oktober/November, S. 256–266.

[162] Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, S. 138.

Während in den neuen Ländern die Zahl der Schulabgänger bereits um 3.000 (-1,4%) zurückgegangen ist, hat sie in den alten Ländern um rund 18.600 (2,6%) zugenommen. Entsprechend waren höhere Schülerzahlen an berufsbildenden Schulen zu erwarten.

An den nicht zu einem Berufsabschluss führenden beruflichen Schulen gab es im Schuljahr 2004/05 insgesamt 403.200 Schüler und damit 6,4% mehr als im Vorjahr (vgl. Kapitel 2.5.2). Aber auch hier waren sehr unterschiedliche, zum Teil gegenläufige Entwicklungen zu verzeichnen. Im schulischen Berufsgrundbildungsjahr ist die Schülerzahl um 2,3% auf 48.100 zurückgegangen, dagegen im Berufsvorbereitungsjahr um 1,6% auf 80.600 und an den teilqualifizierenden Berufsfachschulen um 9,5% auf 274.300 gestiegen.

An den zum Berufsabschluss führenden Berufsfachschulen sind die Schülerzahlen auf insgesamt rund 267.500 gestiegen. In den Berufen, in denen gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird, gab es einen Anstieg um 19,4% auf 40.240 Schüler und Schülerinnen. An Berufsfachschulen, in denen in Berufen außerhalb von BBiG/HwO ausgebildet wird, betrug der Anstieg 6,2% auf 227.240 Schüler und Schülerinnen (vgl. Kapitel 2.5.3).

Es gab dieses Mal im Vorjahresvergleich besonders starke Veränderungen der Schülerzahlen sowohl in einzelnen Berufen als auch bei den Ländern. Diese sind zum großen Teil durch die Verlagerung von Bildungsgängen an andere Schulformen bedingt, die damit an anderer Stelle statistisch erfasst werden (vgl. dazu z. B. die **Übersichten 77 bis 80**). Von großer quantitativer Bedeutung ist dies z. B. bei der Ausbildung in den Berufen „Altenpfleger/-innen“ und „Kosmetiker/-innen“ (vgl. dazu Kapitel 2.5.3).

Ein andere Erklärung für die schwankenden Schülerzahlen liegt in der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bzw. bei dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Die in 2004 gestiegenen Anteile der in den Ländern noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen, bzw. derjenigen, die sich für alternative Ausbildungsmöglichkeiten entschieden haben[163] korrespondieren mit den zu beobachtenden Steigerungsraten der Schülerzahlen an Berufsfachschulen in Berufen außerhalb von BBiG/HwO. In Berlin und Brandenburg, wo im Jahr 2004 die Quote der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen gegenüber der in Ausbildung vermittelten Jugendlichen am höchsten war, stiegen die Schülerzahlen an Berufsfachschulen in Berufen außerhalb BBiG/HwO um rund 28% bzw. 12% an. In Bremen, Hessen und Nordrhein-Westfalen, wo es relativ gesehen besonders viele Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen gab, die in Alternativen vermittelt wurden; stiegen die Schülerzahlen mit 7 bis 8% ebenfalls überdurchschnittlich an. An den Berufsfachschulen, an denen in Berufen gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird, ist dieser Zusammenhang bislang nicht erkennbar; dort erklären sich die wesentlichen Schwankungen z. B. mit der Verlagerung der Kosmetikausbildung.

Nach wie vor wird an Berufsfachschulen in Berufen außerhalb von BBiG/HwO rein zahlenmäßig überwiegend in den alten Ländern ausgebildet, an Berufsfachschulen in Berufen gemäß BBiG/HwO liegt der Schwerpunkt in den neuen Ländern. Dort hat sich der Anteil der vollzeitschulischen Ausbildungsgänge zwar etwas reduziert, insgesamt gesehen wird aber im Verhältnis zum Bevölkerungsanteil noch immer weit überproportional an beiden Schulformen ausgebildet. Im Jahr 2004 haben rund 11.400 Absolventen und Absolventinnen Berufsfachschulen mit einem beruflichen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß BBiG/HwO verlassen.[164] Die Berufsfachschulen außerhalb von BBiG/HwO entließen 2004 insgesamt rund 67.700 Absolventen und Absolventinnen, davon 63% aus öffentlichen, 37% aus privaten Schulen.

Die Zahl der Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst ist um 3,0% auf 212.100 zurückgegangen (vgl. Kapitel 2.5.6).

2.5.1 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS) Schuljahr 2004/2005

Entwicklung der Schülerzahlen seit 1995

Berufliche Schulen haben seit Mitte der neunziger Jahre einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Schülerzahlen zu verzeichnen. Die Schülerzahl stieg im Zehnjahreszeitraum von 1995/1996 bis 2004/2005 um 68%. Am stärksten gestaltete sich der Anstieg in den Berufsfachschulen (+77%). Die Schülerzahlen des schulischen Berufsgrundbildungsjahrs (BGJ) stiegen im untersuchten Zeitraum um 27%, die des Berufsvorbereitungsjahres um 45%. Insgesamt stieg die Schülerzahl in diesen drei Schulformen von 1995 auf 2004 um rund 270.000 Schüler und Schülerinnen. Von besonderem Interesse ist die Entwicklung der Zahl der Schulanfänger an beruflichen Schulen (BGJ, BVJ und das erste Schuljahr von BFS zusammengefasst). Sie stieg im selben Zeitraum kontinuierlich um insgesamt 172.000 von 287.000 auf 459.000 Schüler und Schülerinnen in 2004.

[163] (vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 4, Seite 42, Spalten 6 und 7).

[164] Für eine geringe Anzahl von Schulen sind die dort erworbenen Abschlüsse den Kammerabschlüssen des dualen Systems gleichgestellt. Im Anschluss an eine schulische oder sonstige Berufsausbildung wurden in 2004 rund 5.100 Kammerprüfungen von Externen abgelegt (§ 43 Abs. 2 BBiG).

In nicht berufsqualifizierenden Bildungsangeboten des untersuchten Segments BGJ/s, BVJ und BFS befanden sich in 2004 insgesamt 403.200 Schüler und Schülerinnen, das ergibt gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 24.000 oder 6,4 % (**Schaubilder 21** und **22**).

Berufsvorbereitungsjahr 2004/2005

Das BVJ ist ein einjähriger Ausbildungsgang, der zumeist in Vollzeitform[165] angeboten wird und die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereiten soll. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfügt nicht über einen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahrs nachgeholt werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovativen Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum Berufsvorbereitungsjahr.[166]

[165] In Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform.

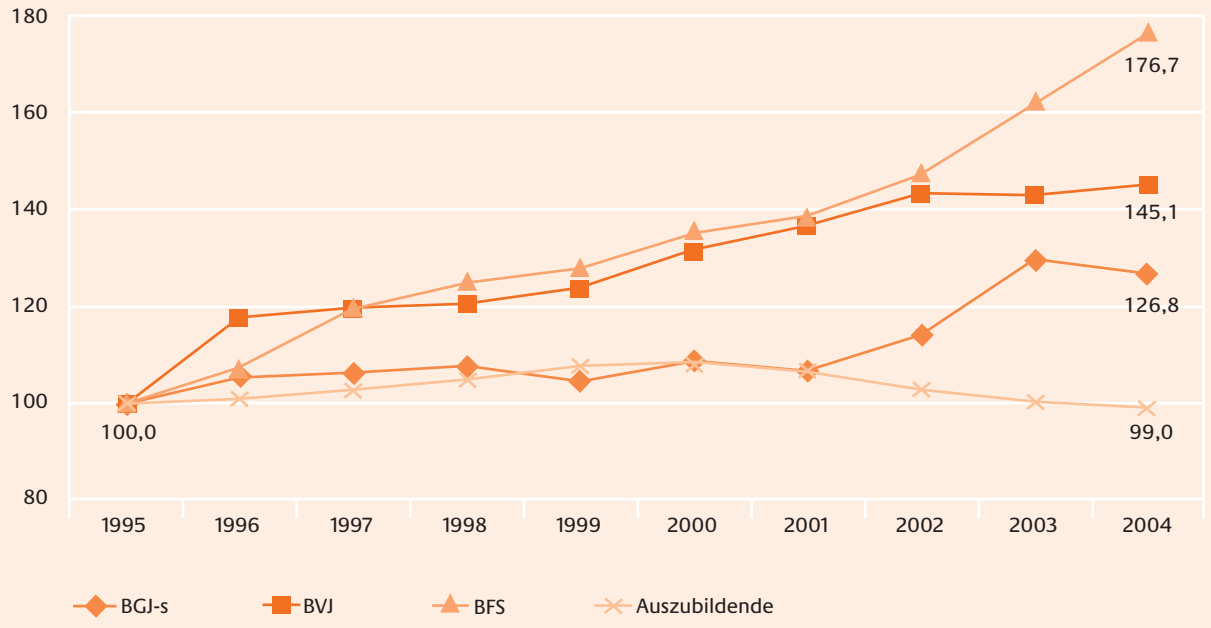
[166] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1.

Im Schuljahr 2004/2005 befanden sich rund 80.600 Jugendliche und junge Erwachsene im Berufsvorbereitungsjahr, 73.300 an öffentlichen und 7.300 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (49.500 = 61 %) der teilnehmenden Personen am BVJ waren männlich, 14.000 (= 17 %) waren Ausländer/Ausländerinnen. Von 1992 bis 2002 hatte die Zahl der Schüler und Schülerinnen im BVJ kontinuierlich zugenommen. In den Jahren danach blieb sie weitgehend – mit nur geringfügigen Änderungen gegenüber dem jeweiligen Vorjahr - auf dem erreichten Stand.

Die Länder nutzen das Berufsvorbereitungsjahr in unterschiedlichem Ausmaß. Die meisten Schüler und Schülerinnen kamen 2004/2005 aus Baden-Württemberg (13.700) und Sachsen (9.200). Im Saarland (500), Bremen (1.100) und Schleswig-Holstein (1.800) nahmen die wenigsten Jugendlichen teil. In Brandenburg wird das Berufsvorbereitungsjahr nicht angeboten.

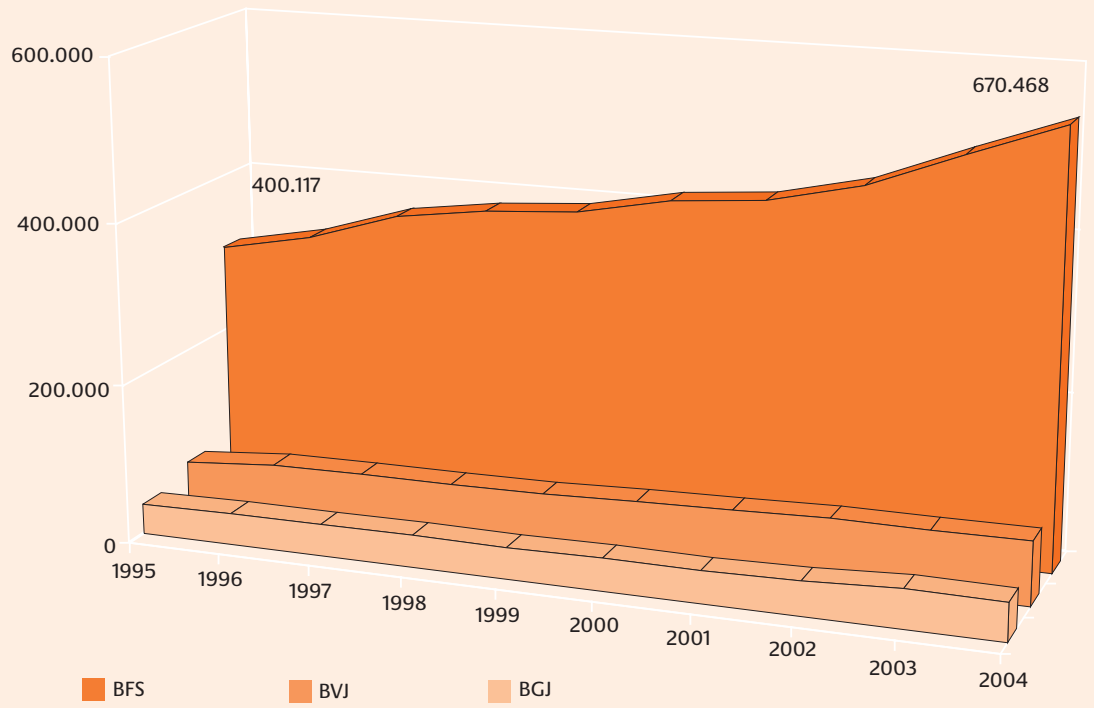
Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 2003/2004 traten in Schleswig-Holstein (+16 %), im Saarland (+13 %) und in Bremen (+8 %) auf. Rückgänge sind vor allem in Hamburg (-10 %) und Sachsen (-8 %) zu verzeichnen (vgl. **Tabelle 16**).

Schaubild 21: Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahres, des Berufsvorbereitungsjahres und der Berufsfachschulen seit 1995 (Index 1995=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Schaubild 22: Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahres, des Berufsvorbereitungsjahres und der Berufsfachschulen seit 1995



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Schulisches Berufsgrundbildungsjahr 2004/2005

Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z. B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden. Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am BGJ lag im Schuljahr 2004/2005 bei 48.100, darunter rund 1.800 an privaten Schulen. Gegenüber dem Vorjahr (49.200) bedeutet das einen Rückgang um 2,3%. Sieben von zehn teilnehmenden Jugendlichen waren männlich. Ausländische Jugendliche waren mit rd. 11% vertreten.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen BGJ – mit Ausnahme von Sachsen mit 4.300 und Sachsen-Anhalt mit 1.700 Schülern und Schülerinnen in diesem Schuljahr – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 2004/2005 stammten 12,5% der Schüler/Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs aus den neuen Ländern. Dort wird es im untersuchten Schuljahr auch nur in drei von sechs Ländern angeboten, in Brandenburg, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern nicht, in Berlin in unbedeutendem Umfang. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Nordrhein-Westfalen (16.700) und Niedersachsen (13.000 Schüler und Schülerinnen) vertreten. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet stammen fast zwei Drittel aller BGJ-Schüler und Schülerinnen aus diesen beiden Ländern.

Vergleichweise stark zugenommen hat die Zahl der BGJ-Schüler und -Schülerinnen in Schleswig-Holstein (+22%, allerdings auf niedrigem Niveau), in Sachsen (+21%), in Sachsen-Anhalt (+14%) und in Nordrhein-Westfalen (+12%). Die dennoch rückläufigen Schülerzahlen im schulischen BGJ sind darauf zurückzuführen, dass es in Rheinland-Pfalz nicht mehr angeboten wurde (vgl. **Tabelle 16**).

Berufsfachschulen 2004/2005

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen[167] ist im Schuljahr 2004/2005 weiter angestiegen. Sie betrug 541.800 und lag damit gegenüber 2003/2004 um

[167] ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen.

8,7% höher. Die Steigerungsrate ist dabei etwas niedriger ausgefallen als im vorigen Jahr (10,3%). Rund 43.000 Schüler und Schülerinnen mehr als im Vorjahr wurden in den Berufsfachschulen registriert.

59% der Jugendlichen an Berufsfachschulen waren junge Frauen. In den neuen Ländern besuchten anteilsmäßig mehr Frauen die Berufsfachschulen. Der Frauenanteil bewegte sich dort überwiegend zwischen 70% und 80% und damit auf deutlich höherem Niveau als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (44%) und in Brandenburg (52%) lag der Anteil junger Frauen auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (79% Frauenanteil) und Niedersachsen (65%) ein deutlich höherer Wert ermittelt. 21% aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 80% an öffentlichen Schulen, 9% davon hatten keine deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen weiter und stärker als im Vorjahr (+8%) angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 2004/2005 rund 122.100, 10.100 mehr als 2003/2004 und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um rund 9%. In den alten Ländern stieg die Zahl der Berufsfachschüler im gleichen Ausmaß (8,7%) an.

Den stärksten Anstieg verzeichnete Rheinland-Pfalz (+37%), allerdings bei Wegfall des schulischen BGJ. Überdurchschnittlich starke Anstiege verzeichneten auch Sachsen-Anhalt (+14%) und Hamburg (+13%). Ein Rückgang zeigte sich nur – wie bereits schon im Vorjahr und in vergleichbarem Umfang – im Saarland (-13%).

Im Schuljahr 2004/2005 besuchten rund 267.500 Schüler und Schülerinnen (49,4%) die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Der Anteil blieb gegenüber dem Vorjahr (49,7%) nahezu unverändert. 41,9% der Schüler und Schülerinnen (Vorjahr 43,0%) strebten dabei einen Abschluss in einem Beruf außerhalb und 7,5% (Vorjahr 6,8%) einen Berufsabschluss in einem nach dem BBiG bzw. der HwO anerkannten Beruf an. Die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen von Berufsfachschulen strebte somit einen vollwertigen Berufsabschluss an. Im Unterschied zu den Vorjahren ist diesmal eine Tendenz zugunsten einer verstärkten Ausbildung in nach dem BBiG bzw. der HwO anerkannten Ausbildungsberufen erkennbar.

21% der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, 22% eine Grundbildung, die den Realschulabschluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf 8%.

Berufsfachschulen in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Im Schuljahr 2004/2005 war dies bei 88% der Schüler und Schülerinnen (in den alten Ländern 38%) der Fall. Wie in den alten Länder handelt es sich dabei mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung in Berufen nach BBiG und HwO betrug rund 23% aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen in den neuen Ländern. Gegenüber dem Vorjahr stieg der Anteil um 2 Prozentpunkte. In den alten Ländern betrug der Anteil der Berufsausbildung nach BBIG und HwO an allen vollqualifizierenden Ausbildungsgängen 10% – eine leichte Steigerung des Anteils um einen Prozentpunkt gegenüber dem vorigen Schuljahr.

Tabelle 17 im Anhang informiert über die Entwicklung der Schülerzahlen in Berufsfachschulen von 2002 bis 2004 nach Ländern. Dabei werden auch die Anteile der weiblichen und der männlichen Schüler im ersten Schuljahr ausgewiesen.

2.5.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen (Schuljahr 2004/2005)

Die Zahl der jungen Menschen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, lag im Schuljahr 2004/05 erneut deutlich höher als im Vorjahr. Im Vergleich zu 2003/04 gab es 6,2% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches von BBiG und HwO an Berufsfachschulen (vgl. **Übersicht 74**).

Insgesamt liegt die Schülerzahl damit jetzt bei rund 227.200. Im gleichen Zeitraum sank die Gesamtzahl der Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag um 0,9%. Bei den Ausbildungsbeginnern sind die Veränderungsraten allerdings gleich und betragen für jeden der beiden Bildungsgänge +2,8% (vgl. **Übersicht 75**).

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO vermitteln, sind die Schülerzahlen gegenüber dem Vorjahr diesmal sprunghaft um 19,4% gestiegen. Insgesamt wurden rund 40.200 Schülerinnen und Schüler gemeldet (vgl. **Übersicht 76**).

Im ersten Schuljahr ist die Steigerung noch deutlicher: dort gibt es 26,5% mehr Schüler und Schülerinnen als im Vorjahr. Dieser Zuwachs erklärt sich fast vollständig durch die Verlagerung der Ausbildung in Kosmetik an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO (s. u.) und ist (über alle Schuljahre betrachtet) ungeachtet der hohen Steigerungsrate zahlenmäßig doch nur halb so groß wie der an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO.

Zu den Ausbildungswegen im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen noch weitere

Übersicht 74: Schüler und Schülerinnen an BFS außerhalb BBiG/HwO und im dualen System

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO	Veränderung an BFS im Vergleich zum Vorjahr	davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Veränderung an BS im Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	75.378	7,6	58.786	78,0	1.698.611	10,2
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9
2000	167.163	8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3
2001	176.148	5,4	127.403	72,3	1.711.026	-1,0
2002	191.266	8,6	135.358	70,8	1.648.281	-3,7
2003	214.068	11,9	150.957	70,5	1.598.827	-3,0
2004	227.241	6,2	157.035	69,1	1.583.977	-0,9

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 75: Ausbildung an BFS außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO, 1. Jg.	Veränderung zum Vorjahr	davon weiblich	Frauenanteil	Neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	-6,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8
2000	87.081	10,7	62.754	72,1	621.693	-1,5
2001	91.709	5,3	64.308	70,1	613.852	-1,3
2002	101.158	10,3	70.316	69,5	572.227	-6,8
2003	115.022	13,7	80.387	69,9	557.612	-2,6
2004	118.202	2,8	80.661	68,2	572.980	2,8

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 76: Schüler und Schülerinnen an BFS gemäß BBiG/HwO

Jahr	Schüler insgesamt	Veränderung imVergleich zum Vorjahr	Schüler weiblich	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	Anteil der Schülerinnen	Schüler im 1. Schuljahr-gang	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent	Anzahl	Prozent
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	68,6	4.644	8,1
2000	36.337	-1,7	20.423	-4,4	56,2	13.281	-8,7
2001	34.504	-5,0	18.469	-9,6	53,5	12.830	-3,4
2002	33.071	-4,2	17.322	-6,2	52,4	12.207	-4,9
2003	33.718	2,0	17.568	1,4	52,1	13.466	10,3
2004	40.244	19,4	23.918	36,1	59,4	17.033	26,5

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Schulformen (vgl. Kapitel 2.5.4 und 2.5.5). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 119.700 Schülern und Schülerinnen 2004/05 auch wieder eine Steigerung, diesmal nur um 1,7%, zu verzeichnen. Im ersten Schuljahr gab es einen Rückgang von 2%.[168] In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2004/05 an Fachschulen rund 28.900 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet; das sind 15,8%, im ersten Schuljahr mit 9.500 sogar 31,8% weniger als im Vorjahr. Bei den darin nicht enthaltenen Erziehern/Erzieherinnen an Fachschulen ist die Schülerzahl auf insgesamt rund 21.400 und damit gegenüber dem Vorjahr

[168] Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem StaBA nicht vorliegen.

um 4,6 % angestiegen, im ersten Schuljahr um 2,4 % gesunken.[169]

In schulischen Ausbildungen sind Mädchen und junge Frauen traditionell überproportional vertreten. Der Frauenanteil beträgt an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO im Schuljahr 2004/05 insgesamt rund 69 %, im ersten Schuljahr 68 %; er ist gegenüber dem Vorjahr erneut gesunken. Zum Vergleich: Der Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag beträgt rund 40 %, im ersten Schuljahr 42 %, der Anteil der Schülerinnen in vollschulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO 59 %, im ersten Schuljahr 63 % (vgl. **Übersichten 74**, **75** und **76**).

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Die Rangfolge der zehn Berufe außerhalb BBiG/HwO mit den meisten Schülern und Schülerinnen ist der des Vorjahres sehr ähnlich (vgl. **Übersicht 77**).[170]

[169] Erzieher/-innen sind zusätzlich und seit 1994 erstmalig wieder an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO (gesondert) ausgewiesen, jedoch nur für die Länder Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen (Übersicht 78).

[170] Für die Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden einige (teil-)identische Berufe zusammengefasst. Man sollte den Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern haben, daher nicht mit dem Anteil der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vergleichen, da es auch im dualen System sehr ähnliche Berufe gibt, die aber einzeln aufgeführt werden. Außerdem werden einige der Berufe auch noch in anderen Schulformen unterrichtet (und gezählt). Weitere Übersichten dazu unter www.bibb.de/berufsfachschulen.

Sie sieht etwas anders aus, wenn man nur die Schülerzahlen des ersten Schuljahres betrachtet.[171] Dann rückt die Ausbildung in der Kinderpflege auf den ersten Platz, und die in Ergotherapie mit dreijähriger Schulzeit wird aus der Liste verdrängt durch die in Altenpflegehilfe, weil diese nur ein Jahr dauert. Die drei im ersten Schuljahr am stärksten besetzten Berufe mit Ausbildungen in verschiedenen Schulformen sind die Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen mit insgesamt rund 19.900, die Altenpfleger/-innen mit insgesamt rund 15.800 und die Erzieher/-innen mit insgesamt rund 13.400 Schülern und Schülerinnen, wobei in allen drei Berufen mit Anteilen von 78 bis 86 % die Schülerinnen deutlich dominieren.

Die Entwicklungen der stark besetzten Berufe verlaufen, einzeln betrachtet, nach wie vor sehr unterschiedlich. Zwar haben die Schülerzahlen in 21 von 25 stark besetzten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO teilweise deutlich zugelegt. Besonders starken Zuwachs gab es aber 2004/05 in der Altenpflegehilfe (um 68,7 %) und in der Altenpflege (um 34,5 %); letzterer geht jedoch mit eben so starkem Rückgang der Schülerzahlen für das erste Schuljahr in diesem Beruf an Fachschulen einher, wo trotzdem noch insgesamt über 11.000 Schüler und Schülerin-

[171] Da die Bildungsgänge von unterschiedlicher Dauer sind, ist dieser Vergleich „gerechter", wenn man die quantitative Bedeutung der Berufe messen möchte und die Anzahl benötigter Schulplätze in den Hintergrund rückt.

Übersicht 77: Die 10 am stärksten besetzten Berufe an BFS außerhalb BBiG/HwO

Beruf	Schüler/-innen im 1. Schuljahr 2004/2005	Schüler/-innen 2004/2005 (alle Schuljahre)	Veränderung zum Vorjahr	Schüler/-innen 2003/2004 (alle Schuljahre)	außerdem 2004/2005 an Schulen des Gesundheitswesens (alle Schuljahre)
	Anzahl		Prozent	Anzahl	
Kinderpfleger/in	12.641	22.318	5,4	21.168	–
TA f. Inform. u. Ass. F. Wirtschaftsinform.	12.517	25.151	6,2	23.691	–
Kfm.+WirtschaftsAss.	11.892	18.638	10,4	16.884	–
Sozialassistent/in und Sozialpäd. Ass.	9.893	18.364	19,1	15.419	–
Altenpfleger/in	9.104	18.272	34,5	13.589	15.682
Gestaltungstechnische Assistent(inn)en	4.343	9.803	9,1	8.985	–
Erzieher/-in	4.286	8.222	-12,4	9.387	–
Fremdsprachenass./Europasekretär/in	4.042	7.869	1,4	7.759	–
Altenpflegehelfer/-in	3.967	3.983 *	68,7	2.361	–
Physiotherapeut/in (Krankengymnast/in; 3jährig)	3.119	8.051	12,9	7.129	16.897
Ergotherapeut/in	2.948 *	8.097	6,1	7.634	6.224
Summe	**75.804**	**144.785**	**10,0**	**131.645**	**–**
in % aller BFS-Schüler	**64,1**	**63,7**	**–**	**61,5**	**–**
BFS gesamt	**118.202**	**227.241**	**6,2**	**214.068**	**–**

* Diese Berufe zählen in der betroffenen Spalte nicht zu den „Top ten".

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

nen in diesem Beruf ausgebildet werden.[172] Bei Erziehern/-innen (-12,4%), Gesundheits- und Krankenpflegern/-innen (-2,9%) und den technischen Assistenten/-innen für Automatisierungs- und Computertechnik (-16,3%) waren weniger Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. Der größte Teil der Erzieher/-innen wird nach wie vor an Fachschulen ausgebildet, Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen besuchen weit überwiegend Schulen des Gesundheitswesens (über 50.300 in allen Ausbildungsjahren; s. o.).

Die über 5.500 Kosmetiker/-innen, die 2003/04 noch an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO waren, werden jetzt schulisch vollständig an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO ausgebildet (rund 6.100 in 2004/05). Dies führte dort zu der hohen Steigerungsrate von 725% in diesem Beruf, ebenso erhöhte sich die Quote Schülerinnen von 52 auf 59%. Außerdem gibt es 464 Kosmetiker/-innen mit Ausbildungsvertrag im Rahmen der dualen Berufsausbildung. Die berufsverwandten Podologen werden nicht nur an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO ausgewiesen, sondern auch an Schulen des Gesundheitswesens, haben aber quantitativ keine herausragende Bedeutung.

Die Kosmetiker/-innen stellen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO jetzt den am stärksten besetzten Beruf, gefolgt von dem/der Hauswirtschafter/-in (vgl. **Übersicht 78**).

[172] Die Darstellung weiterer Berufe mit hohen Steigerungsraten in einzelnen Ländern findet sich im nächsten Abschnitt „Regionale Entwicklungen ...“.

Abgenommen haben die Zahlen in den Büroberufen (3. Rang). Mit Abstand folgen die anderen Berufsgruppen: Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe sind wegen deutlicher Zunahme jetzt unter den ersten zehn, Technische Zeichner und Feinwerktechnische Berufe sind aus der Rangliste herausgefallen. Das Statistische Bundesamt hat die partielle Auflistung von Einzelberufen („Viersteller“) wieder durchgängig zugunsten der gröberen Darstellung der (zweistelligen) Berufsklassen aufgegeben.

Regionale Entwicklungen bei Schulformen und Berufen

Wie in den Berufen divergieren die Entwicklungen in den Regionen (vgl. **Übersichten 79** und **80**).

An den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO hat es in 2004/05 bis auf Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, wo die Veränderungsraten unter 1% liegen, überall Aufwuchs gegeben. Den größten Zuwachs haben Berlin (+27,6%), Hamburg (+17,9%) und Brandenburg (+11,8%) zu verzeichnen. Die durchschnittliche Steigerungsrate der neuen Länder liegt mit 7,6% diesmal etwas über der der alten mit 5,3%; die Schüleranteile der Länder haben sich nicht wesentlich verändert.

Bis auf Sachsen und Thüringen, wo die Schülerzahlen für Kaufmännische Berufe/Wirtschaftsassistenz geringfügig sanken, verzeichneten alle Länder, die den Beruf anbieten, deutlich gestiegene Schülerzahlen. Von den Kaufmännischen Assistenten/Wirtschaftsassistenten, die in Baden-Württemberg sehr stark im ersten Schuljahr an Berufs-

Übersicht 78: Die 10 am stärksten besetzten Berufsgruppen an BFS gemäß BBiG/HwO

Berufsgruppe	Beruf	Schuljahr 2004/2005	Veränderung zum Vorjahr	Schuljahr 2003/2004
		Anzahl	Prozent	Anzahl
90	Berufe in der Körperpflege incl. Kosmetiker/in	6.636	725,4	804
92	Haus- u. ernährungswirtschaftl. Berufe incl. Hauswirtschafter/in	6.022	13,7	5.298
78	Büroberufe, Kfm. Ang.	5.120	-5,7	5.430
31	Elektroberufe	2.206	-9,8	2.445
69	Bank- u. Versicherungskfl.	1.743	-4,4	1.823
91	Hotel- u. Gaststättenberufe	1.697	11,0	1.529
77	Rechnungskfl., Informatiker	1.555	-7,9	1.688
67	Groß- u. Einzelhandelskfl., Ein- u. Verkaufsfachleute	1.552	2,7	1.511
28	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	1.210	36,3	888
27	Maschinenbau- und -wartungsberufe	1.180	-6,1	1.257
	Zusammen	**28.921**	**32,2**	**21.869**
	in % aller BFS-Schüler	**71,9**	**–**	**64,9**
	BFS insgesamt	**40.244**	**19,4**	**33.718**

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

fachschulen außerhalb BBiG/HwO vertreten sind (4.700), geht nur etwa ein Viertel weiter zur Schule (1.000 im zweiten Schuljahr). Soweit bekannt, wechselt die große Mehrzahl („planmäßig") nach dem ersten Schuljahr und beginnt eine kaufmännische Ausbildung im dualen System. Neben Baden-Württemberg gibt es noch weitere Länder, wo sich die Schülerzahlen für Kaufmännische/Wirtschaftsassistenz im zweiten Schuljahr im Vergleich zu den Beginnerzahlen ungefähr auf die Hälfte reduzieren.

In Hamburg wurden im Vorjahr keine, diesmal rund 460 Kaufmännische Assistenten/Wirtschaftsassistenten in beiden Schuljahren gemeldet. Zusammen mit dem großen Aufwuchs in Sozialassistenz erklärt sich damit die hohe Steigerungsrate von 18 % an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO in diesem Land. Auch in Rheinland-Pfalz und Sachsen hat die weit überproportionale Zunahme der Ausbildungen in Sozialassistenz zu den überdurchschnittlichen Steigerungsraten von 9 % an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO in diesen Ländern geführt; in Rheinland-Pfalz wurden darin erstmalig rund 650 Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr gemeldet. Zur hohen Steigerungsrate von 19 % bei diesem Beruf tragen aber alle neun Länder bei, in denen Sozial- bzw. Sozialpädagogische Assistenten/Assistentinnen ausgebildet werden.

Große Wirkungen haben die Verlagerungen bei Altenpflege und Kosmetik. Nur noch in Rheinland-Pfalz wird Altenpflege ausschließlich an Fachschulen ausgebildet. In drei weiteren Ländern (Baden-Württemberg, Hamburg, Niedersachsen) gibt es in diesem Beruf an Fachschulen noch einige wenige Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr, ansonsten ist die Ausbildung entweder (wie in Berlin, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Sachsen) für die Beginner vollständig an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO verlagert worden oder, wie in Bayern, an Schulen des Gesundheitswesens, und läuft somit voraussichtlich mit dem Jahr 2004/2005 an Fachschulen aus. In Bayern zeigt sich neben der Verlagerung von mehr als der Hälfte der Schulplätze in Altenpflege an Schulen des Gesundheitswesens ein starker Aufwuchs von rund 1.000 Schülern und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO im Beruf Altenpflegehilfe.

Die hohen Schülerzuwächse an Berufsfachschulen in nach dem BBiG und der HwO anerkannten Berufen verteilen sich sehr ungleich über die Länder (vgl. **Übersicht 80**).

Übersicht 79: Schülerzahlen an BFS „außerhalb BBiG/HwO" nach Ländern

Land	2004/2005	Veränderung zu 2003/2004	Anteil des Landes an allen Schülern 2004/2005	2003/2004
	Anzahl	Prozent		Anzahl
Baden-Württemberg	33.711	1,8	14,8	33.110
Bayern	22.285	5,0	9,8	21.225
Berlin	5.790	27,6	2,5	4.538
Brandenburg	5.038	11,8	2,2	4.508
Bremen	1.120	7,6	0,5	1.041
Hamburg	3.957	17,9	1,7	3.357
Hessen	8.098	8,0	3,6	7.498
Mecklenburg-Vorpommern	9.123	0,4	4,0	9.085
Niedersachsen	21.560	5,2	9,5	20.504
Nordrhein-Westfalen	39.868	7,1	17,5	37.239
Rheinland-Pfalz	7.965	9,1	3,5	7.298
Saarland	547	5,8	0,2	517
Sachsen	34.644	9,1	15,2	31.743
Sachsen-Anhalt	13.222	7,6	5,8	12.293
Schleswig-Holstein	5.183	-0,8	2,3	5.223
Thüringen	15.130	1,6	6,7	14.889
Alte Länder	144.294	5,3	63,5	137.012
Neue Länder incl. BE	82.947	7,6	36,5	77.056
Bundesgebiet	227.241	6,2	100,0	214.068

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 80: Schülerzahlen an BFS „gemäß BBiG/HwO“ nach Ländern

Land	2004/2005	Anteil des Landes an allen Schülern 2004/2005	Veränderung zu 2003/2004	2003/2004
	Anzahl	Prozent		Anzahl
Baden-Württemberg	6.285	15,6	-1,8	6.402
Bayern	4.910	12,2	37,8	3.564
Berlin	5.998	14,9	5,2	5.703
Brandenburg	7.133	17,7	-1,7	7.255
Bremen	168	0,4	7,0	157
Hamburg	859	2,1	-0,7	865
Hessen	706	1,8	15,7	610
Mecklenburg-Vorpommern	2.402	6,0	17,4	2.046
Niedersachsen	1.111	2,8	6.843,8	16
Nordrhein-Westfalen	1.368	3,4	135,5	581
Rheinland-Pfalz	570	1,4	1,1	564
Saarland	–	–	–	–
Sachsen	4.522	11,2	35,3	3.343
Sachsen-Anhalt	1.811	4,5	202,8	598
Schleswig-Holstein	46	0,1	-82,8	267
Thüringen	2.355	5,9	34,8	1.747
Alte Länder	16.023	39,8	23,0	13.026
Neue Länder incl. BE	24.221	60,2	17,1	20.692
Bundesgebiet	40.244	100,0	19,4	33.718

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Sie sind am stärksten in Niedersachsen, wo praktisch außer in Kosmetik gar nicht an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird. Ebenfalls sprunghaft um ein Drittel oder mehr stiegen die Schülerzahlen an in Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Sachsen und Thüringen – überall dort wird auf Grund der geänderten Zuordnung der Beruf Kosmetiker/-in erstmals gemeldet. Bayern hat außerdem einen hohen Zuwachs in der Ausbildung zur Hauswirtschaft zu verzeichnen. In Schleswig-Holstein ging die Schülerzahl an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO um über 80 % zurück, d. h. das Land bildet in diesem Bildungsgang in Büroberufen nicht mehr aus;[173] lediglich die wenigen künstlerischen und zugeordneten Berufe bleiben noch erhalten.

Baden-Württemberg, Brandenburg und Thüringen melden hohe Schüleranteile mit Teilzeitunterricht an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO. Während in Brandenburg nach dem „Kooperativen Modell“ zusammen mit Betrieben in Verantwortung der Berufsfachschulen ausgebildet wird, handelt es sich in Baden-Württemberg wohl um Schüler und Schülerinnen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an „dualen Berufskollegs“, die mit erweitertem Unterricht eine Doppelqualifikation anstreben.[174]

Weil in den alten Ländern die Steigerungsrate der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO deutlich höher liegt als in den neuen, hat sich das Verhältnis zwischen alten und neuen Ländern jetzt auf zwei Fünftel zu drei Fünftel angenähert. In 2000/01 lag es noch bei ein Drittel zu zwei Drittel.

[173] Ob das mit dem Aufwuchs in Kaufmännischer Assistenz/Wirtschaftsassistenz in Hamburg zusammenhängt, ist den Daten nicht zu entnehmen.

[174] Dies wurde für 2003/2004 recherchiert, vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 142, Fußnote 101.

2.5.3 Ausbildung in den Berufen des Gesundheitswesens

Im Jahr 2004 befanden sich 118.907 Schüler und Schülerinnen in 1.762 Schulen des Gesundheitswesens, in denen im Wesentlichen für die Berufe im Gesundheitswesen ausgebildet wird. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (116.690 Schüler und Schülerinnen an 1.801 Schulen) insgesamt ein Anstieg der Schüler und Schülerinnen festzustellen.

Dabei ist die Zahl der Schulen für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege erneut gesunken; in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege blieb sie fast unverändert. Ein deutlicher Rückgang der Zahl der Schulen ist bei der Ausbildung in der Krankenpflegehilfe festzustellen, wodurch auch die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe um fast ein Drittel zurückging. Eine Ursache dafür könnte im Wechsel der Zuständigkeit für die Regelung der Ausbildung in der Krankenpflegehilfe liegen, die seit Inkrafttreten des neuen Krankenpflegegesetzes am 1. Januar 2004 von der Bundeszuständigkeit in die Zuständigkeit der Länder übergegangen ist. Zu diesem Zeitpunkt lagen in der Mehrzahl der Länder noch keine Ausbildungsregelungen vor. Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege verringerte sich erneut leicht, während sie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege leicht anstieg.

Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist bei etwa gleich bleibender Zahl der Schulen eine Zunahme an Schülern und Schülerinnen festzustellen. Nur die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die im Beruf Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin ausgebildet werden, reduzierte sich geringfügig.

Nach einem geringfügigen Absinken der Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Ausbildung zum Diätassistent/zur Diätassistentin im Vorjahr, stieg diese wieder an.

Erneut erhöht hat sich auch die Zahl der Schüler und Schülerinnen in den Ausbildungen zum/zur Ergotherapeut/Ergotherapeutin, Physiotherapeut/Physiotherapeutin, Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin, Logopäde/Logopädin und Orthoptist/Orthoptistin bei einer etwa gleich bleibenden Zahl der Schulen des Gesundheitswesens.

Bei den Ausbildungsberufen Rettungsassistent/Rettungsassistentin und Podologe/Podologin ist dagegen sowohl eine Erhöhung der Zahl der Schulen als auch der Schüler und Schülerinnen festzustellen.

Neben den Schulen für das Gesundheitswesen werden Ausbildungen zu den Gesundheitsfachberufen auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems auch an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Diese zusätzlichen Zahlen der Schüler und Schülerinnen werden mit erfasst und sind in der Übersicht zusammen mit der sich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland insgesamt ergebenden Zahl an Schülern und Schülerinnen dargestellt. Im Gesamtergebnis ist ebenfalls ein Anstieg der Schüler und Schülerinnen festzustellen (vgl. **Übersicht 81**).

2.5.4 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2004 befanden sich 212.100 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 6.500 Personen in Ausbildung (-3,0%) weniger gezählt.[175] Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist weiter leicht gesunken.

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 92.700 junge Männer und Frauen (-3,5%), 103.500 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe oder im Vorbereitungsdienst in einem Angestelltenverhältnis (-2,9%) sowie unverändert 16.000 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen. Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,7% (2003: 4,8%) aller Beschäftigten bzw. von 6,8% (2003: 6,7%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten und Soldatinnen).[176] Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Grund des Erhebungsstichtages der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben.

In den alten Ländern[177] wurden 187.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 5.300 weniger als ein Jahr zuvor (192.300). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote wie im Vorjahr von 7,2% aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten und Soldatinnen). Die Zahl der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (+0,8%). Im Angestelltenverhältnis (-2,9%) sowie bei den Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst (-3,2%) war dagegen ein Rückgang der

[175] Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u. a. Vorbereitungsdienst für Beamte bzw. im Angestelltenverhältnis, BBiG/HwO-Berufe, Pflege-(Gesundheits-)berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

[176] Diese Ausbildungsquote ist auf Grund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

[177] Einschließlich Berlin.

Übersicht 81: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2004/2005

	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens [1] [2] [3]				Ausbildung in Berufsfachschulen/ Fachschulen der Länder			Bundesgebiet insgesamt		
	Schulen	Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen		
		Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	75	6.224	1.093	5.131	8.097	921	7.176	14.321	2.014	12.307
Diätassistent/Diätassistentin	31	1.270	80	1.190	2.241	172	2.069	3.511	252	3.259
Entbindungspfleger/Hebamme	46	1.757	1	1.756	183	–	183	1.940	1	1.939
Gesundheits- und Krankenpfleger/ Gesundheits- und Krankenpflegerin	647	50.321	9.573	40.748	6.936	1.515	5.421	57.257	11.088	46.169
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/ Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin	149	6.584	288	6.296	578	28	550	7.162	316	6.846
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin	78	1.429	290	1.139	361	95	266	1.790	385	1.405
Operationstechnischer Assistent/Operationstechnische Assistentin [4]	18	481	136	345	–	–	–	481	136	345
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	175	16.897	5.047	11.850	8.051	1.945	6.106	24.948	6.992	17.956
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	39	1.783	754	1.029	1.607	462	1.145	3.390	1.216	2.174
Logopäde/Logopädin	56	2.630	273	2.357	987	87	900	3.617	360	3.257
Medizinisch-technischer Assistent/ Medizinisch-technische Assistentin o.n.F.	3	164	20	144	–	–	–	164	20	144
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	64	3.734	481	3.253	909	110	799	4.643	591	4.052
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	36	2.058	397	1.661	722	117	605	2.780	514	2.266
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik/ Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik	–	–	–	–	602	98	504	602	98	504
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	2	109	11	98	118	10	108	227	21	206
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	32	3.671	180	3491	5.450	352	5.098	9.121	532	8.589
Zytologieassistent/Zytologieassistentin	1	10	–	10	–	–	–	10	–	10
Medizinischer Sektions- und Präparationsassistent/ Medizinische Sektions- und Präparationsassistentin	1	26	9	17	30	3	27	56	12	44
Orthoptist/Orthoptistin	10	96	2	94	37	1	36	133	3	130
Rettungsassistent/Rettungsassistentin	77	3.567	2.774	793	474	310	164	4.041	3.084	957
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	2	115	23	92	497	99	398	612	122	490
Podologe/Podologin	13	299	60	239	356	31	325	655	91	564
Altenpfleger/Altenpflegerin o. n. A.	207	15.682	3.198	12.484	29.319	5.575	23.744	45.001	8.773	36.228
Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin	–	–	–	–	4.032	795	3.237	4.032	795	3.237
Gesamt	**1.762**	**118.907**	**24.690**	**94.217**	**71.587**	**12.726**	**58.861**	**190.494**	**37.416**	**153.078**

[1]) Die Daten der Schulen des Gesundheitswesens basieren auf einer freiwilligen Erhebung. Sie sind daher unvollständig.
[2]) Ohne die Schüler/innen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.
[3]) Ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen).

Ausbildungsplätze zu verzeichnen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden im mittelbaren öffentlichen Dienst (-0,4%), bei den Kommunen (-11,0%) und im Landesdienst (-0,6%) weniger Ausbildungsplätze gemeldet. Beim Bund (+4,6%) waren mehr Ausbildungsplätze besetzt. Der Rückgang im kommunalen Bereich ist vor allem auf die Privatisierung von Krankenhäusern zurückzuführen.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2004 rund 105.600 junge Menschen ausgebildet, das waren 700 weniger als 2003. Die Ausbildungsquote stieg bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal auf 8,6% (2003: 8,4%). Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2004 45.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (2003: 50.800) aus. Die Ausbildungsquote lag bei 6,3% (2003: 6,5%). Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 10.100 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 400 mehr (+4,6%) als 2003. Während die Zahl der Ausbildungsplätze im Angestelltenverhältnis (+400) und in gewerblich-technischen Berufen (+100) beim Bund stieg, blieb die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst nahezu unverändert. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 25.500 Ausbildungsverhältnissen 100 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern[178] wurden im öffentlichen Dienst Mitte 2004 25.100 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren weniger (-4,4%) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,7% (2003: 4,5%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten und Soldatinnen). Der Bund bildete 1.700 (+400), die Länder 12.600 (-700), die Kommunen 6.800 (-600) und der mittelbare öffentliche Dienst unverändert 4.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 59,7% erstmals niedriger als in den alten Ländern (60,6%). Die Quote ist in den neuen Ländern wie auch im früheren Bundesgebiet leicht zurückgegangen.

2.6 Transfer- und Wissensmanagement in der Berufsbildung

Die Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung ist ein wichtiges Anliegen der Berufsbildungsforschung. Um diesem Ziel gerecht zu werden, kommen auch verschiedene Techniken des Wissensmanagements zum Einsatz. Diese beziehen sich vor allem auf die Verbesserung des Wissenstransfers und setzen auf zwei Ebenen an:

1. Arbeitsergebnisse und bereits vorhandene Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung und -praxis werden transparenter und schneller zugänglich gemacht. Die Ergebnisse können so unmittelbar und zielgerichtet wieder in den wissenschaftlichen Diskurs und die Bildungspraxis zurückfließen. Über das Internet-Portal www.bibb.de können die Arbeitsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung komfortabel recherchiert werden. Der Datenbestand umfasst derzeit ca. 18.000 Dokumente, die jährlich von 1,5 Millionen Besucherinnen und Besuchern abgefragt werden. Einen direkten Zugang zu den Wissensbeständen und Forschungsergebnissen ermöglicht auch die so genannte Wissenslandkarte (http://www.bibb.de/wissenslandkarte).
2. Wissensbestände und unterschiedliche Akteure der Berufsbildung werden vernetzt. Auf diese Weise können das Know-how verschiedener Kompetenzbereiche besser genutzt und Synergien bei der Bearbeitung gleicher Problemstellungen erreicht werden. Doppelarbeiten und ineffiziente Umsetzungsprozesse sollen vermieden werden.

2.6.1 Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

Das Projekt „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) baut im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Wissensmanagement in der Berufsbildungsforschung auf.[179] Dabei werden drei Zielsetzungen verfolgt:

Bearbeitung von Anfragen

Ein Ziel von KIBB ist es, Anfragen zur Beruflichen Bildung aus dem Nutzerkreis von Verwaltung und Politik zu bearbeiten und die Antworten im KIBB-Portal zugänglich zu machen. Die Anfragen werden von KIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern übernommen und in einem mit dem Nutzer abgestimmten Zeitrahmen beantwortet. Bei Bedarf arbeitet KIBB dabei mit Expertinnen und Experten des BIBB oder anderer Einrichtungen zusammen, um sicherzustellen, dass die Antworten stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln. Der gesamte Prozess der Anfragenbearbeitung und -veröffentlichung wird von einem speziell von KIBB entwickelten internetgestützten „Anfragenmodul“[180] unterstützt.

Bereitstellung von Wissensbeständen für die Berufsbildungsforschung im KIBB-Portal

Parallel zur Beantwortung von Expertenanfragen hat KIBB ein Portal zur Beruflichen Bildung (www.kibb.de) aufgebaut, das ausgewählte Ergebnisse der deutschen Berufsbildungsforschung präsentiert. Seit Juli 2004 können interes-

[179] Ohne Berlin.

[179] Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2.9, Seite 119–120.

[180] http://www.kibb.de/rd/anfrage.html.

sierte Nutzerinnen und Nutzer hier auch über die Anfragenbearbeitung hinaus eigenständig Recherchen vornehmen. Als Zugang zu den Informationen im Portal wurde die Wissenslandkarte des BIBB erweitert. Sie ermöglicht dem Nutzer, die verschiedenen Wissensgebiete der Berufsbildungsforschung von einem zentralen Punkt aus zu erschließen und Informationen zu aktuellen Themen und Forschungsprojekten abzufragen. Darüber hinaus sind über 40 Informationssysteme zu ausgewählten Aspekten der Berufsbildung in der Wissenslandkarte vernetzt.

Neben der Integration und Vernetzung bereits existierender Datenbanken und Informationssysteme besteht eine weitere Aufgabe von KIBB darin, neue Informationsangebote aufzubauen. Dazu hat KIBB den Online-Gang der vom BMBF finanzierten „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ unterstützt. Über eine spezielle Schnittstelle werden in Zukunft zu allen Projekten in der Wissenslandkarte automatisch passende Literaturangaben eingeblendet. Dieses Vorgehen wurde in diesem Jahr bereits erfolgreich für die Anzeige der Modellversuche aus der BIBB-Modellversuchsdatenbank angewendet. KIBB hat ferner in Kooperation mit der juris GmbH eine Datenbank zum Berufsbildungsrecht aufgebaut. Mit Hilfe des unter Mitarbeit von KIBB entwickelten Online-Befragungssystems „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ konnte im Jahr 2005 zum ersten Mal eine Umfrage zum Thema „Ausbildungsreife“ vollständig netzbasiert durchgeführt werden. Der Expertenmonitor erlaubt es, systematisch das fachliche Urteil von Expertinnen und Experten zu aktuellen Fragestellungen der beruflichen Bildung zu erfragen (vgl. **Kapitel 2.3.4**).

Ein weiterer Bestandteil des Portals ist das „Anfragenmodul“, das in seiner überarbeiteten Version die Anfragebearbeitung weiter professionalisiert. Registrierte Nutzerinnen und Nutzer können über ein webbasiertes Formular ihre Frage direkt an die KIBB-Anfragendatenbank senden, über die die gesamte Bearbeitung und Dokumentation gesteuert wird. Die Antworten sind im Anfragearchiv öffentlich zugänglich und fließen ebenfalls in die Wissenslandkarte ein. Als alternativer Zugang zur Wissenslandkarte wird eine Metasuchmaschine für das Portal entwickelt. Dieser Suchmaschine liegt u. a. auch ein Klassifizierungssystem zugrunde, das speziell für KIBB erarbeitet wurde und auch bei der Vernetzung von Literatur- und Modellversuchsdatenbank Anwendung findet. Das Modul Ankündigungen enthält Neuigkeiten aus verschiedenen Rubriken wie z. B. Veranstaltungen, Ausschreibungen und Wettbewerben und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Förderung des Wissenstransfers in der Forschungscommunity

Um den Informationsaustausch zwischen den Akteuren der deutschen Berufsbildungsforschung, die sich in der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) zusammengeschlossen haben, zu fördern, stellt KIBB mit dem Portal eine Präsentations- und Kommunikationsplattform zur Verfügung. Alle Mitgliedsinstitutionen der AG BFN sind mit ihren Kontaktdaten im „Community-Bereich“ vertreten. Darüber hinaus können aktuelle Ankündigungen der AG BFN eingesehen und Materialien zu wissenschaftlichen Tagungen und Veranstaltungen heruntergeladen werden.

Einen wesentlichen Schritt zur Förderung des wissenschaftlichen Diskurses stellt die Integration von rund 200 Projekten der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft in die KIBB-Wissenslandkarte dar. Weitere 150 Projekte sowie Projekte des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung in Nürnberg werden in Kürze folgen und um Datenbanken anderer Mitglieder der AG BFN ergänzt werden. Auf diese Weise werden erstmalig Wissensbestände verschiedener Institutionen der Berufsbildungsforschung von einem Punkt aus zugänglich gemacht. Über den Fortschritt der KIBB-Aktivitäten berichtet der Newsletter „KIBBrelations“.

http://www.kibb.de/rd/wlk8012.htm.

3. Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Elementarer Bestandteil der Strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist die Modernisierung von Ausbildungsberufen und ihre Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt. Am 1. August 2005 sind 20 Ausbildungsordnungen, abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen, in Kraft getreten, davon fünf für neue Berufe. Gegenwärtig befinden sich 22 Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren. (Teil-)evaluiert werden die fünf Produktions- und Laborberufe der chemischen Industrie sowie die Erprobungsverordnung „Bestattungsfachkraft".

Ziel der Neuordnung ist die Anpassung der Ordnungsmittel an veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt, die Neustrukturierung bisheriger Ausbildungsberufe eines Berufsbereichs sowie die berufliche Erschließung neuer zukunftsorientierter Tätigkeitsfelder für die duale Ausbildung. Dabei werden je nach Bedarf von Wirtschaftssegmenten und Branchen unterschiedliche Strukturmodelle verfolgt. Dies betrifft sowohl die Frage nach dem Maß an Differenzierung der Ausbildungsberufe als auch der Ausbildungsdauer und gegebenenfalls deren Flexibilisierung:

Bei der Neustrukturierung der Berufsausbildung in der keramischen Industrie in vier eigenständige neue Ausbildungsberufe unterstreichen sowohl die Berufsbezeichnungen als auch gemeinsame, in den ersten zwölf Monaten integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten den fachlichen Zusammenhang zwischen den Berufen einer Berufsfamilie.

Bei dem Ausbildungsberuf des/der Technischen Produktdesigners/-designerin, der als Monoberuf ohne Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkte geordnet wurde, sind die Ausbildungsinhalte der Ausbildungsordnung so flexibel formuliert, dass sie den Anforderungen einer sehr heterogenen Branchenstruktur Rechnung tragen.

Die Veränderungen in der Tourismus- und Freizeitbranche haben neben einer Teilnovellierung des vorhandenen klassischen touristischen Berufs Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau die Schaffung eines zusätzlichen neuen Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit erforderlich gemacht, weil sich die Differenzierung nach Fachrichtungen in der bisherigen Ausbildungsordnung Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau aus der Sicht der kommunalen Tourismusunternehmen nicht bewährt hat.

Neben der Differenzierung der Ausbildungsberufe ist bei der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung auch die Frage der Ausbildungsdauer von zentraler Bedeutung. Bei der neu geregelten zweijährigen Ausbildung zur Produktionsfachkraft Chemie, mit der die Ausbildung zum Chemiejungwerker aus dem Jahr 1938 abgelöst wird, empfehlen die Sozialpartner in einer gemeinsamen Vereinbarung die Anrechung eines Jahres bei Fortsetzung der Ausbildung zum Chemiekanten/zur Chemiekantin.

Bei den Kurier-, Express- und Postdiensten (KEP-Dienste), für die ab August 2005 die Ausbildungsordnungen für zwei neue Berufe (KEP-Fachkraft und KEP-Kaufmann/-Kauffrau) in Kraft getreten sind, kann die voraufgegangene zweijährige Ausbildung der KEP-Fachkraft in vollem Umfang auf die dreijährige Ausbildung zum/zur KEP-Kaufmann/-Kauffrau angerechnet werden.

Den Grundzügen einer strukturellen Weiterentwicklung und Modernisierung der Berufsbildung sind auch Modellversuche verpflichtet. Innovative Impulse für die Berufsbildung in der Praxis im Rahmen von Modellversuchen zu erproben und ihre Ergebnisse allgemein zugänglich zu machen, erhöhen die Schubkraft innovativer Veränderungen. Im Rahmen der Modellversuchsförderung des BMBF werden derzeit über 60 Modellversuche gefördert. Die Themenschwerpunkte reichen von der Umsetzung der Flexibilitätsspielräume gestaltungsoffener Ausbildung vor allem durch KMU, über Wissensmanagement und Kompetenzentwicklung, Prozessorientierung der Berufsausbildung, Erprobung und Zertifizierung informellen Lernens in KMU bis hin zur Erprobung handlungsorientierter Ausbildungskonzepte mit Lernsituationen betriebsnaher Ausbildung im kaufmännischen Bereich.

Globalisierung und Erweiterung der Europäischen Union stellen sowohl zahlreiche exportorientierte Großbetriebe als auch – vor allem durch die Ost-Erweiterung der EU – kleinere und mittlere Betriebe vor eine besondere Herausforderung. Durch Auslandsaufenthalte und grenzüberschreitende Verbundausbildung erwerben die zukünftigen Fachkräfte eine um Europakompetenzen erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit; zugleich wird die internationale Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen erheblich verbessert. Der Gesetzgeber hat auf diese zunehmende Internationalisierung mit dem novellierten BBiG reagiert und die gesetzlichen Grundlagen für das Einbeziehen von begrenzten Ausbildungsabschnitten im Ausland und von (grenzüberschreitenden) Ausbildungsverbünden in der Berufsausbildung geschaffen.

Die Beschleunigung des technologischen Wandels hat auch Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Aufgabe einer zeitgemäßen Berufsausbildung ist es, neben der Vermittlung von Fachwissen auch die Leitbilder moderner Arbeitsgestaltung wie Handlungs-, Auftrags- und Prozessorientierung in der Berufsbildungspraxis zu unterstützen.

Bei ihrer Implementierung stellt sich die Frage, wie die Berufsbildungspraxis durch aktuelle anwendungsorientierte und mediengestützte Lernangebote unterstützt werden kann. Zur Unterstützung eines an modernen Standards ausgerichteten Bildungsangebots entwickelt und erprobt das BIBB deshalb zur Zeit das Medieninformationssystem MERKUR (Medien ERKunden Und Recherchieren). Es versteht sich als Internet-Wegweiser zu Ausbildungsmedien und stellt vorhandene Medien – nach Berufen geordnet – vor.

Seit 2003 besteht nach dem Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit für Betriebe, Berufsausbildungsvorbereitung selbst oder in Verbindung mit Bildungsträgern durchzuführen. Zu dem „innovativen Plus" der Berufsausbildungsvorbereitung im Vergleich zu den bisherigen Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen zählt ein an die Ausbildungsberufe angelehntes System von Qualifizierungsbausteinen, das auch Anrechungsmöglichkeiten auf eine anschließende Berufsausbildung ermöglichen soll. In einer Datenbank „Qualifizierungsbausteine" des GPC wird das breite Spektrum an bereits vorhandenen Qualifizierungsbausteinen für alle Nutzer verfügbar gemacht.

Im Rahmen der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung kommt der Benachteiligtenförderung weiterhin ein zentraler Stellenwert zu. Das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF) wurde weitergeführt.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt bietet insbesondere für junge Menschen mit Behinderungen keine idealen Voraussetzungen für die betriebliche Eingliederung. Teilhabe am Arbeitsleben kann nur unter erschwerten Bedingungen realisiert werden. Die Bundesagentur für Arbeit räumt der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt deshalb einen unverändert hohen Stellenwert ein.

Die unterschiedlichen Perspektiven der beruflichen Einmündung junger Menschen hängen von verschiedenen Faktoren ab. Im Vordergrund stehen hier die Übergänge nach Ausbildungsabschluss („zweite Schwelle") sowie Fragen im Zusammenhang mit der Berufswahl – wie Schülerpraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase und der Einfluss von Berufbezeichnungen sowie des Images von Berufen auf die betriebliche Orientierung Jugendlicher.

3.1 Organisation der Berufsausbildung

3.1.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2005 sind 23 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon fünf für neue Berufe.

a) Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2005
Ausbildungsberufe, die keinen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO als Vorgänger haben, der durch die Neuordnung außer Kraft tritt (**Übersicht 82**).

b) Modernisierte Ausbildungsberufe[181] zum 1. August 2005 (**Übersicht 83**)

c) Ausbildungsordnungen in Vorbereitung
Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der KMK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten in der Regel durch das BIBB in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zur Zeit werden folgende Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet (**Übersicht 84**).

d) Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen (**Übersicht 85**).

e) Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen (**Übersicht 86**).

Darüber hinaus führt das BIBB Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

3.1.1.2 Die Neustrukturierung der Berufe in der keramischen Industrie

Seit der letzten Neuordnung der keramischen Industrieberufe in den 80er-Jahren haben die Globalisierung und der Strukturwandel zu erheblichen Veränderungen in der technischen Entwicklung und den arbeitsorganisatorischen Abläufen in allen Branchen der keramischen Industrie (Feuerfest- und Baukeramik, Technische Keramik, Sanitärkeramik, Porzellan-, Gebrauchs- und Zierkeramik) geführt. Stark spezialisierte Fachkenntnisse prägten die Berufsbilder der vorhergehenden Berufe: Industriekeramiker/-in mit den Fachrichtungen Formgebung und Mechanik, Kerammodelleinrichter/-in, Kerammodelleur/

[181] Alphabetisch nach Ausbildungsberufen geordnet.

-in und der Fachrichtung Kerammalerei des/der bisherigen Glas- und Kerammalers/-in. Zum 1. August 2005 sind vier modernisierte Ausbildungsberufe in der keramischen Industrie in Kraft getreten, für die in den ersten zwölf Monaten gemeinsame integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten festgelegt wurden. In den darauf folgenden 24 Monaten der Ausbildung sind in jedem der vier Berufe spezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

Die neuen Berufsbezeichnungen unterstreichen den fachlichen Zusammenhang zwischen den Berufen und verdeutlichen die Zugehörigkeit aller vier Monoberufe zu einer Berufefamilie der keramischen Industrie: Industriekeramiker/-in Anlagentechnik, Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik, Industriekeramiker/-in Modelltechnik und Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik (vgl. **Schaubild 23**).

Die Berücksichtigung der Zusammenhänge von Prozessabläufen und Teilprozessen – von der Auftragsannahme bis zum Versand der gefertigten Produkte – machen eine Arbeitsplanung, -organisation und -kontrolle nach betriebswirtschaftlichen und terminlichen Vorgaben notwendig. Das Bewerten von Arbeitsergebnissen, die kontinuierliche Durchführung von qualitätssichernden Maßnahmen im eigenen Arbeitsbereich im Betriebsablauf sowie die Kundenorientierung (interne und externe Kunden) werden zukünftig verstärkt von den Fachkräften erwartet. Die Anforderungen in Bezug auf das Arbeiten im Team sowie die betriebliche und technische Kommunikation und die situationsgerechte und zielorientierte Gesprächsführung haben an Bedeutung gewonnen und sind in den neuen Ausbildungsordnungen verankert worden. Auf Grund der Internationalisierung der Unternehmen werden auch für die Fachkräfte zunehmend Fremdsprachenkenntnisse, wie das Anwenden englischer Fachbegriffe, erforderlich. Ebenfalls für alle Berufe gemeinsam wurden fachliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus den Bereichen „Formgebung und Veredlung“, „Trocknen und Brennen“, „Warten und Pflegen von Betriebsmitteln“, sowie „Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Roh-, Hilfs- und Werkstoffen“ festgelegt.

Industriekeramiker/-in Anlagentechnik

Die erhebliche Automatisierung in den Betrieben seit der letzten Neuordnung des alten Ausbildungsberufes „Industriekeramiker/-in“ und die damit verbundenen erhöhten technischen Anforderungen zur Überwachung, Steuerung und Instandhaltung der Produktionseinrichtungen machten die Trennung der beiden Fachrichtungen in zwei eigenständige Berufe notwendig (vgl. **Schaubild 23**). Aus der Fachrichtung Mechanik wurde der neue Ausbildungsberuf Industriekeramiker/-in Anlagentechnik entwickelt, dessen Aufgabenschwerpunkt in der Überwachung der Prozessabläufe in den einzelnen Abschnitten der Produktion liegt. Zur Erfüllung dieser Aufgaben werden neben den neu hinzugekommenen elektrotechnischen Inhalten Qualifikationsanforderungen wie das selbstständige Bedienen von Maschinen und Anlagen zur Aufbereitung, Formgebung, Veredlung und Endbearbeitung keramischer Produkte sowie von Trocknungs- und Brennanlagen benötigt. Die Verantwortung für das Erkennen und Beseitigen von Fertigungsfehlern und Störungen hat für den Beruf an Bedeutung gewonnen.

Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik

Aus den Vorgängerberufen Industriekeramiker/-in, Fachrichtung Formgebung und Kerammodelleinrichter/-in ist

Übersicht 82: Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2005

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	2 Jahre	Hw / IH	9. Mai 2005, BGBl I, Nr. 28, S. 1292
2	Fachkraft Agrarservice	3 Jahre	LW	17. Mai 2005, BGBl I, Nr. 30, S.1444
3	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	3 Jahre	IH	18. März 2005, BGBl I, Nr. 17, S. 794
4	Servicefahrer/Servicefahrerin	2 Jahre	IH	22. März 2005, BGBl I, Nr. 18, S. 887
5	Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin	3 Jahre	IH	24. Juni 2005, BGBl I, Nr. 38, S. 1804

Übersicht 83: Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2005

Lfd.-Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungs-dauer	Ausbildungs-bereich	Erlassdatum
1	Baustoffprüfer / Baustoffprüferin	3 Jahre	IH	24. März 2005 BGBl I, Nr. 20 S. 971
2	Binnenschiffer / Binnenschifferin	3 Jahre	IH	20. Januar 2005 BGBl I, Nr. 5, S. 121
3	Fachkraft für Kurier-, Express-und Postdienstleistungen	2 Jahre	IH	22. März 2005 BGBl I, Nr. 18 S. 879
4	Fleischer / Fleischerin	3 Jahre	Hw / IH	23. März 2005 BGBl I, Nr. 19 S. 898
5	Industriekeramiker Anlagentechnik/Industriekeramikerin Anlagentechnik	3 Jahre	IH	3. Juni 2005 BGBl I, Nr. 32 S. 1541
6	Industriekeramiker Dekorationstechnik/Industriekeramikerin Dekorationstechnik	3 Jahre	IH	3. Juni 2005 BGBl I, Nr. 32 S. 1541
7	Industriekeramiker Modelltechnik/Industriekeramikerin Modelltechnik	3 Jahre	IH	3. Juni 2005 BGBl I, Nr. 32 S. 1541
8	Industriekeramiker Verfahrenstechnik/Industriekeramikerin Verfahrenstechnik	3 Jahre	IH	3. Juni 2005 BGBl I, Nr. 32 S. 1541
9	Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen / Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	3 Jahre	IH	22. März 2005 BGBl I, Nr. 18, S. 870
10	Oberflächenbeschichter / Oberflächenbeschichterin	3 Jahre	IH / Hw	26. April 2005 BGBl I, Nr. 24, S. 1149
11	Papiertechnologe / Papiertechnologin	3 Jahre	IH	26. Mai 2005 BGBl I, Nr. 30, S. 1454
12	Polster- und Dekorationsnäher / Polster- und Dekorationsnäherin	2 Jahre	Hw / IH	9. Mai 2005 BGBl I, Nr. 28, S. 1285
13	Produktionsfachkraft Chemie	2 Jahre	IH	23. März 2005 BGBl I, Nr. 19. S. 906
14	Produktionsmechaniker–Textil/Produktionsmechanikerin–Textil	3 Jahre	IH	9. Mai 2005 BGBl I, Nr. 28 S. 1277
15	Produktveredler–Textil/Produktveredlerin–Textil	3 Jahre	IH	9. Mai 2005 BGBl I, Nr. 28, S. 1269
16	Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau	3 Jahre	IH	18. März 2005 BGBl I, Nr. 17 S. 806
17	Sattler / Sattlerin	3 Jahre	Hw / IH	23. März 2005 BGBl I, Nr. 19, S. 913
18	Tierwirt/Tierwirtin	3 Jahre	IH	17. Mai 2005 BGBl I, Nr. 30, S. 1426

der Ausbildungsberuf Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik entstanden (vgl. **Schaubild 23**). Durch die Neuordnung wurden Ausbildungsinhalte zusammengeführt, die zuvor getrennt in unterschiedlichen Berufen abgebildet waren. Die fachlichen Schwerpunkte liegen in der Herstellung von Einrichtungen und im Formen keramischer Massen. Als weiterer Schwerpunkt ist das Glasieren und Dekorieren neu hinzugekommen. Damit sind Betriebe der Bau- und Grobkeramik nun auch in der Lage auszubilden.

Industriekeramiker/-in Modelltechnik

Auszubildende benötigen in der Modelltechnik ein ästhetisches Gespür für das Entwerfen von Formen und Modellen, das sie bei Modellzeichnungen mit ihren produktionstechnischen Kenntnissen verknüpfen. Im Gegensatz zum Vorgängerberuf Kerammodelleur/-in wird der/die Industriekeramiker/-in Modelltechnik je nach Ausrichtung des Betriebes nicht mehr nur Modelle, sondern auch Einrichtungen herstellen. Das Herstellen von Einrichtungen was bisher nur dem Kerammodelleinrichter vorbehalten. Nun sind diese Qualifikationen neu im Industriekeramiker Modelltechnik integriert.

Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik

Bedingt durch eine neue Ausrichtung der einzelnen Branchen ist bereits 2004 die Fachrichtung Glasmalerei aus dem Ausbildungsberuf Glas- und Kerammaler in den modernisierten Ausbildungsberuf Glasveredler/-in als dritte Fachrichtung Glasmalerei und Kunstverglasung integriert worden. Aus der Fachrichtung Kerammalerei wurde jetzt der Ausbildungsberuf Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik entwickelt. Dabei wurden betriebsspezifische Besonderheiten und die erhebliche Automatisierung der Produktion berücksichtigt. Techniken wie das Aufbringen von Schiebebildern und das Ausführen von Druck- und Spritztechniken aber auch Qualifikationsanforderungen wie das selbstständige Entwerfen und Ausführen von Dekoren, Schriften und Monogrammen, wurden in die Ausbildung aufgenommen.

Neue Prüfungsstruktur

Die Zwischen- und Abschlussprüfungen wurden inhaltlich und strukturell neu entwickelt. Die neue Prüfungsstruktur legt fest, dass in der Zwischenprüfung in höchstens sieben Stunden eine praktische Arbeitsaufgabe durchzuführen,

Übersicht 84: Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

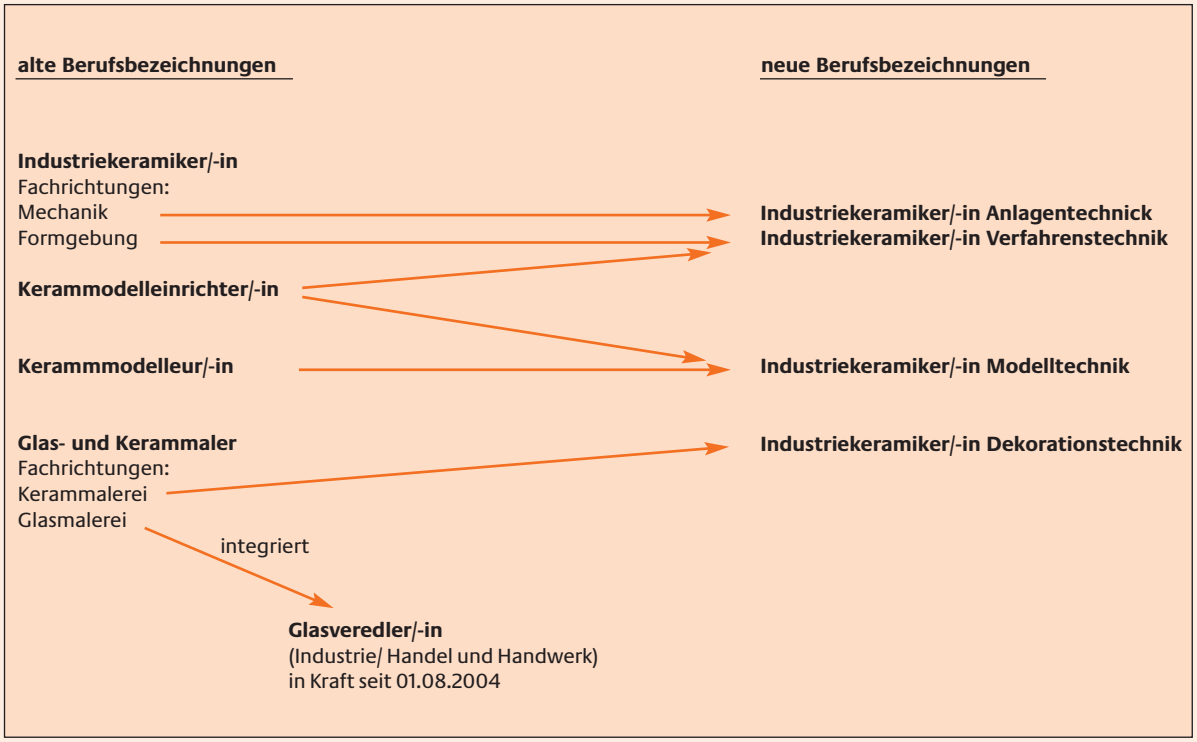
Lfd.-Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung	neu	2006
2	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	neu	2006
3	Fachkraft für Hafenlogistik	4. Februar 1975	2006
4	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	23. Dezember 1985	2006
5	Flechtwerkgestalter/Flechtwerkgestalterin	15. Juli 1985	2006
6	Hafenschiffer/Hafenschifferin	14. März 1958	2006
7	Holzmechaniker/Holzmechanikerin	17. Dezember 1985	2006
8	Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau	11. März 1996	2006
9	Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing	neu	2006
10	Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen	22. Juli 2002	2006
11	Kaufmann im Groß- und Außenhandel/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	13. Mai 1997	2006
12	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	28. November 1989	2006
13	Mechatroniker für Kältetechnik/Mechatronikerin für Kältetechnik	22. April 1982	2006
14	Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton	29. Januar 1996	2006
15	Medienkaufmann/Medienkauffrau Digital und Print	15. Mai 1998	2006
16	Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte	10. Dezember 1985	2006
17	Ofen- und Luftheizungsbauer/Ofen- und Luftheizungsbauerin	9. August 1978	2006
18	Servicefachkraft für Dialogmarketing	neu	2006
19	Tiermedizinischer Fachangestellter/Tiermedizinische Fachangestellte	10. Dezember 1985	2006
20	Tischler/Tischlerin	31. Januar 1997	2006
21	Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik/ Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik	30. Juni 1997	2006
22	Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft	7. Dezember 1982	2006

Übersicht 85: Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen

Lfd.-Nr.	Vorhaben	Ausbildungsbereich	Vorgesehener Abschluss
1	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 1 in den fünf Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie: – Chemikant/Chemikantin – Pharmakant/Pharmakantin – Chemielaborant/Chemielaborantin – Biologielaborant/Biologielaborantin – Lacklaborant/Lacklaborantin	IH	2007
2	Implementation der neuen Elektroberufe im Handwerk: – Elektroniker/Elektronikerin – Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik – Systemelektroniker/Systemelektronikerin	Hw	2005
3	Implementation der Neuordnung: Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	IH / Hw	2005
4	Implementation der neuen industriellen Elektroberufe: – Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme – Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik – Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik – Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme – Systeminformatiker/Systeminformatikerin – Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme	IH	2005
5	Evaluation der Erprobungsverordnung „Bestattungsfachkraft“	IH / Hw / ÖD	2007
6	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 3 in den Kraftfahrzeugtechnischen Berufen: – Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin – Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin – Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik – Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik – Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	IH / Hw	2007
7	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 2 in den Ausbildungsberufen: – Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin – Metallbauer/Metallbauerin	Hw	2007
8	Implementation der Neuordnung der industriellen Metallberufe: – Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin – Industriemechaniker/Industriemechanikerin – Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin – Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin – Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	IH	2006
9	Evaluation des Ausbildungsberufes Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	IH	2005

mit betriebsüblichen Unterlagen zu dokumentieren und hierüber innerhalb dieser Zeit ein zehnminütiges Fachgespräch zu führen ist. Prüfungsinhalt der Zwischenprüfung sind die für alle vier Ausbildungsberufe gemeinsamen integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und die berufsspezifischen Fachqualifikationen der ersten 18 Monate. Im Gegensatz zur alten Zwischenprüfung wird es keinen schriftlichen Teil mehr geben. Die Abschlussprüfung erstreckt sich ebenso auf eine praktische Arbeitsaufgabe, die sich je nach Ausbildungsberuf in einem unterschiedlichen zeitlichen Rahmen vollzieht. Die praktische Arbeitsaufgabe ist mit betriebsüblichen Unterlagen zu dokumentieren. Wie bei der Zwischenprüfung wird innerhalb der jeweils vorgegebe-

Schaubild 23: Die neu geordneten Berufe in der keramischen Industrie



nen Zeit über die praktische Arbeitsaufgabe insgesamt ein 20-minütiges Fachgespräch geführt. Der/Die Industriekeramiker/-in Modelltechnik benötigt zur Erfüllung der praktischen Arbeitsaufgabe, in der er/sie nach Vorlage ein Modell oder eine Einrichtung herstellen soll, eine zusätzliche Vorbereitungszeit von höchstens sieben Stunden, die mit in die Bewertung einfließen wird. In der schriftlichen Abschlussprüfung sind die Prüfungsfächer zugunsten von Prüfungsbereichen weggefallen.

Übersicht 86: Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen

Lfd.-Nr.	Vorhaben	Ausbildungsbereich	Vorgesehener Abschluss
1	Erarbeitung von Lernarrangements. Flankierende Maßnahme zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel	IH	2006

3.1.1.3 Neuordnung der Berufsausbildung zur Produktionsfachkraft Chemie

Mit dem 2005 neugeordneten Beruf „Produktionsfachkraft Chemie" – sie ersetzt die Berufsausbildung zum Chemiebetriebsjungwerker nach einer Regelung aus dem Jahr 1938 (BBiG (alt) §108) – wird ein weiteres zeitgemäßes Ausbildungs- und Beschäftigungsangebot im Bereich des Bedienens und Instandhaltens von Maschinen und Anlagen in der chemischen Industrie geschaffen. Das neu konzipierte Berufsbild besitzt ein eigenständiges Profil und befähigt zum Arbeiten im Team in der Produktion, Verarbeitung, Wartung und Instandhaltung. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an Inhalten der ersten 24 Kalendermonate der Berufsausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin, wobei der theoretische Anspruch in allen Bereichen, insbesondere aber im Bereich Mess-/Steuer- und Regelungstechnik reduziert wurde.

Zielgruppe für die Berufsausbildung sind Jugendliche, deren Vorbildung (noch) nicht ausreichend ist, um die Ausbildung im dreijährigen Ausbildungsberuf Chemikant/Chemikantin erfolgreich absolvieren zu können, also insbesondere benachteiligte Jugendliche wie z. B. schwache Hauptschüler, lernschwache Jugendliche oder Schüler

ohne Schulabschluss, aber mit erfüllter Schulpflicht.

Mit dem neuen Ausbildungsberuf Produktionsfachkraft Chemie wird somit - bei gleichzeitigem Arbeitskräftebedarf in der Branche - für eine am Arbeitsmarkt tendenziell benachteiligte Gruppe zwischen dem gegenwärtigen Facharbeiterabschluss Chemikant/Chemikantin und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen wie "Start in den Beruf“ ein Pfad in die Berufstätigkeit geschaffen.

Um auch diesen Jugendlichen eine Perspektive für eine qualitativ anspruchsvolle Berufsausbildung im dualen System zu eröffnen, steht den Absolventen und Absolventinnen der zweijährigen Berufsausbildung unter Anerkennung bisher erbrachter Ausbildungsleistungen der Weg zum Facharbeiterabschluss Chemikant/Chemikantin offen. Dazu empfehlen die Sozialpartner im Bereich Chemie, dass nach erfolgreichem Abschluss des Ausbildungsberufes Produktionsfachkraft Chemie im Falle einer Anschlussausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin diese nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes und in Abstimmung mit der zuständigen IHK im zweiten Ausbildungsjahr fortgesetzt werden soll.

Die Chemie-Sozialpartner gehen aufgrund der Erfahrungen mit bereits existierenden zweijährigen Berufen davon aus,

- dass eine zweijährige Ausbildung auch weiterhin nur den Ausnahmefall darstellt,
- dass durch das neue Berufsbild kein "Verdrängungswettbewerb“ zwischen dreieinhalbjährigen und zweijährigen Ausbildungsgängen entsteht und
- dass mit der Produktionsfachkraft Chemie mittelfristig zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können.

Diese Einschätzungen waren für die Sozialpartner Anlass, die Neuordnung zur Produktionsfachkraft gemeinsam mitzutragen.

3.1.1.4 Neuer Beruf „Technische/r Produktiondesigner/in“ Gegenüberstellung mit dem Beruf „Technische/r Zeichner/in“

Ab dem 1. August 2005 kann erstmals in dem neuen Beruf des Technischen Produktdesigners/der Technischen Produktdesignerin ausgebildet werden. Es handelt sich um einen Monoberuf ohne Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkten. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Die Ausbildungsinhalte sind so offen, neutral und flexibel strukturiert, dass sie entsprechend der technischen und organisatorischen Entwicklung und sich ändernden Rahmenbedingungen den Anforderungen so unterschiedlicher Gebiete bzw. Branchen wie dem Maschinen- und Anlagenbau, dem Automobil-, Schiff- und Flugzeugbau, der Konsumgüterindustrie und der Spielzeugindustrie Rechnung trägt. Dies bedeutete bei der Entwicklung dieser neuen Ausbildungsordnung, die erforderlichen beruflichen Qualifikationen auf die heterogenen, aber auch betriebsspezifischen Anforderungen der jeweiligen Branchen abzustimmen und zu sichern.

Prozessorientierung

Technische Produktdesigner/-innen erstellen nach Konstruktionsvorgaben von Ingenieuren und Konstrukteuren unter Zuhilfenahme von 3D-CAD-Systemen ein Datenmodell, das den Prozess der Entwicklung eines Produktes – beginnend mit der Designvorgabe bis hin zum fertigen, rechnergestützten virtuellen Produkt – begleitet. Dabei liegt der Schwerpunkt der Arbeit in der Umsetzung der konstruktiven und gestalterischen Vorgaben, in der Berechnung und Simulation sowie im Prozess- und Projektmanagement.

Die jeweiligen Prozessketten müssen beherrscht und prozesskompatible Datensätze unter Berücksichtigung von Schnittstellen und Qualitätsrichtlinien erstellt werden.

Ergänzend zum 3D-Datensatz erstellt der Produktdesigner/die Produktdesignerin technische Dokumentationen (technische Zeichnungen, Animationen oder Präsentationen).

Neben umfangreichen Kenntnissen in den Bereichen Werkstofftechnik, Fertigungs-, Montage- und Fügeverfahren benötigen Technische Produktdesigner eine hohe Fachkompetenz im Umgang mit Formen und beherrschen die Gestaltungsregeln.

Projektmanagement

Die Tätigkeiten des Technischen Produktdesigners/der Technischen Produktdesignerin erfordern nicht nur ein prozessorientiertes Handeln, sondern auch ein projektorientiertes Management, welches das Erstellen und Überwachen der Termin- und Ressourcenplanung unter Berücksichtigung einer Aufwandsabschätzung beinhaltet. Die Erstellung einer Kostenrechnung und eine Prozesskalkulation gehört ebenfalls dazu.

Internationalisierung

Das Zusammenwachsen des gemeinsamen europäischen Marktes sowie weltweite Verflechtungen und Beziehungen vieler Unternehmen erfordern eine erweiterte Sprachkompetenz. Nicht nur im Umgang mit ausländischen Kunden, sondern auch auf der internen Arbeitsebene brauchen Technische Produktdesigner gute Sprachkenntnisse, um englische Zeichnungen und Dokumentationen, Kataloge und Handbücher mit ihren speziellen Fachbegriffen und Normierungen verstehen zu können. Dies gilt insbesondere auch für die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien. Hierzu gehört das Internet

mit den Plattformen: news-group, Fachforen, e-books, e-learning, intranet, extranet, e-mail, voice-mail und allgemein der elektronische Datenaustausch. Diesen Anforderungen sollen die Berufsschulen mit einem entsprechenden Unterrichtsangebot von bis zu 120 Stunden englischen Sprachunterricht Rechnung tragen.

Abschlussprüfung

Der erste Teil der Prüfung besteht aus einem betrieblichen Auftrag, der in höchstens 70 Stunden durchgeführt und mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentiert wird.

Die Erstellung der Dokumentation ist Teil der Auftragsbearbeitung. Vor der Durchführung des Auftrags, also der Erstellung oder Änderung eines 3D-Datenmodells, muss das Konzept einschließlich des geplanten Bearbeitungszeitraums dem Prüfungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt werden. Die Durchführung des betrieblichen Auftrags muss in der Dokumentation dargestellt sowie mit praxisbezogenen Unterlagen belegt werden. Dabei soll der Prüfungsteilnehmer zeigen, dass er Arbeitsabläufe unter Anwendung von Informations- und Kommunikationssystemen selbständig planen und vorbereiten sowie qualitätssichernde Maßnahmen durchführen kann. In einer 10-minütigen Präsentation und einem 30-minütigem Fachgespräch sollen unter Berücksichtigung der Ausführung und Anwendung des 3D-Datensatzes die prozessrelevanten Qualifikationen in Bezug auf die Auftragsdurchführung bewertet werden.

Der zweite Teil der Prüfung besteht aus einer schriftlichen Prüfung in den Bereichen „Technische Kommunikation“, „Konstruktion und Design“ sowie „Wirtschafts- und Sozialkunde“.

3.1.1.5 Ausbildung in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft

Dem Tourismus wird eine besondere regionalpolitische Bedeutung zugeschrieben, da er Beschäftigung gerade in ländlichen Regionen schaffen soll, in denen die Landwirtschaft durch tiefgreifende Rationalisierungsprozesse geprägt ist und infolgedessen neue Beschäftigungsmöglichkeiten erforderlich sind. Diese Regionen stehen mit ihren jeweiligen Tourismusunternehmen vor der Aufgabe, ihre Arbeits- und Organisationsstrukturen zu professionalisieren und ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Kennzeichnend für den Tourismus ist die große Heterogenität der ihm zuzurechnenden Betriebe und ihrer Ausrichtung. So vereint der Tourismus unter seinem Dach eine bunte Sammlung von Teilsegmenten wie z. B. Kultur, Sport, Gesundheit, Touristik, Fitness. Hierzu kann auch der gesamte Bereich der Freizeitwirtschaft gezählt werden, der nicht trennscharf vom Bereich Tourismus abzugrenzen ist und somit eher als „Teilsegment" des Tourismus bezeichnet werden kann. Zu den Freizeiteinrichtungen zählen insbesondere Sport- und Freizeitparks, Golfanlagen, maritim touristische Unternehmen (Marinas) und die Fahrgastschifffahrt. Aus tourismuspolitischer und wirtschaftlicher Sicht ist zweifellos auch das Campingsegment ein bedeutendes Teilsegment des Tourismus. In der Tourismus- und Freizeitbranche gibt es bereits eine Vielzahl von Ausbildungsberufen. Neben den Sport- und Fitnesskaufleuten, den Hotel- und Gaststättenberufen und den Veranstaltungskaufleuten ist der Ausbildungsberuf Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau der klassische Ausbildungsberuf in der dualen Berufsausbildung, der den Tourismus in den Mittelpunkt seiner Tätigkeiten stellt. Aus der Branche wurde jedoch ein Fachkräftebedarf artikuliert, der den spezifischen Anforderungen unterschiedlicher Tourismus- und Freizeiteinrichtungen gerecht wird.

Eine Vorstudie[182] des BIBB zu Stand, Entwicklung und Bedarf für einen neuen Beruf in der Tourismusbranche ist den Neuordnungen vorausgegangen. Aus den Befragungen der Unternehmen im Bereich der Fachrichtung Touristik (Reiseveranstalter/Reisevermittler) wird die bisherige Ausbildungsordnung Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau in den Unternehmen angenommen und umgesetzt. Die Unternehmen sind mit der Ausbildung ihrer Reiseverkehrskaufleute zufrieden. Die Differenzierung nach Fachrichtungen hat sich dagegen aus Sicht der kommunalen Tourismusunternehmen, die in der Fachrichtung Kuren und Fremdenverkehr ausbilden, mehrheitlich nicht bewährt. Sie sehen ihre Interessen und ihre betrieblichen Anforderungen in der berufsschulischen Ausbildung nicht vertreten. Aus den Befragungen der Camping- und Freizeitunternehmen kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass ein anerkannter Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit in der Branche Interesse findet. Die Aufgaben und Tätigkeiten in Camping- und Freizeitunternehmen überschneiden sich in mancherlei Hinsicht mit jenen in kommunalen Tourismusunternehmen. Viele Unternehmen aus dem traditionellen Kur- und Fremdenverkehrsbereich haben in den letzten Jahren einen tief greifenden Wandel durchgemacht. Das Leistungsportfolio dieser neuen Tourismus- und Marketingunternehmen umfasst zusätzlich die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, neue Freizeitprogramme und Messeauftritte sowie die Kooperation mit regionalen Partnern. Damit wird der gesamte Incoming-Bereich wahrgenommen.

Diese Ergebnisse sowie die beschriebenen Entwicklungen in der Tourismus- und Freizeitbranche haben dazu geführt, einen neuen Ausbildungsberuf des dualen Ausbil-

[182] Vgl. Trappmann-Webers, B. (2005): „Vorstudie zur Qualifikationsentwicklung im Tourismus“. Wissenschaftliches Diskussionspapier. Bundesinstitut für Berufsbildung. Heft 73.

dungssystems für die Tourismusbranche auf den Weg zu bringen – den Kaufmann/die Kauffrau für Tourismus und Freizeit – in dem seit August 2005 ausgebildet werden kann. Im Jahr 2005 wurde zusätzlich der Ausbildungsberuf Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkehrskauffrau teilnovelliert. Der klassische touristische Beruf Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau wurde durch den Ausbildungsberuf Kaufmann/ Kauffrau für Tourismus und Freizeit somit um weitere bisher nicht berücksichtigte Segmente der Tourismus- und Freizeitwirtschaft ergänzt.

Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit

Der neue Ausbildungsberuf deckt ein breites Feld an Ausbildungsbetrieben in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft ab. Dazu gehören lokale und regionale Tourismusstellen wie Verkehrsämter und -vereine, regionale Tourismusmarketingorganisationen und -verbände, Kur-, Bäder- und Wellnessbetriebe, Freizeit- und Erlebnisparks, Ferienanlagen und -parks, Campingplätze, maritim touristische Unternehmen und touristisch orientierte Verkehrsunternehmen. Das Berufsbild des Kaufmanns/der Kauffrau für Tourismus und Freizeit beinhaltet die wesentlichen Qualifikationen, die in diesen Tourismus- und Freizeiteinrichtungen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Dazu gehören die persönliche Information, Beratung und Betreuung der Gäste, allgemeine Verwaltungstätigkeiten, Veranstaltungsorganisation, Marketing und Vertrieb sowie Personal- und Rechnungswesen. Um den zum Teil heterogenen Unternehmen der Tourismus- und Freizeitbranche gerecht zu werden und die spezifischen Anforderungen zu berücksichtigen, wurden in der Ausbildungsordnung Differenzierungs- und Wahlmöglichkeiten geschaffen. Im dritten Jahr der Ausbildung kann im Umfang von etwa drei Monaten in den Wahlqualifikationseinheiten „Gewährleistung der Funktionsfähigkeit von Tourismus- und Freizeiteinrichtungen“ oder „Gestaltung der Destination“ ausgebildet werden.

Die Ausbildungsinhalte der Fachrichtung Kuren und Fremdenverkehr wurden aus dem Ausbildungsberuf Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau herausgelöst und in den neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit integriert. Im Unterschied zu den Reiseverkehrskaufleuten gibt es nunmehr Fachkräfte, die vor Ort – direkt am Kunden – freizeitwirtschaftliche und touristische Produkte erstellen und Dienstleistungen erbringen. Die spezifischen Belange der Region und Kenntnisse über diese sind die Grundlage des Handelns und der Tätigkeiten der Fachkräfte.

Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkehrskauffrau

Die Verlagerung der Ausbildungsinhalte der Fachrichtung Kuren und Fremdenverkehr in den Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit ermöglicht bei den Reiseverkehrskaufleuten die Fokussierung auf reine Touristikinhalte. Die Reiseverkehrskaufleute, die hauptsächlich bei Reiseveranstaltern und bei Reisevermittlern tätig sind, betreiben somit schwerpunktmäßig das Vermitteln und Verkaufen oder das Veranstalten von Reisen. Die Einsatzgebiete 1. Reiseveranstaltung, 2. Reisevermittlung/ Touristik und 3. Reisevermittlung/Beförderung bleiben in der jetzigen Form bestehen. Der Ausbildungsberuf wurde unter anderem um Medienkompetenzen erweitert.

3.1.1.6 Akzeptanz zweijähriger Ausbildungsberufe

Die bildungspolitische Diskussion zum Thema zweijährige betriebliche Ausbildungsgänge für Jugendliche mit schlechten Startchancen wurde und wird kontrovers geführt. Während die Arbeitgeberseite sich für zusätzliche zweijährige, theoriegeminderte Ausbildungsgänge einsetzt, sehen die Gewerkschaften hierin den Versuch, über sogenannte Schmalspur- und Sackgassenberufe einen Niedriglohnsektor zu etablieren.

Bildungspolitisch geht es eher um eine berufliche Qualifizierungsmöglichkeit, die auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen geeignet und ihnen nicht ausschließlich vorbehalten ist. Insgesamt muss auch bei zweijährigen Ausbildungsberufen die Anforderung des § 1 Abs. 3 BBiG, nämlich die berufliche Handlungsfähigkeit, erfüllt sein. Dies kann durchaus auch anspruchsvollere Ausbildungsberufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer zur Folge haben.

Zur Versachlichung der Diskussion in Deutschland wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) rund 1.400 Betriebe befragt, ob sie in bestimmten zweijährigen, theoriegeminderten Berufen ausbilden sowie die ausgebildeten Fachkräfte im Anschluss an die Ausbildung beschäftigen würden.

Methodisches Vorgehen

Es wurden folgende Ausbildungsberufe bzw. Berufsvorschläge für die Akzeptanzprüfung ausgewählt:

- Änderungsschneider/-in[183]
- Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio
- Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile

[183] Dieser Beruf wurde im Laufe der Befragung zum 1. August 2005 staatlich anerkannt.

- Elektrorecycler/-in
- Gebäudetechnik- und Gebäudeservicefachkraft
- Servicekraft in der Industrie
- Transportbegleiter/-in

Den Betrieben wurden Beschreibungen dieser hypothetischen zweijährigen Ausbildungsberufe sowie von denkbaren Anschlussberufen vorgelegt. Als Indikatoren, ob ein bestimmter Beruf auf Akzeptanz trifft oder nicht, wurden drei Fragen zur sogenannten ersten und zweiten Schwelle in den Mittelpunkt gestellt: (1) Würden Betriebe in diesem Beruf ausbilden, (2) würden sie die so Ausgebildeten in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernehmen und (3) würden sie junge Menschen einstellen, die nach einer weiteren Qualifizierung in einem zugehörigen, dreijährig geordneten Beruf (aufeinander aufbauende Ausbildung) in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind.

Befragungsergebnisse

Die empirischen Erhebungen des BIBB haben gezeigt, dass sich Betriebsbefragungen zur Akzeptanz von hypothetischen Ausbildungsgängen für leistungsschwache Jugendliche jeweils auf konkrete Beschreibungen beziehen müssen. Allgemeingültige Aussagen pro oder kontra zweijähriger Ausbildung sind aufgrund der Befragungsergebnisse nur bedingt zu machen, da neben der inhaltlichen Gestaltung auch die jeweiligen Randbedingungen berücksichtigt werden müssen: Handwerk- oder Industriebereich, Branche, Betriebsgröße, bestehende, auch artverwandte Berufe, Aufgabenbereiche, Anforderungsniveau etc. Dennoch sind einige gemeinsame Punkte hervorzuheben:

Chancen für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Die Anforderungen der Betriebe hinsichtlich der schulischen Leistungen sind zum Teil so hoch, dass leistungsschwache Jugendliche für eine Ausbildung nicht in Frage kämen. D. h. das wesentliche Ziel, nämlich zusätzliche Ausbildungskapazitäten für diese Zielgruppe zu erschließen, würde von drei der sieben untersuchten zweijährigen Ausbildungsberufe nicht erreicht.

Gute Aussichten aufgrund des geforderten Abschlussniveaus hätten diese Jugendlichen in den Berufen „Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile“, „Elektrorecycler/-in“ und „Gebäudetechnik- und Gebäudeservicefachkraft“. Ebenfalls relativ geringe schulische Voraussetzungen stellen Änderungsschneidereien. Hier ist zu vermuten, dass aufgrund der großen Anzahl von Inhabern ausländischer Herkunft auch Jugendliche mit Migrationshintergrund gute Aussichten auf einen Ausbildungsplatz hätten.

In den anderen Berufen wären dagegen die Zugangschancen für leistungsschwache Jugendliche von vornherein eingeschränkt: Für den Beruf „Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio“ wird von 39 % der Betriebe Mittlere Reife oder sogar Abitur vorausgesetzt. Für den Beruf „Servicekraft in der Industrie“ würde die Mehrheit der Betriebe (55 %) einen mittleren Schulabschluss voraussetzen. Für den Aufgabenbereich des Transportbegleiters/der Transportbegleiterin werden ebenfalls bestimmte Fähigkeiten und ein gewisses Bildungsniveau vorausgesetzt. Aufgrund dieser Erwartungen der Betriebe dürften benachteiligte Jugendliche hier nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben.

Erschließung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten

Die Zahl der möglichen zusätzlichen Ausbildungsplätze in zweijährigen Ausbildungsgängen fällt sehr unterschiedlich aus. Anhand der Untersuchungsergebnisse kann das Ausbildungspotenzial allerdings nur grob geschätzt werden, vor allem deshalb, weil häufig die entsprechende Grundgesamtheit der Betriebe nicht bekannt ist. Insgesamt dürften die Erwartungen, mit neuen zweijährigen Ausbildungsgängen nennenswerte zusätzliche Ausbildungspotenziale zu erschließen, zu hoch sein. Eine wichtige Voraussetzung hierfür wäre nämlich, dass es gelänge, mit neu eingeführten Berufen bisher nichtausbildende Betriebe für eine Ausbildung zu gewinnen. Aber auch dann wären zeitnahe Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt nur begrenzt zu erwarten, da sich neue Ausbildungsgänge erfahrungsgemäß erst etablieren müssen, bevor es zu einer nennenswerten Anzahl von Neuabschlüssen kommt. Beispielsweise wurden für die 2004 in Kraft getretenen zweijährigen Berufe „Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin“ und „Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin“ von der Wirtschaft insgesamt 5.000 Ausbildungsplätze prognostiziert, von denen jedoch bisher nur 715 erreicht wurden [184].

Das höchste Ausbildungspotenzial würde sich für „Einbaufachkräfte für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile“ ergeben, weil ein Großteil der befragten Betriebe (41 %) in diesem Beruf ausbilden würde und weil angesichts des breiten Einsatzspektrums von einem großen Bestand an Tischlereien, Metallbaufirmen und anderen Betrieben ausgegangen werden kann.

Ein ebenfalls hohes Ausbildungspotenzial würde sich für „Gebäudetechnik- und Gebäudeservicefachkräfte“ ergeben, da auch hier die geäußerte Ausbildungsbereitschaft recht groß ist (31 %) und ebenfalls von einem großen Be-

[184] Kath, F.: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP 3/2005, Seite 6.

stand an Betrieben ausgegangen werden kann, die gebäudetechnische Dienstleistungen anbieten oder sich auf Facility Management spezialisiert haben. Hinsichtlich des Fachkräftebedarfs ist allerdings zu berücksichtigen, dass knapp ein Fünftel der ausbildungsbereiten Betriebe lieber eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung zur „Fachkraft im Facility Management“ anbieten würde, so dass bei Einführung dieses Berufes mit Substitutionseffekten zu rechnen wäre. Auch für „Servicekräfte in der Industrie“ deutet sich aufgrund der geäußerten Einstellungsbereitschaft (29 %) und des Betriebsbestandes ein größeres Ausbildungsplatzpotenzial an. Wegen der inhaltlichen Nähe zu Industriekaufleuten und anderen kaufmännischen Berufen müsste jedoch mit umfangreichen Substitutionseffekten gerechnet werden, so dass netto die Zahl der Ausbildungsplätze kaum erhöht werden könnte.

Für die Berufe „Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio“ und „Änderungsschneider/-in“ lässt sich zwar aufgrund der jeweiligen Akzeptanzwerte und Betriebsbestände ein mittleres Ausbildungspotenzial berechnen. Allerdings würde die Zahl der zusätzlichen Ausbildungsstellen im Wesentlichen davon abhängen, ob Nichtausbildungsbetriebe für die Ausbildung gewonnen werden können. Nur geringe Ausbildungsplatzpotenziale bestehen hingegen für die Berufe „Elektrorecycler/-in“ und „Transportbegleiter/-in“, weil die Zahl der Betriebe insgesamt sehr gering ist.

Anschlussfähigkeit

Die meisten Betriebe, die zu einer Ausbildung in einem der untersuchten zweijährigen Ausbildungsberufe bereit wären, befürworten die Möglichkeit der aufeinander aufbauenden Ausbildung. Dies gilt vor allem für die Berufe „Einbaufachkraft für Holz-, Kunststoff- und Metallfertigteile“ (89 %), „Servicekraft in der Industrie“ (89 %) und „Gebäudetechnik und Servicefachkraft“ (85 %). Geringere Zustimmung findet sich bei den Berufen „Dienstleistungsfachkraft im Sonnenstudio“ (65 %) und „Änderungsschneider/-in“ (44 %). Die Betriebe, die diese Anschlussmöglichkeiten befürworten, schätzen vor allem die vermutete Flexibilität: Sie hätten die Option auf eine qualifizierte drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung, die den Leistungsstand der Jugendlichen am Ende der zweijährigen Ausbildung berücksichtigen könnte. Damit würde auch die Gefahr von Einfach- oder Sackgassenberufen verringert.

Beschäftigungsmöglichkeiten

Die Mehrzahl der ausbildungsbereiten Betriebe kann sich eine Übernahme der Auszubildenden an der zweiten Schwelle vorstellen. Mit der geäußerten Übernahmebereitschaft (zwischen 44 % und 80 %) kann zwar – wenn man sie mit den Übernahmequoten für alle Berufe (57 % West und 39 % Ost)[185] vergleicht – realiter nicht gerechnet werden. Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass sich für Jugendliche mit schlechten Startchancen abhängig vom konkreten Ausbildungsberuf durchaus auch dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben würden. Für diese Interpretation spricht, dass zwischen 47 % und 72 % aller befragten Betriebe auch Jugendliche einstellen würden, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden; Änderungsschneidereien sind hierzu nur bedingt bereit (28 %). Die untersuchten zweijährigen Berufe würden demnach zunächst einmal von etwa der Hälfte bis drei Viertel der in Frage kommenden Betriebe generell akzeptiert, wobei es von der konkreten Ausgestaltung des Berufes, der betrieblichen Situation und weiterer Randbedingungen abhängen würde, inwieweit die zweijährig Ausgebildeten bei anstehenden Personalentscheidungen tatsächlich berücksichtigt würden.

Aus den Ergebnissen lässt sich kein Hinweis auf zusätzliche Arbeitsplätze ableiten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die zweijährig Ausgebildeten mit drei- und dreieinhalbjährig ausgebildeten Fachkräften auf der einen Seite sowie An- und Ungelernten auf der anderen Seite am Arbeitsmarkt konkurrieren müssten.

3.1.1.7 Erarbeitung eines Entscheidungsvorschlags zum Neuordnungsbedarf der Ausbildungsordnung für mathematisch-technische Assistenten

Ausgangssituation

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gebeten, die Notwendigkeit einer Neuordnung der Berufsausbildung zum mathematisch-technischen Assistenten/zur mathematisch-technischen Assistentin (MATA), die derzeit auf der Grundlage einer Kammerregelung in Verbindung mit §108 BBiG (alt) erfolgt, zu prüfen. Dabei sollten die Schnittstellen und Überschneidungen zu den IT-Berufen, insbesondere dem Fachinformatiker/der Fachinformatikerin – Fachrichtung Anwendungsentwicklung (FI/AE), in die Betrachtung einbezogen werden.

Durchgeführte Untersuchungen

Um zu klären, ob die inhaltliche Schwerpunktsetzung der MATA-Ausbildung auf dem Bereich (höhere) Mathematik ihre Entsprechung in beruflichen Anforderungen findet und um das Beschäftigungspotenzial von MATA abschätzen zu können, wurden folgende Untersuchungen durchgeführt:

[185] Berufsbildungsbericht 2005, Seite 612, Basis: IAB-Betriebspanel.

- Analyse der Arbeitsaufgaben von je 15 MATA und FI/AE: Ermittlung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeiten eines Fachinformatikers (Fachrichtung Anwendungsentwicklung) gegenüber denen eines mathematisch-technischen Assistenten unter besonderer Berücksichtigung der Anwendung spezifischer Ausbildungsinhalte, vor allem der mathematischen Kenntnisse von MATA.
- Schriftliche Befragung von 300 Unternehmen: Ermittlung der Berufsgruppen, welche die in (1) ermittelten Tätigkeitsprofile eines MATA in Unternehmen und Forschungseinrichtungen ausfüllen bzw. ausfüllen könnten sowie Ermittlung der Bereitschaft zur Ausbildung und Beschäftigung von MATA.

Ergebnisse

Hinsichtlich der Gründe für die Ausbildung/Einstellung von MATA bzw. FI/AE zeigten sich im Rahmen der Untersuchungen folgende Unterschiede: Während beim MATA Kenntnisse der höheren Mathematik und der Informatik im Vordergrund stehen und betriebswirtschaftliche Kenntnisse nicht benannt wurden, werden beim Fachinformatiker Kenntnisse im Bereich Informatik plus betriebswirtschaftliche Kenntnisse, aber keine mathematischen Kenntnisse erwartet. Unabhängig hiervon werden bei beiden Berufen positive Erfahrungen mit Absolventen/Absolventinnen der Ausbildung und der hohe Praxisbezug der Ausbildung als Gründe für die Einstellung genannt. Damit verbunden sind kurze bzw. nicht notwendige Einarbeitungszeiten beim Berufseintritt von Absolventen und Absolventinnen beider Ausbildungen.

Die vergleichende Analyse von Arbeitsaufgaben zeigt, dass die vorgefundenen Arbeitsaufgaben von MATA durchweg deutlich höhere fachliche Anforderungen im Bereich Mathematik stellen. Die Anwendung (höherer) Mathematik gehört also zum beruflichen Alltag von MATA. Die Inhalte der Berufsausbildung korrespondieren mit beruflichen Anforderungen.

Die Befragung von 300 Einrichtungen aus den Bereichen Forschung, Hochschule, Versicherungen, Banken/Sparkassen und IT-Branche zeigte, dass Beschäftigungsmöglichkeiten für MATA insbesondere in den Aufgabengebieten Softwareentwicklung und -betreuung mit Bezug zu wissenschaftlichen Problemstellungen gegeben sind. In diesem Bereich ist eine Abgrenzung vom MATA zum FI/AE zu erkennen. Diese lässt sich aus der Befragung von MATA-ausbildenden Betrieben durch das BIBB ableiten: Ein erheblicher Teil der Betriebe bildet neben MATA auch Fachinformatiker/Fachinformatikerinnen aus.

Die Frage, ob MATA in den jeweiligen Einrichtungen bzw. Unternehmen eingesetzt werden könnten, wird insgesamt mit 67 % zustimmend beantwortet, wobei Forschungseinrichtungen (72 %) sowie Hochschulen (67 %) das Ergebnis maßgeblich beeinflussen. Versicherungen, Banken, Sparkassen und Unternehmen der IT-Branche äußerten sich eher skeptisch.

Dieser positiven Grundeinstellung zur Beschäftigung von MATA steht allerdings kein entsprechendes Ausbildungsinteresse gegenüber. Die Frage, ob ggf. Interesse an einer eigenen betrieblichen Ausbildung besteht, wird überwiegend (71 %) verneint. Dies gilt auch für Forschungsinstitute (72 % nein, 22 % ja) und Hochschulen (76 % nein, 5 % ja). Häufig genannte Gründe für ablehnende Antworten waren neben inhaltlichen Einwänden (Profil nicht passgenau, wissenschaftliche Hilfskräfte) fehlende finanzielle, infrastrukturelle und personelle Vorraussetzungen sowie mangelnde Erfahrungen im Bereich der Ausbildung.

Schlussfolgerungen

- Die inhaltliche Schwerpunktsetzung der MATA-Ausbildung auf den Bereich (höhere) Mathematik/Informatik findet ihre Entsprechung in beruflichen Anforderungen. Die vorgefundenen Arbeitsaufgaben von MATA zeigen, dass die in der Ausbildung vermittelten mathematischen Kenntnisse in der Regel zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig sind. Die Ausbildungsinhalte von MATA entsprechen den beruflichen Anforderungen und Erwartungen der Betriebe.
- Die beruflichen Tätigkeitsprofile und Anforderungsprofile lassen als Abgrenzung zwischen FI/AE und MATA die Anwendung der (höheren) Mathematik erkennen; Informatik ist demgegenüber Kernkompetenz beider Berufe. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse werden von Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen, nicht aber MATA erwartet.
- Mathematischer Qualifizierungsbedarf „unterhalb“ der akademischen Ausbildung ist insbesondere im Bereich Software-Entwicklung (und -betreuung) mit wissenschaftlichen Problemstellungen gegeben; potentielle Nachfrager sind vor allem Forschungsinstitute.

3.1.1.8 Berufe für die Kurier-, Express- und Postdienstleistungsbranche

Kurier-, Express- und Postdienste (KEP-Dienste) bieten Firmen und Verbrauchern den Versand vorwiegend kleinteiliger Sendungen an. Während bis in die 90er-Jahre hinein öffentliche Unternehmen oder nationale Behörden den Briefmarkt und große Teile des Paketmarktes dominierten, ist die Öffnung des KEP-Marktes für den Wettbewerb inzwischen weit fortgeschritten. In Deutschland werden die letzten Exklusivrechte der Deutschen Post AG bei der Briefbeförderung 2007 auslaufen. Neue Wettbewerber bereiten sich auf den Eintritt in dieses Marktsegment vor.

Wesentliche Treiber für die Expansion des Express-Geschäfts sind die internationale Arbeitsteilung und Just-in-Time-Produktion: Expressdienste mit planbaren Abhol- und Zustellzeiten sind unentbehrliches Bindeglied in grenzüberschreitenden Produktionsnetzen. Auch gestiegene Ansprüche der Endverbraucher, die kurze Wartezeiten zwischen der Aufgabe einer Bestellung und der Auslieferung der bestellten Ware erwarten, haben dem Express-Geschäft Auftrieb gegeben.

Kleine und mittlere Unternehmen sind im KEP-Bereich zum Teil als Subunternehmen für große KEP-Dienstleister tätig, zum Teil operieren sie eigenständig in ausgewählten Dienstleistungssegmenten und Regionen. Sowohl die Palette der Standardleistungen als auch das Angebot an kundenspezifischen Zusatzleistungen (z. B. Verpackung, Adressierservice, Retourenmanagement) wird ständig weiter entwickelt mit dem Ziel, zusätzliche Einnahmequellen zu erschließen und die Kundenbindung zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund traten am 1. August 2005 die Ausbildungsordnungen für die Berufe Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (kurz: KEP-Fachkraft) und Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Kaufmann/-frau) in Kraft. Sie ersetzen die Berufe Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufmann/-frau. Diese waren 1995 – im Zusammenhang mit der Umwandlung der Deutschen Bundespost in eine Aktiengesellschaft – eingeführt worden. Während die Ausbildungsordnungen von 1995 teilweise noch auf spezielle Leistungsangebote der Deutschen Post (z. B. Postbankdienst) Bezug nahmen, richten sich die Ausbildungsordnungen Fachkraft bzw. Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nunmehr an alle KEP-Dienstleister. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne gehen davon aus, dass das Leistungsangebot der KEP-Branche sich permanent weiter entwickelt und ergänzende logistische Dienstleistungen für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen maßgebend sein können.

In der Ausbildung von KEP-Fachkräften stehen operative Aufgaben – Annahme, Umschlag, Auslieferung – im Vordergrund; die Ausbildung dauert zwei Jahre. Für die (dreijährige) Ausbildung der KEP-Kaufleute sind die zentralen Kompetenzbereiche Organisation und kaufmännische Steuerung der Leistungserstellung, Marketing, Produktentwicklung und Vertrieb sowie Personalwirtschaft und Controlling. In beiden Berufen spielen Kundenorientierung und Kommunikationskompetenz, das Leistungsangebot und die Leistungserstellungsprozesse sowie die Qualitätssicherung eine wesentliche Rolle. Mit Blick auf die unterschiedlichen Leistungsprofile der KEP-Betriebe können in der Abschlussprüfung für KEP-Fachkräfte Prüfungsaufgaben zur Leistungserstellung wahlweise am Beispiel des Paketversands, des Briefverkehrs oder des Frachtverkehrs gelöst werden.

Anders als bei den „Postberufen“ von 1995 sind die Ausbildungsinhalte in den ersten beiden Ausbildungsjahren nicht deckungsgleich: Eine Evaluierung der Postberufe [186] hatte gezeigt, dass das dritte Ausbildungsjahr nicht ausreicht, die geforderten kaufmännischen Kompetenzen zu vermitteln. Gleichwohl können KEP-Fachkräften, die eine Ausbildung als KEP-Kaufmann/-frau anstreben, die ersten beiden Ausbildungsjahre in vollem Umfang angerechnet werden. Diese Regelung ändert nichts an der Notwendigkeit, bestehende Kenntnis- und Kompetenzlücken aufzufüllen; sie ermöglicht aber entsprechend befähigten KEP-Fachkräften, ohne Zeitverlust den kaufmännischen Abschluss zu erwerben.

Die Neuordnung der KEP-Berufe fördert die Professionalisierung der KEP-Dienstleistungen und ermöglicht es kleineren KEP-Betrieben, auf der Basis ihres spezifischen Know-hows qualifizierten Nachwuchs heranzubilden.

3.1.2 Förderung von Innovationen in der Berufsausbildung

3.1.2.1 Modellversuchsprogramm „Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU“ [187] – Einleitung

Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen stellen die Berufsbildung vor neue Aufgaben. Eine Antwort darauf sind die neuen Berufsbilder, die größere Spielräume in der Gestaltung der Ausbildung ermöglichen, die Übergänge zur Weiterbildung herstellen und damit eingebettet sind in lebensbegleitendes Lernen. Die neuen Berufsbilder der letzten Jahre, wie die IT-, die Labor- und Medienberufe sind in ihrer Konstruktion gestaltungsoffen. Sie erlauben, die Ausbildung flexibler an den betrieblichen und branchenspezifischen Anforderungen auszurichten, und sie sollen den weiteren Qualifikations- und Kompetenzerwerb der Beschäftigten gewährleisten.

Die Nutzung der neuen Freiräume fällt den Betrieben nicht leicht, obwohl sie diese selbst gefordert haben. Das gilt vor allem für kleine Betriebe. Sie haben kein professionelles Ausbildungspersonal um neue maßgeschneiderte Lernkonzepte umzusetzen und benötigen deshalb speziel-

[186] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär; Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München: Hrsg.: „Evaluation der neugeordneten Postberufe.“ Abschlussberichte. Bielefeld 2000 (Materialien zur beruflichen Bildung Heft 105).

[187] Vgl. auch: Broschüre: Modellversuchsschwerpunkt „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ sind alle einzelnen Modellversuche aufgeführt mit ihren Zielen sowie den vorliegenden und angestrebten Ergebnissen (BIBB-Veröffentlichung); Westhoff, G.; Flexibilitätspotenziale in KMU nutzen, in: Albrecht, G.; Haendly; G. (Hrsg.): Ausbildungsinitiativen und Innovationen im PankowPark, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005.

le Angebote. Solche werden in den nachfolgenden Kapiteln beispielhaft vorgestellten Modellvorhaben im Rahmen des Programms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ entwickelt, erprobt und umgesetzt. Die Vorhaben werden wissenschaftlich begleitet und vom BIBB fachlich betreut.

Qualitätssicherung – ein wichtiges Element des Modellversuchsschwerpunktes „Flexibilität“ – ist bei einer Erweiterung des Ausbildungsangebots nur zu erreichen, wenn die Qualität kontinuierlich weiterentwickelt wird. Der Arbeitsplatz wird als Lernort ausdrücklich akzeptiert und mit Selbstlernphasen sowie selbstorganisiertem Lernen verknüpft. Die beteiligten kleinen Unternehmen kooperieren mit Bildungsdienstleistern, Berufsschulen, allgemeinen Schulen und den für die Berufsbildung zuständigen Stellen. Auch die Bundesagentur für Arbeit und andere Beteiligte in den Regionen sind wichtige Partner.

Die einzelnen Modellversuche zeigen auf, dass der Schwerpunkt

- die Vielfalt der Branchen und Unternehmen widerspiegelt,
- die ausbildende Fachkraft, von der die Ausbildung in den kleineren Betrieben weitgehend getragen wird, in den Mittelpunkt des Interesses stellt,
- Konzepte selbstgesteuerten Lernens (Förderung der Selbstständigkeit der Auszubildenden) weiterentwickelt, erprobt und transferiert,
- bei der Ausgestaltung der Flexibilitätsspielräume Aus- und Weiterbildung verknüpft,
- unterschiedliche Formen externen Ausbildungsmanagements einsetzt und ausbaut,
- Netzwerke der Unternehmen untereinander und mit anderen Akteuren der beruflichen Bildung nutzt und erweitert,
- den Transfer bereits prozessbegleitend konzipiert sowie
- die Erfahrungen in regelmäßigen Arbeitstreffen austauscht.

Perspektive

Grundsätzlich sind alle Ansätze an einer Hilfe zur Selbsthilfe orientiert. Neue Handlungs- und Verhaltensmuster sollen erarbeitet, alte Muster überprüft werden. Beide müssen sich in der Alltagsroutine der Berufsbildung beweisen. Die Lösungsansätze zielen auf eine veränderte Bildungspraxis ab und entstehen im Dialog von Praxis, Wissenschaft und Politik.

Die nachfolgenden Kurzdarstellungen geben einen Einblick in die Werkstätten der Modellversuche. Der Wunsch der Herausgeber und der beteiligten Akteure besteht darin, dass sich die Fachöffentlichkeit mit Fragen und Kooperationsinteressen an die Modellversuche wendet. So können neue Netzwerke entstehen, kann die Verbindung zu anderen Forschungsprojekten und Programmen ausgebaut und der Transfer neuer Erkenntnisse verstärkt werden. Auf diesem Weg lassen sich kontinuierlich innovative Ansätze entwickeln, überprüfen und erproben, die dazu beitragen, mit Veränderungen umzugehen und sie mitzugestalten.

3.1.2.2 Entwicklung, Erprobung und Transfer von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements für kleine Unternehmen

Externes Ausbildungsmanagement hat sich zu einem wichtigen Instrument für die Gestaltung der beruflichen Bildung entwickelt, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Sie benötigen maßgeschneiderte Angebote, um den neuen Anforderungen an eine zeitgemäße Ausbildung entsprechen zu können und damit längerfristig auch ihren wirtschaftlichen Erfolg zu sichern.

Die Wirtschaftsmodellversuche haben einen wesentlichen Beitrag geleistet, qualitative Verfahren zu externem Ausbildungsmanagement zu entwickeln. In einem aktuellen Modellversuchsprogramm [188] werden verschiedene Ansätze einzelner Vorhaben zusammengefasst. Sie beziehen sich auf unterschiedliche Branchen und Ausbildungsberufe sowie auf verschiedene Kooperationsformen im gesamten Bundesgebiet. Sie werden einer Erprobung im Hinblick auf die Nutzung der Flexibilitätsspielräume der neuen gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe in KMU unterzogen. Ein wichtiges Ziel besteht darin, externes Ausbildungsmanagement auf dem Bildungsmarkt zu institutionalisieren, möglichst unabhängig von öffentlicher Finanzierung.

Bei der Umsetzung der neuen gestaltungsoffenen Berufsbilder in kleinen Unternehmen werden verschiedene Formen und Produkte des externen Ausbildungsmanagements weiterentwickelt und erprobt. Es geht darum, die Aus- und Weiterbildung stärker an den branchenspezifischen Anforderungen auszurichten und den weiteren Qualifikations- und Kompetenzerwerb der Beschäftigten zu unterstützen.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse von zwei Unternehmensumfragen dargestellt, die sich auf folgende Projekte stützen:

[188] Vgl. z. B. Berufsbildungsbericht 2005, Seite163f; Westhoff, G.: Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung in kleinen Unternehmen - Modellversuchsschwerpunkt und bildungspolitisches Programm. In: Albrecht, G; Bähr, W. (Hrsg.): Berufsbildung im Wandel, Zukunft gestalten durch Modellversuche. IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2005. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung. Modellversuchsbroschüre. BIBB 2005.

- auf den Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“
- auf das BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildung in wachsenden Dienstleistungsbereichen“[189].

Die Unternehmensbefragung innerhalb des Modellversuchs hatte das Ziel, die in der Arbeit gewonnenen Erkenntnisse über geeignete Unterstützungsverfahren abzusichern[190].

Zwei Themen standen dabei im Zentrum:

- Wie beurteilen Betriebe die Auswahl der angebotenen Unterstützungsleistungen und kann mit ihnen tatsächlich das Ziel erreicht werden, die Ausbildungsqualität zu verbessern und die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen?
- Gibt es Unterschiede im Bedarf an externer Unterstützung zwischen kleinen und größeren Betrieben, und welche Rolle spielt die Branchenzugehörigkeit?

Die zweite Befragung bezog sich auf ausgewählte Dienstleistungsunternehmen – ebenfalls außerhalb von Modellversuchen. Diese Betriebe hatten sich 2000/2001 bereits an einer ausführlichen Befragung zum Ausbildungsverhalten beteiligt. Ein wesentliches Ergebnis lautete: Die Ausbildungsbereitschaft könnte durch mehr Beratung und Information erhöht werden.[191] Dieses – bei der Vielfalt vorhandener Angebote überraschende Resultat – hat wichtige Impulse für die Modellversuchsarbeit vor allem in dem Schwerpunkt „Flexibilität“ gegeben, z. B. im Hinblick auf die Konkretisierung und Differenzierung des externen Ausbildungsmanagements, die Gestaltung der Ausbildungsverbünde und der Netzwerke. Die Wiederholungsbefragung im Herbst 2005 zielte darauf ab, festzustellen, ob und inwieweit sich Einstellungen verändert haben und wie das inzwischen in den Modellversuchen weiterentwickelte externe Ausbildungsmanagement bewertet wird.

[189] Zusatzerhebung 2005 in Betrieben junger unternehmensbezogener Dienstleistungsbereiche; Wiederholungsbefragung zur Erstbefragung 2000/2001.

[190] Zielgruppen: 1. bayerische Metall- und Elektroindustrie, später zur Verbreiterung der empirischen Basis Erweiterung auf andere Bereiche (vgl.: Neumann, F.; Sailmann, G. (2005): Externe Unterstützung für neue Ausbildungsanforderungen. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zum Thema: Externes Ausbildungsmanagement, in: Loebe, H., Severing, E. (Hrg.): Prozessorientierung in der Ausbildung. wbv-Reihe Wirtschaft und Weiterbildung Band 39, Bielefeld, Seite 159-174; 2. Betriebe junger unternehmensbezogener Dienstleistungsbereiche (Wiederholungsbefragung zur Erstbefragung 2000/2001).

[191] Vgl. z. B. Berufsbildungsbericht 2001 und 2002; Westhoff, G.: Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Information und gezielte Beratung. In: BWP 5/2001.

Die Ergebnisse der beiden Befragungen lauten wie folgt:

a) Zum Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“

In der von Betrieben der von Bayern ausgehenden und später erweiterten Unternehmensbefragung zeigte sich ein großer Bedarf an externer Unterstützung. Die Befragung richtete sich konzeptionell zunächst an Betriebe der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, da der Modellversuch selbst vom Zentrum für Ausbildungsmanagement <zab> durchgeführt wird, einer Initiative der Verbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (BayME; VBM). Die Erprobung der Instrumente externen Ausbildungsmanagements erfolgt demnach innerhalb der Durchführung des Modellversuchs für Betriebe dieser Branche und vor dem Hintergrund der Einführung neuer, gestaltungsoffener Ausbildungsberufe. Die Befragung hatte das Ziel, nicht am Modellversuch beteiligte Betriebe aus dem Bereich Metall und Elektro zu ihrer Einschätzung der Angebote des <zab> zu befragen bzw. künftige Bedarfsfelder allgemein zu ermitteln.[192]

Da der Modellversuch aber zusätzlich das Ziel verfolgt, eine gültige Systematisierung von ausbildungsrelevanten Angeboten auch für andere Branchen zu entwickeln, wurden in einem zweiten Schritt bundesweit weitere 357 Betriebe aus anderen Bereichen telefonisch befragt. So konnte überprüft werden, ob die aus der Projektarbeit mit Betrieben der Metall- und Elektrobranche gewonnenen Instrumente und Themensetzungen auch für andere Branchen (z. B. aus den Bereichen Dienstleistung oder Handwerk) Relevanz besitzen.

Schaubild 24 zeigt, dass für alle vorgeschlagenen Bereiche breiter Bedarf festgestellt werden kann. Selbst das Angebot mit der niedrigsten Bedeutungsbeimessung („Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Bewerber") würde bei 14,8 % der Betriebe deren Ausbildungsbereitschaft positiv beeinflussen. Bei weiteren 14,3 % könnte dieses Feld immerhin eine positive Tendenz bewirken. Die Auswahl der vom Modellversuch vorgeschlagenen Bereiche kann somit insgesamt als richtig eingeschätzt werden.

Besonderer Bedarf an prozessorientierten Angeboten

Die Leistungen, für die sich die Betriebe über alle Befragten (und Branchen) hinweg am meisten interessieren, sind in erster Linie die bessere Anpassung von Ausbildungsin-

[192] Ein standardisierter Fragebogen wurde an 810 Mitgliedsunternehmen der bayerischen Metall- und Elektroverbände versendet. Insgesamt konnte ein Rücklauf von 196 Fragebögen realisiert werden, was ca. 24 % entspricht. Auf dieser Basis war es somit möglich, ein realistisches Bild über die Bedarfe von Betrieben der bayerischen Metall- und Elektroindustrie zu beschreiben.

halten an betriebliche Anforderungen, die Unterstützung in Prüfungsfragen und die Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen.

Betrachtet man die Ergebnisse aus Sicht der anfangs skizzierten neuen Anforderungen an Ausbildung wird daher deutlich, dass gerade die Angebote, die eine spezifische Unterstützung für prozessorientierte Arbeitsformen anbieten, von den Betrieben besonders positiv beurteilt werden. Die Unterstützungsleistungen „Umsetzung von Ausbildungsneuerungen" und deren „bessere Anpassung an betriebliche Anforderungen" beinhalten vor allem Maßnahmen zur Ausrichtung der Ausbildung auf die neuen Fach- und Kernqualifikationen und die Kompetenzvermittlung für neue Anforderungen, etwa die Kundenorientierung oder das Denken in Geschäftsprozessen.

Bessere Anpassung der Ausbildungsinhalte an betriebliche Anforderungen

Besonders hilfreich wird eine Unterstützung durch externe Experten bei der Anpassung von Ausbildungsinhalten an die jeweiligen betrieblichen Anforderungen eingestuft. Jeder vierte Betrieb (25,4%) sähe dadurch seine Ausbildungsbereitschaft positiv beeinflusst, fast ein weiteres Drittel erkennt darin immerhin positive Ansätze („eher ja" 30,3%). Implizit wird dabei eine Antwort auf folgende Fragen erwünscht: Welchen Spielraum ergeben die aktuellen Ausbildungsberufe für die betriebliche Praxis? Wie kann die Ausbildung möglichst effektiv in den betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozess integriert werden? Welcher Ausbildungsgang ist passgenau für den betrieblichen Bedarf? Hier kann externes Ausbildungsmanagement als kompetenter, gut informierter Partner sowohl beratend als auch aktiv handelnd tätig werden und die Betriebe unterstützen.

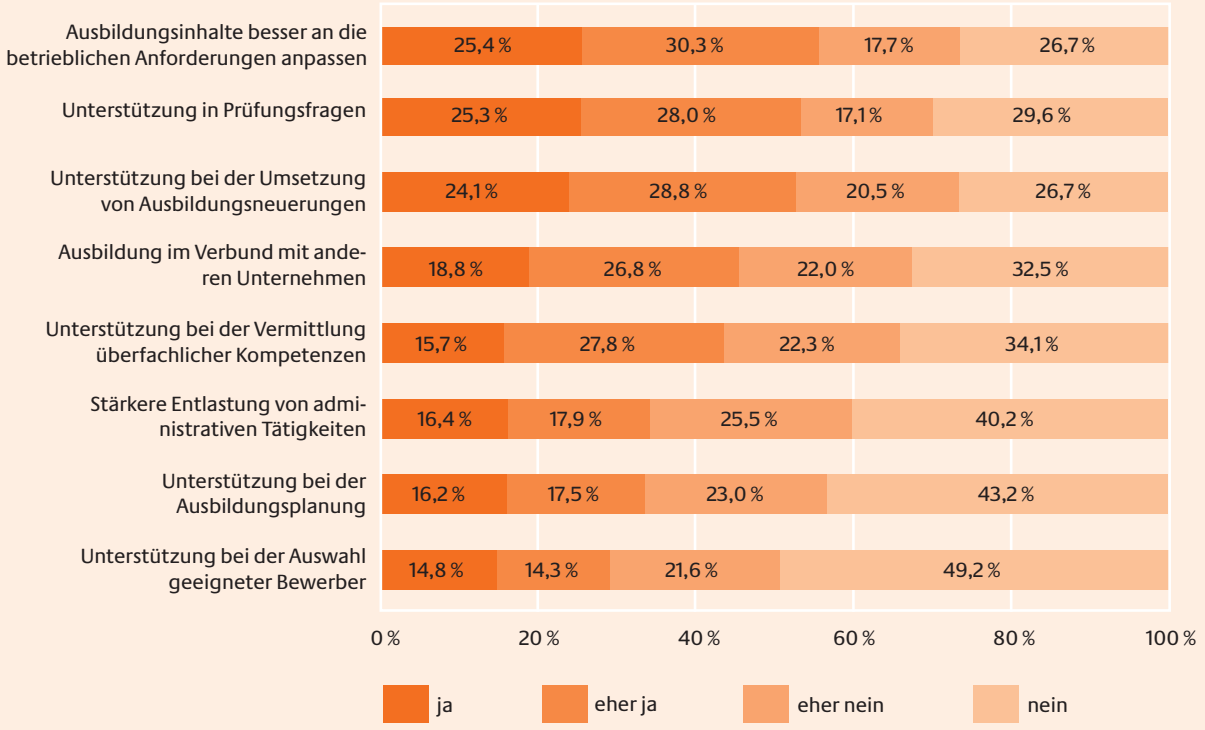
Unterteilt man die Antworten nach unterschiedlichen Zielgruppen wird deutlich, dass vor allem kleine Betriebe (mit weniger als 50 Mitarbeitern) besonderen Bedarf artikulieren. 33% geben an, durch diese Form der Unterstützung würde sich ihre Ausbildungsbereitschaft erhöhen, 28% sehen eine positive Tendenz. Es zeigte sich, dass gerade Betriebe ohne eigene Ausbildungsabteilung und mit engen personellen Ressourcen durch externe Maßnahmen entscheidend besser und effektiver ausbilden könnten.

Unterstützung in Prüfungsfragen

Großer Bedarf wird auch beim Thema „Unterstützung in Prüfungsfragen" gesehen. Allgemein bewerten 25% dieses Angebot klar als positiv, 28% immerhin noch „eher posi-

Schaubild 24: Großer Bedarf an externer Unterstützung

Welche Unterstützungsangebote würden sich positiv auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auswirken? (N = 530)



tiv". Mehr als jeder zweite Betrieb sieht (natürlich meist in der Kombination mit weiteren Faktoren) in der Prüfungsvorbereitung ein Ausbildungshemmnis, das durch das Angebot externer Anbieter verringert werden kann.

Problematisch ist diese Zusatzbelastung vor allem für KMU's. Entsprechend wird dieser externen Leistung bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern die höchste Priorität eingeräumt („ja" 33%, „eher ja" 26%). Die Ausarbeitung wirkungsvoller Konzepte zur Vorbereitung auf Prüfungen kann somit als klarer Auftrag an die Anbieter externen Ausbildungsmanagements interpretiert werden.

Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen

Dies gilt auch für das dritte Unterstützungsfeld, das für mehr als jeden zweiten Betrieb „ausbildungssteigernde" Bedeutung hat: „Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen" („ja" 24%, „eher ja" 28%). Wie schon im Bereich „bessere Anpassung an betriebliche Anforderungen" werden auch hier kompetente externe Ansprechpartner, die einen Einstieg, bzw. eine Ausweitung von Ausbildung erleichtern, als große Hilfe empfunden. Eine Aufteilung in verschiedene Branchen und Zielgruppen bestätigt die oben beobachteten Fakten, dass vor allem dort, wo Kapazitäten für eine fortlaufende Aktualisierung des Informationsstandes fehlen, unterstützende Angebote benötigt werden: in kleinen Betrieben aus den Bereichen Handwerk und Dienstleistung.

Da auch die weiteren Angebote insgesamt betrachtet auf großes Interesse stoßen, kann festgehalten werden, dass externes Ausbildungsmanagement das Potenzial hat, ein starker Akteur im Ausbildungssystem zu werden. Mit Hilfe der Unternehmensbefragung konnte somit erstmals auf breiter empirischer Basis festgestellt werden, dass eine Ausarbeitung dieser Angebote und ein Zuschnitt auf Zielgruppen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf grundsätzlich erfolgversprechend ist.

b) Zur Wiederholungsbefragung der ausgewählten unternehmensbezogenen Dienstleistungsbetriebe[193]

Die Ergebnisse unterscheiden sich in einigen Bereichen von denen der Betriebsbefragung des Modellversuchs, zeigen jedoch auch deutlich, dass die Dienstleistungsbetriebe externes Ausbildungsmanagement ebenfalls als hilfreich einstufen.

Schaubild 25 gibt die Ergebnisse wieder für die ausbildenden Dienstleistungsbetriebe im Vergleich zu den nicht ausbildenden Betrieben.

Bei Ausbildungsbetrieben stehen die Schulung von Ausbildern sowie ausbildenden Fachkräften an erster Stelle, dicht gefolgt von Fragen der Prüfungsvorbereitung und der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen an Auszubildende. Organisatorische Fragen wie Kooperation mit anderen Ausbildungspartnern, Ausbildungsplanung und die Bewerberauswahl nehmen mittlere Plätze in der Rangfolge der Wünsche bei Ausbildungsbetrieben für den Einsatz externen Ausbildungsmanagements ein. Administrative Fragen, die Auswahl passender Ausbildungsberufe oder auch die Bewerberauswahl werden als nicht so wichtig für eine externe Unterstützung eingestuft. Diese Aufgabe möchten offensichtlich nur wenige Betriebe delegieren.

Bei nicht ausbildenden Betrieben ergeben sich ähnliche Resultate in der Rangfolge. Allerdings wird die Bedeutung von Unterstützungsleistungen bei der Bewerberauswahl, bei administrativen Tätigkeiten und bei der sozialpädagogischen Betreuung als höher eingestuft. Die praktischen Erfahrungen mit der Ausbildung führen offensichtlich in einzelnen Punkten zu anderen Bewertungen.

Die Betriebe wurden auch gefragt, ob Unterstützungsleistungen durch externes Ausbildungsmanagement auch zu einer Steigerung des Ausbildungsangebots führen könnten. Darauf antworteten etwa ein Drittel sowohl der ausbildenden als auch der nicht ausbildenden Betriebe mit „ja" oder „wahrscheinlich/vielleicht". Immerhin fast jeder zehnte ausbildende Betrieb nimmt solche Leistungen bereits in Anspruch.

Bewertung der beiden Befragungsergebnisse

Beide Befragungen bestätigen die Hypothese, nach der eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung auch zu einer Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft führt. Es ist erkennbar, dass es sich beim externen Ausbildungsmanagement um ein etabliertes Instrument handelt, dass einer weiteren Unterstützung bedarf. Die Modellversuche konzentrieren sich in ihrer Arbeit auf die Erprobung, Weiterentwicklung und die Institutionalisierung der Verfahren. Sie werden Anhaltspunkte liefern, wie die vorhandenen Ansätze sich bewähren und von öffentlichen Finanzierungen unabhängig werden können.[194] Dass hier Möglichkeiten bestehen, haben auch Ergebnisse des BIBB-Dienst-

[193] Hier wird über erste ausgewählte Ergebnisse der Wiederholungsbefragung aus dem Herbst 2005 berichtet. Es ist geplant, weitere Ergebnisse im Berufsbildungsbericht 2007 darzustellen.

[194] Ein weiterer Wirtschaftsmodellversuch „Entwicklung innovativer Potenziale in der gestaltungsoffenen Berufsausbildung durch den Einsatz eines Service-Aus- und Weiterbildners in KMU (EPOS) weist hierzu wegweisende Ergebnisse auf, die auch in anderen Bereichen beispielhaft wirken, vgl. Ernst, H.; Michel, H.: Service-Aus- und Weiterbildner unterstützen die Ausbildung in KMU. In: BWP 2/2004.

leistungsprojektes 2000/2001 gezeigt, wonach externe Finanzierung der Ausbildung sich nicht wesentlich auf die Steigerung der Ausbildungsbereitschaft auswirkt.[195]

3.1.2.3 Netzwerke kleiner Unternehmen in Verbindung mit anderen Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Modellversuche haben einen wesentlichen Beitrag geleistet beim Wandel von Bildungsträgern zu Bildungsdienstleistern und bei der Gestaltung des Netzwerkgedankens.[196] Die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und dem Bildungssystem ist gegenwärtig von einer besonderen Dynamik geprägt. Damit sind tief greifende Wandlungen für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) verbunden.

In diesem Kontext erhalten Bildungsdienstleister als Träger regionaler Netzwerkagenturen für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) einen immer größeren Stellenwert. Der regionale Bildungsdienstleister im Verbund mit kleinen Unternehmen wird ein wichtiges Zukunftsmodell.

Die Schwerpunkte der Arbeit orientieren sich an Strategien zum Aufbau von Netzwerken, die regionale und lokale Bündnisse zusammenfassen, um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Gleichzeitig wird dezentral eine enge Verbindung von Regionalentwicklung und Qualifizierung angestrebt. Zu den Zielen gehört deshalb die Förderung des Netzwerkgedankens mit Unterstützung regionaler Bildungsdienstleister.

Besonders die Rolle, Stellung und Perspektiven beruflicher Bildungseinrichtungen haben sich mit dem Fokus Kundenorientierung und Bildungsdienstleistung verändert.[197] Dazu gehört die Tätigkeit im Sinne einer Netzwerkagentur, durch die die Kooperation mit anderen Bildungsdienstleistern und Unternehmen zur Implementation von Innovationen und zum Aufbau neuer Wertschöpfungsketten ermöglicht wird.

Die bisherige Arbeit in den Modellversuchen haben ein sehr differenziertes Interesse und einen vielfältigen Beratungsbedarf der Unternehmen für Qualifizierungsnetzwerke aufgezeigt. Das beginnt bei ganz persönlichen Ambitionen und lässt sich bis hin zu Details der Internetnutzung und Homepage-Erstellung beschreiben. Die durchgeführten Beratungs- und Transfermaßnahmen haben deshalb ausgewählte Schwerpunkte zum Inhalt wie:

- Welchen Nutzen hat ein Qualifizierungsnetzwerk für das Unternehmen?
- Was muss im Unternehmen für das Netzwerk investiert werden?
- Welcher Qualifizierungsbedarf und -nutzen entsteht für das Unternehmen?
- Wie können die regionalen und Branchenerfordernisse berücksichtigt werden?
- Dabei erhält der Bildungsdienstleister über die klassischen Aufgaben der Aus- und Weiterbildung hinaus die Funktion eines Beratungs- und Innovationszentrums.

Aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ sollen hier drei ausgewählte Beispiele mit ihrem Beitrag zur Gestaltung des Netzwerkgedankens genannt werden.[198]

- „Gestaltungsoffene Ausbildungsvarianten im Qualifizierungs- und Unternehmens-Netzwerk von KMU am Beispiel Mechatroniker/-in (GAQ-Net)“ (Berlin))“: Hier geht es um die Unterstützung der Ausbildungsfähigkeit der KMU (Bewerberauswahl, Gestaltung der Ausbildung, Prüfungsfragen), Aufbau regionaler Netzwerke (Betriebe und andere Partner in der Region), Etablierung des Ausbildungsberufs Mechatroniker/-in und Herstellung der Vergleichbarkeit der Ausbildungsbedingungen, Entwicklung von Kompetenzmodulen.[199]
- „Veränderungsprozesse im Bildungsdienstleister zur Gestaltung flexibler Lernkonzepte für KMU auf dem Weg zum Service- und Systemanbieter (VOKAL)“ in den Regionen München, Rosenheim, Traunstein, Mühldorf, Altötting. Hier werden Konzepte eingesetzt zur Kompetenzerweiterung in der zuständigen Stelle (Handwerkskammer), flexible Lernkonzepte gestaltet für Weiterbildungsangebote für KMU und Methoden zur Verankerung in den Unternehmen entwickelt und erprobt, überregionale Netzwerke gebildet, um die Ergebnisse zu verbreiten und zu sichern.[200]
- „Internetgestütztes Managementinformationssystem für das Bildungsmanagement in überbetrieblichen Ausbildungsstätten (IMI)“: Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Düsseldorf) entwickelt und erprobt zur bundesweiten Nutzung eine Plattform für Füh-

[195] Vgl. u. a. Berufsbildungsbericht 2002, Seite 181ff.

[196] Vgl. u. a. Holz, H.; Schemme, D.; Westhoff, G.: „Aktuelle Wirtschaftsmodellversuche fördern Bildungsinnovationen“, in: BWP 2/2004, Seite 5 ff, Albrecht, G.; Bähr, H. (Hrsg.): „Berufsbildung im Wandel: Zukunft gestalten durch Wirtschafts-Modellversuche, IFA-Verlag Berlin/Bonn 2005“.

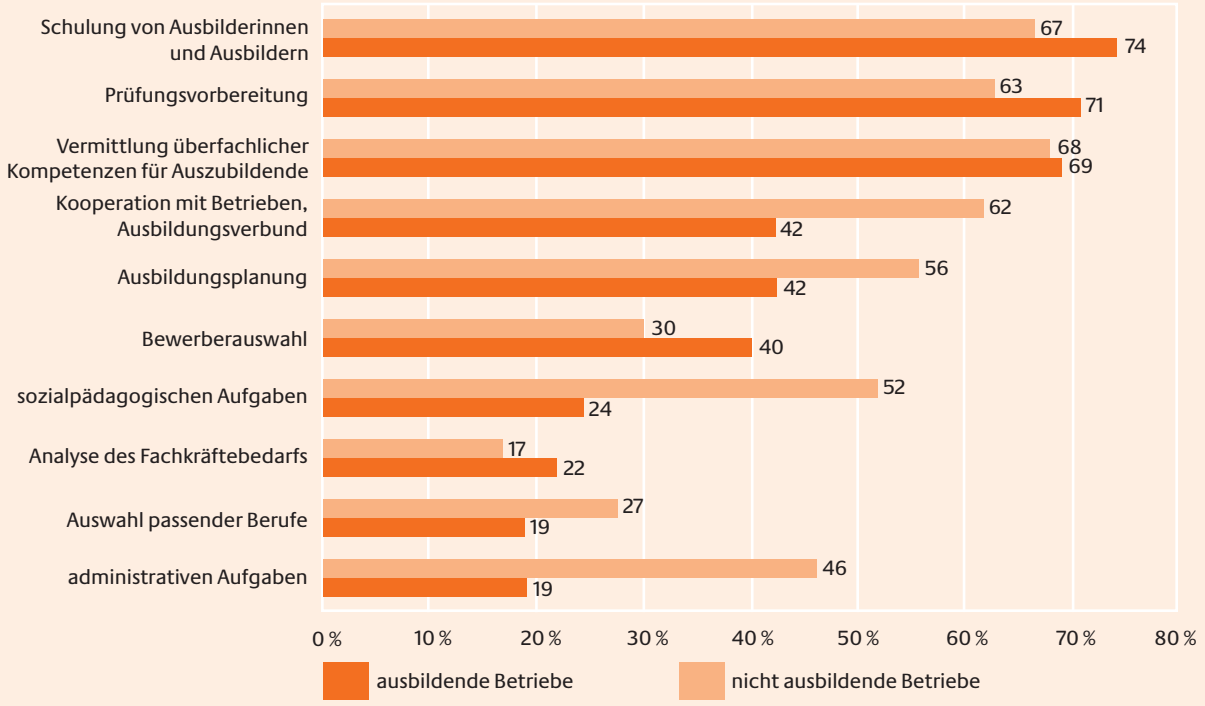
[197] So gibt der Christiani-Verlag – ausgehend von den Modellversuchen – eine eigene Schriftenreihe zum Thema Bildungsdienstleister – Regionale Vernetzung mit kleinen und mittelständischen Unternehmen heraus, in der seit 2004 vier Bände erschienen sind. Die Reihe wird fortgesetzt.

[198] In der Broschüre Modellversuchsschwerpunkt „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ sind alle einzelnen Modellversuche aufgeführt mit ihren Zielen sowie den vorliegenden und angestrebten Ergebnissen (BIBB-Veröffentlichung 2005).

[199] Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung a.a.O., Seite 18f.

[200] Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung a.a.O., Seite 16f.

Schaubild 25: Geeignete Unterstützungsmaßnahmen für ausbildende (n=128) und nicht ausbildende Betriebe (n=102) durch externes Ausbildungsmanagement bei (der) ... (Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB/SALSS, telefonische Befragung von Dienstleistungsbetrieben, Oktober 2005.

rungskräfte in Berufsbildungszentren (Transfer relevanter Unterlagen und Informationen für das Bildungsgeschäft), Aufbau und Gestaltung eines Netzwerkes zum Bildungsmanagement unter Einbeziehung von Verbundkooperationen, z. B. Bildungsbenchmarking, Erstellung einer Erfahrungsdatenbank mit dem Ziel, den Handlungsspielraum von Bildungsstätten zu erweitern.[201]

Die Modellversuchsbeispiele zeigen exemplarisch: In allen Bereichen der Gesellschaft, in den Betrieben, Verwaltungen und Praxen werden sich das lernorientierte Arbeiten und das arbeitsorientierte Lernen weiterhin verstärkt wechselseitig durchdringen und die künftige Arbeitswelt charakterisieren. In diesen Veränderungsprozessen können sich weitere Bildungseinrichtungen künftig als Bildungsdienstleister profilieren. Die gesellschaftlichen Veränderungen stellen auch hohe Anforderungen an die Dienstleister selbst. So ist heute gefragt, maßgeschneiderte Angebote – vor allem für KMU – zu entwickeln und die wissenschaftlichen und bildungspolitischen Institutionen einzubeziehen.

Perspektivisch ist eine noch stärkere Orientierung auf die Sicherung des Fachkräftepotentials unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung erforderlich. In der Region, auf dezentraler Ebene, ist gemeinsam mit den Partnern „vor Ort“ eine engere Verbindung von Ausbildung, Branchen- und Regionalentwicklung zu erreichen. Nur wenn dieser auch international anerkannte Ansatz systematisch entwickelt wird, kann eine Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und der Wirtschaftskraft der Unternehmen – gerade auch in strukturschwachen Regionen – gelingen, denn Regionalentwicklung und Fachkräfteentwicklung sind untrennbar miteinander verknüpft.

3.1.2.4 Erprobung und Zertifizierung informellen Lernens in der Berufsbildung in KMU

Der Modellversuchsschwerpunkt „Flexibilitätsspielräume für die Berufsbildung in kleinen und mittleren Unternehmen“ bezieht sich in einem seiner Schwerpunkte auf die Weiterentwicklung von Konzepten selbstgesteuerten Lernens und ihrer Verankerung in der Praxis vor allem kleiner Unternehmen.[202] In der berufsbildungspolitischen Diskus-

[201] Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung a.a.O., Seite 32f.

[202] Informationen zu Modellversuchen unter: www.bibb.de.

sion – vor allem in der Weiterbildung haben die Konzepte längst ihren festen Platz eingenommen. Im Berufsbildungsbericht 2005 wird exemplarisch darüber berichtet, wie in der Modellversucharbeit Selbstlernkonzepte und informelles Lernen in die Erstausbildung integriert werden können und welche Perspektiven für das duale System damit verbunden sind. Insbesondere wird der berufsbiografische Ansatz berücksichtigt und stellt damit die Verbindung zur Weiterbildung und zum lebensbegleitenden Lernen her.[203]

Betrieben und Beschäftigten ist das Lernen am Arbeitsplatz als Teil des lebensbegleitenden Lernens zur Selbstverständlichkeit geworden. Allerdings gestaltet es sich noch immer als schwierig, diese Lernprozesse aussagefähig zu dokumentieren und zu zertifizieren. Lebensbegleitendes Lernen ist demnach kein Schlagwort, sondern beschreibt die berufliche Realität, der sich sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe stellen müssen. Das in der Berufsbildung Gelernte reicht nicht aus für ein ganzes Arbeitsleben, das von kontinuierlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen geprägt wird.

Mit der gestaltungsoffenen Ausbildung hat die Berufsbildung sich diesen Herausforderungen gestellt. Sie bildet den Rahmen für neue Konzepte, die sowohl auf die Bedürfnisse der (kleinen) Unternehmen als auch der Auszubildenden und der Beschäftigten eingehen, indem sie sich an den betrieblichen und branchenspezifischen Anforderungen ausrichten und den weiteren Qualifikations- und Kompetenzerwerb der Beschäftigten unterstützen. Ein wichtiges Thema dabei liegt in der Gestaltung der Kombination von formellem und informellem Lernen. Diese wirkungsvoller zu gestalten wird in Modellversuchen beispielhaft erprobt und weiterentwickelt.

Die Ergebnisse eines Modellversuchs aus dem Schwerpunkt „Flexibilitätsspielräume“ zeigen, wie durch Initiierung und Begleitung informeller Lernprozesse der Transfer des auf formellen Wegen Gelernten in die betriebliche Praxis gesichert und zertifiziert werden kann. Der Modellversuch ist noch nicht abgeschlossen, jedoch können schon jetzt erste Befunde andere Betriebe unterstützen, den Kompetenzerwerb ihrer Beschäftigten sicherzustellen und damit den Transfer zu gewährleisten.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten benötigen aussagefähige Zertifikate und damit eine Verbesserung der Transferprozesse von formell und informell erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen.

[203] Berufsbildungsbericht 2005, S.162f; vgl. auch BIBB-Broschüre: „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“, Seite 36f, Munz, C.: Berufsbiografie selbst gestalten – Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005.

Die derzeit verbreiteten Zertifikate, die Personalentscheidungsprozesse beeinflussen sollen, erweisen sich als zu wenig aussagefähig – dies ist das zentrale Ergebnis einer bundesweiten Erhebung bei 130 KMU im Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“. Weiterbildung wurde von allen befragten Betrieben als besonders wichtig eingestuft.[204]

Umso bedauerlicher ist die Feststellung, dass Zertifikate der berufsbegleitenden Weiterbildung den Wandel der Qualifizierungsstrategie nicht mitvollzogen haben: Wo gerade Aussagen über den Transfer des Erlernten in die jeweilige Arbeitssituation nachgefragt werden, orientieren sich traditionelle Zertifikate an curricularen Vorgaben. Sie erinnern einerseits an „Schulzeugnisse mit Noten“, andererseits handelt es sich häufig um eine Auflistung der behandelten Themen ohne Tätigkeitsbezug. Noch weniger wird die individuelle Umsetzung des Erlernten in die alltägliche Arbeitspraxis dokumentiert, so dass die vorhandenen Qualifikationen nicht genügend transparent sind. Bei Personalentscheidungen und bei der individuellen beruflichen Weiterentwicklung der Beschäftigten ist der Nachweis schwierig.

Neben arbeitsprozessorientierten Weiterbildungsformen behauptet sich nach wie vor das klassische Seminar als Instrument der Wissenserneuerung in Unternehmen. Besonders bei wenig planbaren, da schnell umzusetzenden Innovationsanforderungen eröffnen sich Weiterbildungsbedarfe, die kurzfristige und zielgerichtete Interventionen erfordern. In dieser Situation fällt die Entscheidung von Personalverantwortlichen häufig auf Kurzzeitseminare, die auf punktuellen Wissenserwerb ausgerichtet sind.

Was passiert jedoch nach dem Seminar, wenn das Personal mit dem Prädikat „...hat mit Erfolg an der Weiterbildung teilgenommen“ an seinem Arbeitsplatz zurückkehrt? Mit der bloßen Teilnahme an formaler Weiterbildung ist längst nicht sichergestellt, dass der Transfer des Gelernten in die betriebliche Praxis erfolgreich stattfindet.

Die Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz gelingt nur, wenn das Personal im Anschluss an eine formale Weiterbildung im betrieblichen Alltag informell weiterlernt. In der Regel weitgehend auf sich allein gestellt, müssen die Weitergebildeten

- selektieren, welche der Lerninhalte für ihre Aufgabengebiete relevant sind,
- das neu Gelernte in den organisatorischen Zusammenhang ihres Arbeitsumfelds integrieren,
- allgemeine Inhalte auf die konkreten Anforderungen ihres Arbeitsplatzes beziehen sowie
- Problemlösungskompetenz entwickeln.

[205] Online-Befragung – Betriebliche Anforderungen an die Zertifizierung von Weiterbildung, f-bb Newsletter 02/2005.

Sicherung des Transfers von Weiterbildung durch informelle Lernprozesse

Hilfreich ist es, bereits bei der Organisation formaler Lernprozesse auf den erforderlichen Entwicklungsprozess am Arbeitsplatz zu reflektieren. Der Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ entwickelt ein Verfahren, die Verbindung formeller und nicht formeller Lernprozesse zu verstärken, zu dokumentieren und zu zertifizieren.[205]

In beruflichen Weiterbildungsseminaren, die außerhalb des Unternehmens stattfinden und durch einen Bildungsträger organisiert werden, erarbeiten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen anhand der Seminarinhalte eine Transferliste des Gelernten mit Zielvorgaben für die Umsetzung in die eigene Arbeitspraxis. Die Ziele werden über berufspraktische Tätigkeiten aus ihrem jeweiligen Erfahrungsfeld formuliert. Zum Abschluss des Seminars haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine konkrete Vorstellung darüber, wie sie das Gelernte in den Arbeitsalltag einfließen lassen können.

Während der Arbeitsphase, die sich an das Seminar anschließt, unterstützt die Transferliste den Abgleich der Zielvorgabe mit den tatsächlich am Arbeitsplatz ausgeführten Tätigkeiten. In dieser Phase findet kontinuierliche Selbstevaluation statt: Die Lernenden tragen regelmäßig ihre Aufgaben, Tätigkeiten und dabei neu Erlerntes in ein Formular ein. Am Ende der mehrwöchigen Transferphase, die innerbetrieblich durch Fachvorgesetzte oder erfahrene Kollegen unterstützt werden kann, wird anhand des Formulars und sonstiger Aufzeichnungen oder Beobachtungen aus der Praxisphase festgestellt, wie der Stand der Zielerreichung ist (**Schaubild 26**).

Das Verfahren macht nicht nur sichtbar, inwieweit der Transfer des Gelernten an den Arbeitsplatz erfolgt ist, und stellt insofern die Basis für die Entwicklung aussagekräftiger Zertifikate dar. Gleichzeitig wird durch die kontinuierliche Reflexion des Arbeitsalltags mit Blick auf die Zielvorgabe aus dem Seminar sichergestellt, dass formal erworbene Inhalte in die betriebliche Praxis überführt werden.[206]

Der Modellversuch wird also dazu beitragen, neue Qualifizierungsstrategien zu entwickeln, die traditionelle Lernformen weiterentwickeln und eine stabile Verbindung von formellem mit dem informellen Lernen herstellen. Die Transparenz wird den Betrieben helfen die Personalentscheidungsprozesse zu verbessern und den Beschäftigten ihre Entwicklungschancen zu erweitern.[207]

3.1.2.5 Prozessorientierung

In der Modellversuchsreihe „Prozessorientierte Berufsbildung" fördert das BIBB aus Mitteln des BMBF seit Mitte der 90er Jahre insgesamt zwölf Modellvorhaben zur Verankerung von arbeitsprozessbezogenem Denken und Handeln in der Berufsbildungspraxis. Drei dieser Vorhaben befinden sich noch in der Realisierungsphase, und von allen zwölf Vorhaben liegen gesicherte Ergebnisse und Erkenntnisse vor, die in Form von Veröffentlichungen zugänglich gemacht werden.[208]

Die Bandbreite der Modellversuchsbetriebe erstreckt sich von der Automobilbranche über die chemische Industrie, die IT-Branche, die maritime Industrie und den Maschinenbau bis hin zur Luft- und Raumfahrtindustrie.

Um Lern- und Handlungsergebnisse zu verbessern, werden die Lern- und Gestaltungspotenziale von Arbeitsaufgaben analysiert und didaktisch nutzbar gemacht. Arbeitsaufgaben werden zum gemeinsamen Bezugspunkt beruflichen Lernens in Betrieb und Berufsschule. Sie sind eingebunden in den Kontext übergeordneter Arbeits- und Geschäftsprozesse und werden ausgewählt nach ihrer exemplarischen Bedeutung für den Beruf, unter Entwicklungs- und Lerngesichtspunkten analysiert sowie didaktisch angeordnet und aufbereitet.

In Kooperation von Bildungspraxis und Bildungsforschung zielen die Modellversuche darauf ab:

- Inhaltlich relevante Dimensionen der Arbeits- und Geschäftsprozesskompetenz als Lernziele zu identifizieren,
- didaktische Wege, Methoden und Instrumente der Vermittlung und Aneignung entsprechender Kompetenzen aufzuzeigen,
- die neue Rolle der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten zu definieren und diese dafür zu qualifizieren,
- die Frage der Evaluierung und Zertifizierung von Kompetenzen und Zusatzqualifikationen zu lösen beispielsweise im Zusammenhang mit Prüfungen, sowie
- angemessene Organisationsformen für eine dual-kooperative Umsetzung der Arbeits- und Geschäftsprozess-

[205] Informationen zum Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ sind unter www.bibb.de abrufbar; ebenso z.B. in: Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung a.a.O., Seite 14f.

[206] Vgl,: Koch, C.; Krings, U.: „Dokumentation und Zertifizierung nicht-formaler Lernprozesse – Wie geht das in der Praxis?“ in Durchblick 04/2004.
Fietz, G.; Koch, C.; Krings, U.: „Zertifikate als innovative Dienstleistung - wie kann die Bildungspraxis den betrieblichen Anforderungen gerecht werden?“ Online-Veröffentlichung, in bwp@, Juli 2005.
Transfersicherung von Weiterbildung – Informelles Lernen in organisierten Lehrgängen vorbereiten, in f-bb Newsletter 03/2005.

[207] Zum Transfer der Modellversuchsergebnisse vgl. auch: Fachtagung: Lernen im Betrieb – fördern, nutzen transparent machen, am 27. Oktober 2005, Dokumentation unter www.f-bb.de.

[208] BIBB (Hrs.): Modellversuchsschwerpunkt „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung“, Bonn 2004.

Schaubild 26: Sicherung des Transfers von Weiterbildung durch informelle Lernprozesse

orientierung zu entwickeln, die durch die Auswahl der Lernorte und Arbeitsorganisation berufliches Erfahrungslernen und systematischen Wissenserwerb verknüpfen.

Kennzeichnend für die Modellversuchsansätze ist die enge Verbindung von analytischen und didaktisch-gestalterischen Elementen: Auf der einen Seite die Untersuchung von Arbeits- und Lernprozessen sowie Lehrplänen bzw. Berufsbildern, die der Konkretisierung bedürfen, und auf der anderen Seite die Entwicklung, Strukturierung und Umsetzung von Lehr- und Lernprozessen sowie die Bewertung von Lernergebnissen.

Bei der Bewältigung des Unplanbaren, das – trotz wissenschaftlicher Betriebsführung – mit der Flexibilisierung und Dynamisierung von Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft eher zunimmt, spielt das informelle Lernen auf dem Weg praktischer Erfahrung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Um komplexe Aufgaben zu lösen, müssen implizite Fähigkeiten, verborgene informell erworbene Erfahrungen und explizite Wissensbestände systematisch und bedarfsorientiert zusammengeführt werden.

Bei der prozessorientierten Wissensarbeit kommt es entscheidend darauf an, trotz Situativität, Kontextabhängigkeit und Personengebundenheit die Transparenz, Übertragbarkeit und Nutzungsbreite erworbenen Wissens und Könnens zu sichern.

Von zentraler Bedeutung ist die Verzahnung von Prozessorientierung, Wissensmanagement und Personal- und Organisationsentwicklung.

Mit der Einführung von Prozessorientierung gehen bisherige Ausbilderaufgaben in veränderter Form an die Fachabteilungen bzw. die Fachbereiche in der Produktion über. Die Funktion der innerbetrieblichen Ausbildungsabteilung muss sich eher in Richtung Prozessbegleitung, betriebsinterner Dienstleistung und Koordination erweitern und verändern. Um die Qualität der Berufsbildung zu sichern, sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung erforderlich.

Die Modellversuchsreihe trägt zur Verankerung von Prozessorientierung in der Bildungspraxis bei. Berufsorientierung und Prozessorientierung müssen nicht zwangsläufig als Gegensätze betrachtet werden. Prozessorientierung kann aufgrund der größeren Praxisnähe durchaus zu einer Aufwertung, Anreicherung und Steigerung der Qualität der Beruflichkeit führen.

3.1.2.6 Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen

Erfahrungsfähigkeit und Erfahrungswissen sind Grundlagen professionellen Handelns und beruflicher Identität. Ein systematischer Aufbau von Kompetenzen zur Nutzung der verschiedenen Arten und Kontexte des Lernens bedarf konzeptionell und praktisch der gezielten Aufmerksamkeit und Unterstützung. Erfahrungsfähigkeit und Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeitshandeln zu fördern, ist Ziel der Modellversuchsreihe „Erfahrungswissen – die verborgene Seite beruflichen Handelns“. Die Bedeutung von erfahrungsgeleitetem Lernen und Handeln erfordert eine Neugewichtung dieses Kernthemas beruflicher Bildung auf breiter Ebene, geeignete Vorgehensweisen, Gestaltungsräume und eine Verbindung mit dem System der formellen beruflichen Bildung.

Seit 1996 wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vier Modellvorhaben gefördert und begleitet, in deren Mittelpunkt die Ausgestaltung, Implementation und der Transfer von unter-

schiedlich akzentuierten Ansätzen des erfahrungsgeleiteten Lernens und Handelns stehen. Die Modellvorhaben gehen ein auf die Bedeutung informellen Lernens für die Kompetenzentwicklung und beschäftigen sich insbesondere mit den bisher vernachlässigten subjektivierenden Anteilen des Handelns und Lernens und ihren Potenzialen angesichts neuer Anforderungen in hoch technisierten Arbeitsprozessen ebenso wie im unmittelbarem Dienst an Kunden. Die Modellvorhaben setzen exemplarisch an – in der chemischen Industrie, dem Friseurhandwerk, der IT-Branche und der Fahrzeugindustrie.

Bei der „Bewältigung des Unplanbaren“ [209] in komplexen, offenen Arbeitssituationen gewinnen Erfahrungsfähigkeit und ein Gespür für Handlungsmöglichkeiten gegenüber dem Fachwissen und dem planmäßig-rationalen Handeln an Bedeutung. Damit allgemeines Fachwissen anwendbar wird, ist ein eigenständig generiertes und erworbenes Erfahrungswissen über die konkreten Gegebenheiten und Anwendungszusammenhänge notwendig.

Im Mittelpunkt der Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten standen jeweils:

- die Untersuchung der Ausprägung und des Stellenwerts von Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Lernen und Handeln in unterschiedlichen Berufen und Branchen im Verhältnis zum Fachwissen,
- die Klärung der Besonderheit des Lernens auf dem Weg der praktischen Erfahrung im Kontext des vielschichtigen Erfahrungs- und Wissensbegriffs,
- die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Lernkonzepte und Formen des Lernens,
- die Analyse und Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren zur Stärkung von Prozessen erfahrungsgeleiteten Lernens in der Aus- und Weiterbildung,
- die Verbindung von Erfahrungslernen und formellem Lernen und ihre Zuordnung zu spezifischen Lernkontexten,
- die Konsequenzen für die Kooperation der Lernorte und der Partner im dualen System,
- die Konsequenzen für die Qualifizierung des Ausbildungs- und Weiterbildungspersonals,
- Bewertung von Prozessen des erfahrungsgeleiteten Lernens und Arbeitens (Reflexionsinstrumente, Transparenz und Transfer).

[209] Böhle, F.; Pfeiffer, S.; Sevsay-Tegethoff, Nese (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden 2004.

Erprobte Beispiele für erfahrungsgeleitetes Lernen, Arbeiten und Ausbilden

Die in den folgenden Modellversuchen entwickelten und erprobten Ansätze zeigen neue differenzierte Wege auf für die Umsetzung des Konzepts erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Kompetenzerwerbs.

a) Der Modellversuch „Ausbildung von Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs“ erarbeitet Lösungswege, die Potenziale von Erfahrung in der Ausbildung so zu fördern und nutzbar zu machen, dass sie in berufliche Handlungskompetenz einmünden. Beim Friseurhandwerk handelt es sich um einen personenbezogenen Dienstleistungsberuf, in dem erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten ein wichtige Rolle spielen. Subjektivierendes und objektivierendes Handeln ist hierbei in Einklang zu bringen. Vor diesem Hintergrund hatte der Modellversuch entsprechende didaktisch-methodische Ansätze für die Ausbildung entwickelt. Ein hohes Maß an Eigenständigkeit, Raum geben für Erfahrung sowie die Bewusstmachung dieser Erfahrung waren hierfür die entscheidenden Leitlinien. Die neue Ausbildungsorganisation folgt dem Prinzip, Vermittlung von Berufsqualifikationen vornehmlich auf praktische Erfahrung aufzubauen. Dies gilt im besonderen Maße auch für die Vermittlung theoretischer Ausbildungsinhalte. Hierzu wurde der schulische Teil der Ausbildung mit dem betrieblichen stärker verzahnt. Die Lehrmaterialien für die Auszubildenden wurden entsprechend angepasst. Flankierend dazu wurden für die Ausbilder Handreichungen erarbeitet. Für den Erfolg einer nach den Prinzipien des erfahrungsgeleiteten Lernens und Arbeitens gestalteten Friseurausbildung spricht, dass die Anzahl der am Modellversuch teilnehmenden Betriebe von zunächst 20 auf inzwischen über 60 gewachsen ist. Eine stärkere Einbeziehung subjektivierenden Handelns in die Ausbildung steigert die Handlungskompetenz und führt dadurch zu mehr Professionalität im Umgang mit den Unwägbarkeiten des beruflichen Alltags. In Zeiten ständiger Veränderungen in den Betrieben und immer komplexer werdenden Prozessen gewinnen diese Fähigkeiten zunehmend an Bedeutung.

b) Um zu klären, welchen Stellenwert Erfahrung heute in der Ausbildung in Bereichen mit hoher Entwicklungsgeschwindigkeit hat und wie der Erwerb entsprechender Kompetenzen unterstützt werden kann, wurde im Modellversuch „Erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten in IT-Berufen (ELA-IT)" der Ansatz einer subjektiven Ausbildungsanalyse eingesetzt. Durch die weitgehende Entstofflichung, den abstrakten Gegenstandsbezug, die Entgrenzung und Entspezifizierung der IT-

Facharbeit erscheinen Erfahrungslernen und implizites Lernen zunächst erschwert. Es stellte sich jedoch heraus, dass praktische Erfahrung im Vor-Ort-Service sich durchaus günstig auf Fähigkeiten im Online-Service auswirkt. Kontextbezogenes implizites Wissen wurde in Form von Geschichten ‚gehoben' – davon ausgehend, dass das Erleben und Handeln die Form von Geschichten hat, dass Erleben, Handeln und Erzählen zusammenhängen.

Wesentliche Schlussfolgerung war, das vor allem offene Lern- und Organisationsformen benötigt werden, die erfahrungsbezogene Lernprozesse strukturieren helfen und Selbstorganisation ermöglichen. So wurde ein sog. IT-Point als Kommunikations- und Lernzentrale eingerichtet. Dieser fungiert als Annahme- und Verteilungsstelle für IT-Dienstleistungen, die – unterstützt von einem Coach – von Auszubildenden in hoher Eigenverantwortung geleitet und ausgeführt werden. Die klassischen Ausbilderfunktionen Wissensvermittlung und Coaching wurden aufgrund der hohen Entwicklungsgeschwindigkeit der Technologie personell getrennt. Eine wichtige Coachingfunktion ist die abschließende Analyse der Arbeits-, Verhaltens- und Lernleistungen. Zusätzlich wird ein Kundenfragebogen eingesetzt.

Um dem Stellenwert des informellen Erfahrungslernens in der Informationstechnik Rechnung zu tragen, werden Auszubildende in ergebniswirksame Projekte eingebunden und Räume geschaffen, in denen Erfahrungen angeeignet und verarbeitet werden können (Einführungswoche/Unternehmensrallye mit Prozessdokumentation/Storytelling als Vehikel für Know-How-Transfer/Interviewkompetenz/Selbststeuerung/Erfahrungsaufbau über offene Arbeits- und Lernformen/flankierende Beratung, Unterstützung, Förderung, Mentoring).

c) Durch systematische Vorgehensweisen wurden auch im Modellversuch „Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Integration geteilter Wissensbestände in inner- und zwischenbetrieblichen Netzwerken" strukturierte arbeitsintegrierte und erfahrungsgeleitete Lernprozesse gestaltet und begleitet. Beschäftigte aus Montage und Verwaltung in der industriellen Fahrzeugherstellung wurden unterstützt, kritische Situationen aufzuspüren, zu reflektieren und alternative Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Hintergrund ist das Voranschreiten der Verflechtung von Zulieferung, Produktion und Montage, die eine Erosion von Betriebsgrenzen bewirkt. Bei auftretenden Störungen und Qualitätsproblemen zwischen Abnehmern und Zulieferern kommt es erfahrungsgemäß zu Informationsverlusten und -verzerrungen, zu Missverständnissen und Verzögerungen. Häufig fehlt ein gemeinsames Prozess- und Qualitätsverständnis. Gehandelt wird nach der Devise: Perfekt geplant, aber mit großem Aufwand improvisiert. An diesen Herausforderungen setzt der o.g. Modellversuch an mit der Thematisierung der verborgenen Seiten von Organisationen: gegenseitige Erwartungen, kulturelle Unterschiede, Tabuthemen wie Macht und Ohnmacht, versteckte Normen, Werte und Rituale. Gefördert wird die direkte erfahrungsgeleitete Kommunikation und Kooperation auf der Ebene der Fach- und Sacharbeit in betriebsübergreifenden Netzwerken unter der Bedingung räumlicher Distanzen. Als zentrale Modellversuchsergebnisse wurden fünf Module zur Gestaltung flexibler und differenzierter Lernwege erarbeitet: „Expedition Bus", „Mitarbeiterrotation", „Expedition Arbeits- und Organisationskultur", „Fachliche Bildung" und „Prozessanalyse".

Zentrale Ergebnisse

Erfahrungswissen ist in allen untersuchten Arbeitsfeldern auch unter den Bedingungen fortschreitender Technisierung unabdingbar für die Bewältigung beruflicher Anforderungen. Eine Stärkung wirksamer Bezüge zwischen informellem und formellem Lernen unter Berücksichtigung der subjektiven Faktoren bereits während der Berufsausbildung und darüber hinaus in der Weiterbildung bewirkt nicht nur unmittelbar eine qualitative Verbesserung des beruflichen Arbeitshandelns, sondern erhöht auch dauerhaft die Realitätsnähe, die Effizienz und Effektivität der Berufsbildung insgesamt. Fachkräfte mit zusätzlichen Kompetenzen des subjektivierenden Handelns gewährleisten durch ihre Arbeit eine sichere und wirtschaftliche Produktion, eine hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Einer frühzeitigen Ausbildung entsprechender Kompetenzen bei allen Beteiligten kommt – angesichts der neuen Anforderungen – bildungspolitisch daher ein außerordentlich hoher Stellenwert zu. Eine synergetische Zusammenführung erfahrungsgeleiteten Lernens im Prozess der Arbeit mit dem formalisierten Lernsystem trägt darüber hinaus bei zur Weiterentwicklung, Systematisierung und Standardisierung beruflichen Wissens ebenso wie zur Persönlichkeitsentwicklung der Beteiligten.

3.1.2.7 Grenzüberschreitende Verbundausbildung

International qualifizierte Auszubildende

Im Zuge der Globalisierung und vor dem Hintergrund der Erweiterung der Europäischen Union ergänzen insbesondere zahlreiche exportorientierte Groß- und Mittelbetriebe die berufliche Handlungskompetenz ihrer Auszubildenden für zukünftige Arbeitseinsätze im Ausland um entsprechende Spezialisierungen und Zusatzqualifikationen, die zum überwiegenden Teil in mehrmonatigen Auslands-

aufenthalten erworben werden. Von Seiten der Unternehmen als besonders wichtig angesehen werden dabei:

- eine verbesserte Kommunikationsfähigkeit durch Fremdsprachenerwerb und Kenntnisse über ausländische Gesprächskulturen,
- Toleranz und Anpassungsbereitschaft gegenüber anderen Kulturen und die Fähigkeit, sich in diese hineinzuversetzen,
- Denken in internationalen/globalen Bezügen,
- Kenntnisse internationaler technischer Standards und Normen,
- Kenntnisse über ausländische Märkte und internationale Geschäftspraktiken und
- die Fähigkeit in interkulturellen Teams zu arbeiten.

Parallel dazu soll durch diese Maßnahmen das duale System der Berufsausbildung im Vergleich zu universitären Studiengängen für die Jugendlichen an Attraktivität gewinnen und ihnen neue Perspektiven eröffnen. Zur Zeit geht etwa ein Prozent der deutschen Auszubildenden für einen Ausbildungsabschnitt ins europäische Ausland.[210]

Vor allem die Ost-Erweiterung der EU stellt diesbezüglich auch kleinere und mittlere Betriebe vor eine besondere Herausforderung. Durch Auslandsaufenthalte erwerben die zukünftigen Fachkräfte eine um Europakompetenzen erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit; zugleich wird die internationale Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten KMU erheblich verbessert. Bei grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen können das Wissen über kulturelle Besonderheiten und die Erfahrungen mit anderer Lebens- und Arbeitsgewohnheiten einen erheblichen Marktvorteil bringen. So entwickelt der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) in Kooperation mit der Handwerkskammer Münster und dem Bildungszentrum des Baugewerbes Krefeld die Zusatzqualifikation „Europaassistent/-in“. Die im Rahmen der dualen Ausbildung zu vermittelnden Kompetenzen erstrecken sich insbesondere auf die Gebiete ‚Fremdsprachen', ‚Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht', ‚Interkulturelle Kompetenzen' sowie ‚EU- und Länderkunde'. Zusammen mit den Handwerkskammern in NRW bereitet der WHKT ein Zertifikat vor, das künftige „Europaassistent/-innen“ als Fachkräfte mit internationaler Erfahrung und der Befähigung zu außenwirtschaftlichen Tätigkeiten auszeichnet. Gleichzeitig wird dadurch den beteiligten Kammern ermöglicht, Erfahrungen mit der Durchführung von Auslandsaufenthalten zu sammeln und Partnerstrukturen im Ausland aufzubauen.[211]

[210] Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: „Für ein Europa der beruflichen Kompetenzen. Rolle und Aufgaben der beruflichen Bildung.“ Bonn, September 2003.

[211] Vgl. Landesinstitut für Qualifizierung NRW im Internet: http://www.lfq.nrw.de/services/projektkompass.

Rechtliche Grundlagen zu Ausbildungsabschnitten im Ausland und zur Verbundausbildung

Mit dem In-Kraft-Treten des novellierten BBiG am 1. April 2005 sind zwei gesetzliche Grundlagen geschaffen worden: für das Einbeziehen von begrenzten Ausbildungsabschnitten im Ausland (§ 2 Abs. 3 und § 76 Abs. 3) und von Ausbildungsverbünden in die Berufsausbildung. Auslandsaufenthalte werden damit erstmals rechtlich als Bestandteil der Ausbildung behandelt, wenn sie dem Ausbildungsziel dienen. Auslandsaufenthalte bedürfen der Vereinbarung beider Vertragspartner, ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Die Durchführung von Auslandsaufenthalten wird von der zuständigen Stelle in geeigneter Weise überwacht und gefördert. Beträgt die Dauer eines Ausbildungsabschnitts im Ausland mehr als vier Wochen, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich. Mit diesen gesetzlichen Regelungen zu Auslandsaufenthalten wird zugleich auch ein Beitrag zur fortschreitenden Internationalisierung der Berufsbildung geleistet.

Bereits seit 1999 existiert eine Bund-Länder-Vereinbarung zur Teilnahme von Auszubildenden an internationalen Austauschmaßnahmen.[212] Danach können Berufsschüler/-innen für die Teilnahme an Austauschmaßnahmen für einen Zeitraum von bis zu drei Wochen vom Teilzeitunterricht oder einen entsprechenden Zeitraum vom Blockunterricht beurlaubt/freigestellt werden. Eine darüber hinausgehende Beurlaubung/Freistellung bis zur Höchstdauer von neun Monaten kann dann erfolgen, wenn Berufsschule, Betrieb und zuständige Stelle gemeinsam festgestellt haben, dass die vorübergehend ins Ausland verlagerte Ausbildung überwiegend den inhaltlichen Anforderungen der Ausbildung entspricht und sichergestellt ist, dass die im Ausland verbrachten Ausbildungsabschnitte durch die zuständige Stelle auf die Berufsausbildung angerechnet werden.

Die neu in das BBiG aufgenommene Regelung bezüglich der Verbundausbildung (§ 10 Abs. 5) legt fest, dass zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken können, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist. Durch diese gesetzliche Fixierung soll der besondere Stellenwert von Verbundausbildung hervorgehoben werden, um mit der Nutzung möglichst aller Ausbildungspotenziale mehr Betriebe an der Berufsausbil-

[212] Vgl. Bund-Länder-Vereinbarung. Teilnahme von Berufsschülern/Berufsschülerinnen an Austauschmaßnahmen mit dem Ausland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 8. Juni 1999 Beschlusssammlung der KMK. Beschluss-Nr. 830.

dung zu beteiligen. Gleichzeitig soll damit eine breit angelegte, am Berufsprinzip ausgerichtete Ausbildung gesichert werden.

Verbundausbildung ist dabei kein brandneues Ausbildungskonzept. Kooperationsbeziehungen in der Ausbildung gibt es bereits seit Jahrzehnten, auch wenn statt des Begriffs ‚Verbund' andere Bezeichnungen dafür verwendet wurden (wie Fremdausbildung, Drittausbildung, Ausbildungsring). Im Sprachgebrauch der Ausbildungspraxis wird der Verbund-Begriff in der Regel dann verwendet, wenn es sich um eine formale Organisation auf vertraglicher Basis handelt (für die staatliche Förderung sind vertragliche Regelungen zwischen den Verbundpartnern eine der Fördervoraussetzungen). Bei dem vor allem in den alten Ländern traditionell verbreiteten Austausch von Auszubildenden auf der Basis informeller Absprachen wird zumeist von Ausbildungskooperation gesprochen. In Ausbildungspartnerschaften mit Unternehmen im Ausland stellt sich die besondere Schwierigkeit, dass aufgrund unterschiedlicher Berufsbildungssysteme der Verbund-Begriff nicht problemlos übertragbar ist, sondern der Erläuterung bedarf. Größe und Struktur der Verbünde, die Funktion und Aufgaben der einzelnen Verbundpartner sowie die wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen haben sich im Laufe der Zeit zum Teil erheblich geändert. Charakteristisch für gegenwärtige Verbünde ist insbesondere die Beteiligung von Bildungsträgern bzw. Bildungsdienstleistern als Kooperationspartner.[213]

Staatliche Unterstützung grenzüberschreitender Verbundausbildung

a) Vor allem in grenznahen Regionen wird eine Verbindung von Auslandsaufenthalten und Verbundausbildung in Form einer grenzüberschreitenden Verbundausbildung praktiziert. Dieses Modell soll dazu beitragen, länger dauernde Aufenthalte im europäischen Ausland nachhaltig weiter zu entwickeln und neue qualitativ hochwertige Ausbildungsangebote zu schaffen. Damit werden die positiven Effekte der Verbundausbildung (wie Schaffung bisher nicht vorhandener Ausbildungsstrukturen, Förderung der Ausbildungskultur, stärkere Förderung fachübergreifender und sozialer Kompetenzen, Senkung der Ausbildungskosten, Auslastung ungenutzter Ausbildungskapazitäten) um den Erwerb internationaler Kompetenzen erweitert. Zugleich werden damit in strukturschwachen Grenzregionen Impulse gegeben für eine Verbesserung auch der wirtschaftlichen Regionalentwicklung über die Staatsgrenzen hinaus (z. B. Deutschland, Polen, Tschechische Republik). Grenzüberschreitende Verbundausbildung wird deshalb auch durch verschiedene staatliche Programme finanziell gefördert.[214]

Mit der nationalen Priorität eins wird die grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen der zweiten Phase des Programms Leonardo da Vinci für die Maßnahme Mobilität gefördert (vgl. **Kapitel 5.1.2**). Vor dem Hintergrund, dass fachliche Kenntnisse sowie fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzen nur bei langfristigen Auslandsaufenthalten umfassend erworben werden können, beträgt die Mindestförderzeit 16 Wochen. Die geförderten Aufenthalte im Ausland können dabei in mehreren Abschnitten von jeweils mindestens drei Wochen absolviert werden und sich vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr erstrecken. Wichtige Bestandteile der grenzüberschreitenden Verbundausbildung sind[215]

- die Ergänzung der Ausbildungskapazitäten und -kompetenzen durch die Verbundpartner auf der Basis eines langfristigen, abgestimmten Ausbildungsplanes,
- die vollständige Verlagerung von Ausbildungsteilen zu den Partnereinrichtungen,
- ein gemeinsames Begleitsystem der Projektpartner,
- die Erfüllung der Ausbildungsanforderungen des Herkunftslandes der jeweiligen Auszubildenden sowie
- die Dokumentation der im Ausland erworbenen zusätzlichen Kompetenzen in Form von Zertifikaten und Abschlüssen.

Die Kooperation muss dabei den gesamten Ausbildungsgang umfassen und Mobilitätsphasen im Ausland von in der Regel mindestens vier Monaten einschließen.

b) Ende des Jahres 2005 ist das BMBF-Ausbildungsstrukturprogramm „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern (Regio-Kompetenz-Ausbildung)“ abgelaufen. Das Programm zielte darauf ab, betriebliche Ausbildungsplätze insbesondere in perspektivreichen Beschäftigungsfeldern zu initiieren, lokale und regionale Bündnisse zu stärken und Qualifizierung und Re-

[213] Schlottau, W.: Anstöße und Optionen aus nationaler Erfahrung für die grenzüberschreitende Verbundausbildung. In: impuls 13, Bonn 2004, Seite 7.

[214] Vgl. Nijsten, M; Schlottau, W.: „Grenzüberschreitende Verbundausbildung im europäischen Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci.“ In: impuls 15, Bonn 2005, Seite 21–26.

[215] Vgl. BMBF Ausschreibung. Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen (Generaldirektion Bildung und Kultur) für die zweite Phase des Programms Leonardo da Vinci (EAC/11/04). Nationale Prioritäten im Rahmen des europäischen Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci II. (Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft vom 26. April 1999)“, Bonn 2005.

gionalentwicklung besser zu verzahnen. Dabei spielten auch grenzüberschreitende Berufsbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen eine besondere Rolle. Aus dem Förderprogramm sind eine Reihe von Projekten hervorgegangen, die als Beispiele guter Praxis insbesondere der grenzüberschreitenden Verbundausbildung (z. B. für Qualifizierungseinheiten oder Kooperationsmodelle) für einen Transfer auf andere Branchen und Regionen dienen können:

- So wurden Jugendliche beim Träger inab-Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH Rothenklempenow in den Berufen Mechatroniker/-in, Informatikkaufmann/-frau und Restaurantfachmann/-frau jeweils wechselweise in Deutschland und Polen ausgebildet, wobei für die deutschen Jugendlichen die Möglichkeit bestand, auch den polnischen Facharbeiterbrief zu erwerben;
- Beim Träger Landkreis Märkisch Oderland absolvierten polnische und deutsche Jugendliche gemeinsam ein Berufsvorbereitungsjahr und darauf aufbauend eine zweijährige Ausbildung zum Hochbaufacharbeiter mit Auslandsaufenthalten im Partnerland;
- Im Rahmen des Projekts ‚Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe' der Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk in Frankfurt/Oder werden Jugendliche aus Deutschland und Polen nach einem gemeinsamen Grundbildungsjahr in den Berufen Hotelfachmann/-frau (Deutschland) und Hoteltechniker (Polen) jeweils mit beiden Abschlüssen ausgebildet.

Alle Projekte sind in einer über das Internet zugänglichen Datenbank erfasst.[216]

c) Grenzüberschreitende Verbundausbildung wird auch auf Landesebene gefördert. Unter der Zielsetzung, Kenntnisse über ausländische Betriebsabläufe und Wirtschaftsstrukturen zu erwerben sowie die interkulturelle Kompetenz und die Sprachkenntnisse zu verbessern, können beispielsweise in Sachsen private Arbeitgeber von kleinen und mittleren Unternehmen für Auslandsaufenthalte sächsischer Auszubildender staatliche Zuschüsse erhalten. Voraussetzung für die Förderung ist, dass[217]

- für die Dauer des Auslandsaufenthaltes ein Ausbildungsplan vorgelegt wird, der beinhaltet, dass der Auslandsaufenthalt integraler Bestandteil der Ausbildung ist,
- das Vorliegen dieser Voraussetzung durch die nach dem BBiG bzw. HwO zuständige Stelle bestätigt wird,
- die Ausbildung im Ausland in einem Betrieb (d. h. nicht in Bildungsträgern oder Schulen) erfolgt und
- die Dauer eines Auslandsaufenthaltes mindestens ununterbrochen einen Monat und insgesamt höchstens 25 Prozent der Regelausbildungszeit beträgt. Dabei sind mehrere Auslandsaufenthalte während der Ausbildungszeit möglich.

3.1.2.8 Neues berufsbezogenes Medieninformationssystem für das Bildungspersonal

Die Beschleunigung des technologischen Wandels hat auch Auswirkungen auf die didaktische Vorgehensweise innerhalb der beruflichen Bildung. Hierbei wird es zunehmend notwendige, die Organisation der Ausbildung mit solchen Medienkonzeptionen zu verbinden, die den Akzent auf die Förderung von Selbstlernkompetenz legen und den Ausbildungskräften eine unterstützende und weniger unterweisende Rolle zuweisen. Stärker auf Handlungs- und Prozessorientierung und aktivierende Lernformen ausgerichtete Bildungsmedien wie Leittexte, Projektmaterialien, simulierte Kundenaufträge etc. gewinnen weiter an Bedeutung. Ihr gezielter, didaktisch reflektierter Einsatz ist jedoch noch längst keine gängige Praxis. Für das gesamte Ausbildungspersonal gilt, dass es zur Unterstützung bei seinen didaktischen Entscheidungen umfassende Informationen über die auf dem Markt zur Verfügung stehenden Bildungsmedien benötigt.

Da sich bisherige Medieninformationssysteme nur wenig bis gar nicht für die Zwecke der betrieblichen Berufsausbildung im Dualen System eignen, hat das BIBB mit der exemplarischen Entwicklung der Datenbank MERKUR (Medien ERKunden Und Recherchieren) begonnen. Medien werden nach Berufen geordnet und unter berufsbezogenen Aspekten beschrieben. MERKUR orientiert sich dabei an der Perspektive der Ausbildungskräfte. In der täglichen Praxis stellen sich für sie folgende Fragen:

- Welche Medien gibt es eigentlich für meinen Beruf?
- Wie sind diese Medien beschaffen? (Medienart, technische Voraussetzungen)
- Wie lassen sie sich am besten einsetzen? (Empfehlungen zum Einsatz)
- Wo können sie bezogen werden? (Herkunft)
- Welche Medien helfen, bestimmte für die Berufsausbildung erforderlichen Qualifikationen optimal zu vermitteln?
- Welche elektronisch gestützten Medien gibt es zu Fachthemen?
- Welche Medien helfen bei der Prüfungsvorbereitung?

[216] http://www.regiokom.de/nw_grenzregion.

[217] Vgl. Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit zur Förderung der Ausbildung im Verbund im In- und Ausland und zur Förderung von externen Ausbildungsmanagern (Förderrichtlinie Verbund und EXAM) Vom 28. Juni 2005.

Alle sechs Kategorien stehen als Suchparameter in der Datenbank zur Verfügung. Am Beispiel des Schlüsselberufs des/der Mechatroniker/-in sind bereits über 200 Ausbildungsmittel vom Arbeitsblatt bis zur Projektarbeit mit ausführlichen Einblicken vorhanden. Dazu können Musterseiten, Screenshots oder kurze Filmsequenzen aufgerufen werden. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die industriellen Elektroberufe und weitere neu geordnete Berufe sind in Vorbereitung.

Das System ist in das BIBB-Portal der ‚Ausbilderförderung' integriert und unter der Adresse www.af-medieninfo.de öffentlich zugänglich.

3.1.2.9 Nutzung von Ausbildungsmedien und netzgestützten Lerninfrastrukturen

Der differenzierte Einsatz von Medien ist in der Berufsausbildung im Hinblick auf Effektivität und Effizienz der Lehr-Lernprozesse ein wesentlicher Indikator für Ausbildungsqualität.[218] Der Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in der Berufsausbildung, z. B. durch die Nutzung von CD- oder netzgestützten Herstellerinformationen, von Lernplattformen, von Online-Fachzeitschriften oder von Online-Communities, kann dabei Qualitätsverbesserungen ermöglichen.[219] Um hier zu Aussagen zu kommen, ist es notwendig, empirisch zu untersuchen, ob und wie PC- bzw. netzgestützte Medien in der Ausbildung genutzt werden bzw. welche Voraussetzungen für ihre Nutzung gegeben sind.

Dabei ist zu erheben, welche Lernvoraussetzungen bei den Auszubildenden und beim Ausbildungspersonal gegeben sind, welche Zugangsmöglichkeiten zu PC und Internet an den drei Lernorten (Betrieb, Berufsschule, Überbetriebliche Bildungsstätte (ÜBS)) und privat für die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal bestehen, und wie und wozu PC- bzw. netzgestützte Medien, auch im Vergleich zu traditionellen Medien, eingesetzt werden. Ebenfalls von Interesse ist, inwieweit auch selbst gesteuerte, informelle Lernprozesse durch den Medieneinsatz intendiert sind und dieser die Prozessorientierung in der Ausbildung unterstützt.

Anfang 2005 wurde dazu exemplarisch eine Befragung unter Auszubildenden und ÜBS-Ausbildungspersonal im Elektrohandwerk durchgeführt.[220] Beide Stichproben bilden, verglichen anhand markanter Merkmale, einen repräsentativen Querschnitt der beiden Personengruppen ab. Bezogen auf die Ausstattung und Verwendung von Schulen mit PC und Internet liegt außerdem eine 2005 im Auftrag des BMBF durchgeführte Bestandsaufnahme vor[221], auf deren Ergebnisse hier auch eingegangen wird.

Die Ergebnisse der BIBB-Erhebung ergaben, dass Auszubildende und Ausbildungspersonal ihre PC- und Internet-Kenntnisse und -Kompetenzen als insgesamt gut einschätzen. Trotzdem gibt es einige bemerkenswerte Unterschiede: Das Ausbildungspersonal bescheinigt den Auszubildenden eine deutlich höhere Internetkompetenz als sich selbst, aber ein ebenso deutliches „weniger Gut" im Umgang mit PC-Standardanwendungen.

Der weitaus überwiegende Teil der Auszubildenden und nahezu alle Ausbilder/-innen haben an den Lernorten bzw. an ihrem Arbeitsplatz Zugang zu PC und Internet. Allerdings hat noch immer nahezu jeder Sechste der befragten Auszubildenden im Elektrohandwerk (14,8 %) an keinem der drei Lernorte (Betrieb, Berufsschule und ÜBS) einen PC-Zugang und nahezu jeder Vierte (23,6 %) keinen Zugang zum Internet. An den einzelnen Lernorten ist der Zugang am ehesten in der Berufsschule gegeben, aber die zeitliche Angemessenheit wird auch hier beim PC nur von weniger als der Hälfte und beim Internet von weniger als einem Drittel der Auszubildenden als ausreichend benannt (vgl. **Schaubild 27**). Dagegen haben fast alle der Auszubildenden privat die Möglichkeit, PC und Internet zu nutzen.

Auch die im Auftrag des BMBF durchgeführte Untersuchung kommt, bezogen auf die Berufsschulen, zu nahezu gleichlautenden Ergebnissen: 78 % der berufsbildenden Schulen bieten ihren Schülern/Schülerinnen die Möglichkeit der Computernutzung außerhalb des Unterrichts. Alle Berufsschulen sind mit Computern ausgestattet. Statistisch steht für neun Schüler/Schülerinnen jeweils ein Computer zur Verfügung. Computer und Internet werden in den Berufsschulen am häufigsten im Informatikunterricht („häufig" 82 bzw. 71 %), gefolgt von jeweils berufsbezogenen Fächern im kaufmännischen (48 bzw. 38 %) bzw. gewerblich-technischen Bereich (43 bzw. 38 %) eingesetzt.

Etwa ein Viertel der vom BIBB befragten ÜBS-Ausbilder/-innen gibt an, dass sie PC- und Internet nicht in der Ausbildung einsetzen. Im Vergleich der drei Lernorte Betrieb, Berufsschule und ÜBS zeigt sich, dass Ausbildungsmedien insgesamt (auch Lehrbücher, Arbeitsblätter u. a.) am wenigsten oft im Betrieb zum Einsatz kommen. Favorit bei der betrieblichen Nutzung sind, anders als in Berufsschule und ÜBS, Herstellerunterlagen.

Etwa jeder vierte Auszubildende lernt in ÜBS und Berufsschule häufig mit netzgestützten Lernmodulen und CD-ROMs. Für die selbständige Aneignung von Ausbildungs-

[218] Fogolin, A.;Zinke, G.: „Mediennutzung als Indikator für Ausbildungsqualität" In: BWP 6/2005.

[219] Hahne, K.: „Qualitätsverbesserung der auftragsorientierten Arbeit im Handwerk durch E-Learning?" In Zinke, G.; Härtel, M., (Hrsg.): „E-Learning. Qualität und Nutzerakzeptanz sichern – Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen". In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Berichte zur beruflichen Bildung, H. 265, Bertelsmann, Bielefeld 2004.

[220] die vollständige Auswertung der Ergebnisse kann unter: www.bibb.de/de/wlk15520.htm abgerufen werden.

[222] www.bmbf.de/pub/it-ausstattung_der_schulen_2005.pdf.

inhalten werden allerdings häufig noch keine Medien eingesetzt: dies konstatieren für den Lernort Betrieb 22,8 %, für ÜBS 16,4 % und für Berufsschulen 14,6 % der Auszubildenden.

Rund zwei Drittel der Auszubildenden bejahen den Wunsch nach einer berufsfeldorientierten, netzgestützten Lernplattform und würden eine solche auch nutzen. Damit spricht einiges für den Aufbau entsprechender berufsfeldorientierter virtueller Lerninfrastrukturen, nicht nur im Elektrohandwerk. Beispielgebend sind hier bereits Entwicklungen im Malerhandwerk – www.mbz.de, im Tischlerhandwerk – www.woodworker.de und für die Medienberufe – www.zfamedien.de/.

Im Elektrohandwerk haben bundesweit bereits mehrere ÜBS-Kompetenzzentren „virtuelle Kundenaufträge" zur Unterstützung zunächst der überbetrieblichen Ausbildung entwickelt.[222] Eine Erweiterung durch ein Contentmanagement und Foren ist vorgesehen, so dass auch die Kooperation mit anderen Lernorten und der Aufbau von Online-Communities ermöglicht wird. Mit diesen „Blended Learning" Angeboten steht während der überbetrieblichen Ausbildung das Curriculum als webbasiertes Training (wbt) mit interaktiven und arbeitsanleitenden Materialien und Strukturierungshilfen für die Auszubildenden zur Verfügung. So ist durch die Hinterlegung des virtuellen Kundenauftrags an den multimedialen Lernplätzen im Arbeitsraum der überbetrieblichen Ausbildungsstätte eine besondere Möglichkeit für die Selbststeuerung des Lernprozesses durch die Auszubildenden gegeben.

[222] www.elkonet.de.

3.2 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

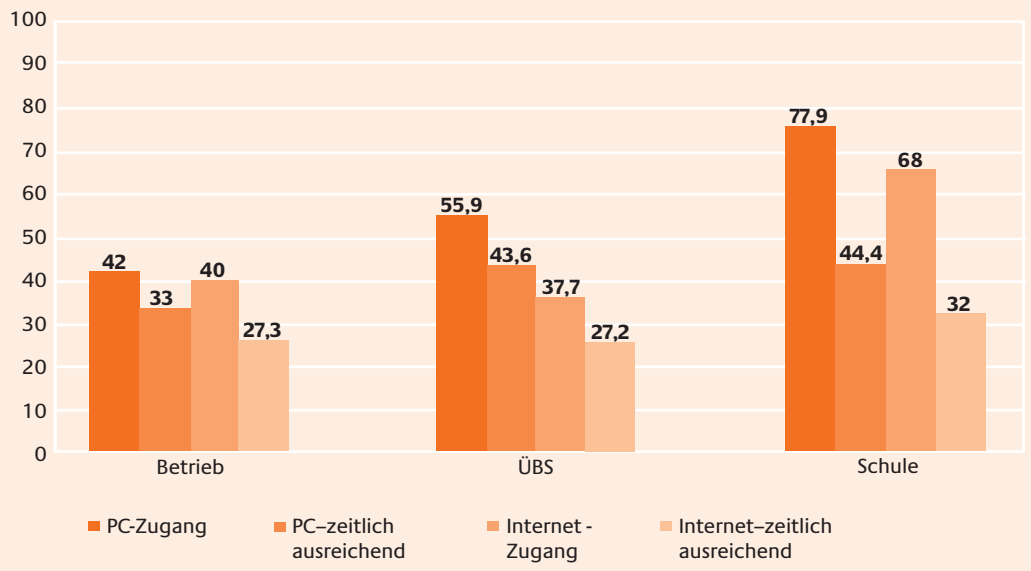
3.2.1 Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung

Berufsausbildungsvorbereitung (Statistik)[223]

Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen hat die Bundesagentur für Arbeit auch im Jahr 2005 große Bedeutung beigemessen. Die finanziellen Aufwendungen für die Teil-

[223] Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III sind originäre SGB III-Leistungen und werden auch für erwerbsfähige Hilfebedürftige i.S.d. § 7 SGB II aus SGB III-Mitteln finanziert.

Schaubild 27: PC- und Internet-Zugang und zeitliche Angemessenheit nach Lernorten, am Beispiel des Elektrohandwerks (Angaben in Prozent)



nahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (ohne die Kosten für behinderte Menschen) betrugen insgesamt 624 Mio. €, davon 414 Mio. € für Lehrgangskosten und 210 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2004 betrugen die Ausgaben insgesamt 650 Mio. €, davon 433 Mio. € für Lehrgangskosten und 217 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe.

Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) entschlossen sich 120.236 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2004 ist in der **Übersicht 87** dargestellt.

Ab Herbst 2004 wurden die bisherigen Maßnahmearten „Grundausbildungslehrgang", „BBE", „tip" und „Förderlehrgang" durch die Einführung des neuen Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (s. u.) abgelöst. Hierin werden nur noch die Maßnahmearten „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein" und „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch" unterschieden. Unter „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch" werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen nach dem neuen Fachkonzept gebucht, die als behinderte Menschen in Kostenträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit einen besonderen Förderbedarf nach § 102 SGB III haben.

Weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind:

- AQJ-Maßnahmen (§ 61 Abs. 4 i.V.m. § 235b SGB III)
- Gesonderte Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses (§ 61 Abs. 2 Nr. 2 SGB III)
- Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildungen.

Von den 129.412 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2005 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 42.530 eine Ausbildung auf, 6.113 besuchten eine berufsbildende Schule und 7.284 mündeten in eine Arbeitsstelle. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmearten – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 88**.

3.2.2 Neues Fachkonzept der BA

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen.

Jugendliche auf die Einmündung in Ausbildung und Beruf vorzubereiten, ist weiterhin grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens. In Abgrenzung dazu gehören zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit – unabhängig von der erreichten Schulbildung – Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte,
- junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- oder Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Insbesondere die gestiegenen Anforderungen in den Ausbildungsberufen und die veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben eine Anpassung der bisherigen Fachkonzepte für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen erforderlich gemacht. Mit Wirkung ab Herbst 2004 wurde deshalb ein neues Fachkonzept eingeführt.

Die Bundesagentur für Arbeit strebt mit der Neuausrichtung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen folgende Ziele an:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie
- Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Die Neuausrichtung soll insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen führen. Um diese Ziele zu erreichen, wurde das Förderkonzept stärker auf die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Jugendlichen ausgerichtet und flexibler gestaltet (von der Maßnahme- zur Personenorientierung). Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und der Nachqualifizierung sollen künftig besser aufeinander abgestimmt werden.

Übersicht 87: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2004 und 2005

Maßnahmeart	Eintritte				Austritte				Bestand			
	2004		2005		2004		2005		2004		2005	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Grundausbildungslehrgang [1])	13.858	6.517	2.515	1.059	35.762	17.744	5.302	2.346	4.789	2.271	775	398
BBE [1])	32.158	12.175	8.455	3.247	69.247	26.024	15.558	5.969	9.438	3.627	2.905	1.106
tip-Lehrgang [1])	3.943	1.489	87	44	6.076	2.426	247	119	170	78	11	5
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein [2])	78.569	32.520	103.842	41.932	9.074	3.558	102.418	42.268	70.548	29.506	75.080	30.505
Nachholen des Hauptschulabschlusses [2])	549	213	615	247	87	38	555	209	462	175	494	196
Arbeit und Qualifizierung (AQJ) [2])	4.079	1.554	4.722	1.765	784	300	5.332	1.980	3.293	1.254	2.907	1.121
Insgesamt	**133.156**	**54.468**	**120.236**	**48.294**	**121.030**	**50.090**	**129.412**	**52.891**	**88.700**	**36.911**	**82.172**	**33.331**

[1]) Auslaufende Maßnahmen.
[2]) Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.

© Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 88: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2005

Verbleib der Teilnehmer in	Austritte	darunter Frauen	davon											
			G-Lehrgang (G)[1])	darunter Frauen	(BBE)[1])	darunter Frauen	tip-Lehrgang[1])	darunter Frauen	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein[2])	darunter Frauen	Nachholen des Hauptschulabschlusses[2])	darunter Frauen	Arbeit und Qualifizierung (AQJ)[2])	darunter Frauen
	1		2		3		4		5		6		7	
außerbetriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG/ § 25 HwO	9.588	3.415	535	191	902	291	12	5	7.786	2.806	22	8	331	114
außerbetriebl. Ausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG/§ 42m HwO	4.664	1.605	27	7	381	128			4.218	1.463	3		35	7
betriebliche Ausbildung nach § 4 BBiG/ § 25 HwO	27.666	12.335	1.745	822	2.062	875	37	19	22.669	10.217	64	27	1.089	375
betriebliche Ausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG/ § 42m HwO	612	232	9	2	60	11			520	208			23	11
berufsbildende Schule	6.113	3.564	308	193	468	268	15	9	5.088	2.954	47	24	187	116
Arbeitsstelle	7.284	2.974	152	76	659	250	11	8	5.955	2.456	44	21	463	163
erneute Teilnahme/Wechsel in and. Massn.	16.596	6.465	232	98	5.313	1.986	48	18	10.604	4.223	30	6	369	134
noch nicht untergebracht	18.451	7.384	988	420	1.790	658	49	21	14.723	5.966	126	42	775	277
sonstiger Verbleib	26.780	10.805	796	332	3.143	1.246	65	32	21.208	8.583	167	60	1.401	552
Verbleib unbekannt	11.658	4.112	510	205	780	256	10	7	9.647	3.392	52	21	659	231
Insgesamt	129.412	52.891	5.302	2.346	15.558	5.969	247	119	102.418	42.268	555	209	5.332	1.980

[1]) Auslaufende Maßnehmen.
[2]) Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.

© Bundesagentur für Arbeit

Die wesentlichen Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:

- Auflösung der Maßnahmekategorien,
- inhaltliche Gliederung in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,
- Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,
- kontinuierliche Bildungsbegleitung,
- Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten sowie
- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.

Die Förderstruktur enthält folgende Elemente, um eine auf die Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnittene Qualifizierung zu erreichen:

- **Individualisierung und Binnendifferenzierung**
  Innerhalb einer Qualifizierungsebene wird ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten und dem aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers sowie dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.
- **Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung**
  Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation des einzelnen Teilnehmers und dient als Grundlage für die Qualifizierungsplanung.
- **Flexibilität und Durchlässigkeit**
  Die Angebote sollen flexible Ein- und Umstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.
- **Kontinuierliche Bildungsbegleitung**
  Während des gesamten Qualifizierungsverlaufs liegt die Umsetzung der Qualifizierungsplanung in Absprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit in der Verantwortung des Bildungsbegleiters.
- **Verzahnung**
  Die Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.
- **Förder- und Qualifizierungssequenzen**
  Sie sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung. Sie enthalten berufsübergreifende Grundqualifikationen oder Teile einer Berufsausbildung und bereiten somit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen in den Förder- und Qualifizierungssequenzen stellt eine Querschnittsaufgabe dar und wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte Entwicklungsbegleitung unterstützt.
- **Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit**
  Vorhandene Kompetenzen werden zielgruppenorientiert gefördert und Defizite werden abgebaut. Das Schwergewicht liegt auf der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, wobei formale Hindernisse – wie zum Beispiel ein fehlender Hauptschulabschluss – beseitigt werden.
- **Sozialpädagogische Begleitung**
  Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind gleichermaßen Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen unter anderem die Aufgaben als erste Ansprechpartner vor Ort, als Unterstützer in Krisensituationen sowie als Helfer im Alltag. Durch die Bildungsbegleitung werden wesentliche sozialpädagogische Prozesse eingeleitet, begleitet und reflektiert.

Das Angebot gliedert sich in verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen.

Diese sind im Einzelnen:

- **Eignungsanalyse**
  Sie hat die realistische Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken zum Ziel und bietet die Basis für den Qualifizierungsplan.
- **Grundstufe**
  Sie dient der Herausbildung von Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Ihr Kernelement ist „Berufsorientierung/Berufswahl“. Sie dauert maximal sechs Monate einschließlich der Eignungsanalyse und ist beendet, sobald der Teilnehmer eine Berufswahlentscheidung getroffen hat und über die erforderlichen persönlichen Fähig- und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit verfügt. Sollte noch keine Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden, ist eine weitere Qualifizierung in der Förderstufe vorgesehen.
- **Förderstufe**
  Sie hat die individuelle Verbesserung beruflicher Grundfertigkeiten zum Ziel. Ihr Kernelement ist die Förderung der „beruflichen Grundfertigkeiten“. Sie dauert maximal drei Monate; für behinderte Menschen maximal fünf Monate. Wenn kein Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder Arbeit gelingt, kann der Teilnehmer in eine Übergangsqualifizierung einmünden.

- **Übergangsqualifizierung**
  Sie dient zur Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit. Ihr Kernelement ist die „berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“ und sie richtet sich an Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung noch nicht gelungen ist, und an Ausbildungsabbrecher. Die Dauer richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf; die Gesamtmaßnahmedauer darf allerdings nicht überschritten werden.
- **Stabilisierungsstufe (für junge Menschen mit Behinderung)**
  Ziel der Stabilisierungsstufe ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung einer betrieblichen Ausbildung und/oder einer Arbeitsaufnahme. Eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen sowie ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umgangs mit der Behinderung sollen dazu beitragen.

Im Rahmen der Qualifizierungsebenen werden auf den individuellen Förderbedarf abgestellte Förder- und Qualifizierungssequenzen – zeitlich eingrenzbare Qualifizierungseinheiten und Förderangebote – bereitgestellt. Zu ihnen zählen:

- Berufsorientierung/Berufswahl,
- Berufliche Grundfertigkeiten (zentrales Element sind Qualifizierungsbausteine nach den §§ 68 ff BBiG; BAVBVO),
- Betriebliche Qualifizierung,
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung,
- Bewerbungstraining,
- Sprachförderung sowie
- Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses.

In Abhängigkeit vom individuellen Förderbedarf ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich.

3.2.3 Statistik Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher (Statistik)[224]

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen) und
- Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses.

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, sofern die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind.

In 2005 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 98.840 neu eingetretene Personen unterstützt (vgl. **Übersicht 89**).

Junge Frauen waren zu 32,6 % beteiligt. 65.175 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 26.695 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.301 erhielten Übergangshilfen.

9,3 % der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen auf 9,9 %, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 6,5 %.

[224] Mit Inkrafttreten des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zum 1. Januar 2005 wird für jugendliche Hilfeempfänger die Benachteiligtenförderung gemäß § 16 Abs. 1 i. V. m. §§ 240 ff SGB III auch von den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende finanziert. Eine Differenzierung der geförderten Personen nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III ist für das Jahr 2005 noch nicht möglich. In der Darstellung der Gesamtausgaben 2005 jedoch sind die Kosten für erwerbstätige Hilfebedürftige nach dem SGB II gesondert ausgewiesen. Die von den gemäß § 6a Abs. 2 SGB II zugelassenen kommunalen Trägern (so genannte „Optierer“) geförderten Personen sowie die hiermit verbundenen Ausgaben sind in den nachstehenden Informationen nicht enthalten.

Übersicht 89: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2005

Teilnehmer	1999	2000	2001	2002	2003	2004		2005	
						insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	106.844	118.050	111.290	110.760	113.831	104.375	34.759	98.840	32.238
ausbildungsbegleitende Hilfen	70.958	80.063	73.900	71.833	76.658	67.313	20.885	65.175	19.914
Außerbetriebliche Einrichtungen	32.883	34.729	33.236	35.229	33.352	31.057	11.329	26.695	9.509
Übergangshilfen	3.003	3.258	4.154	3.698	3.821	3.791	1.614	3.301	1.290
Aktivierungshilfen [1])	–	–	–	–	–	2.213	930	3.657	1.520
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen [1])	–	–	–	–	–	*	*	12	5
Austritte im Berichtsjahr	103.009	113.366	111.566	108.679	118.801	111.281	36.910	115.860	37.778
ausbildungsbegleitende Hilfen	74.437	83.880	78.381	76.749	86.967	75.761	23.606	79.218	23.885
Außerbetriebliche Einrichtungen	26.156	26.492	29.678	28.866	28.769	31.255	11.531	30.327	11.310
Übergangshilfen	2.416	2.994	3.507	3.064	3.065	3.095	1.241	2.674	1.092
Aktivierungshilfen [1])	–	–	–	–	–	1.170	532	3.631	1.487
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen [1])	–	–	–	–	–	–	–	10	4
Bestand am Ende des Berichtsjahres	128.666	136.101	139.405	142.540	137.599	130.678	41.872	115.850	36.856
ausbildungsbegleitende Hilfen	67.282	67.468	67.063	66.590	60.250	55.094	15.564	46.029	13.194
Außerbetriebliche Einrichtungen	59.796	67.019	70.436	74.360	75.733	73.028	25.168	67.789	22.807
Übergangshilfen	1.588	1.614	1.906	1.590	1.616	1.588	766	1.404	601
Aktivierungshilfen [1])	–	–	–	–	–	967	373	625	254
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen [1])	–	–	–	–	–	*	*	3	*

[1]) Neue Maßnahmen ab Oktober 2004

* Zahlenwerte kleiner 3 sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.

© Bundesagentur für Arbeit

30.327 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2005 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2005 befanden sich 46.029 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 67.789 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.404 erhielten Übergangshilfen.

Von den Ende 2005 insgesamt geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen (115.850) waren 19.456 behinderte Menschen (16,8 %). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (46.029) befanden sich 4.182 (9,1%) behinderte Menschen, von den 67.789 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 14.871 (21,9 %) behinderte Menschen (**Übersicht 90**).

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2005 auf insgesamt 1,047 Mrd. €; darunter SGB III: 1,005 Mrd. € sowie SGB II: 0,042 Mrd. € (2004: 1,100 Mrd. €).

3.2.4 Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppe mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm)

Mit dem BQF-Programm leistet das BMBF eine wichtigen Beitrag zur strukturellen und qualitativ-inhaltlichen Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung. Für dieses von 2001 bis Ende 2006 laufende Programm werden insgesamt rund 60 Mio. Euro aufgewendet, etwa die Hälfte davon kommt aus dem Europäischen Sozialfonds.

Die im BQF-Programm geförderten Projekte erstrecken sich auf folgende Themenschwerpunkte (Innovationsbereiche):

- Im ersten Programmschwerpunkt geht es um die Entwicklung neuer Förderstrukturen in der Berufsausbildungsvorbereitung und den Ausbau regionaler Kooperationsnetze von Betrieben, Arbeitsagenturen, beruflichen Schulen, Berufsbildungs- und Jugendhilfeträgern. Mit den in diesem Bereich geförderten Vorhaben soll eine grundlegende Neuausrichtung in der Berufsausbildungsvorbereitung erreicht werden, für die der individuelle Förderbedarf und nicht eine vorgegebene standardisierte Maßnahme maßgeblich ist. In diesem Programmschwerpunkt stellt die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ weiterhin ein zentrales Modellprojekt dar, aus dem wesentliche Elemente in das seit 2004 Anwendung findende neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen eingeflossen sind. Die weiteren Ergebnisse und Erfahrungen der Entwicklungsinitiative bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung des Fachkonzepts und die Erstellung der Leistungsbeschreibungen für die in 2006 anstehenden Ausschreibungen.
- Der zweite Schwerpunktbereich des BQF-Programms bezieht sich auf die Weiterentwicklung der inhaltlichen und methodischen Arbeit der Berufsbildungsträger, beispielsweise durch die Entwicklung und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO). Ein für diesen Programmschwerpunkt beispielhaft zu nennendes Vorhaben stellt die Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) dar. In diesem Vorhaben wurden bislang insgesamt 117 Qualifizierungsbausteine aus 21 Handwerksberufen entwickelt. Diese Qualifizierungsbausteine kommen auch in der im Ausbildungspakt vereinbarten Einstiegsqualifizierung Jugendlicher im Rahmen des so genannten EQJ-Programms des Bundes zur Anwendung.
- Im dritten Programmschwerpunkt werden Initiativen und Projekte gefördert, die das Ziel haben, die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern schon während der Schulzeit zu verbessern und die Berufsausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen qualitativ weiter zu entwickeln und effizienter zu gestalten. Bei den Projekten zur präventiven Benachteiligtenförderung an den allgemein bildenden Schulen geht es in erster Linie um eine frühzeitige Einbindung ausbildungs- und praxisorientierter Lernphasen in den Schulbetrieb. Vor allem schulmüde Jugendliche sollen beispielsweise durch mehr praxisbezogenes Lernen, eine intensivere Zusammenarbeit mit Betrieben und durch Betriebspraktika so gefördert werden, dass sie sich möglichst gar nicht erst zu benachteiligten Jugendlichen entwickeln (präventive Benachteiligtenförderung). Bei der Neustrukturierung der schulischen Berufsvorbereitung steht die Entwicklung und der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen im Mittelpunkt. Im BQF-Programm führen die Länder Nordrhein-Westfalen, Berlin, Rheinland-Pfalz, Hessen und das Saarland entsprechende praxisorientierte Modellprojekte im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres durch. Zum Teil sind die erprobten Ansätze auch schon in das schulische Regelsystem übernommen worden.
- Im vierten Schwerpunkt des BQF-Programms geht es um die Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit und Vernetzung aller loka-

Übersicht 90: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung 2005

Maßnahmeart	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen										
	1998	1999	2000	2001	2002 [1])	2003		2004		2005	
						insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Berufsausbildung	57.278	27.524	57.200	57.759	57.943	59.225	20.863	59.984	21.090	58.517	20.545
Grundausbildungslehrgang [3])	470	484	378	385	553	382	171	151	53	4	–
Förderlehrgang [3])	15.717	18.521	19.427	21.617	24.150	21.148	7.643	2.882	1.111	166	69
tip-Lehrgang [2]) [3])	110	112	105	106	110	211	84	16	6	–	–
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen [3])	2.425	2.167	2.588	2.302	3.930	3.451	1.187	988	351	443	145
Eignungsabklärung	209	242	293	288	243	174	63	225	72	205	83
Arbeitserprobung	44	53	65	84	87	42	12	40	13	42	19
Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	34	43	39	35	38	48	22	39	15	30	13
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	12.118	12.701	12.903	13.470	13.351	14.401	5.898	16.065	6.572	17.156	7.125
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein – [4])	–	–	–	–	–	–	–	12.341	4.431	14.694	5.311
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch – [4])	–	–	–	–	–	–	–	7.053	2.620	6.006	2.218
Nachholen des Hauptschulabschlusses [4])	–	–	–	–	–	–	–	7	*	10	3
Arbeit und Qualifizierung [4])	–	–	–	–	–	–	–	281	81	297	105
Sonstige Bildungsmaßnahme	*	–	*	*	975	1.574	583	1.631	621	1.392	529
Insgesamt	**88.406**	**91.847**	**92.999**	**96.047**	**101.380**	**100.656**	**36.526**	**101.703**	**37.038**	**98.962**	**36.165**

[1]) Wegen Änderung des Erhebungsverfahrens Vorjahresvergleich eingeschränkt.
[2]) Testen/informieren/erproben.
[3]) Auslaufende Maßnahmen.
[4]) Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.

* Zahlenwerte kleiner 3 sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.

len Akteure, z. B. kommunale Einrichtungen, Schulen, Betriebe, Bildungsträger, Kammern und Innungen, Agenturen für Arbeit und Migrantenorganisationen einschließlich der Elternvereine und -vertretungen, soll die Ausbildungsbeteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Hierzu werden – neben mehreren Einzelprojekten – bundesweit zehn lokale und regionale Berufliche QualifizierungsNetzwerke (so genannte BQN) gefördert. Die BQN und die migrantenspezifischen Einzelprojekte werden von der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich beraten und wissenschaftlich begleitet.

Die BQN bieten ein wichtiges Experimentierfeld für die Verknüpfung von Trägererfahrungen und Belangen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Kommunen und auf Landesebene. Ihre Konzentration auf die Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt den Netzwerkpartnern die Möglichkeit, bei der Erarbeitung von neuen Ansätzen der Berufsorientierung bzw. Berufsvorbereitung innerhalb der Schule, etwa durch die Einbeziehung der örtlichen Betriebe, Diversity-Konzepte zu erarbeiten. Diese sollen es den Schulen und Betrieben erleichtern, den Vorteil von heterogenen Schülergruppen und potenziellen Auszubildenden zu erkennen und produktiv zu nutzen. Die Ergebnisse der BQN-Arbeit und der migrantenspezifischen Einzelprojekte sollen daher dazu beitragen, Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen Platz im Regelsystem zu verschaffen bzw. zu erhalten und jede Form von Sonderweg so gut wie möglich zu vermeiden.

Über den gesamten Förderzeitraum hinweg werden im BQF-Programm insgesamt 136 Projekte gefördert, die in ihrer Art und Größe sehr unterschiedlich sind. So handelt es sich zum einen um Modell-, Entwicklungs- und Forschungsprojekte, zum anderen um Bestandsaufnahmen und Machbarkeitsstudien.

In der nun anstehenden letzten Phase der Umsetzung des BQF-Programms liegt der Schwerpunkt der Arbeit darauf, zum einen den fachlichen Austausch zwischen den Projekten zu fördern, vor allem aber die Ergebnisse und Erfahrungen aus den einzelnen Modellprojekten thematisch zu bündeln, auszuwerten und für einen breiteren Transfer aufzubereiten. Hierzu wurden so genannte Entwicklungsplattformen eingerichtet. Bei den Entwicklungsplattformen handelt es sich um thematische Netzwerke, die sich an den berufsbildungspolitischen Zielsetzungen des BQF-Programms orientieren. Dementsprechend wurden folgende vier Entwicklungsplattformen gebildet:

- Entwicklungsplattform 1: Gewinnung des Lernortes Betrieb
- Entwicklungsplattform 2: Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule –Berufsbildung
- Entwicklungsplattform 3: Individuelle Förderung
- Entwicklungsplattform 4: Netzwerkbildung

Jedes im BQF-Programm geförderte Projekt wurde entsprechend seiner thematischen Schwerpunktsetzung einer der vier Entwicklungsplattformen zugeordnet.

In allen Entwicklungsplattformen werden – basierend auf den Ergebnissen und Erfahrungen des BQF-Programms – berufsbildungspolitische Handlungsempfehlungen ausgearbeitet. Außerdem werden die zu den unterschiedlichen Themenkomplexen in der Praxis gewonnenen Erkenntnisse in Handreichungen „von der Praxis für die Praxis“ zusammengefasst und veröffentlicht. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Vorhaben werden außerdem unter den Aspekten Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming gesondert betrachtet und spezifisch ausgewertet.

3.2.5 Good Practice Center (GPC) – Internet-Plattform zur Förderung des Transfers und der Vernetzung in der Benachteiligtenförderung

Das GPC ist das Wissens-, Erfahrungs- und Informationsportal für gute Praxis in der beruflichen Benachteiligtenförderung. (Weitere Hinweise und Erläuterungen finden sich im Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 3.2.2.2) Dieser Auftrag wird durch verschiedene Angebote umgesetzt:

Online-Angebot

Den Akteuren der Benachteiligtenförderung – Lehrende an Schulen und in Bildungseinrichtungen, sozialpädagogische Fachkräfte sowie Ausbilder und Ausbilderinnen – wird ein mehrteiliges Set von Kommunikations- und Informationsinstrumenten zur Reflexion und Weiterentwicklung ihrer pädagogisch-qualifizierenden Arbeit mit Benachteiligten zur Verfügung gestellt:

- Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag der beruflichen Förderung werden praxisorientiert aufbereitet und die Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung fachlich reflektiert.
- Der Bereich „Wissensarchiv“ stellt vielseitige Basisinformationen aus Forschung und Praxis zur Verfügung und informiert über Fördermöglichkeiten und statistische Rahmendaten.
- Der GPC-Veranstaltungskalender informiert über aktuelle Tagungen. Der Bereich „Tagungsdokumentation“ enthält Zusammenfassungen bundesweiter Veranstaltungen aus dem Handlungsfeld.

Die internetgestützte Plattform zur Förderung des Transfers und der Vernetzung in der Benachteiligtenförderung

ist online abrufbar unter:
http://www.good-practice.bibb.de.

Datenbanken

Die vier Datenbanken des GPC dienen dem Transfer von Wissen und Erfahrungen. Sie geben einen Überblick über die „Landschaft" der Bildungseinrichtungen und -angebote und stellen exemplarisch Problemlösungen aus der beruflichen Benachteiligtenförderung vor. Außerdem zeigen sie die aktuellen Entwicklungen in der Berufsausbildungsvorbereitung und im Bereich modularisierter Qualifizierungswege auf:[225]

- Anbieterdatenbank mit 2139 Einträgen,
- Good Practice Datenbank mit 88 Einträgen,
- Datenbank der Qualifizierungsbausteine (BBiG) mit 361 Einträgen,
- Datenbank der Lernmodule beruflicher Bildung mit 220 Einträgen.

Kooperation und Vernetzung

Wissenschaftliche Institutionen, Hochschulen, Ministerien und Fachverbände mit dem Schwerpunkt Benachteiligtenförderung werden in die fachliche Arbeit des GPC eingebunden. Regelmäßig finden Arbeitskreise statt und sichern so eine gegenseitige Informationsweitergabe. Durch das Internet-Portal werden Informationen verschiedener Anbieter zugänglich gemacht. Der Transfer wird so zusätzlich unterstützt.

Veranstaltungen und Veröffentlichungen

In thematischen Workshops und Tagungen werden die beteiligten und betroffenen Akteure zueinander gebracht. Neue Expertisen mit bildungspolitischen Empfehlungen und hohem Gehalt für die Praxis werden kostenlos im Internet zur Verfügung gestellt.

Neuer Schwerpunkt: „LänderAktiv"

Das GPC leistet im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des BMBF einen Beitrag zur Förderung der Kommunikation der Länder zur Thematik „Übergang Schule – Arbeitswelt". Die systematische Sammlung, Aufbereitung und Präsentation von Projekten und Programmen im Übergang Schule - Arbeitswelt soll einen Überblick über Initiativen und Maßnahmen der 16 Länder geben. Das Transferangebot gliedert sich in drei Datenbanken mit ergänzenden Modulen. Diese sollen das umfassende Angebot für die Jugendlichen im Übergang Schule – Arbeitswelt darstellen: http://www.laenderaktiv.good-practice.de .

Das Angebot des GPC wird von Bildungsträgern, Schulen, Betrieben und öffentlichen Einrichtungen rege in Anspruch genommen. Dies verdeutlicht die durchschnittliche Zahl der täglichen Besucher (ca. 1.000 Anwendersitzungen pro Tag) und die kontinuierlich steigenden Einträge in den GPC-Datenbanken. Zusätzlich erreichen das GPC zahlreiche Einzelanfragen aus Wissenschaft und Praxis.

3.2.6 Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Qualifizierungsbausteine sind strukturierende Elemente der Berufsausbildungsvorbereitung und als solche gesetzlich verankert (§§ 68 – 70 BBiG). (Weitere Hinweise und Erläuterungen finden sich im Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 3.2.2.3)

Die Datenbank der Qualifizierungsbausteine enthält bestätigte Qualifizierungsbausteine nach BBiG. Sie ist im Good Practice Center, GPC, online abrufbar unter:
http://www.good-practice.de/bbigbausteine.

Die Datenbank enthält fast 400 Qualifizierungsbausteine zu unterschiedlichen Ausbildungsberufen.[226] Eine kontinuierliche Einstellung der durch die Kammer bestätigten Qualifizierungsbausteine in die Datenbank erfolgt i. d. R. durch die Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung selbst. Sie werden dabei vom GPC unterstützt.

Neben den nach der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) vorgegebenen Pflichtangaben können freiwillig weitere Informationen zu einzelnen Qualifizierungsbausteinen eingestellt werden: Methodik und Didaktik, Entstehungskontext, Erfahrungen und Kooperationspartner. Diese zusätzlichen Angaben sollen die Anwendung der Bausteine in der Praxis unterstützen. Eine gezielte Suche nach Qualifizierungsbausteinen kann nach den Rubriken Region, Ausbildungsberuf und Anbieter der Berufsvorbereitung erfolgen. Außerdem besteht die Möglichkeit des Austausches über ein eigenes GPC-Forum „Qualifizierungsbausteine" unter:
http://www2.good-practice.de/~ForumQualifizierungsbausteine/login.

Seit der Implementierung der Qualifizierungsbausteine in das BBiG werden kontinuierlich Qualifizierungsbilder entwickelt und von den zuständigen Stellen bestätigt. Der Einsatz erstreckt sich über alle Felder der schulischen, außerschulischen und betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung. Es wird deutlich, dass das Instrument der Qualifizierungsbausteine zunehmend genutzt wird, und die zuständigen Stellen bei der ihnen obliegenden Bestätigung der

[225] Stand: Dezember 2005.

[226] Stand: Dezember 2005.

Qualifizierungsbausteine immer selbstverständlicher mit diesem neuen Instrument umgehen. Die beiden Beschlüsse des Hauptausschusses des BIBB („Qualifizierungsbausteine“ Nr. 111, 12/2003, „Berufsausbildungsvorbereitung“ Nr. 114, 12/2004) haben dazu beigetragen.

3.2.7 Berufliche Förderung von Menschen mit autistischen Syndromen

Autistische Syndrome sind tief greifende Entwicklungs- und Kontaktstörungen, die im Wesentlichen nach dem Kanner-Syndrom (KS – frühkindlicher Autismus) und dem Asperger-Syndrom (AS – autistische Persönlichkeitsstörung) differenziert werden können. Das KS ist die gegenüber dem AS schwerwiegendere Form des Autismus. Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit diesem Syndrom sind überwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt (geschützter Arbeitsmarkt). In Berufsbildungswerken, die durch berufsvorbereitende Maßnahmen und/oder Ausbildung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten, sind weitaus häufiger Personen mit autistischen Zügen oder AS anzutreffen.

Entgegen der weitläufigen Meinung, dass Menschen mit autistischen Syndromen nicht arbeits- und ausbildungsfähig sind, konnte in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nachgewiesen werden, dass dies unter bestimmten Bedingungen durchaus möglich ist. So müssen beispielsweise einige wichtige Rahmenbedingungen in Berufsbildungswerken wie Ruheräume, Trennwände etc. gegeben sein. Zu den weiteren notwendigen Ausbildungsbedingungen gehören u. a. spezifisch geschultes Personal, die Förderung der sozialen Kompetenzen durch ein spezifisches Sozialtraining in Kleingruppen, eine intensive individuelle Betreuung, Arbeitsplatzbegleitung, Strukturierungshilfen in Arbeit und Freizeit, Elternarbeit etc.

Seit 1996 wurden allein im Berufsbildungswerk Abensberg 51 Jugendliche mit Autismus in Berufsvorbereitung und Ausbildung betreut. Jugendliche mit autistischen Syndromen sind in den Berufen Bürokaufmann/-frau, Elektrofachwerker/-in, Handelsfachpacker/-in, Maler- und Lackiererfachwerker/-in, Modenäher/-in, Beikoch/Beiköchin, Fachwerker/-in im Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzengärtner/-in, Metallfachwerker/-in und als hauswirtschaftstechnische Helfer/-innen ausgebildet worden.

Um den individuellen Förderbedarf ermitteln zu können, sind jedoch spezielle Assessment-Verfahren notwendig. Die Entwicklung diagnostischer Kriterien, um berufliche Teilhabe und Eingliederung von Menschen mit autistischen Syndromen möglichst effektiv zu gestalten, war eine zentrale Aufgabe des Modellprojekts. In diesem Zuge wurde der diagnostische Kriterienkatalog DIK-2 um autismusspezifische Aussagen erweitert und ergänzt. Das Assessment erfolgt über Maßnahmen der Arbeitserprobung, Berufsfindung sowie in der individuellen Eingangsdiagnostik und Förderplanung zu Beginn einer jeden Maßnahme. Der gesamte Prozess erfordert neben dem notwendigen Know-how ein hohes Maß an Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb einer Einrichtung aber auch intensive Kontakte und Schnittstellenarbeit nach außen.

Im Rahmen des Modellprojekts wurden durch den Aufbau eines Netzwerkes zur beruflichen Förderung von Menschen mit Autismus auch andere Einrichtungen durch umfängliche Fortbildungsmaßnahmen befähigt, den Personenkreis angemessen zu fördern. Darüber hinaus mussten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und die Berufsbilder an die Bedürfnisse dieser Klientel angepasst, Prüfungsmodalitäten geschaffen und letztlich geeignete Arbeitsplätze gefunden werden. Unterstützt wurde das Modellprojekt von einem wissenschaftlichen Beirat, der sich aus Vertretern verschiedener Einrichtungen, Behörden und Verbänden zusammensetzte.[227]

3.2.8 Berufsausbildung behinderter Menschen“ (Statistik)[228]

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bietet derzeit insbesondere für junge Menschen mit Behinderung keine günstigen Voraussetzungen für die betriebliche Eingliederung. Die Teilhabe am Arbeitsleben wird unter diesen Bedingungen erschwert. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) räumt der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt einen unverändert hohen Stellenwert ein.

Von zentraler Bedeutung für die berufliche Integration junger Menschen sind die schulische Qualifikation, die Berufswahl und die Berufsausbildung. Im Berichtsjahr 2004/2005 wurde die Berufsberatung von 158.477 jungen Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen. Berufsausbildung findet im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (und der Handwerksordnung) statt. Hierbei werden Ausbildungsgänge, wenn notwendig, so modifiziert, dass die Lernvoraussetzungen dieser Personengruppe berücksichtigt werden.

In Zahlen ausgedrückt ergibt sich folgendes Bild: Im Jahre 2005 befanden sich insgesamt 58.517 behinderte Jugendliche in Ausbildung (vgl. **Übersicht 90**). In Betrieben der

[227] Vgl.: Baumgartner, F.; Vogel, H.: Berufliche Rehabilitation von Menschen mit autistischen Syndromen. In: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) 04/2004.

[228] Allgemeiner Hinweis zu diesem Kapitel:
Berufsausbildung nach § 60 SGB III und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III (Allgemeine Leistungen) sowie nach §§ 102 ff SGB III (besondere Leistungen) sind originäre SGB III-Leistungen und werden auch für erwerbsfähige Hilfebedürftige i. S. d. § 7 SGB II aus SGB III-Mitteln finanziert.

freien Wirtschaft und Verwaltungen wurden 16.397[229] behinderte Jugendliche in anerkannten Ausbildungsberufen und 28.839[230] in besonderen Ausbildungsgängen für behinderte Jugendliche ausgebildet. Zusätzlich wurden 13.281[231] behinderte junge Menschen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der BA (außerbetriebliche Ausbildung) qualifiziert.[232]

Insbesondere für junge Menschen mit Behinderung ist eine möglichst gute berufliche Qualifikation wichtig, um beim Wettbewerb im Arbeitsleben konkurrenzfähig zu sein. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA sind ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn der Übergang ins Berufs- oder Arbeitsleben vorerst nicht gelingt. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme entschlossen sich 21.620[233] behinderte Jugendliche; die Entwicklung gegenüber 2004 ist in der (vgl. **Übersicht 90**) dargestellt.

Für spezielle Gruppen von jungen Menschen mit Behinderung sind rehaspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert.

An Maßnahmen zur beruflichen Ersteingliederung behinderter Menschen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen nahmen Ende 2005 17.156 Personen teil (vgl. **Übersicht 90**).

10.784[234] Teilnehmer und Teilnehmerinnen schlossen in Berufsbildungswerken eine Ausbildung mit einem Abschluss nach BBiG bzw. HwO ab. Davon entfielen 4.524 auf Ausbildungsabschlüsse nach §§ 25 (alt), 4, 5 (neu) BBiG/ §§ 25, 26 HwO und 6.260 auf Abschlüsse nach § 48b (alt), 66 (neu) BBiG bzw. §§ 42b (alt), 42m (neu) HwO.

[229] Grundlage: BA-Statistik St 37 (Statistik über die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben)

[230] Grundlage: BA-Statistik St 37 (Statistik über die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben)

[231] Grundlage: BA-Statistik St 37 (Statistik über die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben)

[232] Mit Inkrafttreten des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) zum 01. Januar 2005 wird für Jugendliche Hilfeempfänger die Benachteiligtenförderung gem. § 16 Abs. 1 i. V. m. §§ 240 ff SGB III auch von den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende finanziert. Eine Differenzierung der geförderten Personen nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III ist für das Jahr 2005 noch nicht möglich. Die von den gem. § 6a Abs. 2 SGB II zugelassenen kommunalen Trägern (so genannte „Optierer“) geförderten Personen sind in den Informationen nicht enthalten.

[233] Vgl. Übersicht 94 Zahlenangabe entspricht der Summe folgender Positionen für das Jahr 2005:
Grundausbildungslehrgang, Förderlehrgang, Lehrgang zur Verbesserung berufl. Bildungs- und Eingliederungschancen, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch, Nachholen des Hauptschulabschlusses, Arbeit und Qualifizierung.

[234] Grundlage: BA-Statistik St 37 (Statistik über die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben).

3.3 Ausbildung und Arbeitsmarkt

3.3.1 Berufsorientierung

3.3.1.1 Beruf fängt in der Schule an – Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase

Vor dem Hintergrund, dass eine große Anzahl junger Menschen nach der neunten oder zumeist zehnten Klasse den Sekundarstufen-I-Bereich ohne bzw. mit diffusen Vorstellungen von Ausbildung und Beruf verlässt, untersuchte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Forschungsprojekts „Beruf fängt in der Schule an“ die Bedeutung, die Möglichkeiten und Grenzen von Schülerbetriebspraktika. Um individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schäden entgegenzuwirken, welche aus vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen entstehen können, deren Ursache nicht selten in einer falschen Berufswahl begründet liegt, reichen Reaktionsmaßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht aus. Besonderes Augenmerk ist auch auf die Berufsorientierung vor Beginn einer Ausbildung zu richten, weil dort die Grundlagen für die berufliche Zukunft gelegt werden. Das o. a. Forschungsprojekt beschränkte sich auf Haupt- und Realschulen, weil aus diesem Bereich besonders viele Jugendliche nach dem Abschluss eine berufliche Ausbildung anstreben.

Einen entscheidenden Anteil am beruflichen Orientierungsprozess haben Schülerbetriebspraktika, weil sie über einen längeren Zeitraum einen konkreten Einblick in die Arbeitswelt ermöglichen.

Die offensichtliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch, was Berufsorientierung insgesamt und Schülerbetriebspraktika speziell leisten sollen und was sie tatsächlich leisten, führte zu der Frage, wie die Effizienz der didaktischen Einheit „Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Schülerbetriebspraktika“ einschließlich der notwendigen Aktivitäten im Vorfeld weiter gesteigert werden könnte, um für die betroffenen Jugendlichen die Möglichkeiten fundierter Berufsorientierung zu optimieren.

Zur Erkundung des Ist-Zustandes, Erfolg versprechender gegenwärtiger und künftiger Maßnahmen, aber auch von möglichen Defiziten wurden in ausgewählten Regionen Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und Baden-Württembergs Haupt- und Realschüler und -schülerinnen der neunten und zehnten Klasse schriftlich zu Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Schülerbetriebspraktika befragt. In den genannten Regionen wurden zusätzlich leitfadengestützte Interviews mit Fachlehrkräften, Jugendlichen und Ausbildungspersonal in Betrieben der Umgebung der besuchten Schulen geführt. Zusätzlich wurden Betriebe über das Referenz-Betriebs-System des BIBB zu ihrer Einstellung über Schülerbetriebspraktika und die betroffenen jungen Menschen befragt. Ergänzende Aus-

künfte über Häufigkeit, Dauer und Wert solcher Praktika wurden durch die Beteiligung an einer bundesweiten schriftlichen Schulabgängerbefragung eingeholt.

Ausbildungsfragen werden nach Auskunft der Jugendlichen in erster Linie mit Eltern und Freunden besprochen. Vergleichsweise wenig wird das Gespräch mit Lehrkräften gesucht. Bei Berufsorientierungsangeboten im Vorfeld des Schülerbetriebspraktikums dominieren der Besuch von Berufsinformationszentren (BIZ) und die Berufsberatung. Nur noch ein Viertel der Jugendlichen sucht das BIZ später freiwillig noch einmal auf, um sich weiter zu informieren oder die Kenntnisse zu vertiefen. Danach folgen Betriebserkundungen Informationsveranstaltungen sowie Internetrecherche. Die Inanspruchnahme von Tagen der Offenen Tür und Besuchen von betrieblichen Ausbildungspersonal in der Schule rangieren noch dahinter. Trotz vieler nicht ausgeschöpfter Orientierungsmöglichkeiten halten sich gut die Hälfte der Schüler und Schülerinnen seitens der Schule für sehr gut oder gut vorbereitet. Der Rest hielt sich für meist teils-teils bzw. manchmal für nicht so gut bzw. schlecht informiert. In der zehnten Klasse haben etwa 40 % noch keinen bestimmten Berufswunsch entwickelt, in den neunten Klassen mehr als die Hälfte.

Ihren Berufswunsch erlangt haben knapp ein Drittel durch ein Schülerbetriebspraktikum, ein Viertel durch die Eltern, der Rest durch Freunde, Lehrkräfte und Sonstiges (Berufsberatung, Infobörsen, Internet, Medien usw.). Alle Bezugspersonen im privaten Umfeld der Jugendlichen – Eltern, Verwandte, Freunde, Bekannte – üben in der Summe zusammengefasst den größten Einfluss auf ihre Berufswahl aus. Im direkten Vergleich zu den einzelnen Einflussgrößen liegen Schülerbetriebspraktika gegenüber allen anderen an der Spitze.

Das Schülerbetriebspraktikum bildet zwar einen Kernpunkt schulischer Berufsorientierung, seine Effizienz hängt aber nicht zuletzt von der Einbettung in einen Gesamtkatalog orientierender Maßnahmen ab. Orientierende Vorbereitungsmaßnahmen an den Schulen sollten frühzeitig und altersgemäß abgestimmt beginnen und kontinuierlich unter Berücksichtigung der Neigungen und Fähigkeiten der Schüler und Schülerinnen durchgeführt werden. Es ist u. a. sinnvoll, vor der Entscheidung für ein Praktikum über Feststellungsverfahren Talente und Interessen zu erkunden. Der Nutzen von Schülerbetriebspraktika als isolierte Maßnahme kann nur begrenzt bleiben. Dass die allermeisten der Jugendlichen wie auch Betriebe positive Erfahrungen mit Schülerbetriebspraktika gemacht haben, spricht für einen weiteren Ausbau dieser Orientierungsmaßnahme. An einzelnen Schulen gibt es gute Ansätze für eine Berufsorientierung mit den dazu gehörenden Praktika als langfristiges und ganzheitliches Konzept. Von einer flächendeckenden Umsetzung kann jedoch nicht gesprochen werden.

Abgesehen von der Berufsberatung und BIZ-Besuchen im Rahmen von schulischen Pflichtveranstaltungen sowie dem Einsatz von Printmedien vornehmlich der Bundesagentur für Arbeit werden praxisorientierte Angebote im Vorfeld und in der Vorbereitungsphase von Schülerbetriebspraktika nicht so genutzt, wie es die in der Betriebsbefragung bekundete Bereitschaft nahe legt.

Die Optimierung schulischer Berufsorientierung mit einer systematischen Vor- und Nachbereitung der Schülerbetriebspraktika verbessert die Chancen, bereits zum Zeitpunkt des Schulabschlusses einen Ausbildungsvertrag abschließen zu können. Dies trifft insbesondere bei solchen Jugendlichen zu, die zusätzlich freiwillige Ferienpraktika absolvieren, was allerdings nur selten geschieht.

Die von den Betrieben oft bemängelte fehlende Eigeninitiative bei den Jugendlichen sollte durch geeignete schulische Maßnahmen gefördert werden, wozu auch die selbstständige Suche nach einem Praktikumsplatz gehört. Damit Eltern ihrer Rolle als wichtige Ratgeber gerecht werden können, sollten sie von den Schulen soweit wie möglich in Informations- und Aufklärungs- sowie Berufsorientierungsprozesse insgesamt einbezogen werden.

3.3.1.2 Berufsorientierung in der Schule – Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“

In nahezu allen Staaten Europas hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Gruppe der 14 bis 16jährigen Jugendlichen starke Defizite hinsichtlich der Berufsorientierung hat. Die Bestrebungen in den Mitgliedstaaten der EU zur Lösung dieses Problems verlaufen unterschiedlich. Das Vereinigte Königreich beispielsweise setzt auf speziell angestellte Ausbilder, die in die Schulen entsandt werden, um Berufsorientierung praxisnah an die Jugendlichen heranzuführen. Sollte der Modellversuch gelingen, werden die Erfahrungen nach den Plänen der britischen Regierung landesweit in die Lehrerausbildung integriert.

In Deutschland hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA) 1999 ins Leben gerufen. Den Ausbildungs- und Arbeitsmarktproblemen sollte darin schon in der vorberuflichen Bildung, das heißt im allgemein bildenden Schulwesen, begegnet werden. Vertreter des Bundes und der Länder hatten hierzu ein Rahmenkonzept beschlossen. Im Herbst 1999 wurde das SWA-Programm gestartet. Seit 2001 wird es mit Mitteln aus dem ESF kofinanziert. An der Verwirklichung der Programmziele arbeitet der Bund gemeinsam mit den Ländern, Sozialpartnern und die Bundesagentur für Arbeit, die alle im Lenkungsausschuss des SWA-Programms vertreten sind.

Das SWA-Programm hat sich die Entwicklung innovativer, transferierbarer und nachhaltig wirksamer Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung

von Jugendlichen zum Ziel gesetzt. Die Jugendlichen sollen ihren Erfahrungen entsprechend möglichst praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet werden. Dabei werden Konzepte erprobt, die Schülerinnen und Schülern schulartspezifisch den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben (und damit später zum Arbeitsmarkt) erleichtern sollen. Ziel ist es, Jugendlichen bereits während der Schulzeit vertiefte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt zu geben und Betriebe für die Ausbildung zu motivieren, geschlechtsspezifische Rollenfestlegungen bei der Berufswahl zu hinterfragen und damit effektivere Übergänge von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben zu schaffen. Insbesondere sollen solche innovativen Projekte gefördert werden, die

- Informationsdefizite über neue Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten bei Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, Eltern und Betrieben abbauen,
- neue Kooperationsformen zwischen Schulen mit Partnern in Ausbildungsbetrieben, Wirtschaftsverbänden, Hochschulen und/oder Berufsschulen entwickeln und verstetigen,
- zukunftsträchtige Wirtschaftsbereiche mit hoher Innovationskraft einbeziehen, auch um auf diesem Wege die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu fördern,
- den Schülerinnen und Schülern alternative Ausbildungsmöglichkeiten und -wege auch in strukturschwachen Gebieten sichtbar machen,
- benachteiligten Schülergruppen als besondere Hilfestellung dienen können, um deren Vermittlungschancen in Ausbildung zu erhöhen,
- neue Medien und Computertechnologien für arbeitsweltbezogenes und selbstgesteuertes Lernen in der Schule einsetzen sowie
- die Qualifikation von Ausbildungs- und Lehrkräften im Bereich Berufsorientierung verbessern.

Es ist beabsichtigt, bis zum Programmende insgesamt ca. 30 Millionen Euro (Laufzeit 1999 bis 2007) an BMBF- und ESF-Geldern zu investieren.

Im Rahmen von SWA wurden und werden inzwischen mehr als 40 Vorhaben in allen Ländern gefördert, an denen nach Angaben der wissenschaftlichen Begleitung des Programms insgesamt bald 50.000 Schülerinnen und Schüler in 1.000 Schulen zusammen mit 4.300 Betrieben als Kooperationspartner beteiligt sind oder waren. Bei den Schulen handelt es sich überwiegend um Schulen im Sekundarbereich I. Es sind aber auch Schulen im Sekundarbereich II, Förderschulen und Schulen für Lernbehinderte beteiligt.

Zu den Gegenständen konkreter Maßnahmen rechnet das Programm insbesondere die Beteiligung von betrieblichen Experten am Unterricht, die Entwicklung und Erprobung entsprechender Materialien für den Unterricht und für Projekte, einschließlich ihrer multimedialen Nutzung per Internet, die Entwicklung und Durchführung von Projekten zur eigenständigen Erkundung des Wirtschafts- und Arbeitslebens, die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze, um die Vermittlungschancen benachteiligter Schülergruppen zu verbessern, die Kooperationen von Schulen, Betrieben und betrieblichen Ausbildern sowie Betriebspraktika in unterrichtsfreien Zeiten, die zur Lehrerfortbildung beitragen.

Hinsichtlich gemeinsamer Themen und Zusammenhänge können die Projekte in fünf Gruppen eingeordnet werden:

- Förderung vorberuflicher Handlungskompetenz,
- neue Kooperationsformen zwischen Schule und Arbeitswelt,
- Förderung besonderer Gruppen an der „ersten Schwelle“ von Schule und Ausbildung,
- innovative Berufsvorbildung unter Nutzung des Internet sowie
- systematische Entwicklung und Organisation von Berufsorientierung im Schulalltag.

Mit Beginn der neuen Förderrunde in 2004 wurde vom BMBF bewusst der Schwerpunkt auf Transfer und Nachhaltigkeit gelegt und eine synergetische Verzahnung mit anderen Initiativen und Programmen der Bundesregierung vorangetrieben wie z. B. dem Ganztagsschulprogramm. Beispielhaft sei hier das SWA-Projekt der Stiftung der Deutschen Wirtschaft „Ganztagsschulen gestalten – Kooperation schafft Zukunft“ genannt.

Weiterführende Informationen sind im Internet unter www.swa-programm.de abrufbar.

3.3.1.3 Das Image von Berufen, ihrer Bezeichnungen und ihr Einfluss auf die berufliche Orientierung Jugendlicher

Jugendliche lassen sich bei ihrer Berufswahl von Assoziationen leiten, die sie mit den Berufen verbinden. Dementsprechend kommt den Berufsbezeichnungen bei der Berufswahl eine große Bedeutung zu. Sie vermitteln erste Eindrücke, durch die die Jugendlichen schlimmstenfalls abgeschreckt oder bestenfalls zur weiteren Beschäftigung mit dem Berufsbild motiviert werden. Problematisch wird die Orientierung an Berufsbezeichnungen, wenn diese falsche Vorstellungen über den Beruf auslösen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des Forschungsprojektes „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“ die Frage untersucht, wie Berufsbezeichnungen gewählt werden müssen, damit sie realistische und attraktive Vorstellungsbilder über die Berufe hervorrufen. Zugleich wurde ein Fragebogen entwickelt, mit dem die Berufskonzepte der Jugend-

lichen erfasst werden können. Insbesondere wenn im Rahmen eines (Neu-)Ordnungsverfahrens zwei Namen für einen Ausbildungsberuf zur Auswahl stehen, kann dieses Instrument für die Entscheidungsfindung hilfreich sein.

In Kooperation mit dem Psychologischen Institut der Universität Bonn wurden 2003 in einer Vorstudie die oben angeführten Überlegungen theoretisch fundiert und ein erster Entwurf für das Befragungsinstrument entwickelt.[235] Hierbei wurde unter anderem herausgearbeitet, dass Berufsbezeichnungen im Berufswahlprozess drei Funktionen erfüllen:

- Signalfunktion: Scheinen die Anforderungen des Berufs den Interessen, Eignungen und Fähigkeiten des Berufswählers zu entsprechen, wird der Beruf in die engere Wahl gezogen.
- Selektionsfunktion: Um sich unter der Vielzahl der Berufe zurecht zu finden, werden Berufsbezeichnungen als Filter herangezogen. Berufe, deren Namen unattraktiv klingen, werden oft bereits im Vorfeld ausgeschlossen und nicht weiter beachtet.
- Selbstdarstellungsfunktion: Da der Mensch bemüht ist, sich vor anderen positiv darzustellen, wird er bestrebt sein, einen Beruf mit einem Namen zu wählen, der von den Mitmenschen als prestigereich wahrgenommen wird.

Von 2004 bis 2005 wurden rund 3.000 Schüler und Schülerinnen befragt und u. a. ein Referenzsystem[236] aufgebaut, in dem für 16 jeweils männliche und weibliche Berufsnamen die entsprechenden Assoziationen erfasst wurden, z. B. die Vorstellungsbilder, die mit der Berufsbezeichnung Bürokaufmann bzw. Bürokauffrau verknüpft sind.[237]

Es zeigt sich, dass Mädchen und Jungen auf gleiche Berufsbezeichnungen unterschiedlich reagieren. Dies gilt sowohl für die Vorstellungen von den Tätigkeitsmerkmalen eines bestimmten Berufs als auch für den vermuteten Status des Berufsinhabers. So wurden beispielsweise die Berufsbezeichnungen „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ und „IT-System-Elektroniker/-in“ von Mädchen anders bewertet als von Jungen. Der Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, der stark mit sozial-kommunikativen Anforderungen einhergeht[238], wird von den Mädchen mit Abstand als chancenreicher für den Arbeitsmarkt beschrieben als von den Jungen. Dies betrifft sowohl die Möglichkeiten, kreativ tätig zu sein, als auch die Gelegenheiten, sozial-kommunikative Bedürfnisse, Autonomiebedürfnisse oder technische Orientierungen zu befriedigen. Die Abstände zwischen den Geschlechtern sind zum Teil frappierend: So gehen z. B. 59 % der Mädchen davon aus, als „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ könne man seine eigenen geistigen Kräfte voll einsetzen, aber nur 34 % der Jungen. 92 % der Mädchen sehen es als sehr typisch für diesen Beruf an, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten, aber nur 67 % der Jungen. Und während immerhin 62 % der Mädchen glauben, man habe in diesem Beruf häufig mit moderner Technik zu tun, sind davon nur 33 % der Jungen überzeugt. Zu guter Letzt werden auch die Arbeitsmarktchancen des Berufs von den Schülerinnen wesentlich positiver beschrieben (51 % meinen, er vermittle gute Chancen) als von den Schülern (31 %).

Bei dem Beruf „Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in“, der stark mit technischen Aufgaben einhergeht[239], finden sich ebenfalls Geschlechterunterschiede hinsichtlich des damit verbundenen Berufskonzeptes wieder; diesmal spiegelbildlich zu den Differenzen bezogen auf den/die „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“. Denn nun sind es die Jungen, die den Beruf in einem positiveren Licht wahrnehmen. So glauben 45 % der Jungen, aber nur 19 % der Mädchen, der Beruf „IT-System-Elektroniker/-in“ sei abwechslungsreich. 53 % der Schüler, aber lediglich 35 % der Schülerinnen sehen ihn als verantwortungsvoll an. 52 % der Jungen, aber nur 36 % der Mädchen glauben, der Beruf erlaube es sehr gut, neben dem Arbeitsleben auch Hobbys auszuüben. Und 48 % der Jungen, aber nur 22 % der Mädchen gehen davon aus, dass der/die „IT-System-Elektroniker/-in“ von den Freunden geschätzt wird.

[235] Vgl. Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, J.G.; Witzki, A. (Hrsg.) (2004): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 270. Bielefeld: Bertelsmann.

[236] Zur Erarbeitung des Referenzsystems wurden den Jugendlichen die folgende Berufsbezeichnungen zur Bewertung vorgelegt: Landwirt/Landwirtin, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Chemikant/Chemikantin, Friseur/ Friseurin, Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Bankkaufmann/Bankkauffrau, Elektroniker/Elektronikerin, Arzthelfer/Arzthelferin, Mechatroniker/Mechatronikerin, Verkäufer/Verkäuferin, Bäcker/Bäckerin, Rechtsanwaltsfachangestellter/Rechtsanwaltsfachangestellte, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Teilezurichter/Teilezurichterin und Industriekaufmann/Industriekauffrau.

[237] Da aus der Voruntersuchung bekannt war, dass die männliche und weibliche Variante einer Berufsbezeichnung sehr unterschiedliche Bilder auslösen kann, wurden diese jeweils getrennt voneinander erfasst, so dass insgesamt 16 verschiedene Berufe jeweils in der männlichen und weiblichen Variante bewertet wurden.

[238] Becker, W. (2004): „Ein Curriculum für die Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege – Hintergründe und Argumente“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege. Bielefeld: Bertelsmann. Seite 7–18.

[239] Borch, H.; Weißmann, H. (2000): „Erfolgsgeschichte IT-Berufe“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6/2000. Seite 34–36.

Stünden nun die Mädchen vor der Wahl zwischen den beiden Berufen „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ und „IT-System-Elektronikerin“ und ginge es ihnen dabei gleichzeitig darum, in ihrem späteren Beruf von Leuten geschätzt zu werden, so spräche einiges dafür, „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ zu werden. Zwar sind die Mädchen davon überzeugt, dass man als IT-System-Elektronikerin von anderen eher als „reich“ wahrgenommen wird. Doch glauben sie, dass eine Gesundheits- und Krankenpflegerin signifikant angesehener ist und als selbstloser, kontaktfreudiger, körperlich fitter, fleißiger und geschickter eingestuft wird. Für die Jungen ist der „IT-System-Elektroniker“ positiver besetzt als der „Gesundheits- und Krankenpfleger“. Sie halten ihn mit Abstand für intelligenter, gebildeter, reicher, ehrgeiziger und alles in allem angesehener als den „Gesundheits- und Krankenpfleger“. Offenbar gehen beide Geschlechter trotz gleicher Berufsbezeichnungen von unterschiedlichen Berufsbildern aus. Begründen kann man dies damit, dass sich Mädchen und Jungen substantiell hinsichtlich ihrer Freizeitinteressen, ihrer Lieblingsfächer, ihrer beruflichen Neigungen, Interessen und Ziele unterscheiden.[240] Dies betrifft insbesondere die sozial-kommunikative Orientierung (bei Mädchen relevant) und die Vorliebe für technische Anforderungen (bei Jungen häufiger anzutreffen).

Im Rahmen des Projektes wurden zudem allgemeine Kriterien ermittelt, die bei der Festlegung von Berufsbezeichnungen beachtet werden sollten:[241]

- Die meisten jungen Berufswähler (86 %) lehnen Anglizismen in Berufsbezeichnungen ab. Beispielsweise ziehen sie den „Verkaufsleiter“ dem „Sales Manager“ vor. Sie fühlen sich durch die englischsprachigen Ausdrücke eher verwirrt und schätzen sie häufig auch als zu hochgestochen für die eigentlich gemeinte Tätigkeit ein. Somit stehen englische Berufsbezeichnungen tendenziell in der Gefahr, weder zur Orientierung noch zur positiven Selbstdarstellung der Berufswähler beizutragen.
- Doch auch mit den bestehenden deutschen Ausbildungsnamen haben viele Jugendliche Probleme: 46 % berichten, dass sie öfter auf Berufsbezeichnungen gestoßen sind, unter denen sie sich überhaupt nichts vorstellen konnten. Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, bei der zukünftigen Namensvergabe darauf zu achten, dass die Bezeichnungen auch aus der Perspektive der Jugendlichen verständlich sind. Denn immerhin 20 % geben an, dass sie sich mit einer Ausbildungsalternative erst gar nicht beschäftigen, wenn ihnen die Bezeichnung nichts sagt.

Die Benennung von Berufen kann somit ein recht komplexes Unterfangen darstellen und ist offenbar nicht immer allein vom „grünen Tisch“ aus zu erledigen. Berufsbezeichnungen werden in Deutschland in einem mehrstufigen Verfahren erarbeitet, in das alle an der beruflichen Bildung beteiligten Instanzen – Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder – einbezogen sind. Die Berufsbildungsexperten können dabei als Sprachgemeinschaft verstanden werden, die durch soziale Konsensfindung verbales Material mit einer Bedeutung verknüpfen. Allerdings gehören die Jugendlichen nicht zur Sprachgemeinschaft der Experten, und es ist nicht zu erwarten, dass die De- und Konnotationen, welche die Fachleute mit bestimmten Begriffen verbinden, von den Jugendlichen in allen Fällen geteilt werden. Dies gilt umso mehr, als die Jugendlichen keine einheitliche Gruppe darstellen, sondern in Abhängigkeit vom Geschlecht, aber auch vom Bildungshintergrund spezifischen Lebenswelten zugehören, die sich auch in ihrem Sprachverhalten unterscheiden.[242] Für die Verordnungsgeber resultieren daraus drei Anforderungen: Erstens müssen sie sich Gedanken darüber machen, welche Jugendlichen mit einem bestimmten Beruf primär angesprochen werden sollen. Dazu zählen auch explizite Vorstellungen darüber, ob etwa auch verstärkt junge Frauen als zukünftige Auszubildende gewonnen werden sollen. Zweitens müssen sie auf dieser Basis konkrete Namensalternativen erarbeiten, die sowohl den Kriterien der Expertensprache genügen als auch aus Sicht der verschiedenen Zielgruppen passend, verständlich und attraktiv sein könnten. Drittens sollten sie ihre Alternativen empirisch überprüfen und somit in der letzten Instanz auch die Jugendlichen einbeziehen. Das im Rahmen des Forschungsprojekts entwickelte Messinstrument und das Referenzsystem können dazu beitragen, die Frage nach geeigneten Bezeichnungen in Zukunft auf einer breiteren und damit stärker gesicherten Basis zu beantworten.

3.3.1.4 Roberta

Das Roberta-Kursprogramm nutzt die Faszination von Robotern, um Mädchen für Informatik und Technik zu interessieren. Sie sollen von ihren technischen Fähigkeiten überzeugt und somit zur Wahl von entsprechenden

[240] Klevenow, G.-H. (1996): „Geschlechtsspezifische Interessenschwerpunkte und berufliche Orientierungen in der Phase der Berufswahlvorbereitung“. In: Schober, K.; Gaworek, M. (Hrsg.): „Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202)“. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Seite 97–112.

[241] Vgl. Eberhard, V.; Krewerth, A. (2006): „Berufsbezeichnungen und ihre Rolle bei der Berufswahl“. In: Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J.G. (Hrsg): „Mangelware Lehrstelle“. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004. Bielefeld.

[242] Krewerth, A.; Ulrich, J. G. (2004): „Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differenziale“. In: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, J. G.; Witzki, A. (Hrsg.) (2004): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann, 2004, Seite 88–114.

Fächern bzw. Berufen in Schule und Ausbildung animiert werden.[243]

Bundesweit wurden bis Sommer 2005 mehr als 200 Roberta-Kurse mit über 2.600 Teilnehmern, davon 75 % Mädchen, durchgeführt. Es gibt inzwischen mehr als 200 geschulte Roberta-Kursleiter und Kursleiterinnen. Das Roberta-Netzwerk (derzeit 11 Zentren) soll mittelfristig das ganze Bundesgebiet abdecken. Darüber hinaus wird das Roberta-Konzept über ein EU-Projekt (ab Oktober 2005) weiter verbreitet – zunächst im deutschsprachigen Ausland, später auch in weitere europäische Länder.

Die erfolgreiche Arbeit des Roberta-Programms hat inzwischen auch Auswirkungen auf andere Roboter-Aktionen für Jugendliche. So wurde der Mädchen-Anteil beim internationalen Wettbewerb, RoboCupJunior, erhöht. Der RoboCup wurde bislang eher als Wettbewerb für Roboter-Fußball wahrgenommen (RoboSoccer), bietet nun aber mit RoboRescue und RoboDance auch Wettbewerbe, die eher Mädchen interessieren. Einen ersten Erfolg gab es schon: Aufgrund ihrer guten Platzierung im RoboDance konnten die zwei Mädchengruppen, die von dem Roberta-Team unterstützt wurden, im Jahr 2005 an der Weltmeisterschaft in Japan teilnehmen. Durch die Ausrichtung des RoboCup-Wettbewerbs 2006 in Bremen ist mit einem weiteren Schub für die Ausbildungsrobotik in Deutschland zu rechnen, von dem auch Mädchen profitieren werden.

3.3.1.5 Lizzynet

Um einen Beitrag zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen und junge Frauen zu leisten, wurde LizzyNet[244], die Informations- Kommunikations- und Lernplattform für Mädchen und junge Frauen von Schulen ans Netz e. V., eingerichtet. LizzyNet bietet Schülerinnen eine Art Basisstation für die Aneignung von Kenntnissen über das Internet mit ausgewählten Informationen, Lernmöglichkeiten und Werkzeugen. Mit über 60.000 Mitgliedern ist hier eine sehr lebhafte virtuelle Lern-Gemeinschaft bzw. Community entstanden.

Die Community dient als Ort der Begegnung, der Orientierung und wird für soziale und gestalterische Experimente genutzt. Die Mädchen erleben das Netzwerk durch netzinterne Kontakte und die redaktionelle Betreuung als einen unterstützenden Erfahrungsraum, in dem sie sich ohne Druck z. B. an einer Homepage, einem Wettbewerb, einem Kurs und/oder einem Artikel ausprobieren, also selbstbestimmt und spielerisch partizipieren können. Dabei erstellten die Schülerinnen weit über 100 Bücherrezensionen (Jugendromane und Fachbücher zu verschieden Themen), sowie zahlreiche Filmrezensionen, Besprechungen von CDs, Computerspielen und Lernsoftware-Paketen. Sie erweitern ihren Handlungsspielraum und persönlichen Horizont und lernen dabei – ganz beiläufig – die Chancen und Grenzen der computervermittelten Kommunikation kennen. LizzyNet bietet den Mädchen virtuelle Lern- und Informationswelten sowie Gestaltungsspielräume an, die sie gerne mit Inhalten füllen. Die spielerische Aneignung von Kompetenzen im Umgang mit dem Medium stellen damit eine selbstsozialisatorische Ergänzung zu klassischen Bildungsangeboten dar. Beispiele für Gestaltungsräume, in denen das Prinzip „online lernen interaktiv“ der Mädchen untereinander verwirklicht wird, bieten die Clubs. Es gibt z. B. Clubs zum Bereich „Wissen und Lernen“, „PC und Web“ sowie „Rat und Tat“. Die Clubs werden von ein bis zwei Mädchen moderiert, d. h., sie regen Aktivitäten im Club durch Wettbewerbe, Rundmails, Umfragen etc. an, kontrollieren die Foreneinträge sowie den Dateiaustausch und stehen den Clubmitgliedern als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Derzeit gibt es über 100 Clubs, an denen sich rund 25.000 Mädchen beteiligen.

Im Lernbereich „knowhow“ bietet LizzyNet den Schülerinnen eine Vielzahl von Selbstlernmöglichkeiten an. Neben Materialien zum Problem Spam und Viren, werden Onlinekurse (z. B. Bildbearbeitung, Paint, Word, HTML) sowie Lernspiele (LizzyLearningLab zum Thema „Hardware“ oder Quizzes zu den Themen „Computerwissen“, „Frauen in der Wissenschaft“ und „Politik“) angeboten.

Der Zielgruppe Hauptschülerinnen gilt die besondere Aufmerksamkeit von LizzyNet. Es wurde ein detailliertes Konzept „LizzyNet in der Schule – Berufsorientierung im Internet für Mädchen“ entwickelt und in der Praxis erprobt. Schülerinnen erwerben grundlegende Internetkenntnisse und Recherchestrategien. Ziel ist es, dass die Mädchen sich ein Berufsbild wählen, zu dem sie eigenständige Recherchen durchführen. Derzeit werden insbesondere Inhalte, Aktions- und Interaktionsmodelle für die stärkere Beteiligung von Hauptschülerinnen entwickelt. Hierzu werden zukünftig Online-Tools und Lerneinheiten zur Verfügung gestellt, die vor allem auch in Gruppen, virtuell und/oder real, genutzt werden können.

3.3.1.6 Girls Day

Am vierten Donnerstag im April jeden Jahres öffnen Unternehmen und Organisationen ihre Türen für Mädchen der Schulklassen 5 bis 10 und informieren über ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Bereichen Handwerk, Technik, Informationstechnologie und Naturwissenschaften. Der Schwerpunkt der Veranstaltungen liegt auf der eigenen praktischen Erfahrung.

[243] Grundsätzliche Information zu Roberta sind im Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 3.3.1, Seite 193 und unter www.roberta-home.de aufgeführt.

[244] Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.4, Seite 166 sowie Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 3.3.1, Seite 193fn weitere Informationen unter www.lizzynet.de.

Die Mädchen lernen am „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“[245] wichtige zukunftsträchtige Bereiche des Berufsspektrums kennen, die sie bislang wenig in Betracht ziehen. Gleichzeitig können sie Kontakte knüpfen zu Praktikums- und Personalverantwortlichen sowie zu Frauen in Führungspositionen oder Unternehmerinnen.

Von Jahr zu Jahr tragen sich mehr Unternehmen und Organisationen mit ihren Angeboten für Mädchen am Girls' Day auf der Aktionslandkarte ein. Seit Beginn des Projekts im Jahr 2001 wurden 17.488 Veranstaltungen für 386.466 Mädchen gemeldet. Auch auf qualitativer Ebene gibt es Steigerungen: So sank die durchschnittliche Zahl der Teilnehmerinnen pro Angebot von 21,5 in 2004 auf 18,2 im Jahr 2005, wodurch eine effektivere Betreuung ermöglicht wird.

Für den Mädchen-Zukunftstag engagiert sich ein stetig wachsendes Netzwerk regionaler Arbeitskreise, deren Zahl bei 267 im Jahr 2005 lag. Zudem beraten seit 2005 zwölf Länderkoordinierungsstellen Mädchen, Eltern, Lehrkräfte, Unternehmen und Organisationen sowie die Arbeitskreise insbesondere in bundeslandspezifischen Fragen. Mit zielgruppenspezifischen Informations- und Aktionsmaterialien, einem umfassenden interaktiven Internetportal und individuellen Beratungsangeboten unterstützt die Bundesweite Koordinierungsstelle die Umsetzung des Aktionstages.

Für immer mehr ehemalige Teilnehmerinnen beginnt inzwischen die berufliche Zukunft als Auszubildende in einem technischen Beruf. Beispiele sind in der Rubrik Porträts unter www.girls-day.de zu finden. Die Sensibilität für das Thema wächst. In der Befragung zum Girls' Day 2005 nannten nahezu die Hälfte der Teilnehmerinnen den Wunsch, in dem am Aktionstag besuchten Betrieb ein Praktikum oder eine Ausbildung zu absolvieren. Bei über zwanzig Prozent der befragten Unternehmen lagen mittlerweile Bewerbungen ehemaliger Girls' Day-Teilnehmerinnen vor. In den nächsten Jahren ist aufgrund der Altersentwicklung mit entsprechenden Steigerungen zu rechnen, viele der Mädchen sind für Bewerbungen noch zu jung.

Doch gerade die jüngeren und besonders begeisterungsfähigen Mädchen werden zu einer immer begehrteren Zielgruppe für die Unternehmen. Die wissenschaftliche Auswertung ergab, dass der Anteil der Mädchen zwischen 10 und 12 Jahren, die am Girls' Day teilnehmen, von 2004 bis 2005 von 12,7 auf 16,1% gestiegen ist. Ein weiterer Trend ist die Entwicklung zu mehr offenen Angeboten, d. h. nicht nur Töchter der Belegschaft können das Angebot annehmen. 2005 boten 83,1% der Organisationen offene Veranstaltungen an, wodurch die Mädchen ihren Platz unabhängig von der Arbeitssituation der Eltern frei wählen konnten.

Nach wie vor ist der Girls'Day für die teilnehmenden Mädchen ein ausgesprochen attraktives Angebot: Über 90% der Teilnehmerinnen beurteilen den Aktionstag mit gut oder sehr gut. Zudem fördert der Girls'Day die Eigeninitiative der Mädchen, 47,7% haben ihren Platz selbst oder zusammen mit einer Freundin gefunden, oft mit Hilfe der bundesweiten Aktionskarte.

Der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie.

3.3.1.7 „Neue Wege für Jungs“

In vielen Fällen wird das Berufswahlverhalten von Jungen – ebenso wie das der Mädchen – von tradierten Geschlechterrollenvorstellungen beeinflusst. Bei den zehn von jungen Männern am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen fällt auf, dass dort kaum Berufsbereiche anzutreffen sind, die im Ruf stehen, bevorzugt von Frauen ausgeübt zu werden. Dieses – oft von außen beeinflusste – geschlechtstypische Berufswahlverhalten der Jungen schränkt ihre Berufschancen auf dem Arbeitsmarkt ein, insbesondere vor dem Hintergrund eines Beschäftigungsabbaus in besonders männlich dominierten Berufsbereichen wie Bau und Produktion.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startete daher 2005 das Modellprojekt NEUE WEGE FÜR JUNGS[246]. Es leistet einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit und thematisiert die Überwindung der Barrieren im Berufswahlverhalten von Jungen, die eng verknüpft sind mit der Reflexion der zugrunde liegenden männlichen Rollenvorstellungen. NEUE WEGE FÜR JUNGS will pädagogische Angebote für Jungen ab Klasse 5 innerhalb und außerhalb von Schule anregen, um so die Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und die Stärkung der Sozialkompetenz zu erreichen.

Das bundesweite Projekt, das Initiativen und Projekte unterstützt, die sich mit dem Thema einer jungengerechten Berufs- und Lebensplanung beschäftigen, richtet sich vor allem an Lehrkräfte, soziale Fachkräfte, Berufsberatende, Fachkräfte der Jugendarbeit sowie Eltern und will für jungenspezifische Orientierungsfragen sensibilisieren.

[245] Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.4, Seite 165f sowie Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 3.3.1, Seite 192; weitere Informationen unter: www.girls-day.de.

[246] Weitere Informationen unter www.neue-wege-fuer-jungs.de.

Mit „Fort-Schritte wagen!“ wurde im November 2005 erstmalig ein bundesweiter Wettbewerb gestartet, um Schulen und außerschulische Träger für Jungenprojekte zu gewinnen. Mit knapp 40.000 Euro wurden vorbildhafte Projekte und Ideen gefördert. 25 von über 170 Einsendungen wurden als innovative Konzepte mit je 1.500 Euro ausgezeichnet. Im Herbst 2006 startet die zweite Wettbewerbsrunde.

Das neu eingerichtete bundesweite Service-Büro, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, bietet allen Interessierten und Beteiligten im Berufswahlprozess von Jugendlichen folgende Hilfestellungen und Aktionen an:

- Informationen und Hintergrunddaten sowie Good Practice-Beispiele jungenpädagogischer Projekte,
- Materialien und Praxisleitfäden für Lehrkräfte, Eltern und Initiativen,
- eine Datenbank von Unterrichtsmaterialien zur Durchführung von Unterrichtseinheiten und Projekten für Jungen in und außerhalb der Schule,
- eine virtuelle Plattform für Initiativen und Projekte als bundesweites Netzwerk auf der Webseite sowie Fachveranstaltungen und Foren für Austausch und Dialog,
- jährliche Ausschreibung eines Wettbewerbs von Projektideen und Prämierung,
- Beratung bei Planung und Umsetzung jungengerechter Aktionsformen,
- Vermittlung von Kontakten zu Fachpersonal zur Unterstützung bei Aktionen,
- Unterstützung bei der regionalen und überregionalen Öffentlichkeitsarbeit und
- eine wissenschaftliche Begleitforschung der Aktivitäten und Veröffentlichungen.

3.3.1.8 Joblab

JOBLAB ist ein virtuelles „geheimes“ Unterwasser-Labor, in dem mit verschiedenen Berufen experimentiert werden kann[247]. Es ermöglicht die Simulation und Gegenüberstellung unterschiedlicher Berufs- und Lebensentwürfe. Dabei können verschiedene Alternativen durchgespielt und deren Vor- und Nachteile abgewogen werden. Ein integrierter Neigungstest hilft, passende Berufe zu entdecken.

Das multimediale Computerplanspiel wurde speziell für den Bedarf von Mädchen in der Berufsorientierung entwickelt. Es hat zum Ziel, sie auf interaktive Weise zur Auseinandersetzung mit ihrer Berufs- und Lebensplanung anzuregen. Dazu gehört, sie auf neue und ihnen vielfach unbekannte Berufe hinzuweisen und damit zur Erweiterung ihres Berufswahlspektrums beizutragen. Im Zentrum stehen hierbei die zukunftsfähigen Berufe, für die sich junge Frauen weniger entscheiden sowie naturwissenschaftliche und technische Studiengänge. JOBLAB gibt es in zwei Versionen, einer Version mit 132 dualen Ausbildungsberufen und einer mit 155 akademischen Berufen und Studiengängen. Bei der Konzeption sind gezielt die Vorlieben und die Herangehensweise von Mädchen berücksichtigt worden, die durch eine Befragung der Zielgruppe ermittelt wurden.

Die Resonanz auf JOBLAB ist sowohl bei Schülerinnen (und Schülern) als auch bei den sie betreuenden Fachkräften im Bereich von Schule und Berufsorientierung überaus positiv. Anfragen kommen nicht nur aus dem gesamten Bundesgebiet, sondern auch aus dem Ausland. JOBLAB für akademische Berufe wurde als Ergänzung entwickelt. Es erschien im Herbst 2003. Im selben Jahr wurde JOBLAB mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2003 für innovative Berufsbildung ausgezeichnet. Derzeit wird JOBLAB in Kooperation mit der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit GTZ für den Einsatz in anderen Kulturen und Ländern weiterentwickelt. Eine Version für Chile wurde im Juli 2005 der chilenischen Öffentlichkeit präsentiert, eine Version für China ist in Arbeit.

Das letzte Update von JOBLAB für Ausbildungsberufe mit einer Überarbeitung und der Ergänzung der Berufe erschien im Januar 2005. JOBLAB wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bundesagentur für Arbeit, dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und dem Ministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Weinbau Rheinland-Pfalz.

3.3.2 Informationsdatenbank „AusbildungPlus“

Die Datenbank AusbildungPlus bietet einen bundesweiten Überblick über Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung und ausbildungsintegrierte duale Studiengänge. Datenbankinhalte werden wissenschaftlich analysiert, um aktuelle Trends in der höherwertigen Berufsausbildung zu identifizieren. Diese werden in Form eines Jahresberichts dokumentiert, der unter www.ausbildung-plus.de zusammen mit weiteren Informationen zu aktuellen Trends in der Berufsausbildung bereitsteht.

Die Datenbank AusbildungPlus hat sich im vergangenen Jahr positiv entwickelt. Der Vergleich der Daten von April 2004 und April 2005 zeigt, dass sich die Anzahl der verschiedenen Ausbildungsmodelle insgesamt von 2.107 auf 2.160 Zusatzqualifikationen und von 512 auf 545 duale Studiengänge erhöht hat.

Jugendliche erwerben Zusatzqualifikationen parallel zur dualen Berufsausbildung und verbessern dadurch ihre

[247] Weitere Informationen unter www.joblab.de.

Arbeitsmarkt- und Karrierechancen. Betriebe erhöhen durch diese hochwertigen Ausbildungsangebote ihre Attraktivität für leistungsbereite Jugendliche und bilden passend qualifizierte Nachwuchskräfte aus. Berufsschulen stellen neben Betrieben den wichtigsten Lernort dar. Hier werden neben der Einrichtung von Leistungsklassen mittlerweile zahlreiche Modelle in Abendkursen oder am Wochenende angeboten. Knapp 62 % aller Zusatzqualifikationen schließen mit einer Prüfung, meist bei einer Kammer oder einer Bildungsstätte, ab. Die Angebote mit Beteiligung der Kammern sind allerdings rückläufig; insbesondere bei Handwerkskammern lässt sich eine mangelnde Nachfrage etwa beim Betriebsassistentenmodell feststellen.

Zusatzqualifikationen haben weiterhin einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich am insgesamt steigenden Angebot: Die im April 2005 in der Datenbank AusbildungPlus dokumentierten 2.160 Modelle werden von zahlreichen Ausbildungsbetrieben genutzt. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation hat sich gegenüber 2004 um 18 % auf rund 12.000 erhöht. Zugleich ist die Zahl der teilnehmenden Auszubildenden um 11 % auf nunmehr 73.000 gestiegen. Die Entwicklung ist durch folgende aktuelle Qualifikationstrends gekennzeichnet:

- Engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Die wachsende Bedeutung lebenslangen Lernens spiegelt sich zunehmend auch in der Ausbildung wieder. Rund 17 % aller Zusatzqualifikationen tragen dazu bei, indem anerkannte Fortbildungsabschlüsse oder Teile davon bereits während der Ausbildung vermittelt werden.
- Doppelqualifikation Berufsausbildung und Hochschulzugang: Der Erwerb der Studienberechtigung parallel zur Ausbildung erhöht die Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung. An gut 1.500 Angeboten solcher Art nehmen derzeit über 6.200 Auszubildende teil. Allerdings besteht hier angesichts von jährlich rund 200.000 Ausbildungsanfängern mit Realschulabschluss noch großes, derzeit ungenutztes Potenzial zur Höherqualifizierung.
- Internationalisierung der Berufsausbildung: Die Globalisierung fordert zunehmend auch von Fachkräften Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrungen, um internationale Geschäftskontakte zu gestalten. Lediglich ein Viertel der Auszubildenden erhält allerdings derzeit regulären Fremdsprachenunterricht in der Berufsschule. Häufig werden deshalb die erforderlichen Kenntnisse durch Zusatzqualifikationen vermittelt. Inzwischen verbessern mit 25.800 Auszubildenden über ein Drittel derjenigen, die an Zusatzqualifikationen teilnehmen, ihre internationalen Qualifikationen. Im letzten Jahr sind in diesem Bereich die Zahl der Angebote und auch der Teilnehmer weiter gestiegen.

Über diese Trends hinaus sind im vergangenen Jahr die Teilnehmerzahlen vor allem in EDV- und IT-Kursen sowie bei kaufmännischen Inhalten gestiegen. Leichte Rückgänge waren hingegen in den Bereichen Bauwesen sowie Tourismus und Gastronomie festzustellen. Neue Inhalte deuten in erster Linie auf veränderten Qualifikationsbedarf von Unternehmen hin. Die durchschnittliche Dauer von Zusatzqualifikationen liegt nach wie vor relativ konstant bei gut 200 Stunden.

Auch im Bereich der dualen Studienangebote ist im letzten Jahr eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge verbinden ein grundständiges Studium mit einer betrieblichen Ausbildung und fördern somit eine stärkere inhaltliche Verzahnung von Berufs- und Hochschulbildung. Derzeit gibt es bundesweit 545 duale Studiengänge in den Bereichen Wirtschaft, Ingenieurwesen und Informatik. Ihre Anzahl hat sich gegenüber 2004 um 6,5 % erhöht. Den 74 neuen dualen Studiengängen im Jahr 2005 stehen allerdings auch 41 gegenüber, die im Gegenzug wegfielen. Im April 2005 waren mit rund 42.500 Studierenden 3,5 % mehr als im Vorjahr eingeschrieben. Rund die Hälfte des Anstiegs entfiel auf bereits vorhandene, die andere Hälfte auf neu entstandene Studiengänge.

Fast 60 % der im Jahr 2005 neu eingerichteten dualen Studiengänge stammen aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Die Anzahl der Studierenden hat sich dort allerdings kaum geändert; im Saldo verbleibt nur ein kleines Plus. Gleichzeitig entfallen auf diesen Fachbereich mit 46 % auch die meisten Kooperationsbeziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen. An zweiter Stelle beim Neuangebot folgt die Informatik mit 11 neuen Studiengängen. Gut jeder achte duale Informatikstudiengang wurde im Jahr 2005 erstmalig angeboten, dadurch stieg die Zahl der Studierenden in diesem Fachbereich um knapp 11 %. Absolut gesehen stiegen in der Informatik und im Ingenieurwesen mit rund 570 die Studierendenzahl ähnlich stark an. Im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen sind drei neue Studiengänge und rund 350 mehr Studierende als im Vorjahr zu verzeichnen.

Unter den Anbietern haben im vergangenen Jahr vor allen die Fachhochschulen ihr Angebot an dualen Studiengängen deutlich gesteigert. Die Zahl der dort immatrikulierten Studierenden stieg dadurch um knapp 30 %. Berufsakademien konnten für ihre Modelle dagegen zahlreiche neue Kooperationsunternehmen bei einem leichten Rückgang der Studierendenzahlen gewinnen. Dennoch sind in Baden-Württemberg immer noch 28 % aller dualen Studiengänge und sogar 48 % aller dual Studierenden zu verzeichnen. Die Vorreiterrolle Baden-Württembergs besteht somit aufgrund des umfangreichen Berufsakademie-Angebots nach wie vor, auch wenn inzwischen in allen Ländern duale Studiengänge eingerichtet wurden. Zur

bundesweiten Verbreitung der Modelle tragen auch die 38 Studiengänge an Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien bei sowie die Universitäten, wo inzwischen immerhin 15 duale Studiengänge zu verzeichnen sind.

Die Veränderungen bezüglich der Anzahl und der Inhalte von dualen Studiengängen zeigen, dass die Studienangebote laufend an aktuelle Qualifikationserfordernisse angepasst werden. Ein kontinuierlicher Kontakt zwischen Hochschulen und Akademien sowie Unternehmen sichert dabei ein bedarfsgerechtes Studienangebot. Dabei spielt sowohl die Beteiligung der Unternehmen bei der Entwicklung und Festlegung der Studieninhalte eine Rolle als auch eine kundenorientierte Ausrichtung der Hochschulen und Akademien, die Voraussetzung für die Gewinnung von Kooperationsbetrieben ist. Darüber hinaus findet häufig eine Verknüpfung oder Übertragung von Ausbildungsinhalten in der Berufsschule auf Lehrinhalte an der Hochschule statt.

Der Grad der Integration von Berufs- und Hochschulbildung unterscheidet sich allerdings in den verschiedenen Studienmodellen. Hinsichtlich der inhaltlichen Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule werden bislang häufig noch nicht alle Potenziale des dualen Studiums ausgeschöpft. Die Vielfalt der Organisationsformen zeigt Gestaltungsspielräume für engere Verzahnungen auf. Hier ist positiv zu vermerken, dass die Zahl der Ausbildungspartnerschaften zwischen Unternehmen und Hochschulen auf inzwischen 18.900 Kooperationsbeziehungen zugenommen hat.

3.3.3 Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der folgende Abschnitt analysiert aus unterschiedlichen Perspektiven die berufliche Einmündung junger Menschen mit dualer Ausbildung. Während die Daten der amtlichen Statistik nur die Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen erfassen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden, spiegeln die Daten des IAB-Betriebspanels die Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe wider.

Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Im Jahr 2004 meldeten sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 284.709 Personen nach der Berufsausbildung arbeitslos (vgl. **Übersicht 91**).

Von ihnen hatten 243.567 einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erlangt. Diese Anzahl schließt auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr ein.

Die Anzahl der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung, die danach arbeitslos sind, kann statistisch nicht eindeutig ermittelt werden (vgl. **Fußnote 1, Übersicht 92**), ca. 185.550 sind es im Jahr 2004 nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung (471.986 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 39,3%. Dies bedeutet einen weiteren deutlichen Anstieg in Höhe von 6,9 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (2003: 32,4%).

Die Arbeitslosenquote im Anschluss an die Ausbildung variiert zwischen alten und neuen Ländern. Sie ist in den neuen Ländern fast 7 Prozentpunkte höher als in den alten (44,5% zu 37,8%). Diese Differenz hat sich von 2003 auf 2004 weiter um fast 3 Prozentpunkte verringert, denn die Arbeitslosenquote der jungen Fachkräfte ist in den alten Ländern (von 30,3% auf 37,8%) noch stärker gestiegen als in den neuen Ländern (von 39,7% auf 44,5%). Im Jahr 2004 ist in den neuen Ländern der Zugang an Arbeitslosen nach einer erfolgreich abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung[248] wieder etwas gestiegen (69.778 im Gegensatz zu 65.393 im Vorjahr), nachdem er in den Vorjahren rückläufig war. In den alten Ländern ist der Zugang an Arbeitslosen nach einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung[249] weiterhin deutlich auf 173.789 Personen im Vergleich zu 142.388 im Jahr 2003 gestiegen.

Unterscheidet man zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften, so zeigt sich sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen ein Anstieg der Arbeitslosenquote im Jahr 2004 von ca. 7 Prozentpunkten, verglichen mit 2003. Bei den männlichen Fachkräften steigt sie von 31,6% auf 38,2%, bei den jungen Frauen von 33,4% auf 40,7%. Die Quote der weiblichen Arbeitslosen nach dualer Ausbildung liegt damit weiterhin gleichbleibend höher als die der männlichen. Die Arbeitslosenquote in den alten Ländern beträgt bei den jungen Männern 36,6% (2003: 29,5%),

[248] Gemäß den Daten der BA sind hier auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr inbegriffen.

[249] Siehe ebenda.

bei den jungen Frauen 39,3 % (2003: 31,2 %). Damit hat sich im Vorjahresvergleich diese Differenz von 1,9 auf 2,7 Prozentpunkte vergrößert. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist in den alten Ländern im Jahr 2004 etwas größer als in den neuen Ländern, wo sie nur 2,0 Prozentpunkte beträgt: 43,7 % der jungen Männer und 45,7 % der jungen Frauen wurden in den neuen Ländern nach Ausbildungsabschluss arbeitslos (2003: 38,5 % bzw. 41,4 %).

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Lehre erfolgreich beenden und wie viele davon übernommen werden. Die aktuellen Ergebnisse der zwölften Erhebungswelle in den alten Ländern und der neunten Welle in den neuen Ländern beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2003/2004 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden deutschlandweit ca. 537.000 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl liegt über den Angaben des Statistischen Bundesamtes, da auch Absolventen und Absolventinnen enthalten sind, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Rund 18 % der Abschlüsse wurden in den neuen Ländern und rund 82 % in den alten Ländern registriert. Damit ist dieses Verhältnis im Vergleich zu den Vorjahren konstant geblieben. Die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen ist sowohl in den alten Ländern (über 20.000) als auch in den neuen Ländern (fast 3.000) gestiegen. Die **Übersicht 92** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen wieder.

Der **Übersicht 93** können branchenspezifische Informationen entnommen werden. Auch diese Übersicht weist aus, wie viele junge Fachkräfte von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Die angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen und Absolventinnen auf, die un-

Übersicht 91: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 2002 bis 2004

	2002			2003			2004		
	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet
	Anzahl								
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	128.410	81.571	209.981	168.259	75.964	244.223	202.879	81.830	284.709
darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	107.351	71.237	178.588	142.388	65.393	207.781	173.789	69.778	243.567
darunter: Ausbildung nach BBiG abgeschlossen[1])	*85.881*	*47.491*	*133.372*	*113.910*	*43.595*	*157.506*	*139.031*	*46.519*	*185.550*
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt	390.721	122.722	513.443	387.791	116.483	504.274	381.231	111.605	492.836
darunter: erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung (ohne externe Prüflinge)[2])	378.245	116.034	494.279	376.552	109.761	486.313	367.455	104.513	471.968
Quote: arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	*22,7*	*40,9*	*27,0*	*30,3*	*39,7*	*32,4*	*37,8*	*44,5*	*39,3*

[1]) Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird für den Westen auf 20 % und für den Osten auf ein Drittel geschätzt. Vgl. hierzu auch: Schober, Karen: Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 9. März 1994), sowie: Schober, Karen: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 25. April 1995). Leider gibt es hierzu keine aktuellen Schätzungen. BIBB-eigene Schätzungen anhand der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe lassen für Ostdeutschland einen geringeren Anteil von Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des BBiG erwarten. Damit wäre eine Unterschätzung der Arbeitslosenquote junger Fachkräfte in Ostdeutschland verbunden.

[2]) Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks. Ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

Kursiv gedruckte Zahlen sind das Ergebnis von z.T. unsicheren Schätzungen.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Übersicht 92: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2003 und 2004 (nach Beriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Anzahl				Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	98.930	97.241	16.680	19.293	49,3	39,1	30,2	37,1
10 bis 49 Beschäftigte	119.177	130.225	28.345	25.283	53,9	51,7	43,8	48,7
50 bis 499 Beschäftigte	129.209	135.107	32.364	35.305	57,5	59,0	39,4	41,4
500 und mehr Beschäftigte	74.450	79.665	14.770	14.901	69,4	66,2	36,9	33,2
Insgesamt	**421.766**	**442.237**	**92.159**	**94.783**	**56,7**	**53,8**	**38,7**	**41,2**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 und 2004; 11. und 12. Befragung alte Länder und 8. und 9. Befragung neue Länder.

Übersicht 93: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2004 (nach Branchen)

Branche	Erfolgreiche Ausbildungs-abschlüsse		Übernahmequoten	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10.503	1.840	36,2	40,6
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4.177	1.393	75,7	53,8
Nahrungs- und Genussmittel	10.688	3.626	66,5	31,0
Verbrauchsgüter	13.021	2.193	65,5	54,1
Produktionsgüter	17.823	2.771	70,0	68,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	51.367	7.093	76,1	67,2
Baugewerbe	35.666	8.617	50,1	35,7
Handel, Instandhaltung, Reparatur	83.110	16.500	53,6	48,8
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	16.537	3.866	49,7	72,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	26.600	1.862	73,7	65,5
Gastgewerbe	18.090	6.297	31,1	31,6
Erziehung und Unterricht	20.449	14.722	24,8	6,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	56.534	7.104	34,0	36,3
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	29.731	6.284	57,4	43,9
sonst. Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	7.602	1.457	60,2	28,4
andere Dienstleistungen	15.418	3.224	53,5	70,0
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	24.920	5.935	54,2	41,7
Insgesamt [1])	**442.237**	**94.783**	**53,8**	**41,2**

[1]) Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004; 12. Befragung alte Länder und 9. Befragung neue Länder.

mittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in Beschäftigungsverhältnisse im Ausbildungsbetrieb einmündeten.[250] Absolventen und Absolventinnen, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten.

Nach Angaben der Betriebe fanden in den alten Ländern 53,8 % eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Dies liegt knapp 3 Prozentpunkte unter dem Vorjahresanteil. Die Übernahmequote steigt mit der Beschäftigtenzahl in

[250] Dabei handelt es sich aber zum Teil um befristete Anstellungen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.1.3), häufig auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen, die für einen gewissen Zeitraum nach dem Ausbildungsende eine Weiterbeschäftigung garantieren.

den Betrieben. Wurden in den westdeutschen Großbetrieben 66 % der jungen Fachkräfte übernommen, so waren es in den Kleinstbetrieben nur 39 %. Bei letzteren ist die Differenz zum Vorjahr besonders hoch, als in den westdeutschen Kleinbetrieben die Übernahmequote immerhin noch 49 % betrug. Über alle Branchen hinweg hatten die Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsbetriebe im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter, im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe die besten Aussichten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Hier konnten um die 75 % der Ausbildungsabgänger ein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbildungsbetrieb abschließen, in der Produktionsgüterindustrie waren es 70 %. Bei über 65 % lagen die Übernahmequoten in den Ausbildungsbetrieben sowohl in der Verbrauchsgüterindustrie als auch im Bereich Nahrungs- und Genussmittel.

Überdurchschnittlich war in den alten Ländern der Anteil der Übernahmen auch bei den sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (60,2 %). Im Bereich Erziehung und Unterricht kam es zum geringsten Anteil an Übernahmen (24,8 %). Dies ist verständlich, denn diese Branche umfasst hauptsächlich Bildungseinrichtungen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es auch im Gastgewerbe (31,1 %), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (34,0 %) sowie in der Land-/ Forstwirtschaft und Fischerei (36,2 %).

In den neuen Bundesländern konnten 41,2 % der Absolventen und Absolventinnen in Anschlusstätigkeiten innerhalb der Ausbildungsbetriebe übernommen werden. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (38,7 %) um über 2 Prozentpunkte gestiegen. Da in den alten Ländern eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten ist, ist die Differenz der Übernahmequoten der alten und der neuen Länder von 18 Prozentpunkten im Vorjahr auf nun noch 13 Prozentpunkte zurückgegangen.

Im Gegensatz zu den alten Ländern, wo die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme mit der Größe des Betriebs zunimmt, ist in den neuen Ländern kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar. In den Kleinstbetrieben ist die Übernahmequote zwar gering (37,1 %), der geringste Anteil findet sich jedoch in den Großbetrieben mit 33,2 %. Besonders bei den Kleinst- und Kleinbetrieben ist die Übernahmequote gestiegen, um ca. 7 bzw. 5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Damit weichen bei den Kleinst- und Kleinbetrieben die Übernahmequoten im gesamten Bundesgebiet nur noch um ca. 2 bzw. 3 Prozentpunkte voneinander ab (Vorjahr: 19 Prozentpunkte bei den Kleinst- und 10 Prozentpunkte bei den Kleinbetrieben). Bei den ostdeutschen Großbetrieben hingegen sank die Übernahmequote im Vergleich zu 2003 weiter, um fast 4 Prozentpunkte, so dass sie nun mit einer Übernahmequote von nur 33,2 % um 33 Prozentpunkte hinter den westdeutschen Großbetrieben liegen.

Die Branchenrangfolge in den neuen Ländern weist 2004 bezüglich der Übernahmequoten gewisse Unterschiede im Vergleich mit den westlichen Ländern auf. Besonders hoch, anders als in den alten Ländern, ist der Anteil der Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (72,2 %) und in den anderen Dienstleistungen (70,0 %). Ähnlich wie im Westen finden sich relativ hohe Übernahmequoten in der Produktionsgüterindustrie (68,9 %), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (67,2 %) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (65,5 %). Der geringste Anteil an Absolventen und Absolventinnen wurde wie im Westen im Bereich Erziehung und Unterricht (6,3 %) übernommen.

In den neuen Ländern gab es sehr große Zuwächse bei der Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr besonders im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung (über 32 Prozentpunkte über dem Wert von 2003) und mit fast 19 Prozentpunkten sowohl in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei als auch in den anderen Dienstleistungen. Ein deutlicher Rückgang der Übernahmequote zeigt sich lediglich bei den sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (Rückgang um ca. 16 Prozentpunkte).

In den alten Ländern stiegen die Übernahmequoten vor allem in Erziehung und Unterricht (17,8 Prozentpunkte), in den sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (17,4 Prozentpunkte), im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung (15,3 Prozentpunkte) und bei den Verbrauchsgütern (10,5 Prozentpunkte). Eine ausgeprägte gegenläufige Tendenz findet sich im Westen besonders im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (Rückgang um 19,7 Prozentpunkte), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (14,5 Prozentpunkte) und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (11,0 Prozentpunkte).

Vergleicht man den Anteil weiblicher Absolventen mit dem der übernommenen jungen Frauen, so zeigt sich, dass in ganz Deutschland die Übernahmequote der weiblichen Fachkräfte knapp 3 % unter ihrem Anteil an allen Absolventen liegt (3,1 % in den alten und 1,7 % in den neuen Ländern, vgl. **Übersicht 94**).

Die Chance für eine junge Frau, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist also etwas geringer als die eines männlichen Absolventen. Diese Differenz hat sich im Jahr 2003 (West: 3,1 %, Ost: 1,7 %) nicht weiter abgebaut. Vor allem in den neuen Ländern variieren die Übernahmechancen junger Frauen stark in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Vor allem bei Kleinstbetrieben in Ostdeutschland zeigt sich für weibliche Fachkräfte eine relativ

große Übernahmewahrscheinlichkeit. Besonders ungünstig ist die Situation für junge Frauen in ostdeutschen Klein- und in westdeutschen Großbetrieben.

3.3.4 Existenzgründerinnen

Um die Potenziale von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren, soll die unternehmerische Selbständigkeit von Frauen in Deutschland forciert und der Anteil von Unternehmensgründungen durch Frauen erhöht werden. Ein Baustein hierzu ist die bundesweite Gründerinnenagentur (bga), deren Aufbau gemeinsam von den Bundesministerien für Bildung und Forschung; für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie für Wirtschaft und Arbeit gefördert und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird. Die bga bietet – als einzige bundesweit agierende Einrichtung – Informationen und Dienstleistungen über alle Branchen und Phasen der Unternehmensgründung, Unternehmensfestigung/-wachstum und Unternehmensnachfolge. Ihr Service steht Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit zur Verfügung.

Unter dem Dach der bga sind bis September 2005 insgesamt 542 Beratungseinrichtungen, 376 Experten und Expertinnen sowie 231 Netzwerke zusammengeführt, die auf die Zielgruppe Gründerinnen und Unternehmerinnen spezialisiert sind. Die bga bündelt auf ihrer Informationsplattform (www.gruenderinnenagentur.de) neben dem aktuellen Forschungsstand zur unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen und News insbesondere Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote im Bereich Entrepreneurship von Frauen in Deutschland und bietet eine Plattform für Austausch und Kooperation, um die vielfältigen Aktivitäten untereinander zu vernetzen.

Eine Hotline bietet qualifizierte Erst- und Orientierungsberatung einschließlich Lotsendienst und wertet die Anfragen systematisch aus.

Die derzeitigen Themenschwerpunkte der bga liegen in den Bereichen

- Vernetzung und Transfer von Wissenschaft und Praxis und Praxis in der Förderung
- technologieorientierte und innovative Gründungen/Spin-offs von Frauen
- Unternehmensnachfolge durch Frauen.

Hierzu fand im Juni 2004 eine Tagung mit dem Titel „Frauen, Gründung, Förderung“ statt mit dem Ziel, im gemeinsamen Dialog von praxisnaher Forschung und forschungsnaher Förderungspraxis, Wissen über Gründerinnen zu erwerben und weiter zu entwickeln, um die Grundlage für eine effizientere Förderung weiblichen Gründungsverhaltens zu schaffen. Themenschwerpunkte stellten individuelle Merkmale von Gründerinnen, weibliche Gründungsaktivitäten im internationalen Vergleich, infrastrukturelle Bedingungen der Gründungen von Frauen sowie Netzwerkaktivitäten im Zusammenhang der Gründung von Frauen dar. Aus der Tagung resultierte die Erste Hohenheimer Erklärung, in der Fakten zusammengefasst und notwendige Prozesse benannt werden, welche die Förderung des Gründungsverhaltens von Frauen begleiten sollten sowie eine Dokumentation der Tagung.

Technologieorientierte Unternehmensgründungen erbringen einen wichtigen Beitrag für Innovationen und wirtschaftlichen Strukturwandel. Der Frauenanteil liegt aber lediglich zwischen 10 und 15%. Unter dem Motto „Deutschland braucht mehr (technologieorientierte) Spin-offs von Frauen“ fand am 8./9. September 2005 ein erster Workshop der bga an der Universität Hohenheim statt. Ziel des Workshops war, gemeinsam das bislang noch wenig erforschte Thema Spin-offs von Frauen zu erörtern und Vorschläge/Konzeptionen für bundesweite Pilotprojekte auszuarbeiten. Als Themenschwerpunkte wurden neben dem Thema Spin-offs im Allgemeinen,

Übersicht 94: Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2004 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Alte Länder			Neue Länder		
	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	Prozent. Differenz von (2) zu (1)	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	Prozent. Differenz von (2) zu (1)
	Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	52,8	52,8	+0,0	49,6	57,0	+7,4
10 bis 49 Beschäftigte	45,9	46,4	1,1	33,5	30,3	-3,2
50 bis 499 Beschäftigte	48,0	48,2	0,4	41,8	40,5	-1,3
500 und mehr Beschäftigte	44,9	39,0	-13,1	47,9	48,8	+0,9
Insgesamt [1])	**47,9**	**46,4**	**-3,1**	**42,1**	**41,4**	**-0,7**

[1]) Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004; 12. Befragung alte Länder und 9. Befragung neue Länder.

auch die Punkte Motivierung der Zielgruppe, Rolle der Mutterunternehmen, Zugang zu Finanznetzwerken, spezielle Arbeits- und Organisationsformen und Teamgründungen mit einbezogen.

In vielen mittelständischen Unternehmen steht in den nächsten Jahren ein Generationswechsel an, aber nur etwa jedes 10. Unternehmen wird von einer Tochter übernommen, während inzwischen 35 % der Existenzgründungen laut Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors vom September 2005 in Deutschland von Frauen realisiert werden. Demgegenüber gibt es in Deutschland zahlreiche gut ausgebildete Frauen mit qualifizierter Berufserfahrung, Führungskompetenz und Eigenkapital. Sie denken bei einer Unternehmensgründung in erster Linie an eine Neugründung. Die Chancen, die die Übernahme eines bestehenden Unternehmens bietet, werden von dieser Zielgruppe oft nicht wahrgenommen, obwohl hoch qualifizierte Frauen mit innovativen Ideen dazu beitragen, Arbeitsplätze zu schaffen. Daher möchte die bga mit einer bundesweiten Kampagne zur ‚Unternehmensnachfolge durch Frauen' dazu beitragen, den Anteil von Nachfolgerinnen beim unternehmerischen Generationswechsel zu erhöhen. Neben der Aufnahme in den Kreis der nexxt-Aktionspartner veranstaltete die bga im Oktober 2005 einen Workshop zur „Unternehmensnachfolge durch Frauen: Potenziale – Realitäten – Perspektiven" im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Es wurden ausschließlich Expertinnen und Experten eingeladen, die bereits im Themenfokus ‚Unternehmensnachfolge' bzw. ‚Unternehmensnachfolge durch Frauen' aktiv sind, um eine gemeinsame Handlungsplattform für die bundesweite Kampagne zu entwickeln.

3.4 Berufsbildungsforschung BIBB und AGBFN

In der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) kooperieren neben dem BIBB und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Gruppenmitgliedschaft die Lehrstühle der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, die Institute in freier Trägerschaft und die pädagogischen Landesinstitute. Diese Mitgliedergruppen forschen mit jeweils spezifischem Selbstverständnis und Forschungsansatz und unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu den aktuellen und sich abzeichnenden Forschungsthematiken. Ziel der AGBFN ist die Intensivierung des Wissenstransfers.

In diesem Kontext hat die AGBFN 2005 an der Universität Erfurt ihr 6. Forum durchgeführt. Die Veranstaltung stand unter dem Titel „Der Europäische Bildungsraum – Beiträge der Berufsbildungsforschung". Wissenschaftler und Experten der Berufsbildungspraxis und der Berufsbildungsforschung diskutierten in verschiedenen Themenfeldern die Konsequenzen und Implikationen europäischer Entwicklungslinien und Beschlüsse auf die Weiterentwicklung des deutschen Systems der Berufsbildung. Die Fragen nach den Auswirkungen eines europäischen Qualifikationsrahmens oder eines Leistungspunktesystems auf das nationale Berufsbildungssystem standen ebenso auf der Agenda wie die nach einem zukünftigen Verhältnis von dualer und vollzeitschulischer Berufsbildung, den notwendigen Maßnahmen einer Qualitätssicherung oder der Reformansätze im Bereich der Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Für das Jahr 2006 sind zwei Expertenworkshops geplant. Als Themen zeichnen sich einerseits die Frage nach der „Positionierung der dualen Ausbildung im Wettbewerb der Ausbildungsgänge" und andererseits das Thema „Qualitätssicherung der Berufsausbildung" ab. Dabei sollen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mögliche Entwicklungen und Auswirkungen für die berufliche Bildung diskutiert werden. Im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung (März 2006, Bremen) bietet die AGBFN ferner einen Workshop zu den Perspektiven der Berufsbildungsforschung mit den Titel „Orientierungsleistungen der Forschung für die Praxis" an.

Zieht man darüber hinaus die inhaltliche Ausrichtung der Frühjahrs- und Herbsttagungen der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik (universitäre Berufsbildungsforschung) im Berichtszeitraum als thematischen Indikator heran, so kristallisieren sich als beständig thematisierte Forschungsfelder die Lehr-Lernforschung in der kaufmännischen und gewerblichen Ausbildung, die Qualifikations- und Curriculumforschung, die Lehrerbildung und die betriebliche Bildungsarbeit heraus. Weitere Foren waren der Kompetenzerfassung, der Entwicklung der Unterrichtsqualität, dem sozialem Lernen (moralische Urteilsfähigkeit), der Innovations- und (Modellversuchs)Begleitforschung sowie der Benachteiligtenförderung gewidmet.

Als alternativen Indikator können auch die referierten Beiträge der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik heran gezogen werden. Einerseits bestätigen sie die oben angesprochenen Forschungsfelder, andererseits weitet sich das Spektrum nochmals beträchtlich, z. B. durch Beiträge zur Beruflichkeit, zur komparativen Berufspädagogik, zu Bildungsstandards und implizitem Wissen etc. Das hier skizzierte Spektrum, das sich durch die Heranziehung weiterer Quellen mühelos erweitern ließe, ist einerseits Ausdruck der stark anwendungsorientierten bzw. an aktuellen Bedarfen ausgerichteten Berufsbildungsforschung, andererseits lassen sich jedoch auch eine Reihe von Beiträgen zur Grundlagenforschung identifizieren.

Im Bereich der freien Institute stehen eine Reihe von bildungspolitisch interessanten Themen als Schwerpunkte der Forschungstätigkeit auf der Tagesordnung.

Ein wichtiger Bereich sind dabei „ältere Arbeitnehmer". In zahlreichen Projekten des Forschungsinstituts Betriebliche

Bildung (f-bb) werden neue Formen arbeitsplatznahen, selbstgesteuerten Lernens für erfahrene Beschäftigte erprobt.

Ein weiterer wichtiger Forschungsschwerpunkt bildet der Bereich „Transparenz in der europäischen Berufsbildung". Die Auswirkungen des europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und des Kreditpunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) auf die Berufsbildung in Deutschland stellen Herausforderungen an die Weiterbildungsforschung dar. Im Projekt „ProfilPASS" des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) steht beispielsweise die Erfassung informell erworbener berufsrelevanter Kompetenzen im Vordergrund.

Trends zur Regionalisierung und Kommunalisierung von Bildung und den Prozess der Entwicklung eines europäischen Bildungsraums haben einige freie Institute im Focus. Kennzeichnend ist dabei ein „grenzüberschreitender" Blick auf das lebensbegleitende Lernen, die Erstausbildung und Weiterbildung, die allgemeine/schulische – arbeitsweltbezogene/berufliche Bildung sowie an bildungs-, arbeitsmarkt- und regionalpolitische Aspekte. In zahlreichen Forschungs- und Beratungsprojekten beschäftigt sich derzeit das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) mit diesen Themen.

Zum Forschungsschwerpunkt „Lernende Erwachsene" werden die Dimensionen zunehmender Diskontinuität in der Arbeitswelt und ihre Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Nutzen und Nachhaltigkeit geförderter beruflicher Weiterbildung ist daher beispielsweise ein Forschungsschwerpunkt des DIE.

Technischer Fortschritt und zunehmende internationale Verflechtungen von Wirtschaft und Gesellschaft haben eine tief greifende Veränderung der Qualifikationsstrukturen des Beschäftigungssystems zur Folge. Diesem Wandel müssen Organisation und Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Modernisierung Rechnung tragen. Diesen Fragestellungen geht man im Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung nach. Ein weiterer Schwerpunkt der Berufsbildungsforschung ist auch die Analyse von Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt, z. B. durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die Arbeit der pädagogischen Landesinstitute umfasst ein weites Themengebiet. Forschungsnahe Arbeitsfelder sind dabei zum einen das Themengebiet Qualitätssicherung und Evaluation, das Problemfeld der benachteiligten Jugendlichen, die organisationale und personale Weiterentwicklung von Schule, insbesondere unter dem Aspekt der erhöhten schulischen Eigenverantwortung, sowie die Fragestellung, inwieweit selbstorganisiertes Lernen noch stärker im schulischen Feld verankert werden kann. Zum letzt genannten Themenkreis gibt es ein aktuelles Schwerpunktprogramm der BLK. In ca. 24 Modellversuchen arbeiten Praktiker und Wissenschaftler gemeinsam an konkreten Fragestellungen. Der insbesondere im allgemein bildenden Schulwesen hochaktuelle Bereich der Bildungsstandards findet langsam auch Eingang in das berufliche Schulwesen und schlägt sich in einzelnen Arbeitsfeldern der Landesinstitute nieder.

4. Berufliche Weiterbildung

Zusammenfassung

Die Komplexität und Heterogenität des Bereichs der beruflichen Weiterbildung spiegelt sich wider in der Vielfalt von Aktivitäten auf den Gebieten Förderung, Forschung, Entwicklung und Qualitätssicherung. Im weiteren werden zentrale Gesichtspunkte der Weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens aufgegriffen und die Weiterbildung an Hochschulen thematisiert. Darüber wird in sechs Abschnitten berichtet.

Im Abschnitt „Quantitative Entwicklung“ wird über erste Ergebnisse aus dem Weiterbildungsreferenzsystem „wbmonitor" zur Einführung von Bildungsgutscheinen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung berichtet, werden die Daten aus der in der Fortbildungsstatistik festgehaltenen Fortbildungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung vorgestellt, und sind über ein Projekt zur Entwicklung eines E - Learning - Dokumentationssystems zur Unterstützung internetgestützter Weiterbildungsmaßnahmen und über weitere bestehende Weiterbildungsdatenbanken informiert. Präsentiert werden darüber hinaus die Daten aus den BIBB-Erhebungen zu den Anbietern und Angeboten von Fernlehrgängen, zu den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen und zu den absolvierten Ausbilder – Eignungsprüfungen nach der AEVO.

In dem Abschnitt „Entwicklung der geregelten Weiterbildung“ werden die Projektergebnisse zur Entwicklung von Grundlagen für die Weiterbildung in der Bauwirtschaft dargestellt, die konzeptionellen Arbeiten zur Konzeptionierung des Fortbildungsberufs Handelsfachwirt/-in dargelegt und Vorschläge des BIBB für ein systematisiertes Weiterbildungsangebot im Bereich der Logistik und darüber hinaus für den Betriebswirt/Betriebswirtin für das Management im Bereich des Gesundheitswesens dargestellt. Erläutert werden darüber hinaus die Projektergebnisse zur Entwicklung eines Fortbildungsberufes für Ausbilder und Ausbilderinnen.

Im dritten Abschnitt wird das Problem der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung aufgegriffen.

Im Abschnitt „Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung“ wird ein Projekt zur Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit vorgestellt sowie über die Aktivitäten im Kontext der Qualifikationsentwicklungsforschung und der Früherkennung informiert. Im Weiteren werden die Ergebnisse der Auslobung des Weiterbildungs-Innovationspreises 2005 des BIBB unterbreitet und die Entwicklungsarbeiten zur Erarbeitung eines Anforderungsprofils von Teletutoren präsentiert. Auf der Grundlage der bei der Entwicklung multimedialer Bildungsmedien gewonnenen Erfahrungen wird ein im BIBB erarbeitetes Informations- und Lernsystem vorgestellt. Weitere Beiträge behandeln ausgehend von Befragungen und Experten-Workshops Untersuchungen zur Nutzung von Ausbildungsmedien und netzgestützten Lernstrukturen, zu Qualifikationsanforderungen im Bereich Logistik und zu Fragen der beruflichen Bildung auf dem Gebiet der optischen Technologien.

Im Abschnitt „Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen“ werden Ergebnisse eines Vorhabens zur abschlussorientierten Qualifizierung An- und Ungelernter, insbesondere im Zusammenhang mit der Externenprüfung sowie das BMBF-Förderprogramm „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ vorgestellt. Weiter werden Forschungsbefunde zur betrieblichen Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU, zur Bedeutung von Weiterbildungskonzepten für das spätere Erwerbsleben des Personenkreises ebenso erläutert wie die Bedeutung des Wissensmanagements in betrieblichen Kontexten.

Der sechste Abschnitt enthält Aussagen zur allgemeinen Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen sowie zum BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte Wissenschaftliche Weiterbildung“.

4.1 Quantitative Entwicklung

4.1.1 SGB III und SGB II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

„Im Jahr 2005 traten 130.112 Personen in eine berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III und II ein (vgl. **Übersicht 95**). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang von knapp 30 %. Dies ist u. a. Folge einer weiterhin streng wirkungsorientierten Steuerung der Arbeitsmarktpolitik und der schwierigen organisatorischen Implementierung der neuen Grundsicherung (SGB II). Mit 90.161 Teilnehmern und Teilnehmerinnen kamen über zwei Drittel aus den alten Ländern, ein Drittel (39.951 Personen) aus den neuen Ländern. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 41 %.

15.860 Personen (12,2 %) haben eine Maßnahme begonnen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führt (vgl. **Übersicht 96**). Im Vergleich zum Jahr 2004 bedeutet dies einen Rückgang von rund 62 %. Maßnahmen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führen, wurden zu 46,4 % von Frauen und 53,6 % von Männern besucht. Zwischen den neuen und den alten Ländern ergeben sich dabei nur geringe Unterschiede. In den neuen Ländern nahmen 47,3 % Frauen und 52,7 % Männer an einer solchen Weiterbildungsmaßnahme teil, in den alten Ländern waren es 45,8 % Frauen und 54,2 % Männer. Mit 12.023 Personen war eine überwiegende Mehrheit der Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen (75,8 %) vorher arbeitslos (alte Län-

der 72,9%, neue Länder 81,2%). Knapp ein Fünftel (2.890 Personen, 18,2%) waren sogar ein Jahr oder länger ohne Arbeit (alte Länder: 15,3%, neue Länder 23,7%), bevor sie die Weiterbildung mit Ziel Berufsabschluss begonnen haben. 3.405 Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen waren

Jugendliche unter 25 Jahren. Das entspricht einem Anteil von rd. 21% an allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Mit 82,5% war der weit überwiegende Teil aller beteiligten Personen unter 40 Jahre alt."

4.1.2 Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung

Die Einführung von Bildungsgutscheinen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung mit dem Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist Teil einer Reform, die

- die Eigenverantwortung potenzieller Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen stärken und
- den Wettbewerb zwischen Bildungsträgern erhöhen soll.

Bildungsgutscheine ermöglichen den geförderten Personen, zwischen verschiedenen zugelassenen Angeboten und Bildungsträgern zu wählen. Die Zulassung von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsanbietern soll nach einheitlichen Qualitätsstandards durch anerkannte fachkundige Stellen erfolgen. Dieses Verfahren ersetzt die frühere Praxis der Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV) ist zum 1. Juli 2004 in Kraft getreten, allerdings mit einer Übergangsregelung bis 2005, die allen Beteiligten in angemessener Zeit eine Umstellung auf das neue Verfahren ermöglichen soll. Welche Veränderungen sich durch den Abschluss dieser Prozesse für die öffentlich geförderte Weiterbildung und deren Anbieter ergeben, wird sich daher erst noch zeigen.

Die Erfahrungen von Weiterbildungsanbietern mit dem neuen Instrument ‚Bildungsgutschein' wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung, wie bereits 2003, auch im Jahr 2004 in einer Umfrage des Weiterbildungsreferenzsystems wbmonitor erfragt.[251] Im Jahr 2004 haben von den insgesamt 1.733 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Weiterbildungsmonitor 484 auch zum Thema Bildungsgutscheine geantwortet. Das ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Jahr 2003, in dem von 2.722 Befragungsteilnehmern 919 Fragen zum Bildungsgutschein beantworteten. Es ist zu vermuten, dass sich hierin Schrumpfungstendenzen auf dem Weiterbildungsmarkt spiegeln, die wesentlich durch die veränderte Geschäftspolitik der BA, aber auch durch Belastungen, Anforderungen und Mehraufwand für Weiterbildungsanbieter während der Einführungsphase der gesetzlichen Neuregelungen mit bedingt sind.

Tatsächlich berichtete ein großer Teil der Weiterbildungsanbieter bei der Befragung 2004 im Rückblick auf das Jahr 2003 von solchen Belastungen und Anforderungen: 62% konstatierten den Rückgang und 17% den teilweisen Rückgang ihrer Auslastung, 45% hatten den Ausfall und 11% den teilweisen Ausfall bereits geplanter Kurse wegen fehlender Nachfrage zu verzeichnen, 38% musste die Dauer von Kursen verkürzen oder teilweise verkürzen (20%) und für je rd. ein Drittel der Einrichtungen war die Überarbeitung (32%) oder teilweise Überarbeitung (36%) ihrer Angebotsstruktur notwendig.

[251] Wbmonitor: „Tipps-Trends-Transparenz", Ausgabe 1/2005. www.bibb.de Portal wbmonitor ; http://www.bibb.de/de/11920.htm.

Übersicht 95: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2003 bis 2005 [1])

Eintritte Geschlecht	Polit. Gebietsstruktur	2003	2004	2005 [2])
Gesamt	Alte Länder	161.042	123.952	90.161
Gesamt	Neue Länder	93.676	61.089	39.951
Gesamt	Gesamt	254.718	185.041	130.112
Männlich	Gesamt	137.128	103.266	76.785
Weiblich	Gesamt	117.590	81.775	53.327
Bestand				
Gesamt	Alte Länder	161.404	121.239	76.115
Gesamt	Neue Länder	98.518	63.178	38.171
Gesamt	Gesamt	259.922	184.418	114.286
Männlich	Gesamt	124.831	88.228	54.575
Weiblich	Gesamt	135.092	96.189	59.711

[1]) Die Ausführungen berücksichtigen neben den nach SGB III geförderten Weiterbildungen auch die im Jahr 2005 hinzugekommenen Förderfälle nach dem SGB II.
[2]) Bei den Daten für 2005 handelt es sich um vorläufige Daten. Endgültige Daten werden Ende März 2006 vorgelegt.

Übersicht 96: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2005 nach ausgewählten Merkmalen [1] [2]

Geschlecht	Alte Länder	Anteil Alte Länder	Neue Länder	Anteil Neue Länder
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Weiblich	4.743	45,8	2.608	47,3
Männlich	5.604	54,2	2.905	52,7
Gesamt	10.347	100,0	5.513	100,0
Alter				
unter 18	7	0,1	5	0,1
18–19 Jahre	116	1,1	84	1,5
20–24 Jahre	1.770	17,1	1.423	25,8
25–29 Jahre	2.599	25,1	1.524	27,6
30–34 Jahre	2.074	20,0	934	16,9
35–39 Jahre	1.786	17,3	766	13,9
40–44 Jahre	1.310	12,7	485	8,8
45–49 Jahre	517	5,0	201	3,6
50–54 Jahre	155	1,5	78	1,4
55 Jahre und älter	13	0,1	13	0,2
55–59 Jahre	13	0,1	11	0,2
vorher arbeitslos	7.545	72,9	4.478	81,2
langzeitarbeitslos	1.582	15,3	1.308	23,7

[1]) Die Ausführungen berücksichtigen neben den nach SGB III geförderten Weiterbildungen auch die im Jahr 2005 hinzugekommenen Förderfälle nach dem SGB II.
[2]) Bei den Daten für 2005 handelt es sich um vorläufige Daten. Endgültige Daten werden Ende März 2006 vorgelegt.

Zum vollständigen Bild gehört jedoch auch, dass ein erheblicher Teil der Weiterbildungsanbieter bei diesen Punkten keine besonderen Auswirkungen der Veränderungen bei der SGB III geförderten Weiterbildung zu verzeichnen hatte.

Möglicherweise hatten sie zum Befragungszeitpunkt bereits Anpassungsprozesse an die neue Situation durchlaufen und abgeschlossen, denn bereits Mitte 2003 hatten in der vorhergehenden Befragung des wbmonitor zwei Drittel der Weiterbildungsanbieter mit Bildungsgutscheinerfahrungen angegeben, neue Anforderungen identifiziert und auf sie reagiert zu haben.[252]

Stellt sich die Betroffenheit der Unternehmen hier unterschiedlich dar, so hat doch der Aufwand für Teilnehmergewinnung, Angebotserstellung und Qualitätssicherung für keinen der Anbieter abgenommen. Vielmehr sahen sich 64 % bei der Teilnehmergewinnung, 38 % bei der Angebotserstellung und rd. 32 % bei der Qualitätssicherung zunehmend gefordert. Jedoch verzeichnet ein nennenswerter Anteil der Unternehmen kaum Aufwandsveränderungen (vgl. **Schaubild 28**).

[252] Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 262 f.

Offenbar konnten gerade bei der Qualitätssicherung (45,8 %) und bei der Angebotserstellung (39,9 %) Prozesse abgeschlossen und entlastende Routinen entwickelt werden. Die Teilnehmergewinnung hingegen ist nur für knapp 20 % der Anbieter mit unverändertem Aufwand verbunden.

Lohnt sich nun der erhöhte Aufwand aus Sicht der Weiterbildungsanbieter? Bemessen am Verhältnis der zur Anerkennung eingereichten Veranstaltungen zu den realisierten Veranstaltungen zeigte sich ein eher ausgewogenes Bild (vgl. **Schaubild 29**).

Dennoch fielen die Erwartungen für das Jahr 2004 eher gemischt aus: Über 40 % der Unternehmen gingen davon aus, dass sie weniger Angebote einreichen werden und sogar rd. 45 % waren der Ansicht, dass weniger Veranstaltungen von der BA anerkannt würden. Eine unveränderte Situation hingegen erwarteten 44 %. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen planten rd. 16 % der Anbieter, die Beteiligung an Ausschreibungen der Arbeitsagentur einzuschränken und 6,8 % wollten sie ganz einstellen, während rd. 44 % ihr Engagement in diesem Geschäftsfeld beibehalten und rd. 18 % es sogar ausweiten wollten.

Insgesamt betrachtet scheinen Anpassungsprozesse an den Paradigmenwechsel bei der SGB III geförderten Weiterbildung mit einigem Erfolg in Gang gekommen zu sein. Dennoch sind die Belastungen durch verringertes Fördervolumen, neue Vorgaben und vor allem Unsicherheiten in der nach Auffassung der Weiterbildungsanbieter knapp bemessenen Einführungs- und in der noch andauernden Umsetzungsphase nicht von der Hand zu weisen.[253] Befunde hierzu aus dem BIBB-Projekt „Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten Weiterbildung: Erfahrungen und Auswirkungen“ werden Mitte 2006 vorliegen und die Ergebnisse der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Auftrag gegebenen Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen auf Angebote und Strategien der Weiterbildungsträger ergänzen.

Eine umfassende tragfähige Einschätzung der Veränderungen, die durch die Einführung von Bildungsgutscheinen erreicht wurden, wird erst möglich sein, wenn die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV) vollständig eingeführt ist und die entsprechenden Stellen etabliert sind. Darüber hinaus wird auch diskutiert, dass – neben der Verringerung des Fördervolumens bei der beruflichen Weiterbildung – die Umsetzung des SGB II, das erst am 1. Januar 2005 in Kraft getreten

[254] Bereits Anfang 2003 wurden diese Probleme ausführlich diskutiert; siehe dazu Fuchsloch, C.: „Die Umsetzung der Hartz-Vorschläge und die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung durch Bildungsgutscheine“. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 1/2003, Seite 68–80.

Schaubild 28: Wie sich der Aufwand für die Anbieter mit der Einführung von Bildungsgutscheinen verändert hat

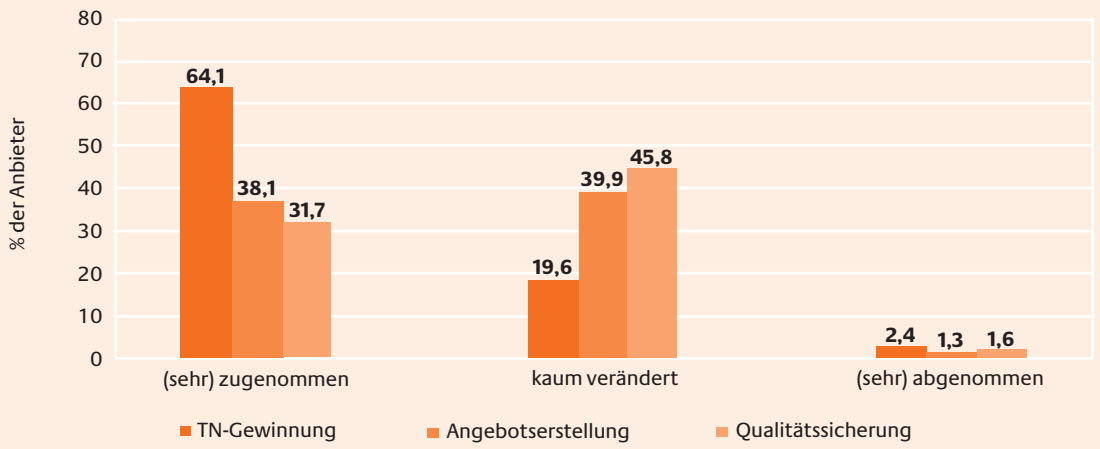
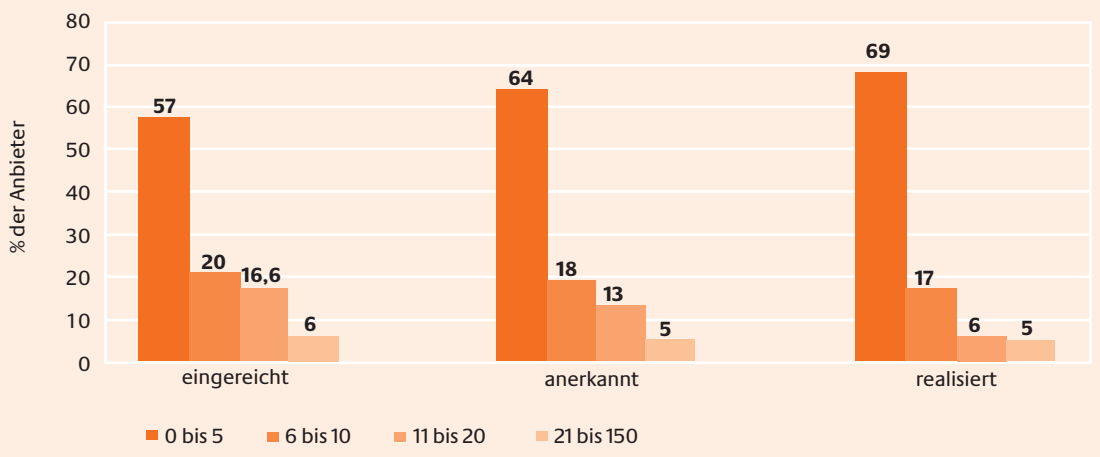


Schaubild 29: Anzahl und Verhältnis eingerichteter, anerkannter und realisierter Angebote für Bildungsgutscheininhaber 2003



ist, Auswirkungen auf die Weiterbildungslandschaft haben kann. Dabei geht es um die Fragen, wie die Zusammenarbeit von Bundesagentur und Kommunen in den Arbeitsgemeinschaften gestaltet wird und welche Maßstäbe hier bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen gesetzt werden.[254]

4.1.3 Fortbildungsprüfungsstatistik

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik dargestellt, wie sie im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erfasst werden. Diese Statistik umfasst die bei den im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen abgelegten Fortbildungsprüfungen (§§ 53 und 54 BBiG bzw. § 42 HwO).

Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen der Kammern ist im Jahr 2004 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Insgesamt haben 125.174 Personen an solchen Prüfungen teilgenommen (-360 bzw. -0,3 % im Vergleich zu 2003) (vgl. **Übersicht 97**).

Die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr zeigt im Jahr 2004 allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern (vgl. **Übersicht 98**).

Während in den meisten alten Ländern die Zahl der Prüfungsteilnehmer nur in geringerem Ausmaß zurückging oder sogar deutlich zugenommen hat (insgesamt alte Länder: +4,3 %, von 99.347 Prüfungen im Jahr 2003 auf 103.721 in 2004), zeigte sich in den meisten neuen Ländern ein starker Rückgang (insgesamt neue Länder: -17,9 %, von 26.120 in 2003 auf 21.453 im Jahr 2004). Ausnahmen sind Hamburg (-20,1%), Schleswig-Holstein (-13,6 %), Rheinland-Pfalz (-6,2%), Berlin (+0,9 %) und Mecklenburg-Vorpommern (-1,2%). Im längerfristigen Zeitverlauf (vgl. **Übersicht 98**) zeigte sich in den neuen Ländern erst seit dem Jahr 2000 ein deutlicher Rückgang der Prüfungen, der im Jahr 2004 allerdings so groß ausfällt, dass sich im Vergleich zum Jahr 1992 hier nun eine ungünstigere Entwicklung zeigt als sie in den alten Ländern zu beobachten ist.

Von allen Fortbildungsprüfungen entfallen ca. 91% auf die beiden Bereiche Industrie und Handel (52%) sowie Handwerk (39%). In den alten Ländern ist im Jahr 2004 im Vergleich zum Vorjahr lediglich im Bereich der Hauswirtschaft ein deutlicher Rückgang der Zahl der Fortbildungsprüfungen festzustellen. Im Bereich Industrie und Handel zeigt sich hier sogar ein Anstieg um 8,3%. In den neuen Ländern ist mit Ausnahme der Landwirtschaft (+/-0 %) in allen Bereichen ein deutlicher Rückgang festzustellen, der am stärksten im Handwerk (-24,3 %) ausfällt.[255]

Insgesamt geht der Rückgang der Zahl der Prüfungen fast ausschließlich auf das Handwerk zurück; hier ist die Anzahl insgesamt um 2.560 Prüfungen (-5,0 %) auf 48.801 zurückgegangen (vgl. **Übersicht 97**). Die Anzahl der Meisterprüfungen im Handwerk ging im Vergleich zum Vorjahr um knapp 3.000 Teilnahmen zurück (-11,3%). Im Handwerk haben allein die Prüfungen zum technischen Fachwirt/zur technischen Fachwirtin (+752 bzw. +38,8 %), die auf die Handwerksmeisterprüfung angerechnet wird, und zum/zur Betriebswirt/ Betriebswirtin des Handwerks (+462 bzw. +14,9 %) deutlich zugenommen. Auch im Bereich Hauswirtschaft ist ein Rückgang zu verzeichnen (-11,27%); hier fällt die Zahl der Prüfungen allerdings sehr gering aus (606), so dass sie für die Gesamtentwicklung weniger stark ins Gewicht fallen.[256]

Die Entwicklung der Zahl der Fortbildungsprüfungen zeigt insgesamt, dass der bereits längerfristig andauernde rückläufige Trend trotz der verbesserten Förderung im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG"), welche am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, bislang nicht gestoppt werden konnte. In den meisten alten Ländern zeichnet sich jedoch zumindest eine Stabilisierung ab, ob eine Trendwende eintritt, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen.

Der Frauenanteil beträgt bei den Fortbildungsprüfungen im Jahr 2004 durchschnittlich 35,4 % (2003: 36,7%); wobei dieser in den neuen Ländern mit 39,3 % (2003: 43,0 %) deutlich höher ausfällt als in den alten Ländern (2004: 34,6 %; 2003: 35,1%). Im längerfristigen Zeitverlauf ist der Frauenanteil in Westdeutschland gestiegen (1993: 31,6 %) und in den neuen Ländern zurückgegangen (1993: 49,4 %).

Dabei unterscheiden sich die Frauenanteile deutlich zwischen den einzelnen Fortbildungsberufen. Beispielsweise sind in manchen kaufmännischen Bereichen, wie bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel, 70 % und mehr der Prüfungsteilnehmer weiblich (z. B. bei der Prüfung für Fachkaufleute für Personal: 75,5 %, Steuerfachwirt/Steuerfachwirtin: 72,6 % oder Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin: 69,0 %). In vielen gewerblichen Berufen, insbesondere des Handwerks, sind die Anteile der Prüfungsteilnehmerinnen jedoch deutlich geringer. Bei den Handwerksmeistern beträgt der Frauenanteil z. B. nur 15,5 %.

[254] Vgl. Kastelik, K.: „Die Bewährungsprobe für Bildungsgutscheine nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) im Kontext der neuen Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA). In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 2/2005, Seite 205–220, hier Seite 219 und Heinemann, Sarah, Hermann Gartner u. Eva Jozwiak: Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose. Erste Befunde zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB II, IAB-Forschungsbericht 3/2006.

[255] Auch im Öffentlichen Dienst ergibt sich in den neuen Ländern ein Rückgang um 26,9 % (-377 Prüfungsteilnahmen), dieser ist aber zu großen Teilen auf Fehlmeldungen im Jahr 2003 zurückzuführen (Externenprüfungen bei Ausbildungsabschlüssen wurden teilweise als Fortbildungen gemeldet).

[256] Zu Kontext Meisterprüfung siehe auch 4.1.10, Seite 270 f.

Übersicht 97: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2004

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	Ingesamt	Männlich	Weiblich	Ingesamt	Männlich	Weiblich
Weiterbildungsprüfungen insgesamt [1])						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2001	127.189	80.789	46.400	105.225	68.888	36.337
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
2003	125.534	79.428	46.106	103.137	67.467	35.670
2004	125.174	80.813	44.361	100.950	67.411	33.539
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2001	61.790	34.395	27.395	46.557	26.849	19.708
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
2003	62.652	35.305	27.347	45.089	26.350	18.739
2004	65.214	37.918	27.296	45.663	27.476	18.187
darunter						
Fachkaufleute – Industrie und Handel						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
2001	12.292	3.952	8.340	8.042	2.673	5.369
2002	12.522	4.074	8.448	8.052	2.683	5.369
2003	13.252	4.191	9.061	8.229	2.752	5.477
2004	13.839	4.525	9.314	8.225	2.749	5.476
Fachwirte – Industrie und Handel						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
2001	16.894	9.111	7.783	12.468	6.784	5.684
2002	16.348	8.923	7.425	11.482	6.299	5.183
2003	16.627	8.887	7.740	11.352	6.103	5.249
2004	18.302	9.693	8.609	12.165	6.502	5.663
Industriemeister						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
2001	9.313	9.137	176	7.845	7.693	152
2002	9.342	9.125	217	7.818	7.642	176
2003	8.835	8.634	201	7.370	7.210	160
2004	9.376	9.125	251	7.703	750	203
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
2001	53.940	42.540	11.400	49.017	38.890	10.127
2002	54.181	42.538	11.643	50.505	39.815	10.690
2003	51.361	40.320	11.041	48.348	38.088	10.260
2004	48.801	39.081	9.720	46.124	36.922	9.202
darunter						
Handwerksmeister						
1992	57.119	51.093	6.026	44.405	39.519	4.886
2000	33.291	29.009	4.282	29.714	25.735	3.979
2001	30.245	26.320	3.925	27.925	24.239	3.686
2002	27.328	23.398	3.930	26.674	22.825	3.849
2003	26.495	22.409	4.086	26.107	22.049	4.058
2004	23.497	19.859	3.638	23.242	19.634	3.608

noch Übersicht 97: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2004

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	Ingesamt	Männlich	Weiblich	Ingesamt	Männlich	Weiblich
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
2001	2.537	2.060	477	2.126	1.710	416
2002	2.560	2.075	485	2.127	1.712	415
2003	2.445	1.957	488	1.962	1.541	421
2004	2.430	1.992	438	2.004	1.623	381
Öffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
2001	3.250	1.199	2.051	3.009	1.096	1.913
2002	3.973	1.468	2.505	3.499	1.247	2.252
2003	3.563	1.307	2.256	3.192	1.157	2.035
2004	3.270	1.257	2.013	2.889	1.088	1.801
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
2001	4.960	594	4.366	3.986	342	3.644
2002	4.848	632	4.216	3.894	360	3.534
2003	4.830	535	4.295	4.054	330	3.724
2004	4.853	559	4.294	3.882	300	3.582
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
2000	721	4	717	515	4	511
2001	712	1	711	530	1	529
2002	637	2	635	454	1	453
2003	683	4	679	492	1	491
2004	606	6	606	388	2	386

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 84, S. 258f.

[1]) Einschließlich 13 Fortbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für 1992.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Erhebung zum 31.12.)

Übersicht 98: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, alte und neue Länder

Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 2004	Teilnehmer/-innen 2004, absolut		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Weiterbildungsprüfungen insgesamt [1])	125.174	103.721	21.453
Industrie und Handel insgesamt	65.214	54.085	11.129
Handwerk insgesamt	48.801	40.721	8.080
Landwirtschaft insgesamt	2.430	2.013	417
Öffentlicher Dienst insgesamt	3.270	2.248	1.022
Freie Berufe insgesamt	4.853	4.099	754
Hauswirtschaft insgesamt	606	555	51
Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, Veränderungsrate 2004 zu 2003	prozentuale Veränderung zur Basis 2003		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Weiterbildungsprüfungen insgesamt [1])	-0,3	4,3	-17,9
Industrie und Handel insgesamt	4,1	8,3	-12,4
Handwerk insgesamt	-5,0	0,1	-24,3
Landwirtschaft insgesamt	-0,6	-0,7	0,0
Öffentlicher Dienst insgesamt	-8,2	3,9	-26,9
Freie Berufe insgesamt	0,5	3,3	-12,6
Hauswirtschaft insgesamt	-11,3	-11,5	-8,9
Fortbildungsprüfungen, jährliche Veränderungsrate (Basisjahr 1992)	prozentuale Veränderung jeweils im Vergleich zu 1992		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
1993	0,0	-1,3	5,9
1994	-4,4	-5,7	1,6
1995	-6,9	-8,8	1,9
1996	-10,6	-13,3	1,7
1997	-13,6	-16,4	-0,6
1998	-16,9	-18,7	-8,8
1999	-17,0	-20,0	-2,8
2000	-23,3	-25,8	-11,8
2001	-25,7	-28,5	-12,5
2002	-25,4	-28,0	-13,2
2003	-26,7	-29,4	-13,7
2004	-26,9	-26,4	-29,1

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des BIBB

Im Hinblick auf den Prüfungserfolg lässt sich Folgendes feststellen: Die durchschnittliche Erfolgsquote für alle Bereiche beträgt 80,6%.[257] Unter Einbeziehung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen steigt die Quote auf 91,9%. Allerdings gibt es auch hierbei deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fortbildungsberufen; bei den Prüfungen für Bankfachwirte/Bankfachwirtinnen liegt die Erfolgsquote beispielsweise deutlich niedriger bei etwa 59,5% (unter Einbeziehung der Wiederholer 86,7%). Auch für Fremdsprachenkorrespondenten zeigt sich eine niedrigere Erfolgsquote (65,7%), die auch unter Berücksichtigung der Wiederholer unter 80% verbleibt.

[257] Da es sich um Prüfungsfallzahlen und nicht um Teilnehmerzahlen handelt, gibt diese Quote nicht an, wie viele Personen eine Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (einige Personen sind bei wiederholten Prüfungen mehrfach gezählt). Mit der Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen erhält man eine Erfolgsquote, die näherungsweise angibt, wie viele Personen die Prüfung erfolgreich abschließen konnten, gleich ob beim ersten oder wiederholten Prüfungstermin.

4.1.4 E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat – wie bereits im Berufsbildungsbericht 2005 dargestellt – im Rahmen eines Forschungsprojektes die E-Learning-Datenbank ELDOC konzipiert, in der Informationen über internetgestützte Weiterbildungsmaßnahmen transparent und vergleichbar gemacht werden. Es wurden nur solche E-Learning-Maßnahmen aufgenommen, die unter anderem folgende Kriterien erfüllen:

- es werden zumindest Teile der Maßnahme in E-Learning-Phasen durchgeführt,
- in den E-Learning-Phasen werden webbasierte, multimedial aufbereitete Lernmaterialien eingesetzt,

- während dieser Phasen findet eine tutorielle Betreuung statt,
- die E-Learning-Angebote verfügen über Kommunikationsmöglichkeiten zur Unterstützung der Lernenden.

Die einzelnen Maßnahmen enthalten zudem Angaben über Anbieter, Kursdauer, Lernaufwand, Bildungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Kosten, Interaktionsmöglichkeiten und technische Voraussetzungen. Die Datenbank beinhaltet zur Zeit [258] etwa 90 Anbieter von E-Learning-Maßnahmen (d. h. Steigerung um 10 gegenüber Vorjahr) und über 800 einzelne Kurse (Steigerung um rd. 100) vorwiegend aus den Bereichen Datenverarbeitung, Wirtschaft, Geistes- und Sozialwissenschaften, Sprachen, Technik, Medizin, Gesundheit, Psychologie und Pädagogik.

4.1.5 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS

Die Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit hat die Aufgabe, einen bundesweiten Überblick über Angebote der beruflichen Aus- [259] und Weiterbildung zu bieten und Transparenz auf einem schwer überschaubaren Markt herzustellen.[260]

Mit über 420.000 ausgewiesenen Veranstaltungen des Bildungsbereichs „Berufliche Weiterbildung, inkl. der Meister, Techniker, Sonderfachkräfte und Betriebswirte, Fachwirte und -kaufleute und weiterführenden Studienangeboten an Hochschulen“ von rund 12.500 Anbietern ist sie die größte Weiterbildungsdatenbank in Deutschland.[261]

Bildungsbereiche

Das Veranstaltungsangebot zur beruflichen Weiterbildung [262] in KURS hat von Januar 2001 bis Januar 2005 um knapp vierzig Prozent zugenommen (vgl. **Übersicht 99**).

Der ansteigende Trend wurde allerdings im letzten Vergleichsjahr 2004 zu 2005 unterbrochen, das Veranstaltungsangebot nahm um 10 % ab. 95 % der Weiterbildungsveranstaltungen (Stand Januar 2005) dienen der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und sind oft von kurzer Dauer; die Inhalte und Abschlüsse sind zumeist weder verbindlich geregelt noch bundesweit anerkannt. Auf die geregelte Aufstiegsfortbildung (z. B. zum/zur Betriebswirt/Betriebswirtin, Meister/Meisterin,) entfallen 2,9 % und auf die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen 1,8 % der Veranstaltungen. Verzeichneten die Weiterbildungsangebote für angehende Fach- und Betriebswirte und vergleichbare Abschlüsse von 2001 bis 2005 noch einen Zuwachs von 16 %, so ging die Zahl der Angebote für Meister/Meisterinnen um 20 % und die für Techniker/Technikerinnen um 8 % zurück. Die Anzahl der Veranstaltungsangebote an Hochschulen nahm dagegen von 2001 bis 2005 um 22 % zu.

Bildungseinrichtungen

Zwei von drei Weiterbildungsveranstaltungen in KURS (Stand Januar 2005) werden von privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen angeboten (vgl. **Übersicht 100**), deren Angebot zwischen 2001 und 2005 auch überdurchschnittlich zunahm. Mit deutlichem Abstand folgen staatliche Einrichtungen, die rund jede neunte, Bildungseinrichtungen der Kammern, die rund jede zehnte, sowie Einrichtungen von Wirtschafts-/Fachverbänden, die rund jede fünfzehnte Veranstaltung anbieten. Auf Einrichtungen der sozialen Wohlfahrt und der Kirchen entfallen etwas mehr als 2 % auf Hochschulen zusammen 2,5 %, auf Fachschulen 0,8 % und auf alle übrigen einmal über 1 % der Weiterbildungsveranstaltungen. Am stärksten ausgeweitet haben die Zahl der Veranstaltungen von 2001 bis 2005 Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (+382 %) sowie Einrichtungen der sozialen Wohlfahrt und der Kirchen (+89 %).

Unterrichtsformen

Annähernd jede zweite Veranstaltung in der beruflichen Weiterbildung wird als Vollzeitkurs angeboten (vgl. **Übersicht 101**). Der Anteil hat gegenüber 2001 um rund zwei Prozentpunkte abgenommen. Ausgeprägter ist der Rückgang bei den Teilzeitangeboten, deren Anteilswert von 2001 bis 2005 um sieben Prozentpunkte auf 15,7 % gesunken ist. Eine deutliche Steigerung gibt es dagegen bei den angebotenen Inhouse-Seminaren. 2005 wendet sich bereits mehr als jedes fünfte Veranstaltungsangebot in KURS direkt an Unternehmen. Es folgen Veranstaltungen am Wochenende, Blockseminare und multimediale Unterrichtsformen (diese haben seit 2001 überdurchschnittlich zugenommen, noch ist ihr Anteil mit 1,3 % aber sehr gering).

[258] Stand: 19. September 2005.

[259] Nicht erfasst werden Angebote für Ausbildungsberufe im dualen System der Berufsausbildung. Diese sind einem eigenen Auskunftssystem (ASIS) vorbehalten.

[260] Einen Überblick über die nach wie vor unvollständige Datenlage zur Weiterbildung liefert das Heft Nr. 4/2002, der Zeitschrift Grundlagen der Weiterbildung: Weiterbildungsstatistik – Aufbau, Anwendung, Nutzen, Neuwied 2002.

[261] KURS wird seit August 2003 täglich aktualisiert und mit monatlich rund 3,5–4,5 Millionen Seitenzugriffen im Internet (ohne die Seitenzugriffe der Mitarbeiter der Arbeitsagentur) auch intensiv genutzt. Für Bildungssuchende mit Bildungsgutschein enthält KURS Angaben zum Stand der Zulassung eines Bildungsangebots nach § 85 SGB III; siehe auch Berufsbildungsbericht 2005, Nr. 4.6.7.

[262] Mit beruflicher Weiterbildung sind hier die am Weiterbildungsmarkt angebotenen Veranstaltungen, Kurse, Lehrgänge und (Inhouse)Seminare gemeint. Die in KURS ebenfalls enthaltenen speziellen Angebote für Menschen mit Behinderungen und für Personen im Strafvollzug sind hier nicht einbezogen.

Unterrichtsdauer

Zur Unterrichtsdauer siehe **Übersicht 102**.

Regionale Verteilung der Veranstaltungen

Zur regionalen bzw. länderspezifischen Verteilung siehe **Übersicht 103**.

Themenschwerpunkte (Anpassungsweiterbildung)

Auf vier Themengebiete (KURS gliedert die Themen in 74 Hauptgruppen) entfallen fast die Hälfte, auf zehn knapp zwei Drittel aller Weiterbildungsveranstaltungen in KURS (vgl. **Übersicht 104**). Zahlenmäßig dominiert eindeutig die Informationstechnik. Mehr als jede dritte Weiterbildungsveranstaltung in KURS (Stand: Januar 2005) vermittelt IT-Qualifikationen (für IT-Fachkräfte 25 %, für IT-Anwender 9,7 % der Veranstaltungen). Seit 2001 hat – neben den Angeboten für IT-Fachkräfte – die Zahl der Veranstaltungen überdurchschnittlich bei den Themengebieten Gesundheit, Recht, Finanzen/Rechnungs-/Kostenwesen und Management zugenommen. An Boden verloren haben die Themengebiete Schweiß- und sonstige Metallverbindungs- und Trenntechniken, Publizistik, Verlags- und Bibliothekswesen sowie Bürowirtschaft und Verwaltung.

Themen mit hohem Angebotszuwachs (Anpassungsweiterbildung)

Spitzenpositionen bezogen auf den Zuwachs der Zahl der Veranstaltungen seit 2001 nehmen folgende Themengebiete in KURS (**Übersicht 105**) ein:

- bei den kaufmännischen, verwaltenden und dienstleistungsbezogenen Themen: Einkauf und Beschaffung (+512 %); Versicherungen (+170 %); Gesundheitswesen (+71 %); Freizeit/Sport/Spiel (+68 %),
- bei den gewerblich-technischen Themen: technisch-wissenschaftliches Grundwissen (+382 %), Material- und Lagerwirtschaft/ betriebliche Logistik (+172 %), Instandhaltung/Instandsetzung (+171 %), Arbeitssicherheit/ Sicherheitstechnik/Werkschutz (+129 %), Reinigung/Hygiene (+105 %), Verkehrs- und Speditionswesen (+94 %).

Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB – Themenschwerpunkte (Anpassungsweiterbildung)

Die für Inhaber von Bildungsgutscheinen wählbaren Weiterbildungsangebote entsprechen in etwa den genannten Themenschwerpunkten bzw. den Themen mit überdurchschnittlichem Zuwachs auf dem gesamten Weiterbildungsmarkt. Es dominieren Angebote in der Informations- und Kommunikationstechnik, gefolgt allerdings von Kursen zu dem eher in die Breite qualifizierenden Bereich Betriebswirtschaft und kaufmännische Grundlagen. Ein nennenswerter Anteil entfällt auf spezielle Maßnahmen für Arbeitslose, die u. a. dem Training von Soft Skills dienen. Insgesamt sind die Schwerpunkte im Vergleich zum Gesamtmarkt jedoch eher technik- und produktionsorientiert, allerdings mit hohem technischen Anspruch (CNC, CAD, CAE, SPS).

4.1.6 Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger,

Übersicht 99: Datenbank KURS – Bildungsbereiche

Veranstaltungsangebote in der beruflichen Weiterbildung nach Bildungsbereichen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	**306.229**	**450.004**	**422.640**	**+38 %**
Anpassungsweiterbildung	93,8 %	95,6 %	95,3 %	+40 %
Aufstiegsweiterbildung	4,2 %	2,9 %	2,9 %	-4 %
darunter:				
Betriebs-, Fachwirte, Fachkaufleute	1,6 %	1,2 %	1,3 %	+16 %
Meister	1,7 %	1,2 %	1,0 %	-20 %
Techniker	0,9 %	0,5 %	0,6 %	-8 %
Wissenschaftliche Weiterbildung	2,0 %	1,5 %	1,8 %	+22 %

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 100: Datenbank KURS – Bildungseinrichtungen

Art der Bildungseinrichtung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Angebotene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	**306.229**	**450.004**	**422.640**	**+38 %**
Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen	57,6 %	62,7 %	65,3 %	+56 %
Staatliche Einrichtungen (ohne Hochschulen)	13,5 %	13,7 %	11,8 %	+20 %
Einrichtungen der Kammern	12,5 %	10,4 %	9,5 %	+4 %
Einrichtungen der Wirtschafts-/Fachverbände	8,6 %	6,5 %	6,7 %	+8 %
Einrichtung der sozialen Wohlfahrt/der Kirchen o. ä.	1,6 %	2,1 %	2,2 %	+89 %
Universitäten und vergleichbare Hochschulen	2,3 %	1,7 %	1,8 %	+9 %
Fachschulen	1,4 %	0,9 %	0,8 %	-17 %
Fachhochschulen	0,8 %	0,7 %	0,7 %	+32 %
Bildungseinrichtungen der Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaften	1,4 %	0,7 %	0,4 %	-60 %
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien	0,1 %	0,2 %	0,4 %	+382 %
Sonstige Einrichtungen	0,2 %	0,3 %	0,4 %	+183 %

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit

die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben.[263] Seit 1999 werden auch begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen gefördert (in diesem Bereich konnte im Jahr 2005 bereits das zweitausendste Stipendium vergeben werden).

[263] Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, können auf Antrag Zuschüsse zu den Kosten anspruchsvoller berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen während drei Jahren bis zu maximal 5.100 € erhalten. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

Stipendienzahlen, geförderte Weiterbildungsmaßnahmen und Fördersumme

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2004 13.853 Stipendiaten und Stipendiatinnen. Im Jahr 2004 kamen 3.866 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 209 Ausbildungsberufen, zuzüglich 310 Neuaufnahmen aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen hinzu. 95 % der erfolg-

Übersicht 101: Datenbank KURS – Unterrichtsformen

Unterrichtsformen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Angebotene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	**306.229**	**450.004**	**422.640**	**+38 %**
Vollzeit	49,5 %	50,6 %	47,6 %	+33 %
Inhouse-Seminar	13,6 %	17,5 %	22,1 %	+123 %
Teilzeit	22,8 %	17,3 %	15,7 %	-5 %
Wochenendveranstaltungen	8,9 %	9,3 %	8,1 %	+25 %
Blockunterricht	0,9 %	1,4 %	1,5 %	+138 %
Multimediales Lernen	0,7 %	1,1 %	1,3 %	+136 %
Fernunterricht/-studium	0,8 %	0,6 %	0,7 %	+26 %
Sonstige/nicht zugeordnet	2,7 %	2,2 %	3,0 %	+54 %

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 102: Datenbank KURS – Unterrichtsdauer

Dauer der Veranstaltungen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Angebotene Weiterbildungsveranstaltungen absolut (mit Angaben zur Dauer)	**230.179**	**331.269**	**283.371**	**+23 %**
bis 3 Tage	43,6 %	50,8 %	51,2 %	+45 %
mehr als 3 Tage bis 1 Woche	14,1 %	16,0 %	14,4 %	+26 %
mehr als 1 Woche bis 1 Monat	11,0 %	9,5 %	9,4 %	+5 %
mehr als 1 Monat bis 3 Monate	8,2 %	7,9 %	8,2 %	+22 %
mehr als 3 Monate bis 6 Monate	8,4 %	5,7 %	6,2 %	-10 %
mehr als 6 Monate bis 1 Jahr	6,9 %	4,6 %	4,4 %	-22 %
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre	5,7 %	4,0 %	4,6 %	1 %
mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre	1,4 %	0,9 %	1,0 %	-7 %
mehr als 3 Jahre	0,7 %	0,5 %	0,5 %	-12 %
Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer [1])	76.062	118.735	139.269	+83 %
Veranstaltungen insgesamt	**306.241**	**450.004**	**422.640**	**+38 %**

[1]) Nicht ganz zwei Drittel von diesen sind Inhouse-Seminare

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit

reichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 209 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 50,3%. Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe lag er bei 47,6% und in den Gesundheitsfachberufen bei 84,5%. Er liegt damit deutlich über dem Anteil von 43,9% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen nach BBiG/HwO des Jahres 2003 und von 81,4% bei den Absolventen und Absolventinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen im Schuljahr 2002/2003. Der Anteil an Neuaufnahmen bei den Stipendiatinnen und Stipendiaten mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug im Jahr 2004 1,6% (2003: 1,9%).

Im Jahr 2004 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 27% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (21%), Fremdsprachen (16%), Gesundheitswesen (12%), Planung, Organisation, Leitung (7%) und weiteren Themen.

Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 37% an allen Maßnahmenanträgen (2003: 34%, 2002: 32%). Der Frauenanteil bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung lag bei 40,2%. Damit beteiligten sich in der Begabtenförderung berufliche Bildung wesentlich mehr Frauen als üblich an dieser Form beruflicher Weiterbildung. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen 72% Englisch, 15% Spanisch, 5% Französisch sowie 5% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 31% im europäischen Ausland, zu 26% im außereuropäischen Ausland und zu 43% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme betrug 1.505 € pro Maßnahme, knapp 2% weniger als im Jahr davor.

Der größte Teil der in 2004 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (knapp 6,5 Mio. € bzw. 48,3%, insgesamt 7.366 Stipendiaten und Stipendiatinnen) sowie in das Handwerk (rund 4,7 Mio. € bzw. 35,2%, insgesamt 4.081 Stipendiaten und Stipendiatinnen; vgl. **Übersicht 106**). Für die Förderung von 2.267 Stipendiaten und Stipendiatinnen aus den neuen Ländern standen über 2,2 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote in der Anpassungsweiterbildung liegt hier mit 0,65% immer noch leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 0,75%.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2005 mit 14,6 Mio. €. finanziert, die auch 2006 zur Verfügung stehen. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendien auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

Untersuchung von Wirkung und Nutzen des Förderprogramms.

Im Herbst 2004 fand die dritte Erfolgskontrolle zur Begabtenförderung berufliche Bildung statt. Zum ersten Mal konnten kurzfristige, mittelfristige und langfristige Effekte gleichermaßen erforscht werden. Dazu wurden knapp 12.000 ehemalige Stipendiatinnen und Stipendiaten der

Übersicht 103: Datenbank KURS – Regionale Verteilung des Weiterbildungsangebots

Weiterbildungsangebote nach Land des Veranstaltungsortes	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen			Entwicklung (2001/2005)	Königsteiner Schlüssel [2])
	2001	2003	2005		
	Prozent				
Baden-Württemberg	15,6	15,7	14,9	+12	12,8
Bayern	15,2	15,8	16,9	+30	14,9
Bremen	1,0	1,3	1,1	+27	1,0
Hamburg	3,3	3,6	4,1	+43	2,5
Hessen	8,3	9,3	8,3	+17	7,3
Niedersachsen	6,6	6,8	6,7	+18	9,2
Nordrhein-Westfalen	21,1	20,2	20,4	+13	21,6
Rheinland-Pfalz	3,9	4,0	3,5	+5	4,7
Saarland	1,6	1,5	1,2	-13	1,2
Schleswig-Holstein	2,7	3,1	2,4	+3	3,3
Berlin	5,1	5,3	4,9	+13	4,9
Brandenburg	2,8	2,5	2,7	+10	3,1
Mecklenburg-Vorpommern	2,4	1,3	1,7	-15	2,1
Sachsen	5,2	5,2	6,2	+38	5,3
Sachsen-Anhalt	2,4	2,0	2,1	+2	3,1
Thüringen	2,8	2,4	2,8	+17	2,9
West	79,3	81,3	79,5	+17	78,6
Ost	20,7	18,7	20,5	+15	21,4
nachrichtlich: Angebotene Weiterbildungsveranstaltungen absolut (mit Ortsangabe) [1])	**209.795**	**279.038**	**244.567**	**+40%**	

[1]) Veranstaltungen ohne Ortsangabe (u.a. Fernunterricht, Inhouse-Seminare) und im Ausland sind nicht enthalten. Deren Anteil stieg von 32% Januar 2001 auf 42% Januar 2005.
[2]) Der Königsteiner Schlüssel wird für die Aufteilung von Finanzmitteln auf die Länder jährlich von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) veröffentlicht und orientiert sich an der Bevölkerungszahl und am Steueraufkommen der Länder.

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar)

Aufnahmejahrgänge 2001, 1999 und 1994 schriftlich-postalisch befragt. Der Rücklauf von insgesamt 56% der Nettostichprobe und die soziale Struktur der Teilnehmer/innen begründen in hohem Maße repräsentative Untersuchungsergebnisse.

- Aus Sicht der Geförderten ist der Nutzen des Programms insgesamt beträchtlich. Über zwei Drittel der beiden jüngeren Kohorten hielten die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für „sehr nützlich", die meisten anderen für „nützlich". Jeweils drei Prozent urteilten mit „weniger nützlich" oder „nicht nützlich". Von spezieller Bedeutung für eine positive Gesamtbewertung ist, ob mit Fördermitteln eine Aufstiegsfortbildung finanziert worden ist, eine Weiterbildungsvariante, die offenbar besonders günstige Effekte auf das berufliche Fortkommen hat.
- Über vier Fünftel der Befragten berichten von vorteilhaften Veränderungen ihrer beruflichen Situation als Folge der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Besonders oft genannt wurden mehr Selbstsicherheit und Selbstständigkeit bei der täglichen Arbeit sowie anspruchsvollere und verantwortungsvollere Tätigkeiten.
- Mindestens die Hälfte der ehemaligen Stipendiatinnen und Stipendiaten aller Aufnahmejahrgänge konnte durch die Förderung entweder das Einkommen oder die berufliche Position verbessern. Eine Zusammenschau der beruflichen Effekte der Förderung zeigt, dass die Weiterqualifizierung für die Hälfte der Geförderten des Aufnahmejahrgangs 2001 und für einen noch höheren Prozentsatz der älteren Kohorten uneingeschränkt positive Wirkungen hatte (vgl. **Schaubild 30**).

Übersicht 104: Datenbank KURS – Themenschwerpunkte (Anpassungsweiterbildung)

Themenschwerpunkte – Anpassungsweiterbildung – (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte, wiss. Weiterbildung)	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Angebote Anpassungsweiterbildung insgesamt	**287.218**	**430.415**	**402.758**	**+40 %**
Datenverarbeitung, Informatik	19,7 %	24,8 %	24,9 %	+77 %
EDV-Anwendungen (ohne CAD,CNC,CIM ,DTP,Textverarb.)	10,3 %	11,3 %	9,7 %	+33 %
Mitarbeiterführung, Arbeits-, Kommunikationstechniken	6,0 %	6,3 %	6,2 %	+44 %
Schweiß-, sonst. Metallverbindungs- und Trenntechniken [1])	9,3 %	5,2 %	6,1 %	-8 %
Publizistik, Verlags-, Bibliothekswesen	7,6 %	5,7 %	5,8 %	+8 %
Gesundheitswesen	4,0 %	4,7 %	4,9 %	+71 %
Recht	3,6 %	4,4 %	4,3 %	+66 %
Büro, interne Verwaltung	4,3 %	4,0 %	3,0 %	-2 %
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	2,4 %	2,5 %	2,8 %	+66 %
Management, Betriebsvertretung	1,8 %	2,0 %	2,0 %	+58 %
Übrige Themen	31,0 %	29,2 %	30,3 %	+37 %

[1]) Schweißtechnische Fertigkeiten müssen in regelmäßigen Abständen erneut nachgewiesen werden.

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar)

- Für diese wurde nämlich nicht nur ihre alltägliche Berufsarbeit attraktiver, sondern sie erzielten auch ein höheres Einkommen und/oder haben zwischenzeitlich eine höhere berufliche Position erlangt. Für ein weiteres Viertel bzw. Drittel haben sich zumindest Verbesserungen bei den Tätigkeitsmerkmalen ergeben, ohne dass diese sich (bisher) in einer Statusverbesserung niedergeschlagen hätten. Etwa 15 Prozent der Befragten schließlich haben bis zum Befragungszeitpunkt überhaupt keine Tätigkeits- und Statusverbesserungen feststellen können.
- Die Begabtenförderung berufliche Bildung hat bei der großen Mehrheit ehemaliger Stipendiaten und Stipendiatinnen nachhaltig die Bereitschaft gesteigert, sich nach Ende der Förderung selbstständig und auch auf eigene Kosten weiterzubilden. Ein Vergleich mit der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1999 erbringt, dass sie zwischenzeitlich bis zu doppelt so häufig berufliche

Übersicht 105: Datenbank KURS – Themen mit hohem Angebotszuwachs (Anpassungsweiterbildung)

Themen mit den größten Zuwächsen – Anpassungsweiterbildung – (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte, wiss. Weiterbildung)	Anzahl der Veranstaltungen			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
Angebote Anpassungsweiterbildung insgesamt	**287.218**	**430.415**	**402.758**	**+40 %**
Einkauf, Beschaffung	327	1.996	2.000	+512 %
Technisch-wissenschaftliches Grundwissen	68	260	328	+382 %
Material- und Lagerwirtschaft, Betriebliche Logistik, Versand	1.170	2.540	3.186	+172 %
Instandhaltung, Instandsetzung, Wartung	398	1.613	1.080	+171 %
Versicherungen	183	194	494	+170 %
Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik, Werkschutz	1.947	4.010	4.456	+129 %
Reinigung, Hygiene	453	852	930	+105 %
Verkehrs- und Speditionswesen	2.639	4.287	5.107	+94 %
Datenverarbeitung, Informatik (ohne Anwendung, Herstellung und Reparatur)	56.479	106.621	100.089	+77 %
Papier, Pappe, Verpackungstechnik, Buchbinden	114	183	200	+75 %

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar)

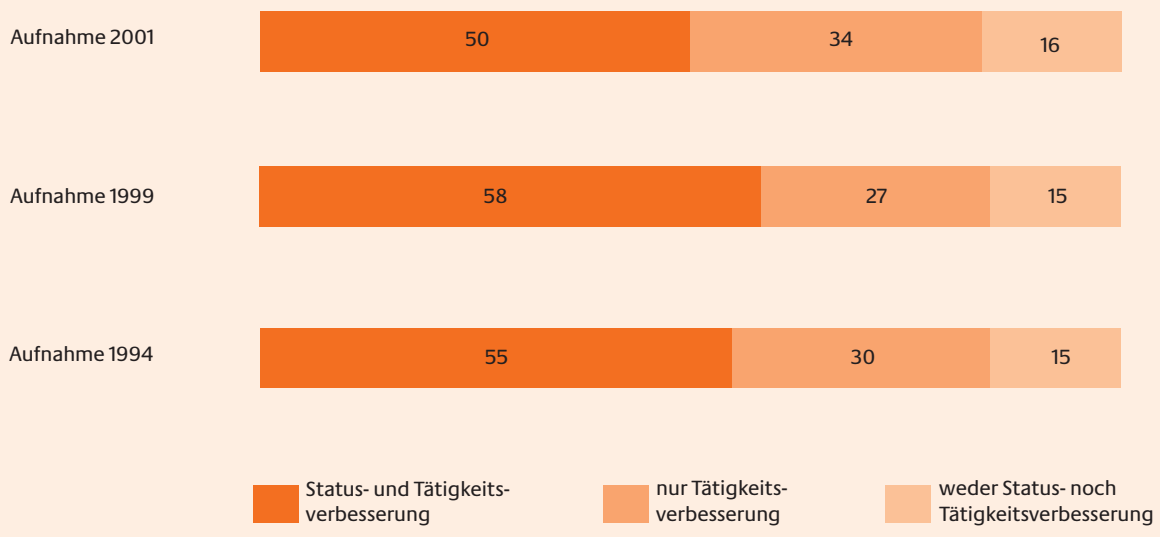
Übersicht 106: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2004[1])

Ausbildungsbereich		Beteiligte zuständige Stellen 2004			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten						Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen	
		Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsquote	Aufnahmen				Fördersumme 2004	Anteil an der Gesamtfördersumme 2004	Absolventen 2003[3])	Aufnahmequote 2004
					2002	2003[2])	2004	Insgesamt				
		Anzahl		Prozent	Anzahl				Euro	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel		**81**	**0**	**100,0**	**2.610**	**2.541**	**2.215**	**7.366**	**6.473.499**	**48,3**	**287.835**	**0,77**
Davon	Alte Länder	67	0	100,0	2.171	2.135	1.823	6.129	5.436.861	40,5	231.111	0,79
	Neue Länder	14	0	100,0	439	406	392	1.237	1.036.638	7,7	56.724	0,69
Auslandshandelskammer		**2**	**2**	**50,0**	**24**	**13**	**5**	**42**	**36.450**	**0,3**	**1.014**	**0,49**
Handwerk		**54**	**0**	**100,0**	**1.512**	**1.328**	**1.241**	**4.081**	**4.723.853**	**35,2**	**141.088**	**0,88**
Davon	Alte Länder	41	0	100,0	1.256	1.102	996	3.354	3.791.183	28,3	111.476	0,89
	Neue Länder	13	0	100,0	256	226	245	727	932.670	7,0	29.612	0,83
Freie Berufe		**75**	**57**	**56,8**	**247**	**250**	**187**	**684**	**668.257**	**5,0**	**42.318**	**0,44**
Davon	Alte Länder	61	40	60,4	223	230	166	619	594.850	4,4	38.130	0,44
	Neue Länder	14	17	45,2	24	20	21	65	73.407	0,5	4.188	0,50
Öffentlicher Dienst		**26**	**118**	**18,1**	**100**	**88**	**102**	**290**	**284.700**	**2,1**	**14.887**	**0,69**
Davon	Alte Länder	19	90	17,4	85	72	93	250	236.100	1,8	11.779	0,79
	Neue Länder	7	28	20,0	15	16	9	40	48.600	0,4	3.108	0,29
Landwirtschaft		**13**	**6**	**68,4**	**151**	**152**	**126**	**429**	**289.090**	**2,2**	**11.845**	**1,06**
Davon	Alte Länder	9	5	64,3	117	125	110	352	252.342	1,9	8.519	1,29
	Neue Länder	4	1	80,0	34	27	16	77	36.748	0,3	3.326	0,48
Hauswirtschaft		**7**	**9**	**43,8**	**3**	**8**	**14**	**25**	**14.126**	**0,1**	**6.187**	**0,23**
Davon	Alte Länder	6	5	54,5	3	8	14	25	11.306	0,1	4.516	0,31
	Neue Länder	1	4	20,0	0	0	3	3	2.820	0,0	1.671	0,18
Seeschifffahrt		**0**	**1**	**0,0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0**	**120**	**0,00**
Gesundheitsfachberufe		**1**	**0**	**100,0**	**337**	**289**	**310**	**936**	**922.950**	**6,9**	**52.475**	**0,59**
Davon	Alte Länder	–	–	–	291	251	276	818	804.951	6,0	40.013	0,69
	Neue Länder	–	–	–	46	38	34	118	117.999	0,9	12.462	0,27
	Alte Länder	**206**	**143**	**59,0**	**4.170**	**3.936**	**3.483**	**11.589**	**11.164.043**	**83,2**	**446.678**	**0,78**
	Neue Länder	**53**	**50**	**51,5**	**814**	**733**	**720**	**2.267**	**2.248.882**	**16,8**	**111.091**	**0,65**
Bundesgebiet		**259**	**193**	**57,3**	**4.984**	**4.669**	**4.200**	**13.853**	**13.412.925**	**100,0**	**557.769**	**0,75**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 28, Seite 284.

[1]) Stand: 28. Dezember 2004.
[2]) Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen.
[3]) Absolventen und Absolventinnen der Gesundheitsfachberufe ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben).

Schaubild 30: Tätigkeits- und Statusverbesserung durch die Begabtenförderung (Angaben in Prozent)



Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben wie andere junge Erwerbstätige mit einer dualen Berufsausbildung (vgl. **Schaubild 31**).

Insgesamt belegt die Erfolgskontrolle zum Förderprogramm, dass die Begabtenförderung berufliche Bildung beträchtlich zur Erweiterung der beruflichen und persönlichen Handlungskompetenz besonders leistungsfähiger junger Erwerbstätiger mit betrieblicher Berufsausbildung beiträgt. Ohne diese zusätzliche Qualifizierung hätten die meisten ehemaligen Stipendiatinnen und Stipendiaten ihren jetzigen beruflichen Entwicklungsstand nicht erreicht. Die Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln zur Finanzierung berufsbegleitender Weiterbildung fördern darüber hinaus erheblich die Einsicht, dass selbst mit einem besonders erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung nicht auch die berufliche Qualifizierung beendet ist, sondern Berufserfolg und berufliche Karriere die kontinuierliche Pflege einmal erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzt und Kompetenzerweiterung durch regelmäßige Weiterbildung unentbehrlicher Bestandteil der beruflichen Zukunftsplanung sein sollte.

4.1.7 Fernunterricht – Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Die in 2003 erfolgte inhaltliche und technische Umstellung[264] bei der Erhebung zur Fernunterrichtsstatistik ist weitgehend angenommen worden. Direkte Vergleiche mit den Jahreszeitraumdaten von 2003 und 2004 sind damit möglich.

Im Jahr 2004 wurden 276 Fernlehrinstitute im Rahmen der zum 23. Mal durchgeführten freiwilligen Fernunterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 137 Institute. Die Rücklaufquote betrug 51%. Sie ist damit um rd. 2% höher als in 2003. Seit der ersten Erhebung (1983) schwankte der Rücklauf zwischen rd. 50 und 70%. Die bisher geringste Rücklaufquote in 2003 ist im Wesentlichen auf die Umstellung der Erhebungsform von Fragebogen in Papierform auf eine Online-Befragung zurückzuführen (Rücklauf postalisch: 2003: 30,8%, 2004: 8,8% – online: 2003: 69,2%, 2004: 91,2%), womit zugleich die wachsende Akzeptanz dieser neu entwickelten Erhebungsform dokumentiert wird.

[264] Umstellung der Erhebung von Stichtag (31. Dezember) auf Jahreszeitraum (1. Januar bis 31. Dezember) und von postalisch auf online.

Diese 137 Institute meldeten 201.548 Teilnehmende. Für die 139 Institute, die sich an der Erhebung nicht beteiligt haben, schätzten erfahrungsgestützt die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht und das Statistische Bundesamt eine Teilnahmeanzahl von rd. 13.350, so dass zusammen mit den Befragungsergebnissen, bezogen auf das gesamte Jahr 2004, hochgerechnet von ca. 220.000 (218.027) Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen ist.

Der Vergleich der Gesamtzahl von 2003 und 2004, jeweils bezogen auf den Jahreszeitraum, ergibt einen Anstieg der Teilnahmeanzahl von rd. 15%.

Sieht man von den Themenbereichen ab, bei denen sich das geänderte Meldeverhalten einzelner Institute extrem auswirkt (Sozialwissenschaften und Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung sowie Pädagogik, Psychologie), dann ergibt sich insgesamt ein Teilnahmeanstieg von rd. 5% bis 17,5%. Legt man bei den Instituten mit geändertem Meldeverhalten ihre Angaben für 2003 auch in 2004 zugrunde, dann läge der Anstieg bei rd. 8%.[265]

Zunahmen der Teilnahmeanzahl ergeben sich bei neun Themenbereichen: Sozialwissenschaften (+1.085%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+85,2%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (+17,5%), Geisteswissenschaften (+15,6%), EDV (+13,7%), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (+10,9%), Sprachen (+7,5%), schulische Lehrgänge (+4,9%), Mathematik (+0,6%).

In einem Bereich ergibt sich eine deutliche Abnahme: Pädagogik und Psychologie (-33,7%). Wie in der Mehrzahl der Vorjahre beträgt der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf einen anerkannten Abschluss vorbereiten, rd. ein Drittel.

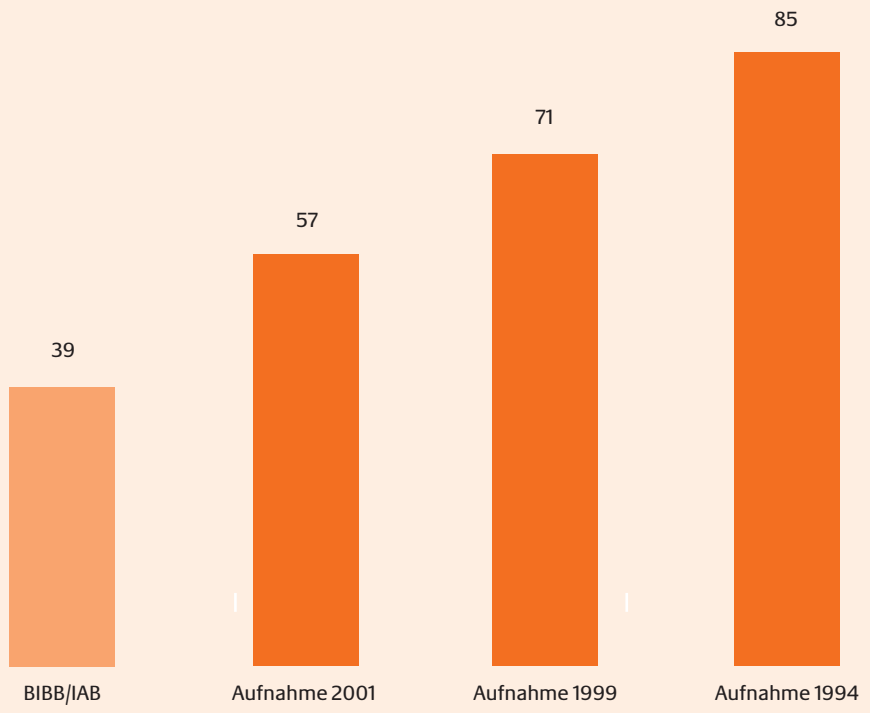
Zur Verteilung der Teilnehmenden nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter sowie mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung siehe **Übersicht 107**.

Der Anteil von Frauen ist mit 49%[266] gegenüber den beiden Vorjahren geringfügig höher (2003: 48%, 2002: 46%) und macht nun fast die Hälfte aus. Dabei belegen Männer jedoch nach wie vor erheblich häufiger Fernlehrgänge in den Themenbereichen „staatlich geprüfte Betriebswirte, Techniker und Übersetzer“ während Frauen sich mehr in

[265] Angabe des Statistischen Bundesamts.

[266] Bei diesen Zahlen wurden, wie in den Vorjahren auch, die Daten der Gruppe „Geschlecht unbekannt“ in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bekannt war.

Schaubild 31: Berufliche Weiterbildung nach Abschluss der Begabtenförderung im Vergleich mit jungen Erwerbstätigen insgesamt (Angaben in Prozent)



den Bereichen „Erziehung, Geisteswissenschaften und Gesundheit“ engagieren.

Bei der Altersstruktur zeigt sich in 2004 eine leichte Verschiebung hin zu jüngeren Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Da der Angebotsschwerpunkt bei Fernlehrgängen auf der Weiterbildung liegt, ist die Gruppe der unter 20-Jährigen weiterhin relativ klein (4,6%), aber doppelt so groß wie im Vorjahr (2,3%). Die bis 25 Jahre alten Teilnehmenden umfassen knapp ein Viertel (24,2%) (2003: 18,7%), die bis 30-Jährigen rd. 44% (43,7%) (2003: 39,2%) und die bis 35-Jährigen repräsentieren bereits rd. 60% (60,6%) (2003: 56,7%) aller am Fernunterricht Teilnehmenden. Erst die über 50 und mehr Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind nur noch schwach vertreten (4,3%). Wie im Vorjahr beträgt die Gruppe derjenigen, von denen das Alter unbekannt ist, nur 8%. Dieser Anteil war bis zur Datenerhebung in elektronischer Form deutlich höher.

Die Verschiebung bei der Altersstruktur kann an der Veränderung der Angebotsform von Fernunterricht liegen – weg von traditionellen Lehrbriefen als Print-Medium, hin zu elektronischen Medien in E-Learning-Kursen, die in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben und heute etwa ein Drittel ausmachen (2004: 642, 2000: 50); hinzu kommen netzgestützte Fernlehrgänge, bei denen z. B. Beratung und Lernerfolgskontrolle über das Netz erfolgen. Jüngere Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind am Lernen mit dem Computer interessiert.

4.1.8 Fernunterricht – Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Fernlehrangebote weiter zugenommen: 2004 wurden 1.908 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2005 (Stichtag: 1. August 2005) waren es insgesamt 1.971 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge), die am Markt angeboten wurden.[267] Das Lehrgangsangebot erhöhte sich um 63 (+3,3%), dies liegt über der Vorjahressteigerung (2004: +2,5%). Von den 1.971 Fernlehrgängen beziehen sich 1.344 (68,2%) auf den berufsbildenden Bereich und 627 (31,8%) auf den allgemein bildenden Bereich. Die Anzahl der Fernlehrinstitute nahm ebenfalls zu: 2004 waren es 286, 2005 boten 320 Institute Fernlehrgänge an (+11,9%).

Im Wellnessbereich werden zum ersten Mal mehrere Lehrgänge angeboten. Auf bundesrechtlich geregelte Prüfungen bereiten 204 Lehrgänge vor. Das computer- und netzgestützte Lernen nimmt an Bedeutung zu, obwohl nach wie vor schriftliches Lehrmaterial dominiert.

Dauer der Lehrgänge

Die Lehrgangsdauer variiert sehr stark: 35% der Lehrgänge haben eine Dauer von bis zu 6 Monaten, 30% der Lehrgänge dauern von 6 bis 12 Monaten, 26% der Lehrgänge 12 bis 24 Monaten und 8% der Lehrgänge überschreiten 24 Monate.

Eingesetzte Medien

Im Fernunterricht überwiegt nach wie vor das schriftliche Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.), jedoch nimmt computerunterstütztes und netzgestütztes Lernen an Bedeutung zu. Zusätzlich zum Textmedium wird in etwa 50% der Fernlehrgänge ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Audiokassetten, Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassette, Film), Computerdisketten bzw. CD-ROM's, Computernetzwerke (Internet), Experimentiermaterialien (Elektronik-Baukästen, Messgeräte u. ä.) und Arbeitsgeräte.

Netzgestützte Lehrgänge

Die Anzahl der Lehrgänge mit netzgestützten Elementen nimmt stark zu. Dabei ist die Spannbreite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen Lernenden/Lernenden und Lernenden/Betreuern netzgestützt ist, weiter gibt es Fernlehrgänge, bei dem die Teilnehmer/Teilnehmerinnen während des Lernprozesses ständig online sind. Während im Jahr 2004 bei der „Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)“ 512 Lehrgänge als ganz oder teilweise netzgestützt im Register geführt wurden sind es im Jahr 2005 (Stand: 1. August 2004) 639 Lehrgänge[268] (+24,8%).

4.1.9 Entwicklung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potentielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die

[267] Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

[268] Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

Übersicht 107: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2004

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/ Teilnehmer-innen Insgesamt[1])	Davon											
			Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	Lehrgänge m. öffentl.-rechtl., staatl. Prüfung	Nach Alter							
							bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 und mehr Jahre	Alter unbekannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	5.372	160	606	4.606	4.845	6	200	185	143	104	92	33	4.609
	Prozent	100,0	3,0	11,3	85,7	90,2	0,1	3,7	3,4	2,7	1,9	1,7	0,6	85,8
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	11.500	3.253	8.240	7	860	153	1.217	1.350	1.189	1.174	4.240	597	1.580
	Prozent	100,0	28,3	71,7	0,1	7,5	1,3	10,6	11,7	10,3	10,2	36,9	5,2	13,7
Geisteswissenschaften	Anzahl	5.528	1.966	3.396	166	8	73	579	645	593	727	2.405	212	294
	Prozent	100,0	35,6	61,4	3,0	0,1	1,3	10,5	11,7	10,7	13,2	43,5	3,8	5,3
Sprachen	Anzahl	17.689	6.787	10.755	147	2.273	522	2.691	2.931	2.741	2.523	3.247	2.534	500
	Prozent	100,0	38,4	60,8	0,8	12,8	3,0	15,2	16,6	15,5	14,3	18,4	14,3	2,8
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	52.791	24.602	27.611	578	15.093	634	7.675	10.832	11.859	8.031	6.637	1.492	5.631
	Prozent	100,0	46,6	52,3	1,1	28,6	1,2	14,5	20,5	22,5	15,2	12,6	2,8	10,7
Mathematik, Naturwissenschaften Technik	Anzahl	17.106	13.632	3.362	112	4.478	170	2.821	4.073	3.497	2.946	1.957	323	1.319
	Prozent	100,0	79,7	19,7	0,7	26,2	1,0	16,5	23,8	20,4	17,2	11,4	1,9	7,7
Freizeit, Gesundheit, Haushaltführung	Anzahl	26.354	8.784	17.544	26	1.927	735	4.845	5.059	4.316	4.014	4.738	2.332	315
	Prozent	100,0	33,3	66,6	0,1	7,3	2,8	18,4	19,2	16,4	15,2	18,0	8,8	1,2
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	35.948	16.841	18.790	317	24.829	6.577	12.711	6.597	4.140	2.984	2.168	431	340
	Prozent	100,0	46,8	52,3	0,9	69,1	18,3	35,4	18,4	11,5	8,3	6,0	1,2	0,9
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	17.310	13.904	3.399	7	13.897	130	5.350	5.273	3.366	1.950	1.057	91	93
	Prozent	100,0	80,3	19,6	0,0	80,3	0,8	30,9	30,5	19,4	11,3	6,1	0,5	0,5
EDV-Lehrgänge[2])	Anzahl	15.084	11.368	3.570	146	34	350	2.075	2.884	2.685	2.344	2.267	706	1.773
	Prozent	100,0	75,4	23,7	1,0	0,2	2,3	13,8	19,1	17,8	15,5	15,0	4,7	11,8
Insgesamt	**Anzahl**	**204.682**	**101.297**	**97.273**	**6.112**	**68.244**	**9.350**	**40.164**	**39.829**	**34.529**	**26.797**	**28.808**	**8.751**	**16.454**
	Prozent	**100,0**	**49,5**	**47,5**	**3,0**	**33,3**	**4,6**	**19,6**	**19,5**	**16,9**	**13,1**	**14,1**	**4,3**	**8,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Übersicht 85, Seite 261.

[1]) Erfasst wurden rd. 93,9% der Teilnehmer/-innen an Fernlehrgängen.
[2]) Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Freiwillige Fernunterrichtsstatistik 2004, Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2004.

Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen. Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen deutlich verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung für Ausländer verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht (siehe auch Berufsbildungsbericht 2005 Nr. 4.6.6).

Trotz der Kürzungen der Zuschüsse durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 und die Erleichterung der Selbstständigkeit durch die Änderung der Handwerksordnung stieg ausweislich der im Juli 2005 erschienenen AFBG-Bundesstatistik die Zahl der Geförderten um 9 % auf rd. 133.000 (2003: 122.000). Rd. 50.400 (38 %) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 82.700 (62 %) an einer Teilzeitmaßnahme. Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 34 % die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis unter 25-jährigen (28 %) und den 30- bis unter 35-jährigen (17 %). 31 % der Geförderten waren Frauen. Ihre Zahl erhöhte sich gegenüber 2003 um 14 % auf 41 000. Im Jahr 2004 wurden 92 000 Männer gefördert, rund 7 % mehr als im Jahr 2003.

Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 60.293 Geförderten die Spitzenstellung mit 54,3 % ein, ein Plus gegenüber dem Vorjahr um 12,3 Prozentpunkte. Im Handwerksbereich, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, waren rd. 46.400 Geförderte (35 %) zu verzeichnen. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang beim Anteil an den Gesamtgeförderten um rd. 4 Prozentpunkte.

Die Zahlen der Bundesstatistik 2004 verdeutlichen weiterhin die positiven Impulse der am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Novelle des AFBG. Mit den in der Reform vorgenommenen Leistungsverbesserungen und der Ausweitung des Förderbereichs ist es nachhaltig gelungen, die Motivation junger Fachkräfte, sich insbesondere mit dem Ziel einer anschließenden möglichen Existenzgründung beruflich weiterzubilden, anhaltend deutlich zu steigern. Insbesondere der erneute Anstieg im Teilzeitbereich um von rd. 74.000 auf fast 83.000 Geförderte (überwiegend IHK-Fortbildungen) zeigt, dass das Gesetz zunehmend eine deutlich breitere Wirkung im Fortbildungssektor entfaltet, was ein wesentliches Ziel der Novelle war.

2006 bis 2009 sind voraussichtlich für das AFBG allein vom Bund insgesamt rd. 574 Mio. € vorgesehen. Die Länder beteiligen sich am AFBG mit rd. 101 Mio. €. Seit 2005 wird der Bundesanteil am AFBG vollständig vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2005 rd. 155 Mio. €, seit Inkrafttretens des Gesetzes 1996 rd. 1,5 Mrd. €, an Darlehen ausgezahlt.

4.1.10 Entwicklung der Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen

Der Rückgang der Zahl der erfolgreichen Prüfungsabsolventen und -absolventinnen hat sich nach der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung am 1. August 2003 beschleunigt. Betrug der Rückgang von 2002 auf 2003 noch 6,5 %, lag er von 2003 auf 2004 bei 13,3 % (2003 legten noch 55.985 die AEVO-Prüfung ab, 2004 waren es nur noch 48.560). Das entspricht einem prozentualen Rückgang von 13,3 %. Ein ähnlicher Trend ist im Handwerk zu verzeichnen. Hier ging die Zahl von 14.212 auf 13.003 zurück, was 8,5 % entspricht. Ein Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern verdeutlicht die auch in den Vorjahren bestehende zahlenmäßige Kluft: 40.048 erfolgreich abgelegten Prüfungen in den alten Ländern stehen 8.512 (2003: 11.781) in den neuen Ländern gegenüber. Demnach ist hier ein Rückgang um 27,7 % zu verzeichnen.

Leicht zurückgegangen ist auch die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen, die von ihrem Rekordstand im Jahr 1996 (55.987) auf aktuell 35.001 um mehr als ein Drittel gesunken ist.

Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen gesunken. Er liegt jetzt bei 32,2 %, im Vorjahr noch war er von 35,3 % im Jahr 2002 auf 39,5 % im Jahr 2003 gestiegen. In den neuen Ländern liegt ihr Anteil mit 38 % weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (30,9 %) (**Übersicht 108**).

Eine Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche ergibt folgendes Bild (vgl. **Übersicht 109**): Der Anteil des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel und Öffentlicher Dienst nimmt seit 2000 stetig ab, das Handwerk legt im gleichen Maß zu, während die übrigen Bereiche in etwa die gleichen Werte wie in den Vorjahren erreichen.

Ein Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern verdeutlicht, dass der Anteil der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen im Bereich Industrie und Handel im Jahr 2004 gegenüber 2003 sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern leicht rückläufig ist (vgl. **Übersicht 110**). Es entfielen auf diesen Bereich in den alten Ländern 70,4 % (2003: 72,3 %) und in den neuen Länder 65,4 % (2003: 65,7 %). Im Handwerksbereich sank der Anteil in den neuen Ländern geringfügig von 27,5 % im Jahr 2003 auf 27,2 % im Jahr 2004. Auch die alten Länder verzeichnen eine Erhöhung mit knapp 4 Prozentpunkte von 23,2 % (2003) auf 27,1 %.

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Gegensatz zum Vorjahr wieder gestiegen. In den Bereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft

und Hauswirtschaft waren zum 31. Dezember 2004 insgesamt 594.341 Personen in dieser Funktion registriert; dies ist gegenüber 2003 eine Zunahme um 45.466 Personen bzw. um 8,3%, die besonders auf die Zunahme in den alten Ländern zurückzuführen ist (hier ist eine Zunahme von 10,1% (von 457.598 auf 503.828) zu verzeichnen, das sind 46.230 Personen). Die Ausbilderzahlen in den neuen Ländern gingen dagegen leicht um 1,0% von 91.408 auf 90.513 zurück. Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es nach wie vor beim Frauenanteil an der Gesamtzahl des Ausbildungspersonals: während diese Quote in den alten Ländern 24,6% (2003: 27,0%) betrug, stellten die Frauen in den neuen Ländern 40,5% (2003: 41,0%) des Ausbildungspersonals.

Eine geschlechtsspezifische Darstellung für das Handwerk liegt nicht vor. Es ist davon auszugehen, dass dies derzeit generell die Meister und Meisterinnen in den Betrieben sind, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. Im Jahr 2004 kann demnach jeder ausbildende Handwerksbetrieb mindestens eine persönlich und fachlich geeignete Person vorweisen. Entsprechend der Statistik des Zentralverbands des Deutschen Handwerks gab es zum 31. Dezember 2004 in den alten Ländern 163.380 (2003: 164.158) und in den neuen Ländern 32.510 (2003: 34.132), insgesamt also 195.890 (2003: 198.290) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Diese Zahlen bedeuten einen Rückgang in den alten Ländern um 778 Personen bzw. 0,4% und in den neuen Ländern um 1622 bzw. 4,7% gegenüber 2003.

Werden zu den bisher ermittelten Daten die Zahlen des Handwerks addiert, ergibt dies für alle Ausbildungsbereiche für 2004 die Anzahl von insgesamt 790.231 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 667.208, neue Länder: 123.023). Auf das gesamte Bundesgebiet bezogen ist dies gegenüber 2003 eine Zunahme um 8018 bzw. 1,0%. Für die alten Länder bedeutet dies einen Anstieg um 1,3%, für die neuen Länder dagegen ein Rückgang um 4,9%. Im Jahr 2004 waren 56,7% des Ausbildungspersonals im Bereich Industrie und Handel und 24,9% im Handwerk tätig. Auf den Öffentlichen Dienst entfielen 3,4% und auf die Landwirtschaft 2,9%. Damit ergeben sich leichte Zuwächse für Industrie und Handel und Handwerk gegenüber leichten Rückgängen bei den übrigen Fachrichtungen.

Die ermittelten Zahlen für die bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen sind insgesamt rückläufig. Steigerungen gibt es allerdings im Bereich Industrie und Handel und Landwirtschaft. Insgesamt hat die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen im Jahr 2004 gegenüber 2003 um 7,2% abgenommen (vgl. **Übersicht 111**). Damit nimmt die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen seit dem Jahr 2000 kontinuierlich ab. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen hat mit 12,8% im Vergleich zu 2003 (14,4%) wieder abgenommen, wobei nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen existieren. Am höchsten war der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, in der Landwirtschaft mit 21,0%. Danach folgten das Handwerk mit 15,5%, der Öffentliche Dienst mit 11,4% und der Bereich Industrie und Handel mit 4,8%.

Übersicht 108: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1993 bis 2004

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen	Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“				
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	28.271	18.694	9.577
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404
2000	51.632	39.925	11.707	15.653	14.089	1.564
2001	54.331	42.226	12.105	18.465	16.806	1.659
2002	59.913	46.301	13.612	17.720	16.473	1.247
2003	55.984	44.203	11.781	10.418	9.933	485
2004	48.560	40.048	8.512	–	–	–

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung sowie jährliche Arbeitsunterlage Berufliche Bildung

Übersicht 109: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	76,6	76,4	73,7	70,9	69,6
Handwerk	17,4	18,0	21,2	24,1	26,8
Öffentlicher Dienst	4,5	4,1	3,2	3,3	2,2
Landwirtschaft	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Städt. Hauswirtschaft	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für berufliche Bildung

Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Ausbildereignungsverordnung

Die Bundesregierung hat die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre (vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008) ausgesetzt. Wer ausbilden will, muss seit dem 1. August 2003 keine Ausbildereignungsprüfung mehr absolvieren. Unberührt von dieser Aussetzung bis 2008 bleibt es Aufgabe der Kammern auch weiterhin über die Qualität der Ausbildung zu wachen. So gelten weiterhin die Bestimmungen nach dem Berufsbildungsgesetz, wonach Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein müssen.

Das freiwillige Ablegen der AEVO-Prüfung ist auch während der Dauer der Aussetzung möglich.

4.2 Entwicklungen in der geregelten Weiterbildung

4.2.1 Allgemeine Entwicklung

Es ist ein bildungspolitisches Ziel des BMBF, für die mit der geregelten Weiterbildung verbundenen Chancen und Potenziale zu werben. Die Fortbildungsabschlüsse sollen gegenüber den Absolventen/Absolventinnen der Ausbildungsberufe aber auch bei potentiellen Interessenten propagiert werden; es sollen die Entwicklungsmöglichkeiten, die mit der beruflichen Fortbildung verbunden sein können, aufgezeigt werden. Die den Fortbildungsabschlüssen immanenten Qualifikationen sollen gleichzeitig auch in den Unternehmen – insbesondere bei den Personalverantwortlichen – besser bekannt gemacht werden, damit diese Fortbildungen bei Personalentwicklungsmaßnahmen und bei der Personalrekrutierung adäquat berücksichtigt werden. Die besonderen Qualifikationen, die Absolventen und Absolventinnen beruflicher Fortbildungsabschlüsse aufgrund ihrer Fortbildung, ihrer Berufserfahrung und ihrer einschlägigen Berufsausbildung haben, sind auch gegenüber den Qualifikationen von Hochschulabsolventen/-absolventinnen herauszustellen. Diese Intentionen verfolgt z. B. die vom BMBF herausgegebene Broschüre „Berufs- und Betriebswirtschaft – Wege zu leitenden Funktionen in Unternehmen“, die über die Abschlüsse Geprüfter Bilanzbuchhalter/Controller, Betriebswirt und Geprüfter Technischer Betriebswirt informiert. Weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sind beabsichtigt.

Fortbildungsabschlüsse sollen jedoch auch bei einem Studium anschlussfähig sein. Das heißt Qualifikationen, die in der beruflichen Bildung erworben wurden und Studienanforderungen entsprechen, sollen angerechnet werden. Im Sommer 2005 nahmen elf Vorhaben der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ ihre Arbeit auf. Dabei werden Qualifikationen der Fortbildungsabsolventen/-innen mit Anforderungen entsprechender Studiengänge verglichen. Es sollen bis zum Jahr 2007 transparente und übertragbare Bewertungs- und Anrechnungsverfahren entwickelt werden. Denjenigen, die in ihrer Berufs- und Lebensplanung den Erwerb akademischer Grade wie Bachelor und Master anstreben, soll dies auf Grund ihrer bereits vorhandenen umfänglichen beruflichen Qualifikation erleichtert werden[269].

Mit einer verbesserten Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen der beruflichen Bildung und den Hochschulen wird die Attraktivität beruflicher Bildung gesteigert und Bildungswege verkürzt.

[269] Weitere Informationen unter http://ankom.his.de.

Übersicht 110: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen und nach alten und neuen Ländern 2003 bis 2004 in Prozent

	2003		2004	
	neue Länder	alte Länder	neue Länder	alte Länder
Industrie und Handel	65,7	72,3	65,5	70,4
Handwerk	27,5	23,2	27,2	26,7
Öffentlicher Dienst	3,7	3,2	3,6	1,8
Landwirtschaft	3,0	0,9	3,7	0,9
Städt. Hauswirtschaft	0,03	0,2	0,0	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für berufliche Bildung

Übersicht 111: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1998 bis 2004

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	10.511	10.088	10.480	9.329	9.368	8.852	9.173
Handwerk	36.913	33.618	29.734	29.925	26.674	26.107	23.242
Öffentlicher Dienst	478	347	338	363	487	418	332
Landwirtschaft	1.955	1.710	1.710	1.676	1.789	1.672	1.735
Hauswirtschaft[1])	463	509	338	464	386	492	347
Seeschifffahrt	–	–	–	–	–	–	–
Alle Ausbildungsbereiche	**50.320**	**47.272**	**42.782**	**39.757**	**38.704**	**37.541**	**34.829**

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, R 3 2004

Im Einzelnen wurde nach § 53 BbiG und § 42 HwO durch das BMBF folgende berufliche Fortbildung modernisiert und ausgedehnt:

Nach der Neuordnung der Ausbildungsberufe wurden die Meisterabschlüsse in der Ver- und Entsorgungswirtschaft neu geregelt:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Rohr-, Kanal- und Industrieservice vom 23. Februar 2005 (BGBL. I S. 339)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wassermeister/Geprüfte Wassermeisterin vom 23. Februar 2005 (BGBL I.S 349)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Kreis-, und Abfallwirtschaft und Städtereinigung vom 23. Februar 2005 (BGBL I S. 359)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Abwassermeister / Geprüfte Abwassermeisterin vom 23. Februar 2005 (BGBL. I S. 369)

Industriemeisterabschlüsse wurden modernisiert und neu geschaffen:

- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papiererzeugung vom 22. August 2005 (BGBL. I. S. 2501)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister /Geprüfte Industriemeisterin Fachrichtung Textilwirtschaft vom 17. Januar 2006 (BGBl I S. 79)

Mit der Verordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin Mechatronik vom 19. Oktober 2005 (BGBl I S. 3037) wurde nach der Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes in diesem innovativen und zukunftsorientierten Berufsfeld zügig ein neuer Fortbildungsabschluss zur Verfügung gestellt.

Mit der Rechtsverordnung Geprüfter Gestaltungsberater/Geprüfte Gestaltungsberaterin im Raumausstatterhandwerk vom 17. Januar 2006 (BGBl I S. 54) wurde für den handwerklichen Ausbildungsberuf eine Fortbildungsregelung geschaffen, die zwischen dem Gesellen und dem Meister angesiedelt ist und insbesondere für beratende Aufgaben in dem weiten Feld der Raumgestaltung befähigt

Mit der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachkaufmann zum Außenwirtschaft/Geprüfte Fachkauffrau für Außenwirtschaft vom 19. Juli 2005 (BGBL. I S. 2191)

4.2.2 Einzelne Ordnungsvorhaben

4.2.2.1 Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Eine auf Kompetenzerwerb ausgerichtete Weiterbildung ist eine entscheidende Voraussetzung, die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Unternehmen zu steigern und den Strukturwandel in der Bauwirtschaft erfolgreich zu bewältigen. Sie eröffnet verbesserte Qualifizierungschancen und Karriereaussichten und trägt auch dazu bei, die Bauberufe wieder attraktiv zu machen.

Auf Initiative der Sozialpartner der Bauwirtschaft und auf Weisung des Bundesministers für Bildung und Forschung (BMBF) hat daher das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit den Sozialpartnern der Bauwirtschaft eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag gegeben[270], um Grundlagen für ein neues Weiterbildungskonzept zu entwickeln und daraus Strukturen und Inhalte eines Weiterbildungsmodells abzuleiten. Ein Untersuchungskomplex betrifft die Einbindung des neuen Systems in den europäischen Kontext: die Weiterbildung

[270] Das Forschungsvorhaben „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ wurde vom BAQ (Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation) Bremen gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin durchgeführt. Projektleiter: Prof. Dr. G. Syben. Das Projekt begann am 1. Mai 2003 und wurde am 28. Februar 2005 abgeschlossen.

in Deutschland sollte sich nicht grundsätzlich von der in anderen Ländern der Gemeinschaft unterscheiden.

Arbeitsansatz

Der Vorschlag für ein neues Weiterbildungsmodell gründet sich auf die Ergebnisse empirischer Untersuchungen von aktuellen und absehbaren Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen der Baustellenführungskräfte (Polier, Werkpolier, Vorarbeiter) sowie auf eine Analyse des aktuellen Erkenntnisstandes der Berufspädagogik und des Standes der bildungspolitischen Diskussion. Es soll zugleich mit der europäischen Weiterbildungspolitik kompatibel sein.

Empirische Erhebung von Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen und Karrieremustern

Die empirischen Erhebungen wurden als Betriebsfallstudien unterschiedlicher Größe und Leistungsprofile in 20 Betrieben des Hochbaus, Tiefbaus und Ausbaus im gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Themen waren Tätigkeiten und Aufgaben von Polieren, Werkpolieren und Vorarbeitern und die Qualifikationen, die von diesen Beschäftigtengruppen erwartet werden.

Von den Baustellenführungskräften werden neben der bautechnischen Kompetenz vor allem soziale und personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit verlangt. Der Aufstieg vollzieht sich prinzipiell als Bewährungsaufstieg: die Fähigkeit zur Übernahme einer höherwertigen Arbeitsposition wird nicht durch den Abschluss einer entsprechenden Fortbildung erlangt, sondern faktisch durch die tatsächliche Ausfüllung der Position im Arbeitsprozess nachgewiesen. Eine formale Qualifizierung erfolgt häufig nachgelagert, beziehungsweise in einem Wechsel aus Bewährungsphasen und Fortbildung. Dieses gilt insbesondere für Poliere und Werkpoliere; Vorarbeiter haben nur selten einen Fortbildungsgang absolviert.

Die Tätigkeiten und die Qualifikationsanforderungen insbesondere der Poliere haben sich in den vergangenen Jahren durch wirtschaftliche, technische, organisatorische und soziale Veränderungen zum Teil erheblich gewandelt. Durch Verlagerung bauleitender Aufgaben auf die Polierebene ist eine Zunahme an Verantwortung erfolgt. Die Anforderungen an planerische, organisatorische sowie Personalführungskompetenzen haben sich erhöht.

Gegenläufige Tendenzen existieren dort, wo durch die Arbeitsvorbereitung bereits eine so detaillierte Planung vorgegeben wird, dass die Poliere nur noch für die ausführenden Tätigkeiten verantwortlich sind oder wo sie durch hohen Technikeinsatz in die Arbeitsgruppen re-integriert werden.

Steigender Kosten- und Termindruck erfordert von den Polieren ein ausgeprägtes Kostenbewusstsein, höhere dispositive Fähigkeiten sowie zunehmend auch Fähigkeiten zur Erfüllung von Aufgaben im Bereich des Controllings. Auch die Anforderungen an die Arbeitssicherheit und zum Teil an den Umweltschutz sind in den vergangenen Jahren gestiegen und erfordern eine permanente Aktualisierung diesbezüglicher Qualifikationen.

Prinzipien eines neuen Weiterbildungsmodells

Aus diesen Ergebnissen sowie aus berufspädagogischen und bildungspolitischen Überlegungen lassen sich folgende Grundprinzipien für ein neues Weiterbildungsmodell ableiten:

Einheitliche und offene Aufstiegsfortbildung

Nach den Untersuchungsergebnissen soll es zukünftig nur einen Bildungsgang geben, der unterschiedliche, aufeinander aufbauende Stufen der beruflichen Fortbildung vorsieht. Dadurch werden inhaltliche Wiederholungen vermieden und Fortbildungszeiten optimiert. Entsprechend der in den Betrieben vorgefundenen Arbeitsteilung sollen auf der unteren Stufe fachliche Inhalte dominieren. Auf den höheren Stufen sollen Baustellenorganisation und Personalführung stärker berücksichtigt werden. Durch Wahloptionen wird darüber hinaus eine individuelle Schwerpunktsetzung ermöglicht, um für neue Anforderungsprofile im Bereich der Baustellenführung (z. B. in der Baustellenadministration oder in neuen Aufgabengebieten wie der Nachhaltigkeit) offen zu sein.

Geschäftsfeldorientierung

Die Aufgabenbereiche der Poliere in den Betrieben sind nach Geschäftsfeldern geschnitten, die die Grenzen für einen Poliereinsatz bilden. Es lassen sich sechs Geschäftsfelder unterscheiden. Im Bereich des Hochbaus sind dies Allgemeiner Hochbau (einschließlich von Gewerken des Ausbaus), Ingenieurhochbau sowie Bauen im Bestand (Sanierung, Rückbau, verschiedene Gewerke des Ausbaus). Im Bereich des Tiefbaus können die Geschäftsfelder Verkehrswegebau, Kanal- und Rohrleitungsbau sowie Spezialtiefbau unterschieden werden. Das Weiterbildungsmodell sieht eine fachliche Vertiefung in einem dieser Geschäftsfelder vor.

Handlungsorientierung

Die Bewährung in komplexen Arbeitszusammenhängen ist ein wichtiges Kriterium für die Auswahl von Führungskräften. Dem entspricht das Prinzip der Handlungsorientierung. Die Bearbeitung von baustellentypischen Auf-

gaben soll daher das methodische Vorgehen in der Fortbildung bestimmen.

Kompetenzorientierung

Das Ziel der Fortbildung ist nicht das Aneignen isolierter Fachkenntnisse, sondern die Erzeugung von beruflicher Handlungskompetenz. Diese befähigt dazu, in den verschiedenen Kompetenzbereichen der Bautechnik, der Baustellenorganisation, der Personalführung und der Berufsausbildung gleichermaßen zu agieren.

Einbeziehung nicht-formaler und informell erworbener Kompetenzen

Der Erfahrungsaufbau im Arbeitsprozess auf der Baustelle spielt für die Entwicklung von Führungskräftekompetenz eine bedeutende Rolle. Es sollen daher in der Fortbildung solche Kompetenzen anerkannt werden, die am Arbeitsplatz erworben wurden; auch im Lehrgang soll an die durch Erfahrung gewonnenen Kompetenzen angeknüpft werden.

Modularisierung

Um die Fortbildung zu systematisieren und gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität zu gewährleisten wird vorgeschlagen, den Fortbildungsgang in Form eines „Baukastensystems“ anzulegen. Ein Modulsystem ist geeignet, Wahlmöglichkeiten und Schwerpunktsetzungen zu ermöglichen. Die Gefahr der Zersplitterung der Inhalte, die mit einem Modulsystem verbunden ist, soll durch situationsbezogene Prüfungsaufgaben und Bearbeitung komplexer Handlungssituationen in der Fortbildung vermieden werden.

Das vorgeschlagene modulare System existiert so oder in modifizierter Form bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verschiedener europäischer und außereuropäischer Staaten. Seine pilothafte Einführung im Baubereich böte die Möglichkeit, mit diesem Ansatz auch in Deutschland Erfahrungen zu sammeln um damit den Weg für die breiter angelegte Übernahme dieses anerkannten „World Best Practices“-Ansatzes in das deutsche Berufsbildungssystems zu ebnen.

Nachwuchssicherung

Die Ausbildung auf der Baustelle wird zwar von Polieren verantwortet, aber überwiegend von Vorarbeitern als „ausbildenden Fachkräften“ durchgeführt. Daher benötigen nicht nur die Poliere, sondern alle Führungskräfte auf den Baustellen arbeits- und berufspädagogische Grundqualifikationen. Auf diese Weise können Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft gesteigert werden.

Anschlussfähigkeit

Das Weiterbildungsmodell soll sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Hinsicht Anschlussmöglichkeiten bieten. Damit werden unterschiedliche Profilbildungen ermöglicht und für Poliere, aber auch für Vorarbeiter und Werkpoliere weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsoptionen geschaffen.

Struktur des vorgeschlagenen Weiterbildungsmodells Polierkompetenz

Der Ausgangspunkt des Modells ist die berufliche Handlungskompetenz einer Baustellenführungskraft auf der Ebene eines Poliers. Diese Kompetenz befähigt ohne Einschränkungen zur Wahrnehmung aller Aufgaben eines Poliers in der Leitung von Baustellen. Sie ist das Resultat des Erwerbs von Wissen und Können durch berufliche Erfahrung und systematisches Lernen.

Teilkompetenzen

Die Polierkompetenz kann analytisch in vier Teilkompetenzbereiche unterteilt werden: bautechnische Kompetenz, Baustellenorganisationskompetenz, Personalführungskompetenz, Ausbildungskompetenz. Da diese Teilkompetenzbereiche in der beruflichen Praxis nicht isoliert voneinander auftreten, sondern immer in einem spezifischen Zusammenhang stehen, müssen zum Nachweis der Polierkompetenz praxisbezogene Situationsaufgaben bearbeitet werden.

Handlungsfelder und singuläre Handlungskompetenzen

Jeder der Teilkompetenzbereiche Technik, Organisation, Personal setzt sich aus vier Handlungsfeldern zusammen. Diese beschreiben singuläre Handlungskompetenzen und werden aus den empirisch ermittelten Tätigkeiten der Poliere abgeleitet. In diese Handlungsfelder lassen sich prinzipiell alle Tätigkeiten und Handlungssituationen von Baustellenführungskräften einordnen. Im Kompetenzbereich „Ausbildung“ sind sieben Handlungsfelder in der Ausbildereignungsverordnung vorgegeben.

Zusammenhang von Teilkompetenzen und beruflicher Handlungskompetenz

Die Summe der singulären Handlungskompetenzen sichert die Breite des erforderlichen Wissens und Könnens. Die abschließende Prüfung in Form von komplexen Situationsaufgaben ermöglicht, die Integration der Kompetenzbereiche zur beruflichen Handlungskompetenz des Poliers zu demonstrieren.

Differenzierungen im Teilkompetenzbereich Technik

Während die Teilkompetenzbereiche Organisation, Personal und Ausbildung und die ihnen zugeordneten Handlungsfelder grundsätzlich für alle Branchen und Geschäftsfelder gleichartig sind, muss im Teilkompetenzbereich Technik bei jedem Handlungsfeld zwischen einer Variante für den Hochbau und einer Variante für den Tiefbau unterschieden werden.

Zwischenabschlüsse

Neben dem Abschluss zum Polier sieht das Modell Zwischenabschlüsse auf dem Niveau der derzeitigen Stufen Vorarbeiter und Werkpolier vor. Auch diese weisen ihre jeweilige Kompetenz durch die Bearbeitung situationsbezogener Prüfungsaufgaben nach.

Die Fortbildung zum Vorarbeiter umfasst jeweils Teile der vier o. a. Handlungsfelder im Bereich der Technik sowie Teile von jeweils zwei Handlungsfeldern in den Kompetenzbereichen Organisation und Personal.

Auf der zweiten Stufe, die dem Niveau eines Werkpoliers entspricht, werden ebenfalls Kompetenzen durch eine Kombination der Handlungsfelder erworben. Hier sind Profilbildungen mit Schwerpunkten im organisatorischen oder technischen Bereich je nach betrieblichen Erfordernissen und nach individuellen Interessen möglich.

Ausblick

Durch diese flexible Struktur ist eine zukünftige Weiterbildung in der Bauwirtschaft möglich, die dem festgestellten Bedarf entsprechend ein hinreichendes Maß an Spezialisierung und gleichzeitig eine möglichst große Qualifikationsbreite und -tiefe erzeugt. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Forschungsprojektes soll nun in der Folge eine baldige Neuordnung der Weiterbildung in der Bauwirtschaft erfolgen.

4.2.2.2 Grundlegende Neuerungen beim Fortbildungsberuf Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin

Der Handel ist durch enorme Veränderungsprozesse gekennzeichnet, die sich durch unterschiedliche Verkaufskonzepte, Technisierung und Informatisierung der Geschäftsprozesse im Handel, Veränderungen der logistischen Prozesse, Verbesserung der Kundenorientierung, Stärkung insbesondere des Standortes Innenstadt sowie Internationalisierung der Unternehmen darstellen. Die Veränderungen werden durch einen intensiven Kosten-, Preis- und Leistungswettbewerb, neue Beschaffungsmärkte sowie wachsende Leistungsanforderungen der Kunden verstärkt.

Die unterschiedlichen Veränderungen und Trends wirken sich auf die Gestaltung der Berufe aus. So wird seit 2003 die gesamte Aus- und Fortbildung im Handel völlig neu gestaltet, wie die abgeschlossene Modernisierung der Einzelhandelsberufe und die noch laufende Teilnovellierung des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel. Auch der Fortbildungsberuf Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin wurde von den Veränderungen erfasst: Er wurde inhaltlich und strukturell grundlegend modernisiert und in eine bundesrechtliche Regelung nach § 54 BBiG überführt (Verordnung vom 17. Januar 2006, (BGBl I S. 59). Seine Bedeutung für das beruflichen Weiterkommen im Handel zeigt auch die Entwicklung der Zahlen der Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen: Im Jahre 2003 gab es 3.577 Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen; 2004 wurden erstmals über 4.000 Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen gezählt.

Profil und Einsatzfelder

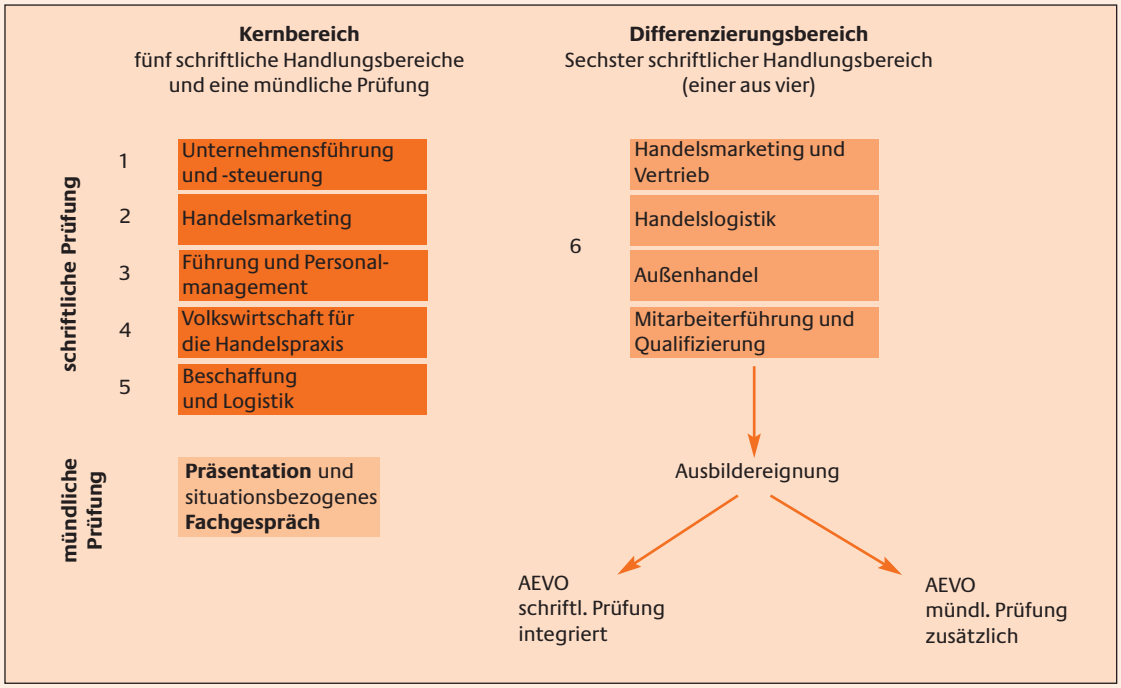
Handelsfachwirte und Handelsfachwirtinnen sind Branchenexperten, Führungskräfte oder beabsichtigen, ein Handelsunternehmen zu gründen oder zu übernehmen. Sie werden im Handel auf mittleren Fach- und Führungspositionen mit Leitungs- und Organisationsaufgaben in der Verkaufsorganisation sowie mit gehobenen Fachaufgaben in kaufmännischen Funktionen der zentralen Unternehmensverwaltungen eingesetzt. Auch künftig sollen sie bei ihrer Tätigkeit eigenständig und verantwortlich handelsspezifische Aufgaben und Sachverhalte wahrnehmen, insbesondere Aufgaben der Planung, Steuerung, Durchführung und Kontrolle des Unternehmens bzw. einzelner Organisationseinheiten. Dabei werden betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Steuerungsinstrumente genutzt.

So finden sich qualifizierte Handelsfachwirte und Handelsfachwirtinnen in Unternehmen des institutionellen und funktionellen Handels, d. h. in Unternehmen des Einzelhandels, des Groß- und Außenhandels ebenso wie in Unternehmen anderer Wirtschaftszweige, wie z. B. in Handelsabteilungen von Industrieunternehmen.

Neue Struktur und neue Inhalte

Bei der Neugestaltung des Fortbildungsberufs wurden die unterschiedlichen Einsatzfelder und Aufgaben berücksichtigt und eine Schwerpunktsetzung bei der Fortbildung ermöglicht, indem die Prüfungsanforderungen flexibilisiert und in einen Kern- und einen wählbaren Differenzierungsbereich aufgeteilt wurden. Zum Kernbereich gehören die schriftliche Prüfung in fünf Handlungsbereichen sowie eine mündliche Prüfung. Dieser Kernbereich ist für alle, die sich einer Fortbildungsprüfung unterziehen, obligatorisch (vgl. **Schaubild 32**).

Schaubild 32: Strukturkonzept und Prüfung für Handelsfachwirte/-fachwirtinnen



Die schriftlich zu prüfenden Kern-Handlungsbereiche sind:

- Unternehmensführung und -steuerung
- Handelsmarketing
- Führung und Personalmanagement
- Volkswirtschaft für die Handelspraxis und
- Beschaffung und Logistik.

Die mündliche Prüfung gliedert sich in eine Präsentation und ein situationsbezogenes Fachgespräch. Die Aufgabenstellung der Präsentation soll komplex und problemorientiert sein und aus der betrieblichen Praxis kommen. Im Fachgespräch soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Berufswissen in handelsbetriebstypischen Situationen anzuwenden und sachgerechte Lösungen vorzuschlagen. Insbesondere soll nachgewiesen werden, dass angemessen mit Gesprächspartnern kommuniziert werden kann und dabei argumentations- und präsentationstechnische Instrumente sachgerecht eingesetzt werden können.

Durch die Auswahlmöglichkeit eines Bereichs aus den vier folgenden Handlungsbereichen kann auf das spezifische Profil der Einsatzfelder der künftigen Handelsfachwirte eingegangen werden:

- Handelsmarketing und Vertrieb: Dieser Handlungsbereich kann dann gewählt werden, wenn die Vertriebsorientierung des künftigen Einsatzfeldes im Vordergrund steht. Er beinhaltet insbesondere Category-Management und Kundenbindungsmanagement.
- Handelslogistik: Dieser Handlungsbereich wird bei einer logistischen und warenwirtschaftsbezogenen Orientierung des Einsatzfeldes gewählt.
- Außenhandel: Dieser Handlungsbereich zeigt die Orientierung bei außenhandelsbezogenen Einsatzfeldern und Betrieben.
- Mitarbeiterführung und Qualifizierung: Dieser personalbezogene Handlungsbereich wird gewählt, wenn die künftige Führungskraft vorwiegend mit der Führung, Anleitung, Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern beauftragt wird

Zusätzliche Neuerungen

Ausbilderqualifizierung: Vor dem Hintergrund, dass Handelsfachwirte/Handelsfachwirtinnen, insbesondere im Vertrieb, bei ihrer Tätigkeit häufig zuständig für Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Führungsaufgaben von Mit-

arbeitern/-innen einschließlich der Auszubildenden sind, wurde die Integration der Ausbildereignung in den wählbaren Handlungsbereich „Mitarbeiterführung und Qualifizierung“ vorgenommen. D. h., wer die Prüfung in diesem Handlungsbereich bestanden hat, ist vom schriftlichen Teil der Prüfung, der nach dem Berufsbildungsgesetz erlassenen Ausbilder-Eignungsverordnung befreit. Zusätzlich kann auf Antrag eine mündliche Prüfung durchgeführt werden, durch die bei Bestehen die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach § 30 Berufsbildungsgesetz nachgewiesen werden.

Unternehmerische Selbstständigkeit: Die Qualifizierung zur unternehmerischen Selbstständigkeit hat angesichts des strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend eine größere Relevanz, insbesondere im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Eine Studie des BIBB hat gezeigt [271], dass Fortbildung auf Unternehmensführung, Übernahme und Gründung eines Unternehmens konkret und detailliert vorbereiten muss. So wurden Inhalte in den Handlungsbereich „Unternehmensführung und -steuerung“ integriert, die neben Management Aspekte der Planung von Selbstständigkeit, des Erstellens eines Businessplans ebenso wie die Kenntnis von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken von Gründung und Übernahme eines Unternehmens enthalten.

Die *Zulassungsbedingungen* für die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung haben sich geändert. Die Berufspraxis von Teilnehmern, die über einen einschlägigen dreijährigen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügen, ist auf ein Jahr verringert worden. Die geforderte Berufspraxis muss allerdings in verkäuferischen oder anderen kaufmännischen Tätigkeiten im institutionellen oder funktionellen Handel erworben sein. Das hat zur Folge, dass z. B. die Ausbildung auch zeitlich enger mit der Fortbildung verknüpft werden kann.

Mit der Fortbildungsregelung Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin ist der Handel mit dem Ziel, ein bedarfsgerechtes, differenziertes, modernes System von Ausbildungsberufen und Fortbildungsgängen zu schaffen, das berufliche Karrierechancen fördert, ein gutes Stück weitergekommen.

[271] Vgl. Paulini-Schlottau, H.: Unternehmerische Selbstständigkeit fördern. Eine Aufgabe für die Berufsbildung. Bonn, Bielefeld 2004, erhältlich beim W. Bertelsmann-Verlag, Best.-Nr. 102270, www.wbv.de.

4.2.2.3 Ordnungsbedarf in der Logistikweiterbildung

Das BIBB hat mittels Unternehmensfallstudien den Bedarf für geregelte Weiterbildungsangebote in der Logistik untersucht. Logistik versteht sich als Dienstleistung für die Gestaltung von Prozessstrukturen und wird mehr und mehr Teil des geschäftsprozessorientierten Denkens und Handelns in Unternehmen. In den Unternehmen umfasst der Begriff auch Speditions-, Transport-, Umschlag- und Lagerprozesse als Glieder in der Logistikkette.

Die selbstständigen Logistikdienstleister – inklusive der klassischen Speditions- und Transportdienstleistungen – beschäftigen zur Zeit etwa 1 Mio. Mitarbeiter, etwa so viel wie auch die innerbetrieblichen Logistikdienstleistungen. [272] Selbstständige Logistikdienstleistungen sind ein Wachstumsmarkt. Wenngleich vor allem die großen Unternehmen vom Markt profitieren, sehen auch mittelständische Logistikdienstleister gute Marktchancen. Vor allem Speditionsunternehmen betreiben Logistik als Geschäftsfeld; inzwischen haben sich große Speditionsunternehmen aber auch viele mittelständische Unternehmen zu Logistikdienstleistern (Logistik als Kerngeschäft) entwickelt.

Logistikdienstleister verfolgen die weitere Professionalisierung ihres Kerngeschäftes. Sie benötigen insbesondere Kompetenzen für erfolgreiches Projektmanagement beim Kunden, für die Anbahnung, Analyse, Planung, Konzeption von Logistikdienstleistungen für den Kunden und mit dem Kunden, für die erfolgreiche Koordination interdisziplinärer Kompetenzen für Logistikprojekte und insgesamt für die Realisierung eines abgestimmten Vorgehens von Lieferanten, Herstellern und Dienstleistern in der Wertschöpfung (Supply Chain Management). Innerbetriebliche Logistikdienstleistungen wie z. B. bei Automobilzulieferern fragen ähnliche Kompetenzen nach.

Die Branchen haben jeweils eigene logistische Zielperspektiven [273], die jedoch mit gleichen/ ähnlichen Instrumenten (logistischen Philosophien, betriebswirtschaftlichen Methoden, sozialen Qualifikationen, IT, Logistiktechnik) und damit auch Logistik-Qualifikationen verfolgt werden. Derzeit überdenken viele der befragten Unterneh-

[272] Nach einer Studie der Fraunhofer Arbeitsgruppe für Technologien der Logistik-Dienstleistungswirtschaft (Logistikstandort Deutschland, Nürnberg Mai 2005, Zusammenfassung im Internet: www.atl-fraun-hofer.de) wären in der Logistik bis zu 20 % zusätzliche Arbeitsplätze für gewerbliche Mitarbeiter und weniger Qualifizierte möglich (ebenda. Seite 8).

[273] So verfolgt die Industrie das Ziel, einer möglichst kontinuierliche Produktion für differenzierte/individuelle Bedürfnisse mit möglichst wenig Lagern, die Logistikdienstleister dagegen die Übernahme möglichst der gesamten Logistikkette des Kunden vom Einkauf über Lager bis zum Absatz/zur Entsorgung und der Handel wiederum verfolgt die Entwicklung einer Logistikkette, die Verbraucherverhalten wahrnimmt und darauf die Absatzkette steuert, gleichfalls mit möglichst wenig Lagern.

men ihre künftige Qualifikationsversorgung.[274] Von der Ordnungspolitik werden hier unterstützende Angebote erwartet.

Die benötigten Kompetenzen (betriebswirtschaftliche, informationstechnische, organisatorische, kunden-fachliche, etc...) können und sollten durch unterschiedliche Qualifikationspfade systematisch gefördert werden: Kaufmännische Ausbildung und anschließend Weiterbildung für die anderen Kompetenzen, gewerbliche Ausbildung und anschließend kaufmännische Weiterbildung, Ausbildung in der Kundenbranche, z. B. Einzelhandelskaufmann/-frau und anschließende Logistikweiterbildung, Hochschulausbildung und anschließende Logistikweiterbildung.

Für einen systematischen Qualifikationsansatz müssen vor allem vier Kompetenzfelder beachtet werden:

- Aktives Systemverständnis für (wertschöpfende) Logistik und den logistischen Beitrag der eigenen Funktion von allen in der logistischen Kette Beteiligten, also in entwikkelten logistischen Ketten u. a. auch von den operativ Tätigen wie Berufskraftfahrer, Lagerarbeiter. Hier handelt es sich um Kompetenz, die eigene Verantwortung in der Logistikkette unter logistischen Gesichtspunkten beurteilen zu können und danach handeln zu können. Dies ist keine rein logistisch-fachliche Kompetenz. Der/die Beschäftigte sollte in der Lage sein, Barrieren für den Güter-/Informationsfluss, die im übernommenen Auftrag liegen, in der eigenen Kompetenz und in der Gestaltung der Schnittstellen zum internen/externen Kunden zu erkennen und an das betriebliche Innovationsmanagement zu vermitteln.
- Logistische Fachfunktionen „aus einer Hand“ in nichtlogistischen Branchen, wie sie Verantwortliche für die operative Logistik z. B. in Krankenhäusern, im Facilitymanagement, in Handwerk(skooperationen), im Bau haben. Solche Unternehmen entwickeln zunehmend das Bewusstsein dafür, durch Logistik Kosten zu sparen.
- Fach- oder Führungsfunktionen in selbständigen oder innerbetrieblichen Logistikdienstleistungen wie sie Fach- und Führungskräfte in der Distributionslogistik und Kontraktlogistik, Projektleiter und mittlere Führungskräfte bei selbstständigen Logistikdienstleistern ausüben.
- Gestaltung und Organisation des Geschäftsprozesses von Logistikdienstleistungen als Geschäftsführungsfunktion als Aufgabe geschäftsführender Mitarbeiter von Logistikdienstleistern (KMU), von Transport- oder Speditionsdienstleistern (z.B. Verkehrsfachwirte) bis hin zu Geschäftsführern von zentralen Logistikentwicklungen, von Niederlassungen sowie Leitern für die innerbetriebliche Logistik.

Das BIBB entwickelt zur Zeit einen Vorschlag für ein geregeltes Weiterbildungsangebot.

4.2.2.4 BBiG-geregeltes Berufsangebot für Berufsbildungsdienstleistungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat – veranlasst durch eine Anfrage des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder und der Industrie- und Handelskammer (IHK) für München und Oberbayern 2001 – den Bedarf an Aufstiegsfortbildung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsberufen für Ausbilder/Ausbilderinnen und anderes Personal in der beruflichen Ausbildung untersucht.[275]

Folgerungen für ein Berufsangebot

Berufsangebote für die betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleistungen sind überfällig. Insbesondere Ausbilder brauchen eine auch gegenüber z. B. Berufsschullehrern angemessene Anerkennung der enorm gewachsenen Anforderungen ihrer Aufgaben. Sie müssen für die neuen Marktsituationen durch Professionalisierungsangebote unterstützt werden.

Die betrieblichen Berufsbildungsdienstleistungen müssen als Zukunftsbranche (mit Querschnittscharakter) betrachtet und gefördert werden, im Besonderen auch, weil sich hier neben den tradierten Aus- und Weiterbilderfunktionen weitere betrieblich notwendige Funktionen entwickeln: Lernbegleiter für betriebliche Veränderungsprozesse, berufsbiografische Beratung der Mitarbeiter, Funktions-Trainer, z. B. im Vertrieb.

Auch die selbstständigen externen betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleister benötigen einen Professionalisierungsschub, um dem wachsenden Anspruch an z. B. die betriebliche Verbundausbildung zur Unterstützung der KMU gerecht zu werden. In den neuen Ländern müssen die Altersabgänge der gut qualifizierten Ingenieurpädagogen durch gleichwertige Qualifikationsangebote für nachwachsende Facharbeiter kompensiert werden.

[274] Beispielsweise werden in einigen befragten Handelsunternehmen die dort bislang üblichen gewerblichen Entwicklungspfade in die (Lager)Logistik überdacht, dahingehend, die dortigen mittleren logistischen Fach- und Führungsfunktionen stärker mit betriebswirtschaftlicher und IT-Kompetenz zu versorgen. Dies führt neben dem Erhalt der gewerblich-technischen Entwicklungspfade auch zu Überlegungen/Konzepten für kaufmännische Entwicklungspfade in die Distributionslogistik (z. B. Handelsfachwirt).

[275] Berufsbildungsbericht 2004.

Die Durchlässigkeit des Berufsangebotes für Bildungspersonal im Berufsbildungssystem zum Hochschulangebot muss gezielt gestaltet werden. Im Besonderen besteht Bedarf für einen ordnungspolitisch gestalteten Übergang für betriebliche Bildungsdienstleister in Berufsschulen, u. a. wegen des anhaltenden Mangels an Berufsschullehrern, aber auch, um die Praxisnähe der Berufsschulen zu stärken.

Regionales Angebot „Berufspädagoge/Berufspädagogin für Aus- und Weiterbildung" der IHK München und Oberbayern

Auf der Grundlage der BIBB-Untersuchungen wurde in Kooperation mit der IHK München und Oberbayern ein neuartiges Berufskonzept „Berufspädagoge/Berufspädagogin" entwickelt.

Ordnungsziel ist ein anerkannter Fortbildungsberuf, der als eigenständiger berufspädagogischer Fachberuf Berufsausbildern aller Einsatzbereiche und Fachrichtungen, die auf der Grundlage eines Ausbildungsberufs ausbilden, Möglichkeiten zur berufspädagogischen Professionalisierung, Spezialisierung (neue Einsatzbereiche, neue Aufgaben) und Weiterentwicklung (horizontale und vertikale berufliche Entwicklungen) eröffnet. Dieser Beruf soll auch für ausbildende Fachkräfte erreichbar sein. Voraussetzungen für eine Zulassung zur Prüfung sind eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie zweijährige einschlägige Erfahrungen in Ausbilder- oder vergleichbaren Tätigkeiten. Die Ausbildereignung nach AEVO soll auf die Prüfung anrechenbar sein.

Der Fortbildungsabschluss soll für Personen, die in der beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung tätig sind, die öffentliche Anerkennung fordern sowie die Chancen für einen Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in Aus- bzw. Weiterbildung verbessern.

Dieser neue Beruf soll wesentlich dazu beitragen, die (berufs-)pädagogische Qualität der betrieblichen Ausbildungen zu verbessern. Ausbilder sollen damit auch für Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung qualifiziert werden, ebenso wie für koordinierende, begleitende, beratende und steuernde Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung. Der Beruf soll damit zur Übernahme von Team- und Bereichsleitungen, von Aufgaben im Bildungsservice großer Bildungsträger, in der Koordination von Ausbildungsverbünden bzw. dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen oder in der Aus- und Weiterbildungsberatung insbesondere KMU qualifizieren. Weiterhin soll er für semiprofessionelle Aufgaben im Bereich der Umsetzung von Prüfungsordnungen, der Entwicklung von Prüfungsaufgaben und Durchführung von Prüfungen qualifizieren.

Die seit 2005 angebotene Fortbildung ist modularisiert. Sie besteht aus vier Pflicht-Modulen und einem spezialisierenden Aufbaumodul, welches aus drei Spezialisierungen gewählt werden kann.

Mit einem modularisierten Berufsangebot sollen die unterschiedlichen Nachfragerinteressen zielgruppenbündelnd aufgefangen und der Einstieg in das Berufsangebot erleichtert werden.

Die vier Pflichtmodule beziehen sich auf die für alle Ausbilder erforderlichen Grundlagen, die Wahlmodule dienen der zusätzlichen Spezialisierung für die jeweiligen Zielgruppen und deren Ausbildungskontexte (**Schaubild 33**).

Jedes Modul ist in sich abgeschlossen, repräsentiert die Befähigung für einen typischen Geschäfts-/Funktionsbereich im Geschäftsfeld eines Ausbilders und wird einzeln durch den jeweiligen Bildungsträger zertifiziert, so dass es auch als einzelnes Weiterbildungsangebot nachgefragt werden kann.

4.2.2.5 Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen ist traditionell ein bedeutendes Beschäftigungssegment, insbesondere für Frauen. Dabei kommt der Berufsgruppe der Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie der Arzt- und Tierarzthelferinnen - die zu den nichtärztlichen Gesundheitsberufen zählen - für die Berufsbildung und Beschäftigung junger Frauen eine besondere Bedeutung zu. Sie stellt nach den Beschäftigten in der Krankenpflege die zweitgrößte Berufsgruppe im Bereich des Gesundheitswesens dar.

Obgleich die drei genannten Berufe – insbesondere die Arzthelferin und die Zahnmedizinische Fachangestellte – auf der Beliebtheitsskala der zu wählenden Ausbildungsberufe seit Jahren ungebrochen auf den vordersten Plätzen rangieren, ist der Ausstieg aus diesen Berufen nach wie vor sehr hoch. Ein Grund: In den genannten Ausbildungsberufen gibt es kaum professionelle Entwicklungschancen – insbesondere nicht bei den Arzt- und Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen. Gleichzeitig ist der Bedarf an Fachkräften, die die veränderten Bedingungen im Gesundheits- und auch im Veterinärwesen mit tragen, unübersehbar: Der medizinisch-technische Fortschritt, die zunehmende Zahl älterer Menschen, aber auch gravierende strukturelle Veränderungen in Deutschland haben in den letzten Jahren sowohl zu Einnahmerückgängen als auch zu einem Ausgabenanstieg im Gesundheitswesen geführt. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren voraussichtlich fortsetzen. Insbesondere der aufgrund neuer ökonomischer Rahmenbedingungen ausgelöste Konkurrenz- und Kostendruck macht die innovative arbeitsteilige Zusammenarbeit niedergelassener Humanmediziner in Gemeinschaftspraxen, aber auch in neuen, modernen Versorgungsstrukturen wie z. B. vernetzte Praxen, ärztliche Verbundsysteme, integrative Versorgungsketten (Verzahnung ambulant/stationär) oder Ärztehäuser zwingend

notwendig. Langfristig kann einer Effizienzsteigerung nur mit neuen Versorgungskonzepten und strukturellen Umgestaltungen begegnet werden. Die neuen Strukturen erfordern ein vielfältiges Instrumentarium betriebswirtschaftlicher Führung und die Ablösung der traditionellen Verwaltung durch ein modernes Management. Der Begriff Qualitätssicherung bei der ärztlichen Versorgung beschränkt sich künftig nicht nur auf die zu erbringenden medizinischen Leistungen, sondern bestimmt das Anforderungsprofil der in den medizinischen Praxen tätigen nichtärztlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen maßgeblich. Auch im Bereich der zahnmedizinischen sowie der tiermedizinischen Versorgung zeichnen sich sichtbare Veränderungen ab. Neue Aufgabengebiete, Aufgabenverlagerungen und neue Anforderungen sowie mehr Delegation von Tätigkeiten mit größerer Verantwortung an das Assistenzpersonal werden den Bedarf an qualifizierten Fachkräften verstärken. Dies spiegelt sich nur bedingt in den Weiterbildungsangeboten wider. Insbesondere für Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen wurden diese veränderten Qualifikationsanforderungen bisher nicht berücksichtigt.

Geschlossen wird diese Lücke jetzt mit einem vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Vertretern/-innen aus Zahnärzte- und Ärztekammern sowie Bundes- und Berufsverbänden entwickelten, modularen Weiterbildungskonzept: Es bietet Absolventen/Absolventinnen der drei ärztlichen Helfer/Helferinnenberufe die Möglichkeit, sich für Management-, Personal- und Leitungsaufgaben insbesondere in größeren Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens zu qualifizieren und einen Abschluss als Betriebswirt/Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen zu erwerben.

In einem ersten Schritt erfolgte die Entwicklung und Erprobung des modularen Weiterbildungskonzepts im Bereich des mittleren Managements am Beispiel des Berufes der Arzthelfer/-innen. Im Rahmen eines Modellversuches „Qualifizierungsmaßnahme Praxismanagerin" erarbeitete und erprobte die Ärztekammer Schleswig-Holstein unter fachlicher Begleitung des BIBB ab dem Jahr 2000 ein am Arbeitsmarkt orientiertes modularisiertes berufliches Weiterbildungsangebot für Arzthelfer/Arzthelferinnen,

Schaubild 33: Fortbildungsberuf für Ausbilder und Ausbilderinnen

Fortbildungsberuf für Ausbilder

Angebot und Perspektiven

4 Basis(Pflicht)module ca. 500 Ustd.

Organisation/Planung
(128) „Entwickler"

P Fachl. L.arrangement
P Überfach. L.arrangement
P Zusatzqualifikation
P Ausbildungsgang

Einführungs-/Auswertungsseminare

Lernbegleitung
(148) „Lernbegleiter"/AEVO

P Ausbildungsplan
P Lernbegleitung
P Lerngruppenmoderation
P Konfliktberatung
W Lernförderung

Einführung/Auswertung

Bewertung/Prüfung
(138) „Prüfer"

P Beurteilungssystem
P Prüfungsvorbereitung
P Schriftliche Prüfung
P Mündliche Prüfung
P Handlungsorien. Prüfung
W Portfolio

Einführung/Auswertung

Management
(128) „Manager"

P Gewinnung v. Azubis
P Kooperat. Ausbildung
P Angebotsgestaltung/-controlling
P Qualitätsmanagement

Einführung/Auswertung

3 Aufbauwahlmodule 128–138 Ustd.

Weiterbildung
(128) „Weiterbilder"

P Ausbilder anleiten
P Inhousemaßnahmen
P Offenes Angebot
P Training/Einarbeitung

Einführ.-/Auswert.seminare

Beratung
(128) „Consultant"

P Mitarbeiterentwicklung
P Assessment(center)
P Konfliktberatung
P Betriebsberatung
P Ausbilderkonferenz

Einführ.-/Auswert.seminare

Reha-Pädagogik
(138) „Reha-Pädagoge"

P Reha-Assessment
P Reha-Lernarrangement
P Reha-Lernbegleitung
P Reha-Kooperation

Einführ.-/Auswert.seminare

Legende: (P)... Projekt (W)... Wahlprojekt

das die Veränderungen im Praxisstrukturbereich berücksichtigt. Die neue Qualifizierungsmaßnahme fand in der Berufsbildungsstätte für Arzthelfer/Arzthelferinnen der Ärztekammer Schleswig-Holsteins mit insgesamt 50 Teilnehmerinnen – verteilt auf zwei Durchgänge – statt. Parallel zum Modellversuch wurde beim BIBB ein Fachbeirat unter Beteiligung von Vertretern/Vertreterninnen aus Zahnärzte- und Ärztekammern sowie Bundes- und Berufsverbänden gegründet. Die Sachverständigen des Fachbeirats führten eine Prüfung von Transfermöglichkeiten der Modellversuchsergebnisse in Bezug auf die Weiterbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten und Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen durch. Aufbauend auf der Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluierung des Modellversuchs wurde im Ergebnis mit den Sachverständigen des Fachbeirats erstmals für die drei dualen ärztlichen Helfer/Helferinnenberufe ein gemeinsames am Arbeitsmarkt orientiertes modulares berufliches Weiterbildungskonzept im Bereich des mittleren Managements im Gesundheitswesen entwickelt und in Kammerregelungen – gemäß § 54 BBiG – umgesetzt.

Das berufliche Weiterbildungsangebot „Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen“ steht allen Absolventen/-innen von anerkannten Ausbildungsberufen und von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Veterinärwesen offen. Insbesondere richtet es sich an interessierte Arzthelfer/Arzthelferinnen, Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte, die bereits über einen längeren Zeitraum in größeren Versorgungseinrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens tätig waren bzw. sind. Darüber hinaus können alle Absolventen/Absolventeninnen von anerkannten Ausbildungsberufen, die in den o. g. Bereichen über eine einschlägige Berufspraxis verfügen, an der Weiterbildungsmaßnahme/-prüfung teilnehmen. Die Weiterbildungsteilnehmer/Weiterbildungsteilnehmerinnen sollen befähigt werden, insbesondere in größeren Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens, Sach-, Organisations- und Leitungsaufgaben wahrzunehmen und sich auf verändernde Methoden und Systeme der Betriebs- und Arbeitsorganisation, neue Methoden der Organisationsentwicklung und des Personal- und Ausbildungsmanagements flexibel einzustellen sowie den organisatorischen und technischen Wandel im Betrieb mitzugestalten und zu fördern.

Die Qualifizierung erfolgt in sechs Modulen, umfasst 800 Stunden und besteht aus Präsenz- und Selbstlernphasen.

Die sechs Handlungs- und Kompetenzfelder (Module) umfassen die Bereiche:

- Planung und Kommunikation
- Personal- und Ausbildungsmanagement
- Betriebliches Rechnungs- und Finanzwesen
- Qualitäts- und Projektmanagement
- Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung
- Informations- und Kommunikationstechnologien

Mit Ausnahme dieses ersten Moduls können alle weiteren in Rang- und Zeitfolge unanhängig voneinander angeboten und belegt werden. Die Module werden einzeln geprüft und zertifiziert (vgl. **Schaubild 34**).

Mit dem neuen Weiterbildungskonzept verbessern sich die vertikalen und horizontalen Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten für die Berufsgruppe der ärztlichen Helfer/Helferinnen – die sich überwiegend aus Frauen rekrutiert – innerhalb des Berufsfeldes entscheidend. Das Niveau, die Dauer und das Tätigkeitsspektrum der Aufstiegsfortbildung „Betriebswirt/Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen“ ist vergleichbar mit der Qualifikationsebene der Meister, Fachwirte und Techniker. Prinzipiell können sich durch diesen neuen Bildungsgang völlig veränderte Karrierewege für Frauen, die in diesen Helfer/Helferinnenberufen tätig sind, ergeben. Beispielsweise wäre damit auch der Zugang zu Studienrichtungen wie Betriebswirtschaft, Gesundheits- und Sozialmanagement und Pädagogik (Hochschulzugang ohne Abitur)[276] geebnet.

Zugleich erhöhen sich für Absolventen/Absolventinnen dieser Aufstiegsqualifizierung auf der Ebene des mittleren Führungsmanagements die Beschäftigungs- und Karrierechancen in anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens (z. B. beim öffentlichen Gesundheitsdienst, bei Institutionen und Organisationen) wesentlich. Die Weiterbildungsregelung „Betriebswirt/triebswirtin für Management im Gesundheitswesen“ stellt somit eine wichtige professionelle Entwicklungsperspektive für Arzthelfer/Arzthelferinnen, Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte dar, die ein Verlassen der bestehenden beruflichen Sackgassen ermöglicht.

Vor dem Hintergrund der Herstellung von Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und dem hochschulischen Bildungsbereich plant das BIBB gemeinsam mit den Sachverständigen des Fachbeirats die in der Weiterbildung zur „Betriebswirt/Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen“ erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen durch ein (hochschulkompatibles) qualitatives Leistungspunktesystem zu bewerten und auf weiterführende hochschulische Bildungsangebote anrechenbar

[276] Ständige Kultusministerkonferenz der Länder (Hrsg.): „Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen“. Stand März 2003.

Schaubild 34: Prüfungsstruktur

Betriebswirt / Betriebswirtin für Management im Gesundheitswesen

Ausgestaltung der Prüfung

Schriftliche Prüfung

der 6 Handlungs-und Kompetenzfelder (Module) mit einer max. Dauer von 180 Minuten

Struktur

Je Handlungs und Kompetenzfeld Bearbeitung einer komplexen, praxisbezogenen Aufgabenstellung

Prüfungen nach Beendigung des Moduls zu unterschiedlichen Terminen möglich; letzter Prüfungsbereich ist spätestens drei Jahre nach Termin des zuerst abgeschlossenen Prüfungsbereiches durchzuführen

Mündliche Ergänzungsprüfung
in einem mit mangelhaft bewerteten Prüfungsbereich mit einer max. Dauer von 30 Minuten

Projektarbeit

als Hausarbeit mit einer Bearbeitungsdauer von 2 Monaten

Struktur

Bearbeitung einer komplexen Problemdarstellung der Praxis im Rahmen eines Handlungsfeld übergreifenden Themas

Präsentation und Fachgespräch
bei erfolgreichem Nachweis der Projektarbeit mit einer max. Dauer von 60 Minuten

Struktur

Präsentation und Begründung der Projektarbeit mit zielorientierten und adressatengerechtem Einsatz sachgerechter Kommunikations- resp. Moderationsformtechniken

zu machen (Hochschulkompatibilität).[277] Damit wird das Ziel verfolgt, eine systematische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung für die dualen ärztlichen Helfer/Helferinnenberufe bis in den tertiären Bereich und damit eine weitere Verbesserung der professionellen Entwicklungsperspektiven in den Frauenberufen zu ermöglichen.

Darüber hinaus hat der Fachbeirat in einem weiteren Schritt vorgesehen, spezielle Veränderungsprozesse in den Bereichen der Human-, Zahn- und Veterinärmedizin durch die Entwicklung von Zusatzqualifikationen aufzugreifen, um horizontale Durchstiegsmöglichkeiten in andere Berufsfelder sowie Spezialisierungsmöglichkeiten für unterschiedliche Betriebsstrukturen, -formen und -typen zu schaffen.

[277] Im Bereich der IT-Weiterbildung sind solche Ansätze bereits erprobt worden. Vgl. Mucke, K.; Grunwald, S. (Hrsg.): „Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung – Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung“. In: Berichte zur beruflichen Bildung 272, Bielefeld, Bertelsmann Verlag, 2005.

4.3 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

4.3.1 Qualitätssysteme zur Sicherung der beruflichen Weiterbildung einschl. BLK-Verbundprojekt; Qualitätstestierung

Mit dem Ziel, den Wettbewerb und die Transparenz im Bereich der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung zu verbessern, wurden mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Weiterbildungsförderung reformiert. Neben der Einführung von Bildungsgutscheinen wird das bisherige Anerkennungsverfahren von Weiterbildungsträgern durch die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) geregelt, die zum 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist.

Die Rechtsverordnung sieht vor, dass unabhängige, privatwirtschaftlich organisierte, fachkundige Stellen die am Markt tätigen Weiterbildungsträger und deren Bildungsmaßnahmen prüfen und zertifizieren. Ein positives Testat einer fachkundigen Stelle ist damit Voraussetzung dafür, dass Teilnehmer an Weiterbildungslehrgängen Förderleistungen nach dem SGB III erhalten können. Die Anerkennung als fachkundige Stelle erfolgt durch die Anerkennungsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit.

Die Entwicklung des weiterbildungsspezifischen Verfahrens zur Qualitätsentwicklung „Lernerorientierte Qualitätstestierung für Weiterbildungsorganisationen“ (LQW 2) wurde im Rahmen des BLK - Verbundprojektes „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert (s. Berufsbildungsbericht 2005, Nr. 4.3.3.). Das in privatrechtlicher Form ausgestaltete Verfahren LQW 2 bietet für Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung die Verbindung eines internen Qualitätsentwicklungsprozesses, der auf eine von der Einrichtung festgelegte Definition gelungenen Lernens ausgerichtet ist, mit der externen Überprüfung und Zertifzierung, dass in 11 definierten Qualitätsbereichen die Mindestanforderungen erfüllt werden. Damit ermöglicht LQW 2 die Vergleichbarkeit für Interessenten und Nutzern von Weiterbildung unbeschadet von regionalen Besonderheiten und strukturellen Unterschieden. Zugleich bietet LQW 2 für Anbieter beruflicher Weiterbildung ein Prüfmodul, das den Anforderungskatalog des § 8 Abs. 4 und damit die Voraussetzung für eine Förderung der Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit der zum 1. Juli 2004 in Kraft getretenen „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV“ zu §§ 84, 85 SGB III umfasst. Aufgrund seiner wirtschaftlichen Ausgestaltung stellt LQW damit sicher, dass auch kleinere Anbieter beruflicher Weiterbildung das Erfordernis eines „Systems zur Qualitätssicherung“ in § 84 Nr. 4 SGB III in der Praxis erfüllen können. Bis zum Ende des Berichtzeitraums haben sich 520 Weiterbildungseinrichtungen für ein Qualitätsentwicklungsverfahren nach LQW entschieden.

4.3.2 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert vergleichende Tests beruflicher Weiterbildung bei der Stiftung Warentest.

Durch stichprobenartiges Überprüfen der Qualität von Bildungsmedien und -maßnahmen wird den Weiterbildungs-Interessenten und -Interessentinnen verdeutlicht, wo Probleme liegen, welche Qualität sie erwarten dürfen und wie sie gute Angebote finden bzw. erkennen können, auch wenn diese selbst nicht getestet wurden. Auch die Anbieter gewinnen mit der Qualitätssicht aus Lernerperspektive für ihre Qualitätsbemühungen wichtige Informationen, die für gezielte Produkt- und Angebotsoptimierung genutzt werden können. Durch ergänzende Marktrecherchen und die redaktionelle Aufbereitung der Tests in den Zeitschriften „test“ bez. „FINANZtest“ und im Internetauftritt www.weiterbildungstests.de der Stiftung wird auch das Transparenz-Ziel der BMBF-Initiative verfolgt. Auf diese Weise ergänzen Weiterbildungstests ideal andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungen.

Nachdem in den Jahren 2001/2002 zunächst probeweise zwei Einzeltests gefördert und in einer Machbarkeitsstudie Konzepte für umfassendere Untersuchungen vorgelegt wurden, stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung für Juli 2002 bis zunächst Dezember 2005 insgesamt knapp 6 Mio. € zur Verfügung, die es der neuen Abteilung „Weiterbildungstests“ bei der Stiftung Warentest ermöglichten, jährlich bis zu 20 Tests durchzuführen. Seitdem hat die Stiftung knapp 50 Tests, Reports und Marktübersichten veröffentlicht.[278] Im Sommer 2005 wurde entschieden, die Tests für weitere zwei Jahre, also bis Ende 2007 fortzusetzen, weil sich die Tests bewährt haben und diese eine sinnvolle Ergänzung zu den bereits bestehenden Qualitätssicherungsinstrumenten darstellen.

Die Stiftung Warentest testet Bildungsmedien, -maßnahmen und -beratungen in allen beruflich relevanten Feldern von „Soft-Skills“ bis zu „harten“ EDV-Themen im akademischen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich. Voraussetzung ist, das es sich um regelmäßige, dauerhafte und zumindest seriös erscheinende Angebote handelt, die dem privaten Endverbraucher offen stehen. Entscheidend für die Themenauswahl ist die Nachfrage der Lernenden und der Arbeitsmarktbedarf sowie ggf. spezielle Verbraucherrisiken oder ein erhöhter Informationsbedarf.

Neben den Weiterbildungsprodukten wurden auch Untersuchungen zur Information bzw. Beratung mit dem Ziel der beruflichen Weiterbildung oder Orientierung durchgeführt. Trotz dieser umfangreichen Untersuchungen konnten viele Themenfelder bisher noch nicht einbezogen werden, wie z. B. die europäische Dimension, die eine immer größer Rolle spielt. Eine mögliche Ausweitung des Untersuchungsspektrums soll insbesondere in der nun anstehenden Verlängerungsphase angegangen werden.

Bei den Tests wird vergleichend die Qualität von Information und Beratung, von Durchführung bzw. Nutzung sowie von Service und Rahmenbedingungen überprüft. Die Durchführung wird dabei sowohl pädagogisch-didaktisch als auch inhaltlich-fachlich begutachtet; Technik, Infrastruktur, ggf. die Vermittlung von Praktika sowie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen stehen mit auf dem Prüfstand.

Die Weiterbildungsangebote werden sachkundig, neutral und objektiv mit wissenschaftlichen Methoden untersucht und ausgewertet. Hierbei kommen mit verdeckter Inanspruchnahme, Teilnehmerbefragungen, Expertenbe-

[278] Darunter etwa zu Existenzgründungs-Qualifizierungen, Bewerbungstrainings, elektronischen Lern- und Informationssystemen sowie Fach- und Führungskräftetrainings.

gutachtungen, Anbieterbefragungen und – bei elektronischen Selbstlernmedien – Nutzerprüfungen und technischen Prüfungen ein ausgewogener Instrumentarienmix zum Einsatz. Die Bewertungskriterien und -gewichtungen werden mit Experten und Anbietern diskutiert und veröffentlicht.

Nachdem die ersten Weiterbildungstests abgeschlossen und veröffentlicht wurden, erste Reaktionen vor Verbrauchern, Multiplikatoren und Anbietern vorliegen und die bisherigen methodischen Erfahrungen der Stiftung ausgewertet werden konnten, lässt sich festhalten, dass die Tests zwar aufwändig, aber verlässlich und gültig durchführbar sind. Sie stoßen bei Verbrauchern und insbesondere bei Fachleuten auf großes Interesse, und sie werden auch von den Anbietern konstruktiv aufgenommen. In einigen Bereichen – so z. B. bei den Weiterbildungsdatenbanken – sind hierdurch schon jetzt deutliche Qualitätssteigerungseffekte nachweisbar.

4.3.3 Förderkonzept in der beruflichen Weiterbildung der BA

Mit den Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Weiterbildungsförderung neu geordnet mit dem Ziel, in dem wichtigen arbeitsmarktpolitischen Förderbereich mehr Wettbewerb und Transparenz zu schaffen. Die in diesem Zusammenhang verabschiedete Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung (AZWV) trat zum 1. Juli 2004 in Kraft. Die Verordnung sieht ein zweistufiges Verfahren der Zertifizierung vor. Die Anerkennungsstelle der BA akkreditiert fachkundige Stellen (FKS), die als unabhängige, privatwirtschaftlich organisierte Zertifizierer die Bildungsträger und -maßnahmen nach den Maßgaben der AZWV zulassen.

Die Entwicklung einer grundlegenden Infrastruktur für die Durchführung dieses Zertifizierungsverfahrens wurde rechtzeitig vor dem Auslaufen der Übergangsregelungen nach § 15 AZWV zum 31. Dezember 2005 abgeschlossen. Bis Mitte November wurden von der Anerkennungsstelle der BA 19 fachkundige Stellen auf der Grundlage der AZWV und der DIN EN 45012 anerkannt. Weitere Anträge befinden sich noch in Bearbeitung. Für die im Rahmen der Anerkennung durchzuführenden Begutachtungen beim Antragsteller wurden von der Anerkennungsstelle der BA externe, unabhängige Sachverständige beauftragt.

Im Lauf des 4. Quartals 2005 haben die anerkannten fachkundigen Stellen die Aufgabe der Zulassung von Bildungsträgern und -maßnahmen vollständig übernommen.

Bis zu diesem Zeitpunkt haben die Agenturen für Arbeit (AA) auf der Grundlage der §§ 84–86 SGB III die Träger und die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für die Förderung anerkannt. Die Qualitätssicherung war durch die Verwendung des Anforderungskataloges der BA an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und durch ein geregeltes Überprüfungssystem gewährleistet. In diesem Zusammenhang erfolgte der Einsatz von überregionalen Prüfgruppen; es fanden Teilnehmerbefragungen und maßnahmebezogene Erfolgsauswertungen statt. Erkenntnisse über festgestellte Mängel konnten somit unmittelbar in einem laufenden Anerkennungsverfahren berücksichtigt werden.

Aufgrund des in § 86 SGB III gesetzlich verankerten Auftrages werden diese Qualitätsprüfungen durch die AA weitergeführt und die daraus resultierenden Erkenntnisse im Rahmen der Zusammenarbeit an die FKS übermittelt.

4.3.4 Angebotsschwerpunkte und Qualitätsmanagement bei Weiterbildungsanbietern

Im Sommer 2005 wurde bereits die sechste Erhebung mit dem wbmonitor, einem Instrument für wiederholte Umfragen[279] bei einem Pool von über 4.000 Anbietern beruflicher Weiterbildung, durchgeführt.[280] Rund 1.660 Fragebogen, diesmal mit dem Themenschwerpunkt „Qualitätsmanagement und Tests in der Weiterbildung“, kamen auswertbar zurück.[281]

Berufliche Weiterbildung ist für knapp zwei Drittel der an dieser Umfrage beteiligten Einrichtungen Haupt-, für gut ein Drittel nur Nebenaufgabe. Allgemeine Weiterbildung haben rund ein Sechstel zur Neben- und knapp ein Fünftel zur Hauptaufgabe; 1% der Befragten bietet aktuell keine Weiterbildung mehr an. Die Einschätzung der aktuellen wie der zukünftigen wirtschaftlichen Situation fällt bei den Weiterbildungsanbietern gedämpft bis verhalten optimistisch aus.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung geht, wie in den Vorjahren auch, bei den Einrichtungen weiter zurück: Ein Drittel der Anbieter sieht als Trend weniger Teilnehmende in 2005, nur ein Sechstel mehr, knapp unter der Hälfte gleich viele wie in 2004 (vgl. **Übersicht 112**).

Im Vorjahr war der erwartete Rückgang der Teilnehmerzahlen mit 40% noch um einiges höher. Deutlich anders sind die Einschätzungen für Personen mit Bildungsgutscheinen: Über 60% der Anbieter machten dazu keine Angaben, 20% erwarten in 2005 weniger, 15% ungefähr gleich viele und lediglich 4% mehr Teilnehmende als in 2004. Entsprechend haben in diesem Segment 12% gar keine Teilnehmer, 17% haben weniger als 50 Personen, 5%

[279] Vgl. Berufsbildungsberichte der Vorjahre und www.bibb.de/wbmonitor.

[280] Für diese Erhebung gab es eine Kooperation mit Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München.

[281] Zu diesem Thema hat das BIBB mit dem Forschungsteam Helmut Kuwan (München) und der Stiftung Warentest zusammengearbeitet um die Verbreitung und Wirksamkeit der seit 2002 durchgeführten Bildungstests zu untersuchen.

Übersicht 112: Entwicklungstrends für Teilnehmerzahlen in der beruflichen Bildung

Antworten	Anteile der Weiterbildungsanbieter für die Erwartung der Entwicklung ihrer Teilnehmerzahlen im Vergleich zum Vorjahr				
	mehr	ungefähr gleich viele	weniger	„weiß nicht“	Anzahl
	Prozent				
Trend in 2004	17	39	40	4	1.182
Trend in 2005	16	47	33	4	1.503

Quelle: Eigene Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

50 bis unter 100 und nur 7 % 100 und mehr Teilnehmende mit Bildungsgutscheinen im Jahr 2004 gehabt. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung verteilt sich dagegen sehr viel breiter; 14 % der Anbieter haben in 2004 weniger als 50 Teilnehmende gehabt, 13 % 50 bis unter 100, 23 % 100 bis unter 250, 15 % 250 bis unter 500 und noch 35 % 500 und mehr Teilnehmende.

Die Angebotspalette der Themen in den Einrichtungen ist angesichts der Heterogenität des Marktes breit (vgl. **Übersicht 113**).

Große Verbreitung hat das Themengebiet „Führungs- oder Managementtraining, Selbstmanagement“, gefolgt von kaufmännischer Weiterbildung, die bei einem Viertel der Anbieter zugleich Angebotsschwerpunkt ist. Starke Angebotsschwerpunkte sind außerdem gewerblich-technische Weiterbildung und IuK-Anwendungen im kaufmännischen Bereich. Gewerblich-technische Weiterbildung und IuK-Anwendungen in diesem Bereich sowie Programmierung sind aber gleichzeitig Spezialgebiete, die viele Einrichtungen nicht anbieten (können). 30 % der Einrichtungen beschränken ihre Angebotspalette auf bis zu zwei der in der Befragung aufgeführten Themengebiete, 25 % haben drei bis vier dieser Themengebiete im Angebot, 42 % fünf bis neun und 3 % noch mehr (einschließlich „Sonstiges“).

Die Qualität

Das Thema Qualität hat einen hohen Stellenwert bei den Weiterbildungsanbietern. Bei zwei Dritteln der Befragten beeinflussten diesbezügliche Aktivitäten den Arbeitsalltag stark. Allerdings glaubt nur gut die Hälfte, dass sich die Qualität der Weiterbildung in den letzten drei Jahren deutlich verbessert hat, mehr als ein Drittel verneint dies. Die Ansicht, dass die Situation für weniger qualitätsbewußte Anbieter am Markt sehr viel schwieriger geworden ist, wird je zur Hälfte verneint bzw. bejaht. Fast zwei Drittel der Anbieter glauben, dass die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung erst am Anfang steht.

Weiter wurde gefragt, welche Ansätze zur Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen der Befragten verfolgt werden und welcher davon der für sie wichtigste ist. Nach wie vor scheint Selbstevaluation die mit Abstand verbreitetste Methode zu sein: Sie wurden am häufigsten sowohl als verfolgter wie auch als wichtigster Ansatz genannt. Am zweithäufigsten werden Qualitäts- bzw. Gütesiegel als verfolgter Ansatz zur Qualitätsentwicklung genannt. An zweiter Stelle wurde die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9.000 ff aufgeführt.

Der Qualitätssicherung sind auch die Bildungstests der Stiftung Warentest verpflichtet. Neun von zehn Befragten sehen in der Bewertung von Weiterbildungsangeboten durch die Stiftung Warentest eine Ergänzung des Instrumentariums zur Qualitätsentwicklung. Die Stiftung Warentest genießt insgesamt hohes Ansehen und Akzeptanz; sie gilt als fair und seriös. Die Mehrzahl der Weiterbildungsprodukte und -dienstleistungen wird als testgeeignet angesehen, besonders Medien und die infrastrukturelle Qualität, weniger die der internen Abläufe und individuelle Beratung. Die Ergebnisse der Tests gelten als glaubwürdig, sachgerecht aufbereitet, die Kriterien als angemessen, der Informationsumfang in den Veröffentlichungen darüber als gerade richtig oder eher noch zu knapp.

Nur hinsichtlich der Möglichkeit, die Qualität von Weiterbildungsangeboten in einer Gesamtnote abzubilden, überwiegt Skepsis. Die Notwendigkeit des (weiteren) Ausbaus vergleichender Bildungstests sieht man vorrangig bei Schulen und Hochschulen, wo sie für rd. 85 % der Befragten (sehr oder eher) wichtig ist, weit mehr als für die eigene Einrichtung, wo sie von 62 % (eher oder überhaupt) nicht für wichtig gehalten wird.

So positiv Institution und Instrumente der Stiftung Wartentest beurteilt werden – die Wirkungen scheinen noch eher schwach und begrenzt. Bildungstests sind nach Meinung von 67 % der Befragten nicht leicht zu finden, 51 % beurteilen die Formulierungen als unverständlich; 55 % sehen in den Ergebnissen keine konkrete Entscheidungshilfe für Nachfrager. Dennoch billigt man den Testergebnissen einen erheblichen Einfluss auf die Marktposition des Anbieters im betreffenden Sektor zu, weniger jedoch auf den gesamten Markt. Rund 80 % der Anbieter äußern denn auch die Ansicht, die Anzahl der Weiterbildungstests sollte gleich bleiben oder steigen, nur 15 % plädieren für deren Abschaffung.[282]

„Neue“ Anbieter am Markt

Für die wb**monitor**-Umfrage 2005 wurden neben „alten“ Panelteilnehmern über 3.100 Weiterbildungseinrichtungen angeschrieben, die in der Aufbauphase des wb**monitor** in 2001/02 in der Datenbank KURS der Bundesagentur

[282] Basis: 1421 Weiterbildungsanbieter, die eine Einstufung abgaben.

Übersicht 113: Von Weiterbildungseinrichtungen angebotene Themengebiete

Welche der folgenden Themengebiete gehören zu Ihrem Angebot in der beruflichen WB? (Antworten in % von N=1654)	Angebots-schwerpunkt	auch im Angebot	nicht im Angebot	keine Angabe
Kaufmännische Weiterbildung	26	29	25	20
Gewerblich-technische Weiterbildung	23	10	45	22
EDV- Anwendungen im kaufmännischen Bereich	23	26	30	21
Führungs- o. Managementtr., Selbstmanagement	21	41	19	18
Erziehung, Pädagogik, Psych., Soz.-Päd.	15	28	35	22
Gesundheit, Wellness, Fitness	13	20	45	22
EDV- Anwendungen im gewerbl.-techn. Bereich	12	17	47	25
Sprachen	11	28	39	22
EDV-Programmierung	7	18	48	28
Rechts- oder Steuerfragen	6	33	36	25
Sonstiges	30	5	10	56

Quelle: Eigene Erhebung des Bunddesinistituts für Berufsbildung.

für Arbeit noch nicht enthalten waren, aber jetzt dort vertreten sind. Von diesen beteiligten sich jedoch nur gut 300 und gingen in die Auswertung ein. Diese „Neuen“ unterscheiden sich in einigen Merkmalen und Ansichten von der bisherigen Stichprobe. Sie sind kleiner, denn sie haben deutlich weniger Beschäftigte, weniger Teilnehmende in 2004, ein kleineres Angebot und eine schmalere Angebotspalette. Aber ihre Erwartungen für 2005 sind optimistischer: Ein Viertel erwartet mehr Teilnehmende als im Vorjahr (von der Gesamtstichprobe ein Sechstel, vgl. **Übersicht 112**), und ebenfalls (nur) ein Viertel erwartet weniger (statt ein Drittel der Gesamtstichprobe).

Hinsichtlich der Qualitätsentwicklung von Weiterbildung sehen sie häufiger als die Gesamtstichprobe keine Verbesserung in den letzten drei Jahren. Die Selbstevaluation ist für sie noch häufiger der wichtigste verfolgte Ansatz in ihrer eigenen Einrichtung (für 44 % gegenüber 36 %). Ihre Einschätzung von Tests der Stiftung Warentest und deren Wirkungen ist insgesamt leicht positiver.

4.3.5 Gender Qualifizierung für die Bildungsarbeit

Das Modellprojekt „Gender-Qualifizierung für die Weiterbildung (GeQuaB)“

Vier große Verbände bzw. Organisationen [283] und das Forschungsinstitut Arbeit Bildung, Partizipation (FIAB) an der Ruhr-Universität Bochum arbeiten gemeinsam an einem Projekt [284] zur Qualifizierung von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Weiterbildung. Das Ziel dieses Projektes ist die Befähigung der Teilnehmenden zu einer Praxis der „geschlechtergerechten Programmqualität“. Mit Programmqualität ist die Planung, Konzeptentwicklung, Durchführung und Evaluation von Bildungsangeboten in der Weiterbildung angesprochen. Diese soll geschlechtergerecht gestaltet werden. Damit will das Projekt sowohl einen Beitrag zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in der Weiterbildung leisten als auch gleichzeitig zur Qualitätssicherung in Bezug auf die Veranstaltungsangebote von Weiterbildung beitragen.

Seit März 2005 werden parallel drei vierstufige Lehrgänge durchgeführt. Die vier Module dieser Lehrgänge erstrecken sich über 2 Jahre. Parallel zur Fortbildung führen die Teilnehmenden ein Praxisprojekt durch. Sie sollen geschlechtergerechte Programmqualität in ihrem jeweiligen Handlungsfeld umsetzen. Die Erfahrungen und Ergebnisse in den Praxisprojekten bilden einen wesentlichen Bestandteil der Fortbildungsarbeit.

Als Beitrag zur Qualitätssicherung wurden innerhalb des Modellprojektes GeQuaB für die Fortbildungslehrgänge Qualitätsstandards definiert. Diese orientieren sich an den Qualitätsanforderungen der in der Weiterbildung gebräuchlichen Gütesiegel und Zertifizierungsverfahren. Die Standards beziehen sich auf den Lehrgangsumfang, die fachlichen und methodischen Standards, die Qualifikationen der Team-Mitglieder, die kontinuierliche Evaluierung und Verbesserung, die Qualität der Seminarausstattung und der Unterrichtsräume sowie die Anforderungen an die Teilnehmenden für die Erlangung des Zertifikats. Nach erfolgreicher Teilnahme können sich die Absolventen/Absolventinnen „Gender Trainer/Gender Trainerin für die Bildungsarbeit (GeQuaB)“ nennen.

[283] Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, Deutscher Volkshochschulverband und die Gewerkschaft ver.di.

[284] weitere Informationen unter www.gender-qualifizieung.de.

4.4 Förderung von Innovationen in der beruflichen Bildung

4.4.1 Lernen und Kompetenzentwicklung (Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung)

Das aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds finanzierte Programm LKKE hat in seinen Teilprogrammen:

- „Grundlagenforschung",
- „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen",
- „Lernen im Netz",
- „Lernen im Prozess der Arbeit",
- „Lernen im sozialen Umfeld"
- sowie verschiedenen Begleitprojekten

zwischenzeitlich eine Fülle von Erkenntnissen zum Thema Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung gewinnen können.

Es wurden eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, die in einer Reihe von Handlungsanweisungen, Leitfäden, Publikationen und praktischen Verfahren für alle Interessenten abrufbar unter www.abwf.de zur Verfügung stehen. Wesentliche Bedeutung für das Programm hat die Grundlagenforschung, auf der die genannten Einzelbereiche in ihren Forschungsbereichen aufbauen und damit heute eine Vielzahl von konkreten Erkenntnissen und Ergebnissen für Lernen und Kompetenzentwicklung zur Verfügung stellen können.

Nach Abschluss von theoretischen Einzelforschungen im Bereich Lernkultur und Kompetenzentwicklung und der Erarbeitung von Kompetenzmessverfahren und Kompetenzportfolios ist die Grundlagenforschung nunmehr in ein neues Stadium eingetreten. In der dritten Forschungsphase (ab Beginn des Jahres 2005) geht es um die spezifischen Zusammenhänge der Kompetenzen auf individueller und korporativer Ebene.

Eines der Hauptziele ist es, ein tieferes Verständnis der Zusammenhänge von individueller Kompetenzentwicklung und Innovationsfähigkeit von Unternehmen zu gewinnen. Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können, brauchen Unternehmen hochkompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere deren Kompetenzen, die im betrieblichen Innovationsprozess tatsächlich wirksam werden. Nur so können betriebliche Innovationsprozesse vorangetrieben und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf dem internationalen Markt gesichert werden. Wenn es gelingt, alle Eigenschaften und Kompetenzen eines Unternehmens, also das gesamte kreative, innovative Potenzial individueller Kompetenzen, real zu erfassen, zu analysieren, zu bewerten und übertragbar auf andere Unternehmen nutzbar zu machen, wäre dies ein entscheidender Wettbewerbsfaktor zur Standortsicherung.

Erste Modelle hierzu liefern viel versprechende Hinweise, sowohl für die berufliche Aus- und Weiterbildung, als auch für die betriebliche Personalentwicklung. Flankiert werden diese Modelle durch empirische Untersuchungen, die die Rolle individueller Kompetenzen - personaler, aktivitätsbezogener, fachlich-methodischer und sozial-kommunikativer - für die Nichtimitierbarkeit organisationaler Kompetenzen inzwischen nachgewiesen haben. Jetzt gilt es, diese Verbindung auch praktisch herzustellen. Aufbauend auf den vorliegenden Erkenntnissen zur Kompetenzmessung auf den Ebenen - Individuum, Team, Unternehmen, Region usw. - sollen diese so miteinander verbunden werden, dass prognostische Aussagen möglich werden. Vorgesehen ist hierfür eine integrierte Cluster- und Netzwerksanalyse. Denn zunehmend findet die individuelle wie die korporative Kompetenzentwicklung nicht mehr nur in den Unternehmen, sondern auch in international kooperierenden Netzwerken statt. Das bedeutet, dass neue interkulturelle und netzwerksbezogene Kompetenzen vom Lernenden verlangt werden.

Umfassende handbuchartige Publikationen zu der „Kompetenzmessung im Unternehmen" und „Metakompetenzen" liegen zwischenzeitlich vor, die Aus- und Weiterbildern entscheidende Richtungshinweise und Instrumente für die künftige Kompetenzentwicklung an die Hand geben.

Die Begleitprojekte (drei Beispiele von insgesamt acht) übernehmen Steuerung und ggf. Veränderungen im Gesamtprogramm, wie z. B. das Projekt „Formative Prozessbegleitung", das alle Einzelprojekte begleitet.

Das Projekt „Graduiertennetzwerk" fördert junge Wissenschaftler, die jeweils Einzelthemen aus Pädagogik, Psychologie, Arbeitswissenschaft, Sozial-, Wirtschafts-, Ingenieur- und Regionalwissenschaften, usw. aufgreifen und mit Blick auf Lernkultur und Kompetenzentwicklung aufarbeiten und dem Programm zur Verfügung stellen. Hier werden jährlich neu beginnend rd. 10 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Zeitraum von drei Jahren gefördert, die das bearbeitete Thema im Gegenzug als Promotionsthema nutzen können.

Das Projekt „Internationales Monitoring" wiederum hat die Aufgabe, Beobachtungen und Analysen des Erwachsenenlernens im internationalen Vergleich auszuarbeiten, Übertragbarkeit auf den deutschen Weiterbildungsmarkt zu prüfen und hierzu ausgearbeitete regelmäßige Statusberichte und Konzepte für die Praxis zu erstellen.

4.4.1.1 Lernen in Weiterbildungseinrichtungen

Im Rahmen von Lebenslangem Lernen und einer kompetenzorientierten Lernkultur zeigen die Projekte aus dem Teilprogramm „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen",

dass sich in diesen Einrichtungen deutliche Veränderungsprozesse zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit vollziehen. Dies sind insbesondere Re-Institutionalisierungsprozesse, organisationaler Wandel, Entwicklungen hin zu Lerndienstleistern und Lern/Innovationsberatern, die die Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere zu Anbietern von individuellen Lerndienstleistungen, verändern werden.

Die derzeitigen Schwerpunkte im Programmbereich LiWE sind Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung (z. B. Aufbau eines Kompetenznetzwerkes Pädagogische Organisationsberatung, Dokumentation von Veränderungen) sowie Fragen der Entwicklung von Lerndienstleistungen und Lern/Innovationsberatung. Untersucht werden diese Fragestellungen in drei Projektverbünden:

- Neue Lerndienstleistungen von weiterbildungsuntypischen Anbietern
- Weiterbilder und kleine Unternehmen (KU); Leistungsentwicklung im Dialog
- Professionalisierung von begleitender Lernberatung in unterschiedlichen Handlungskontexten.

Eingebettet in das Gesamtprogramm und die Orientierung auf lebenslanges Lernen stehen die handlungsrelevanten Aspekte des Weiterlernens auch hier im Vordergrund: mit der Verknüpfung von individueller Entwicklung mit gesellschaftlichem Wandel, der Anbindung an alltägliche Lernanlässe und praxisnahe Verwendungssituationen, selbstorganisierte Prozesse und selbstgesteuerte Verfahren, Konzeption tätigkeitsintegrierter Kompetenzentwicklung sowie Rollenwechsel des „reinen“ Pädagogen zum lernförderlichen Entwicklungsbegleiter bzw. Innovations/Lernberater unter Vernetzung der Akteure/Projekte.

Leistungen wie Lernberatung, Coaching, Prozessbegleitung, Entwicklungsmoderation, Konfliktmanagement von Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen sind in den Vordergrund gerückt und untersucht wird, welche Impulse von „neuen Lerndienstleistungen“ für die Entwicklung der Weiterbildungslandschaft gesetzt werden. „Quereinsteiger“ im Weiterbildungsmarkt entwickelten ein neues Selbstverständnis für Lernen und unterstützen ihre bisherigen Geschäftsfelder durch sie bewusst unterstützende Leistungsangebote. Die spezielle Entwicklung von Konzepten zur Selbstorganisation des Lernens und der Kompetenzentwicklung förderlicher Lernangebote wurde von kleinen Weiterbildungsunternehmen analysiert und erprobt. Im Projektverbund wird ein Konzept beratungsförmiger Dienstleistungen, ein Konzept des Lernens in Projektprozessen, ein Konzept systemischen Coachings für die Entwicklung von Managementkompetenz (für die Führung von KU) sowie ein Konzept der strategischen Unternehmens- und Personalentwicklung mit branchenübergreifenden Regionalzirkeln erprobt. Dabei sollen die neuen Vorgehensweisen bei der Lerndienstleistungsentwicklung aufgezeigt werden.

Die bisherigen Erkenntnisse wurden in Form einer Handreichung zum Projektverbund „Neue Lerndienstleistungen“ zusammengestellt. Dargestellt sind die Themen:

- Flexibilisierte Produktentwicklung und Angebotsgestaltung
- Selbst organisiertes Lernen fördern und selbst umsetzen
- Integration von formaler Qualifizierung und individueller Kompetenzentwicklung
- Reflektierte Praxis initiieren und in die eigenen Arbeitsprozesse integrieren
- Lernen durch Irritation und Differenzerfahrung
- Reformulierung von Kundenorientierung als pädagogische Kategorie
- Regionale Lernnetzwerke initiieren
- Synergien nutzen und Nachhaltigkeit anstreben
- Verschränkung von Theorie und Praxis
- Heterogene Kompetenzprofile und Organisationsformen.

Im Projektverbund „Professionalisierung begleitender Lernberatung in unterschiedlichen Handlungskontexten“ werden derzeit innovative Anwendungen begleitender Lernberatung in ausgelagerten und erweiterten Handlungsfeldern erprobt und wissenschaftlich begleitet. Es werden Professionalisierungskonzepte zur Begleitung von Erwerb und Entwicklung von Lernberatung erarbeitet. Ein Unterstützungssystem mit Fallbeschreibungen der Handlungskontexte für die Ausbildung beraterischer Grundkompetenzen bei Weiterbildern wird geschaffen.

Standen bisher eher die Handlungsfelder klassischer Weiterbildungseinrichtungen zur Lernberatung im Vordergrund, so zeichnen sich die neuen Projekte dadurch aus, dass andere Lerndienstleister in erweiterten und ausgelagerten Handlungsfeldern (z. B. Innungen, lernende Regionen, Genossenschaften berufsbildende Schulen, Personalentwicklungsabteilungen) an neuen Lernorten und anderen Organisations- und Kooperationsformen Lernberatungsdienstleistungen entwickeln, erproben und nachhaltig zu implementieren versuchen. Neue Konzepte von Lernberatung, Entwicklung und Beschreibung entsprechender Qualitätsmerkmale von Lernberatern in den unterschiedlichen Handlungskontexten sind in Bearbeitung.

Die Praxis zeigt auf, dass höhere Anforderungen an die Qualität pägagogischer Arbeit von Seiten der Lernenden und der Auftraggeber gestellt werden sowie der Bedarf nach Beratung steigt, demgegenüber aber ein starker ökonomischer Druck – verbunden mit einem Rückgang der öffentlichen Mittel – steht, besonders auch in der SGB III-geförderten Weiterbildung. Dadurch bedingt könnten

die Chancen auf Verbreitung relevanter Projektergebnisse zur nachhaltigen Überführung in die Praxis der beruflichen Weiterbildung beeinträchtigt werden.

4.4.1.2 Lernen im Netz

Der Programmteil „Lernen im Netz“ analysiert, prüft und bewertet für die berufliche Weiterbildung, welche kompetenzförderlichen Perspektiven die neuen computerbasierten multimedialen Lernarrangements eröffnen, welche Chancen sie für eine neue Lernkultur und Kompetenzentwicklung bieten, welche Rolle sie im Arbeitsprozess spielen, wie entsprechende Lernerfolge zu kontrollieren sind und welche gesellschaftliche Wirkung die neuen multimedialen Lernmedien entfalten.

Wissen wird zunehmend an und für Computer erzeugt und über elektronische Netzwerke vermittelt. LiNe unterstützte insbesondere das „Wo“, „Wann“, „Wie“ des Lernens in den einzelnen Themenbereichen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Hierfür wurden Lernarrangements in Zusammenarbeit mit Lernmedienproduzenten entwickelt, erprobt und in drei Erfahrungsberichten beschrieben, die eine Reihe von Handlungsempfehlungen enthalten.

Die Erprobung des E-Learnings mit Hilfe von Tutoren war eine der Aufgaben des Teilbereichs LiNe. Der Tutor ist eine wesentliche Hilfestellung der Unterstützung der übrigen Teilprogramme zur Entwicklung einer neuen Lernkultur und der Kompetenzentwicklung. IT-basierte Lernarrangements erfordern bei der Einführung in den meisten Organisationen Tätigkeiten, die selbstgesteuertes Lernen unterstützen. Fördernde und hemmende Faktoren werden durch entsprechende Betreuung (Tutoring) aufgezeigt und selbstgesteuerte, arbeitsintegrierte Lernprozesse dadurch nachhaltig unterstützt. Je stärker diese bereits in der Organisation bzw. beim Lernenden entwickelt sind, desto weniger ist die Unterstützung durch einen Tutor erforderlich. Letztlich bleibt dann die organisatorische Aufgabe des Tutors, Zugänge zum E-Learning zu ermöglichen und/oder organisatorische Fragen zu klären. Je mehr also der Wandel zum selbstgessteuerten Lernen erst vollzogen werden muss, desto wichtiger sind lernfördernde Aufgaben wie z. B. Diskussion in Foren der IT basierten Lernarrangements anzuregen und Erfahrungsaustausche und praktische Umsetzung des Gelernten zu initiieren. Auch fachliche Unterstützung ist eine der Aufgaben des Tutors, der den Lernprozess durch Vermittlung von zusätzlich notwendigem Wissen unterstützt.

4.4.1.3 Lernen im Prozess der Arbeit

Die Schwerpunkte in diesem Programmteil konzentrieren sich derzeit auf die Themen:

- Kompetenzentwicklung in Netzwerken,
- Selbstorganisation des Lernens im Prozess der Arbeit - Lernarrangements und betriebliche Lernkulturen,
- Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams,
- Entwicklung, Integration und Nutzung von Wissen entlang interner und externer Wertschöpfungsketten,
- Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Betriebliche Kompetenzentwicklung für Geringqualifizierte.

Fünf unterschiedlich agierende Netzwerke wurden gefördert: kommerzielle Netzwerke, solche mit regionaler Kompetenz, informations- und prozessverbessernde sowie lernprozessorientierte Netzwerke. Sie alle sind auf die Erzielung und Optimierung von personalen und Unternehmenseffekten orientiert. Schwerpunkt war hierbei, was und wie wird in Netzwerken gelernt und wie lassen sich die individuellen und organisationalen Lernergebnisse darstellen. Netzwerkmoderatoren entwickelten hierfür spezifische Instrumente zur Analyse, Erfassung und Bewertung der Kompetenzentwicklung und setzten sie ein (z. B. Matrix zur Kompetenzbilanzierung, Erfassung des Know-how-Transfers in Netzwerken). Erfolgsrelevante Bedingungen sowie Erfolgshemmnisse wurden dargestellt, kommuniziert und publiziert (z. B. Netzwerkmanagement – Handlungsanleitung für die Praxis, Heft 8).

Aus dem Bereich Organisationsentwicklung in innovativen Mittelständischen Unternehmen (beteiligt waren z. B. Unternehmen aus Biotechnologie/Pharmazie, Mikrosystemtechnik, IuK-technologie, Maschinenbau und dem Dienstleistungssektor) liegen unterschiedliche Ergebnisse der Kompetenzentwicklungsprozesse vor. Zum Teil wird eher spontaner und selbstorganisierter Kompetenzaufbau vorgenommen, zum Teil wurden Elemente der Planung und Fremdorganisation mit solchen der Selbstorganisation kombiniert. Diese Instrumente wurden zwischenzeitlich zu festen Bestandteilen der strategischen Unternehmensentwicklung. Zielgerichtete Kompetenzentwicklung in Form von individuellem, team- und organisationsbezogenen Lernen steht im Mittelpunkt der jeweiligen Unternehmensphilosophien. In den beteiligten Unternehmen wurde der Übergang von individueller zu organisationaler Kompetenzentwicklung vollzogen in erster Linie durch:

- Personalentwicklungsgespräche und ziel-/ergebnisbezogene Entscheidungsvereinbarungen,
- Einbindung der Ideen, Vorschläge und Aktivitäten der Beschäftigten,

- Gezielte Erfassung, Bewertung, Nutzung und Erweiterung der Kompetenzen des Personals,
- Berücksichtigung von Erfahrungen und Know-how der Beschäftigten,
- Gezielte Weitergabe des Erfahrungswissens vorhandener an neue Beschäftigte,
- Erweiterung der Entscheidungsbasis durch Einbeziehung von Führungskräften und Mitarbeiter/innen in Arbeits- und Lernformen.

Erfolgs- und kompetenzentwicklungsfördernde Faktoren wurden identifiziert. Hierzu gehören z. B. Wissen und dessen Weiterentwicklung als Produktivitätsfaktor, individuelle Personalentwicklung, Einbindung der Personalverantwortlichen in Entscheidungsprozesse, flexible Beschäftigungsstrukturen und Einbeziehung von Führungskräften und Beschäftigten in strategische Veränderungsprozesse.

Praktizierte Lernformen in innovaten KMU's wurden evaluiert. Als von hoher Relevanz herausgestellt haben sich arbeitsnahe Lernprozesse (Learning by Doing, Arbeits- und Projektbesprechungen, Teamlearning, Schnittstellengespräche) sowie intensive Nutzung auch externer Lernformen.

Im Verlaufe des Programmteils LiPA sind betriebsindividuelle Kulturen des Lernens und des Wissenstransfers entstanden und haben sich etabliert.

Von einer Arbeitsgruppe der wissenschaftlichen Begleiter wurden die Erfahrungen aus den Einzelprojekten zum betrieblichen Lernen und zu Lernkulturen – insbesondere in KMU – ausgewertet und die Systematisierung von Lernformen vorgenommen. Sie werden in einer „Neun-Felder-Matrix“ anhand ihres Arbeitsbezugs und der Gestaltung des Lernens beschrieben. Es ist vorgesehen, daraus einen praxisorientierten Leitfaden zu entwickeln, der innovative betriebliche Fallbeispiele aus den Projekten einbezieht.

4.4.1.4 Kompetenzerhalt und -erwerb im sozialen Umfeld

In diesem Teilprogramm liegen zwischenzeitlich zwei Langzeitstudien zu veränderten Arbeits- und Lebensbiografien und zur Nutzung von Lernen- und Entwicklungspotenzialen im sozialen Umfeld vor. Es wird nachgewiesen (z. B. im Bereich der Informationstechnologie), dass

- es zunehmend Tendenzen der Integration von Arbeits- und Privatsphäre gibt,
- Kompetenzentwicklung sich zunehmend auch auf Projekterschließung und -bearbeitung konzentriert und daraus eine hohe Motivation entspringt,
- bezogen auf konkrete Tätigkeitsbereiche einer Branche bestimmte Kompetenzprofile beschrieben werden können,
- eine hohe Abstraktion der Kompetenzbeschreibung mit starker Überschneidung verschiedener Kompetenzdimensionen einhergeht, die in dieser Komplexität am ehesten zu transferieren sind,
- veränderte – oft gebrochene – (Arbeits-)Biografien zunehmend von Handlungskonflikten geprägt sind, wofür insbesondere im sozialen Umfeld erworbene Kompetenzen (soziale-personale) benötigt werden,
- soziale Kompetenzen auch auf ökonomische Prozesse wirken.

Eine zweite Studie (Untersuchung biografischer Verläufe Jugendlicher und junger Erwachsener) aus selbst organisierten Jugendinitiativen und aus arbeitsweltbezogenen Maßnahmen belegt, dass gegenwärtige formelle Vermittlungseinrichtungen ein „normalbiografisches Bild“ reproduzieren und sich vom realen Bewältigungshandeln entkoppeln. Es bleibt festzustellen, dass Tätigkeits- und Lernpotentiale im sozialen Umfeld noch unzureichend anerkannt und genutzt werden.

LisU beschäftigt sich derzeit auch mit der Frage, wie die im sozialen Umfeld erworbenen Kompetenzen zum einen zur Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt und zum anderen zur Erschließung neuartiger erwerbssichernder Tätigkeiten führen könnten. Regionale Bedingungen und Netzwerke spielen hierbei eine große Rolle. Beispiele aus regionalen Projekten, die die Neuschöpfung von Erwerbsarbeit in den Bereichen Bildung, Beratung und Umweltbildungsmodellbau untersuchten, liegen vor. Eine Serviceagentur für Senioren wurde aufgebaut; Übergänge von Langzeitarbeitslosen in Erwerbstätigkeit wurden initiiert, z. B. durch die Entwicklung neuer Dienstleistungen.

Hinzu kommt die Entwicklung eines Instrumentariums, dass es ermöglicht, die in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des sozialen Umfeldes erworbenen Kompetenzen transparent zu machen. Das bedeutet, spezielle, auf LisU ausgerichtete Kompetenzmessverfahren und Kompetenzbilanzierungsverfahren sind zu entwickeln und zu erproben. Dies dient einerseits der gesellschaftlichen Anerkennung der außerhalb der Erwerbsarbeit erworbenen Fähigkeiten, andererseits liegt es auch im Interesse der Unternehmen, für ihre Personalentwicklung auch diejenigen Kompetenzen zu kennen und zu nutzen, die ihre Beschäftigten durch außerbetriebliche Tätigkeiten erworben haben.

Ein weiterer Schwerpunkt ist es, Unterstützungsformen und -strukturen für Übergänge Jugendlicher und junger Erwachsener an der 2. Schwelle zu erforschen und hierfür Lebens- Lern- Arbeits- und Berufsberatungsmodelle zu entwickeln. Ziel ist es, diese Personengruppe bei der Bewältigung von Übergängen in Arbeit durch Kompetenzentwicklung und Lernberatung zu begleiten und ihr bei der Bewältigung veränderter diskontinuierlicher Lebens- und

Arbeitsbiografien zu helfen und hierfür Konzepte zu entwickeln.

4.4.1.5 „Neue Medien in der Bildung“ – Fördermaßnahmen des BMBF

In der beruflichen Bildung spielen die neuen Medien als Katalysator und Motor für Bildungsreformen eine wichtige Rolle, z. B. durch Senkung von Zugangsschwellen für die Weiterbildung, als Motor bei der Modernisierung der Qualifizierung und zur Unterstützung des selbst gesteuerten Lernens. Die Bundesregierung unterstützt Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Schaffung eines leistungsfähigen, modernen und zukunftssicheren beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems – hierzu gehören auch die Maßnahmen zum computer- und netzgestützten Lernen.

Im Berichtszeitraum konnten die Fördermaßnahmen des BMBF im Bereich „Neue Medien in der beruflichen Bildung“ erfolgreich fortgesetzt werden, branchen- und berufsbezogene Projekte wurden im Berichtsjahr auf den Weg gebracht. Im Juni 2005 wurde ein Qualifizierungsprojekt für die Automobil- und Zuliefererindustrie gestartet, das vom BMBF mit rd. 5 Mio. Euro gefördert wird. Dabei geht es um die Entwicklung eines Qualifizierungssystems für die Fachkräfte in der Automobil- und Zuliefererindustrie. Es werden typische Aufgaben in innovativen, technologisch anspruchsvollen Bereichen identifiziert, entsprechende Weiterbildungsprofile gestaltet und Grundlagen für die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenzen in komplexen, fachübergreifenden Tätigkeitsfeldern gelegt. Mit dem Projekt nimmt das BMBF die im IT-Weiterbildungssystem gewonnenen Erfahrungen der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung für weitere, innovationsträchtige und beschäftigungsintensive Branchen auf. Zu den Trägern gehören der ZVEI - Zentralverband der Elektrotechnik und Elektronikindustrie, die IG-Metall und das Fraunhofer Institut für Software und Systemtechnik (ISST) mit Unterstützung des Verbands der Automobilindustrie (VDA).

Ein weiteres branchenorientiertes Qualifizierungsprojekt für die chemische Industrie ist zur Zeit in Vorbereitung. Hier wird es um die Aus- und Weiterbildung für die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe in der chemischen Industrie in Deutschland gehen. Angestrebt werden ausgewählte multimediale Lehr- und Lernlösungen. Die Lernmodule sollen über eine bereits erfolgreich eingeführte Lernplattform bereitgestellt und administriert werden. Neben den neu zu entwickelnden Lernlösungen sollen auch bereits bestehende Angebote integriert und transparent gemacht werden. Die Projektpartner verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei Konzeption, Erstellung und Implementierung multimedialer Lernlösungen. Die Bereitschaft der Betriebe, das vorhandene Know-how in eine Branchenlösung zu überführen, ist außerordentlich hoch zu bewerten.

Erfolgreich fortgeführt wurden die Verbundprojekte für die Baubranche NET(T)-LEARNING-Bau und FAINLAB (www.nett-learning-bau.de und www.fainlab.de). Es handelt sich um zwei wegweisende Branchenprojekte zur Einführung neuer Medien in die Aus- und Weiterbildung der Bauberufe. Die von den Bildungszentren des Baugewerbes und ihren acht Partnern des Netzwerks Bildungsbauwirtschaft neu zu entwickelnden multimedialen Lerninhalte sollen sowohl in den Meisterschulen der Bauwirtschaft als auch in der Weiterbildung Anwendung finden. Das Projekt FAINLAB wird dazu beitragen, dass sowohl Auszubildende als auch Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildung zusätzlich zu den Inhalten die notwendige Medienkompetenz für eine erfolgreiche Teilnahme an den Maßnahmen der Bauberufe erwerben können.

Das Projekt LearnART (www.learnart-online.de), das auf die Nutzung neuer Medien im Berufsbild Arzthelfer/Arzthelferin abzielt und eine Modernisierung dieses Berufsbildes flankieren helfen soll, konnte im Berichtszeitraum weiter ausgebaut werden. Die erarbeiteten multimedialen Inhalte sollen künftig in Aus- und Weiterbildung von Arzthelferinnen einfließen. Mitwirkende sind neben der Bundesärztekammer als Initiator der Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e. V. sowie eine Reihe von Landesärztekammern und weitere Akteure und Handlungsträger im Kontext der Gesundheitsberufe.

Gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk und den DIHK-Bildungszentren wurde das Projekt „Innovative Prüfungsverfahren“ erfolgreich fortgeführt. Das Projekt setzt auf Erkenntnisse aus den im Handwerk, Industrie und Agrarwirtschaft durchgeführten Projekten Meisternetz und Meisterqualifizierung online auf. Erarbeitet wird ein Portal, über das Prüferinnen und Prüfer bei der Aufgabenerstellung, der Prüfungsvorbereitung, -durchführung und -auswertung unterstützt werden sollen. Die computergestützten Prüfungssystem und -verfahren sollen dazu beitragen, die Qualifizierung der von der Wirtschaft auch künftig dringend benötigten Fachkräfte effizienter zu gestalten.

Das Projekt profiBot (www.profibot.de), das ebenfalls im Berichtszeitraum auf den Weg gebracht wurde, soll technologisch anspruchsvolle Lehr- und Lerninhalte der Robotik unter Einbeziehung der Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik digital aufbereiten. Die Lehr- und Lernmaterialien sollen insbesondere in der Aus- und Weiterbildung für den Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin eingesetzt werden.

Erfolgreich fortgeführt wurde das Projekt KIBNET (Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, www.kib-net.de), das von der IG-Metall und dem IT-Branchenverband BITKOM getragen wird. KIBNET fördert die Errichtung von Bil-

dungsnetzwerken für die duale Ausbildung in den neuen IT-Berufen sowie die breite Etablierung des neuen arbeitsprozessorientierten IT-Weiterbildungssystems. Dieses Projekt läuft bis zum Jahr 2008. Auf zahlreichen regionalen und überregionalen Veranstaltungen wird über das IT-Aus- und Weiterbildungsystem informiert. Das Kompetenzzentrum unterhält sowohl ein virtuelles wie ein reales Ausbildungsberatungsangebot.

Anlässlich der LEARNTEC 2005 in Karlsruhe fand ein Workshop zum Audit des BMBF-Fachprogramms „Neue Medien in der Bildung" statt. Die Ergebnisse der Evaluierung von rund 20 in der beruflichen Bildung im Rahmen dieses Programms durchgeführten Projekten zeigten, dass die technologisch angestoßenen, strukturellen Entwicklungen zu qualitativen Verbesserungen in der Aus- und Weiterbildung geführt haben.[285] Das BMBF hat die Einführung neuer Medien und E-Learning-Konzepte in der beruflichen Bildung und Schule seit dem Jahr 2000 mit rd. 40 Mio. Euro gefördert.

4.4.1.6 IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den NBL

IT-Weiterbildungen für Multiplikatorinnen in den NBL

Im Modellprojekt „IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Ländern" geht es in seiner vierten Phase (2005) um die Vermittlung von Genderkompetenz in der Wirtschaft. Nach dem Aufbau des Weiterbildungsportals „webucation-for-women.net" und der Produktion Gender sensitiver Online-Module zu den Themenkomplexen „Gender sensitive Mediendidaktik", „IT-Kompetenzen" und „Zusatzqualifikationen", die in den ersten drei Projektphasen zunächst für Multiplikatorinnen entstanden, stehen nun Führungskräfte und Personalverantwortliche im Fokus der Ansprache. Für sie wurden neue Contents erarbeitet: „Genderkompetenz" (Deutsch und Englisch), „Gendertraining" und „Work-Life-Balance". Das virtuelle Gendertraining kann durch eine Präsenzveranstaltung vertieft werden. Ergänzend unterstützt die Publikation „Genderkompetenz - ein Reader für die Praxis" die Beschäftigung mit dem Thema.

Als weitere Zielgruppe sind insb. Interessierte aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten im Blick. Für sie wurden einige Kernmodule ins Englische übersetzt, um über das Internet auch sprachlich leichten Zugang zu gewähren.

Eine Konferenz für die Zielgruppe fand 2005 statt, die sich in zwei Teile gliederte: „Neue Lehr- und Lernmethoden unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Aspektes" (Mai) und „Chancengleichheit – ein Erfolgsfaktor in einer globalen Wirtschaft?" (Oktober). Letztere stand unter der Schirmherrschaft der Deutschen UNESCO-Kommission, da sie gleichzeitig einen Beitrag zur UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung" darstellt.

4.4.1.7 Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

In Deutschland expandiert die Zeitarbeit: Seit 1993 hat sich gemäß der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik die Zahl der Zeitarbeitnehmer von 121.000 auf knapp 400.000 im Jahr 2004 mehr als verdreifacht. Der überwiegende Teil der Zeitarbeitnehmer wurde laut der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2002 mit 30 % in die Metall- und Elektroberufe entliehen, 28 Prozent als Hilfspersonal, 17 % in Dienstleistungen (z. B. Gesundheitsberufe), 11 % in Verwaltung und Büroarbeit, 10 % in sonstige Berufe und 4 % in technische Berufe.

Die amtliche Bezeichnung der Zeitarbeit – zum Teil wird auch von Leiharbeit gesprochen – lautet „gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung". Diese liegt vor, wenn Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer zum Zwecke des wirtschaftlichen Gewinns an Dritte zur Arbeitsleistung überlassen. Die Zeitarbeitnehmer befinden sich in einem „Dreiecksverhältnis", denn sie sind für begrenzte Zeit in einem Unternehmen oder in mehreren Einsatzbetrieben tätig, ihr Gehalt und die üblichen Sozialleistungen erhalten sie jedoch vom Zeitarbeitsunternehmen.

Gerade in Zeiten von einschneidenden Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt ist die Kompetenzentwicklung von zunehmender Bedeutung zur Erhaltung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Maßnahmen lassen sich dabei grob in formalisierte Formen der Kompetenzentwicklung wie Seminare, Job-Rotation und Kompetenzmessinstrumente, und in nichtformalisierte beziehungsweise informelle Formen, die direkt im Prozess der Arbeit stattfinden, unterteilen. Dies ist beispielsweise beim begleitenden Coaching, beim selbst gesteuerten Lernen oder Qualitätszirkeln der Fall.

Allerdings ist der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten sehr unterschiedlich. Unternehmen machen einen deutlichen Unterschied bei der Förderung der Stammbelegschaft und den Zeitarbeitnehmern. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Leiharbeitern ist auf der anderen Seite aber nicht überraschend, denn es ist nicht klar, wem in diesem Dreiecksverhältnis der Nutzen zukommt.

Insbesondere für Zeitarbeitnehmer ist die Kompetenzentwicklung von hoher Bedeutung, da sie mehr oder weniger häufig den Arbeitsplatz, die berufliche Tätigkeit sowie das beruflich-soziale Umfeld wechseln. Dadurch werden sie im hohen Maße mit Veränderungen konfrontiert, die häufig von Gefühlen der Unsicherheit oder auch einer geringeren

[285] Die Empfehlungen der Auditkommission sind unter www.bmbf.de sowie unter http://www.bmbf.de/pob/neue_medien_ in_der_ beruflichen_bildung.pdf abrufbar.

Bindung zum Unternehmen begleitet werden. Darüber hinaus haben es Zeitarbeiter in ihren Einsatzbetrieben häufig mit einem intensiven Arbeits- und Zeitdruck zu tun.

Forschungsbedarf zur Kompetenzentwicklung

In der Berufsbildungslandschaft in Deutschland war die Frage der Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe bisher kaum Gegenstand der Forschung. Da Zeitarbeit jedoch zunehmen wird, ist es von hoher Bedeutung, hier Abhilfe zu schaffen.

Möglicherweise eignen sich für die Ausgestaltung der Kompetenzentwicklung von Zeitarbeitnehmern gerade solche Ansätze, bei denen der Arbeitsprozess als Lernprozess verstanden wird (Lernen in der Arbeit).

Die Frage ist, wie das Lernpotenzial von Veränderungen gezielt zur Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen genutzt werden kann. Und inwiefern kann die Zeitarbeit so ausgestaltet werden, dass die Beschäftigten sich im Rahmen der Arbeit qualifizieren und diese neuen Qualifikationen später gezielt nutzen können (z. B. Entwicklung vom Hilfsarbeiter zur Fachkraft). Diesen und weiteren Fragen wird in einem Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung nachgegangen.

Blick ins Ausland

In Europa sind die Spitzenreiter der Zeitarbeit vor allem die Niederlande und Großbritannien mit 4,5 % bei 7,2 Millionen beziehungsweise 4,7 % bei 28,1 Millionen Erwerbstätigen.

Es gibt nur wenige Staaten, in denen es Ansätze für die Kompetenzentwicklung von temporär Beschäftigten gibt, wie zum Beispiel die Niederlande. Dort werden die verleihfreien Zeiten der Zeitarbeiternehmer stärker zur gezielten Kompetenzentwicklung genutzt. Das Recht auf Weiterbildung ist in den dortigen Tarifverträgen niedergeschrieben.

Der Blick in die Niederlande ist insofern interessant, als Zeitarbeit dort quantitativ stärker verbreitet und gesellschaftlich anerkannter ist. In den Niederlanden soll die Weiterbildung in der Zeitarbeit vor allem durch einen tariflich geregelten Fonds sichergestellt werden. Eine ganz neue Vereinbarung wurde zum 29. März 2004 mit der Einrichtung eines persönlichen Weiterbildungsbudgets aufgenommen. Danach sichert sich jeder Zeitarbeitnehmer Geld für dieses Budget, und je länger jemand bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeitet, desto höher wird dieses Budget. Dieser Prozess beginnt allerdings erst nach einer Anstellungszeit von 26 Wochen (Phasenmodell), vorher haben die Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterbildung. Das Budget wird für maximal drei Jahre aufgebaut, jedes Jahr kommt ein Prozent der Lohnsumme dazu (d. h. insgesamt 3 %).

Im alten Tarifvertrag war lediglich vereinbart worden, dass ein Prozent der Lohnsumme in den Weiterbildungsfonds einzuzahlen sind. Die Einhaltung dieser Vereinbarung wurde allerdings nicht überprüft, das heißt es wurde nicht kontrolliert, ob eine Weiterbildung durchgeführt wurde. In vielen Fällen, dies hat der niederländische Zeitarbeitsverband ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) nunmehr in einer Untersuchung festgestellt, wurden diese Vereinbarungen nicht umgesetzt.

Entscheidend an der neuen Vereinbarung ist, dass sie zwei Vorteile bietet: Zum einen ist es ein Instrument für die einzelnen Zeitarbeitnehmer, eine Weiterbildung in Anspruch nehmen oder sich das Geld auszahlen zu können. Zum anderen ist es ein Stimulus für die Unternehmen, das Geld nicht einfach auszubezahlen, sondern möglichst in die eigenen Mitarbeiter und deren Weiterbildung zu investieren. Die Entleihbetriebe sind künftig aufgrund dieser neuer Vereinbarungen wahrscheinlich stärker daran interessiert, wo und wie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung umgesetzt werden können.

Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeit

In Deutschland hat die Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ in ihrem Bericht u. a. darauf hingewiesen, dass wegen der vergleichsweise hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitskräften künftig ein verstärktes Gewicht auf deren Qualifizierung gelegt werden soll. Die Mehrheit der Kommission empfiehlt die Einrichtung eines Branchenfonds, der von den Sozialpartnern der Branchen verwaltet wird. Die bisher bestehenden Tarifverträge sehen Weiterbildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen nicht vor.

Um die Lernchancen im expandierenden Zeitarbeitsmarkt zu verbessern, sollen ein Prozent der Lohnsumme für Weiterbildung gezahlt werden, die vorrangig in den verleihfreien Zeiten stattfinden sollen. Ferner ist es gemäß der Expertenkommission wichtig, tarifliche Vereinbarungen zur Qualifizierung und zu Betriebsvereinbarungen zu treffen und beispielsweise Lernzeitkonten einzurichten.

Solche Vereinbarungen sollten auch in Deutschland getroffen werden, da sonst die Gefahr wachse, dass auf Dauer Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen und Chancen auf den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis verbaut werden. Die Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeitsbranche ist sinnvoll und notwendig. Hier sind Unternehmen und die Verbände der Zeitarbeit gefordert, den Ruf der Zeitarbeit bzw. der Branche durch konkrete Initiativen zu verbessern.

4.4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

4.4.2.1 FreQueNz

Die Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse ist für die Gestaltung der beruflichen Bildung von großer Bedeutung. Einerseits liefern die Ergebnisse der Qualifikationsfrüherkennung wichtige Hinweise auf zukünftige Beschäftigungsfelder und andererseits tragen sie dazu bei, die Zukunftsfähigkeit der Aus- und Weiterbildung zu stärken. Im Rahmen der Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen werden verschiedene Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten gefördert. Verknüpft werden die einzelnen Projekte durch das Netzwerk „FreQueNz". Dessen Aufgabe ist die Zusammenführung der Früherkennungsresultate und die Unterstützung des Ergebnistransfers.

Dem Forschungsnetz gehören mittlerweile zwölf Institute und Institutionen an, die überwiegend auf qualitativen Methoden beruhende Projekte bearbeiten. Die beteiligten Projektpartner haben es sich zur Aufgabe gemacht, Veränderungen der Arbeit zu erfassen und neuen Qualifikationsbedarf zu ermitteln. Im Mittelpunkt steht die Früherkennung im mittleren Qualifikationsniveau. Die Früherkennungsinitiative des BMBF verfolgt grundsätzlich folgende Ziele:

- Entwicklung von Methoden zur Früherkennung von veränderten und neuen Qualifikationen.
- Verbesserte Gewinnung zusätzlicher Erkenntnisse zu neuen und veränderten Qualifikationen.
- Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in das System der Aus- und Weiterbildung sowie zu den berufsbildungspolitischen Akteuren und sonstigen Nutzergruppen.

Die Ergebnisse werden unterschiedlichsten Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Neben Bildungsträgern und Unternehmen sind dies vor allem die Sozialpartner und die Verbände sowie Berufsbildungsforscher und -wissenschaftler, die sich mit fachspezifischen Fragestellungen befassen. Die Ergebnisse werden im Netzwerk zusammengeführt und es werden Handlungsempfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung formuliert. So wurden beispielsweise Ergebnisse der Früherkennung im Rahmen von (Neu-) Ordnungsverfahren von Berufsausbildungen diskutiert. Dazu zählen beispielsweise Ergebnisse aus dem Themenfeld Logistik, aus dem Nahrungsmittelbereich oder dem Chemiesektor. Dabei werden Früherkennungsergebnisse nicht nur in der Regelungsarbeit der Berufsbildung umgesetzt, sondern auch für Bildungsangebote im Hochtechnologiebereich oder in der universitären Bildung herangezogen. Beispielsweise wurden für das Anwendungsfeld der Nanotechnologie Zusatzmodule für die Ausbildung von Laboranten entwickelt, die bereits in der Ausbildung genutzt werden. Ein weiteres Beispiel sind die sicherheitsrelevanten Dienstleistungen, welche in der Früherkennungsinitiative beforscht wurden. Die Ergebnisse wurden unter anderem dazu genutzt, um die Einrichtung eines entsprechenden Fachhochschulstudiengangs zu begründen.

Durch die projektbegleitende Vernetzung sind die empirisch gesicherten Erkenntnisse kontinuierlich abgeglichen und zusammengeführt worden. Informationen über Veränderungen von Qualifikationsprofilen, neue Tätigkeitsfelder, Entwicklungen auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt und auf dem Arbeitsmarkt sowie Trends der Erwerbsarbeit wurden mittlerweile in 12 Büchern der FreQueNz-Buchreihe (Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten), 9 FreQueNz-Newslettern sowie in Publikationen gemeinsam mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) veröffentlicht. Eine Auflistung der Themen, die kontinuierlich ergänzt und erweitert wird, kann über die Internetseite www.frequenz.net abgerufen werden. Dieser Informationskanal bietet auch die Möglichkeit, alle publizierten Informationen zu den ausgewählten Themen gezielt aufzurufen. Eine Vielzahl von Dokumenten steht zum Herunterladen als PDF bereit.

Neben den Aktivitäten auf nationaler Ebene hat im Verlauf der Projektarbeit die europäische Perspektive einen höheren Stellenwert erlangt. Das Engagement der Initiative hat z. B. zum Aufbau eines europäischen Früherkennungsnetzwerks (Skillsnet) beigetragen, das beim Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) angesiedelt ist.

4.4.2.2 Früherkennung von den Änderungen in der Arbeit und in den Betrieben (ADeBar)

Der Forschungsansatz des Projekts ADeBar besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Betrieben. Seit 1999 wurden die Tätigkeitsfelder Logistik, Facility Management sowie Kaufmännische Bürotätigkeiten, Erneuerbare Energien, E-Commerce und Einzelhandel untersucht. Der aktuelle Untersuchungsschwerpunkt liegt im pharmazeutischen Bereich.

In den bisher untersuchten Themenfeldern hat sich gezeigt, dass sich entlang der Forschungsschritte eine Vielzahl an Möglichkeiten bietet, Elemente für einen ziel- und nutzergruppenspezifischen Transfer systematisch zu integrieren.

4.4.2.3 Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung

Im Mittelpunkt des Projekts steht die systematische Erfassung betrieblicher Qualifikationsentwicklungen und -veränderungen durch Nutzung der vorhandenen Expertennetzwerke der Wirtschaft in der beruflichen Bildung. Mit Hilfe des im Rahmen der Projektaktivitäten entwickel-

ten IDQ-Informationssystems wird das Know-how der Berufsbildungsexperten der verschiedenen Branchen effizient und umfassend für die Identifikation von Früherkennungsinformationen aktiviert und zur Vorbereitung von Empfehlungen für Aus- und Weiterbildungsentscheidungen erfasst und aufbereitet. Weitere Projektziele sind die Wege zur Feststellung des Qualifikationsbedarfs in jungen Branchen ohne eigene Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie die Nutzungsmöglichkeiten des IDQ-Systems für die Identifikation von zukünftigem Fachkräftemangel.

Nachdem in den Vorjahren Erhebungen in den Branchen Automatenwirtschaft, Bäckerhandwerk, Bauwirtschaft, Bürowirtschaft, Chemie-Industrie, Fleischerhandwerk/Fleischwarenindustrie, Gebäudetechnik/-management, Konditorenhandwerk und Versicherungswirtschaft durchgeführt wurden, standen im Jahr 2005 die Aufbereitung der Branchenergebnisse und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung sowie die Präsentation der Projektergebnisse im Mittelpunkt. Folgende Projektziele und Ergebnisse sind hier besonders hervorzuheben:

- **Qualifikationsentwicklung in weiteren Branchen und Folgeuntersuchungen**
  Das IDQ(c)-System wurde in neuen Branchen und Geschäftsfeldern von Industrie und Handwerk – dazu 2 junge Branchen – mit weit über 1 Mio. Beschäftigten bei flexibler Ausrichtung auf die Branchenbesonderheiten erfolgreich eingesetzt. Die Befragungsabläufe konnten durch internetgestützte Befragungsinstrumente vereinfacht, verbreitert und beschleunigt werden. Internetgestützte Befragungen erfolgten in vier Branchen. Der Einsatz ist von den technischen und persönlichen Voraussetzungen bei den Experten abhängig.
- **Hinweise/Empfehlungen für Aus- und Weiterbildungsentscheidungen**
  Die IDQ©-Ergebnisse liefern eine breite Datenbasis für Empfehlungen für Berufsbildungskonzepte, die den Akteuren für Aus- und Weiterbildungsentscheidungen zur Verfügung gestellt werden. Es werden Empfehlungen zur Aktualisierung/Schaffung von Qualifizierungsprofilen in neun Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern gegeben, die teilweise bereits in Neuordnungsverfahren aufgenommen wurden.
- **Erkenntnisse zum Fachkräftemangel**
  Die Ausweitung der Befragung auf den Fachkräftemangel zeigt, dass über das IDQ(c)-Instrumentarium auch quantitative Aspekte zu erfassen sind. Quantitative Informationen sind auch im Hinblick auf Ordnungsentscheidungen von erheblicher Bedeutung.
- **Information und Präsentation der Projektergebnisse**
  Eine datenbankorientierte Aufbereitung der Ergebnisse ist möglich und wünschenswert. Die Entwicklung von Strukturen für eine entsprechende FreQueNz-Datenbank sollte dementsprechend vorangetrieben werden. Die vorliegenden Projekterfahrungen und -ergebnisse können zur Entwicklung von Strukturen für die Zusammenführung der FreQueNz-Projektergebnisse in einer gemeinsamen Datenbank wesentliche Beiträge leisten.

  Seit Oktober 2005 wird das Projekt mit dem Ziel fortgesetzt, einen Beitrag zur branchenspezifischen Qualifikationsfrüherkennung in europäischen Grenzregionen zu leisten. Deshalb wird in der deutsch-französischen Grenzregion in vier bedeutenden KMU-geprägten Branchen der regionale Qualifizierungsbedarf insbesondere auch im Hinblick auf die grenzüberschreitende Mobilität untersucht. Grundlage der neuen Untersuchungen bleibt das erprobte IDQ(c)-System.

Folgende Projektprodukte werden angestrebt:

- Praxisnahes Informationssystem zur Feststellung regionaler und grenzüberschreitender Qualifikationsanforderungen
- Aktuelle Daten zu branchen-, regional-, funktionsspezifischen und mobilitätsfördernden Qualifikationsbedarfen
- Empfehlungen für Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität in Grenzregionen
- Konzepte zum Transfer in andere europäische Grenzregionen

Die Ergebnisse werden bis Herbst 2007 vorliegen.

4.4.2.4 Qualifikationsentwicklung in wissensintensiven Gebieten incl. Transferansatz

Arbeitnehmer/innen mit einfachen und mittleren Qualifikationen sind in ihrer beruflichen Tätigkeit mit erheblichen Umbrüchen konfrontiert. Die Auswirkungen fortwährenden technologischen Wandels, neuer Formen der Arbeitsorganisation und steigender Eigenverantwortung sind nicht auf die Arbeitsbereiche Hochqualifizierter begrenzt. Daher steigt auch die Bedeutung beruflicher Weiterbildung für die Sicherung der individuellen Beschäftigungsperspektiven. Viele Arbeitnehmer/innen sind mit der Planung der eigenen Berufslaufbahn jedoch nicht vertraut. Die Suche oder Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten wird durch die undurchsichtige Struktur des Weiterbildungsmarktes zusätzlich erschwert.

Vor diesem Hintergrund hatte sich das Projekt zum Ziel gesetzt, einen arbeitnehmerorientierten Unterstützungsansatz – Bildungscoaching – zur Förderung lebensbegleitenden Lernens für Beschäftigte mit einfachen und mittleren Qualifikationen zu entwickeln und praktisch im betrieblichen Modellversuch zu erproben.

In den Betrieben, in denen Bildungscoaching praktisch erprobt wurde, ist deutlich geworden, dass die Dienstleistung über die eigentliche Coachingphase hinaus wirkt und nachhaltige Qualifizierungsprozesse in Gang setzen kann. Das Projekt hat gezeigt, dass ein arbeitnehmerorientierter Bildungscoachingansatz sowohl im Interesse der Arbeitnehmer/innen als auch der Betriebe liegt.

Die betrieblichen Modellversuche Bildungscoaching dienten der praktischen Erprobung des Cochingkonzeptes und der Überprüfung der ermittelten Qualifikationsanforderungen. Auf dieser Grundlage wurde das Qualifizierungskonzept erstellt. Die Fortbildung „Bildungscoaching“ wurde berufsbegleitend in sieben zwei- bis dreitägigen Modulen durchgeführt. Ziel war, die Teilnehmer/innen in die Lage zu versetzen, ein an individuellen Bedarfen orientiertes Bildungscoaching in KMU durchzuführen, Veränderungsprozesse professionell zu begleiten und die betriebliche Weiterbildung zu fördern. Insgesamt hatte die Modellqualifizierung einen Umfang von 145 Stunden.

Neben Bildungscoaching war es Anliegen des Projektes, für Betriebs- und Personalräte eine Zusatzqualifikation zu entwickeln und ebenfalls im Modellversuch zu erproben.

Betriebs- und Personalräte sollten die erforderlichen Kompetenzen, Methoden und Instrumente kennen und anwenden lernen, um die betriebliche Weiterbildungspolitik zu stärken und ihre Kollegen und Kolleginnen für lebensbegleitendes Lernen zu motivieren. Die Zusatzqualifikation wurde im Rahmen einer moderierten Lernwerkstatt, verbunden mit kollegialer Beratung, umgesetzt. Zukünftig wird die Fortbildung „Bildungscoaching“ regulär als Dienstleistung angeboten.

Die Ergebnisse sind ausführlich auf der Projekthomepage www.dgb-lea.de dokumentiert und werden zusätzlich über einen Abschlussbericht veröffentlicht.

4.4.2.5 Diagnoseinstrumente zur Früherkennung in niedrig qualifizierten Berufen

Im Bereich der einfachen Arbeit werden branchenspezifische Qualifikationstrends ermittelt und mit Unternehmen gemeinsam Instrumente für eine vorausschauende Personalarbeit erarbeitet. Diese Instrumente und Arbeitshilfen sollen die Betriebe bei der Erstellung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen für die Gruppe der An- und Ungelernten unterstützen und damit eine verlässliche Basis für Personalentwicklungsmaßnahmen bilden. Denn gerade die Ebene unterhalb der Facharbeit ist ein von der betrieblichen Personalarbeit bisher eher vernachlässigter Bereich.

Am Beispiel der Entsorgungsbranche werden nachfolgend die auf den Transfer ausgerichteten Früherkennungsaktivitäten exemplarisch dargestellt:

Die wachsende rechtliche Verregelung, Konzentrationsprozesse auf dem Markt, neue Produkte und Materialien und die Entwicklung von neuen Verwertungs- und Behandlungsverfahren machen die Kreislauf- und Abfallwirtschaft zu einer sehr veränderungsintensiven Branche. Neben den neuen Gesetzen, Verordnungen und technischen Anleitungen (z. B. Elektroschrottverordnung, Altautoverordnung, Technische Anleitung Siedlungsabfall, Ablagerungsverordnung, Gewerbeabfallverordnung) wirken sich anlagentechnische Innovationen und zunehmend anspruchsvollere Qualitätskriterien für Recyclingprodukte auf die Arbeit und die Qualifikationsanforderungen der gewerblichen Beschäftigten aus. Kenntnis und Einhaltung der Vorschriften, Richtlinien, Prüfverfahren, technisches Verständnis, Kundenorientierung, Materialkenntnisse, Selbständigkeit und Qualitätsbewusstsein werden inzwischen in aller Regel auch von angelernten Beschäftigten gefordert.

Diese Anforderungssituation wird vor dem Hintergrund interessant, dass insbesondere in kleinen und mittleren privaten Entsorgungsunternehmen die Mehrzahl der gewerblichen Mitarbeiter – bis hin zur herausgehobenen Positionen eines Betriebsleiters – an- oder ungelernt sind. Sie sind – bedingt durch die charakteristischen Abläufe und Aufgabenbereiche in der Branche (Transport, Erfassung, Lagerung, Sortierung, Verwertung) – auf typischen Stellen mit ähnlichem Tätigkeitszuschnitt (z. B. Platzwart, Radladerfahrer, Schichtleiter, Anlagenführer, Sortierer) tätig. Für diese typischen Arbeitsplätze in der Kreislauf- und Abfallwirtschaft bieten sich Arbeitshilfen in Form von detaillierten Anforderungs- und Qualifikationsprofilen an. In zwei Erhebungswellen werden die Anforderungsprofile erstellt und gemeinsam mit den Unternehmen zu praxistauglichen Arbeitshilfen weiterentwickelt. Neben Experteninterviews, Fallstudien und Stellenanzeigenanalysen werden im Rahmen des „Kooperativen Analyseverfahrens“ Workshops veranstaltet, die dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienen sollen.

Aus den bisherigen Gesprächen und Betriebsfallstudien ist auch erkennbar, dass die klassische dreijährige Berufsausbildung („Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ – früher: „Ver- und Entsorger“) nur ein Element in der betrieblichen Qualifikationsstruktur und vor allem von Großbetrieben darstellt. Neben der dominanten Ebene der An- und Ungelernten erhalten Bachelor- und Masterabschlüsse immer größere Bedeutung und üben darüber hinaus Druck auf die dreijährige duale Berufsausbildung aus.

Die Ergebnisse der Erhebungen zielen in mehrfacher Hinsicht auf eine Verwendung in der betrieblichen Praxis. Zum einen werden die beteiligten Betriebe für ein Thema sensibilisiert, welches bisher eher randständig und im allgemeinem Tagesgeschäft „nebenbei“ erledigt wurde. So durchlaufen Beschäftigte unterhalb der Facharbeiter-

ebene üblicherweise nur kurze, unsystematische Anlernphasen; über verpflichtende Sicherheitsunterweisungen hinaus findet Weiterbildung kaum statt. Die gestiegenen Anforderungen der letzten Jahre haben allerdings zu spürbaren Friktionen geführt, die eine systematischere Personalentwicklungsarbeit auch in diesem Bereich notwendig machen.

Das Projekt vermittelt zugleich das entsprechende Know-how, um arbeitsplatznahe Tätigkeitsbeschreibungen vorzunehmen und daraus Anforderungsprofile und den Qualifizierungsbedarf ableiten zu können. Derartige Arbeitshilfen, die besonders für Branchen ohne Ausbildungstradition interessant sind, sollten in der betrieblichen Praxis einfach anzuwenden sein. Ziel ist es, Betriebe zur regelmäßigen, prospektiv ausgerichteten Erhebung von Qualifikationsanforderungen zu befähigen.

4.4.2.6 Ermittlung von Trendqualifikationen

Anfang 2005 wurden Untersuchungen zu Trendqualifikationen in den Bereichen Erneuerbare Energien und Mobilität/Mobilitätsdienstleistungen abgeschlossen.

Gegenstand der Untersuchungen waren neue Entwicklungen im Bereich Erneuerbare Energien, insbesondere in Tätigkeitsbereichen Erzeugung von Strom aus Windenergie, Solarstrom bzw. Fotovoltaik, Solarwärme bzw. Solarthermie, Geothermie, Produktion von Biodiesel und Bioethanol sowie Biovergasung.

Insgesamt wurde – in Abstimmung mit dem ADeBar-Team (siehe auch 4.4.2.2) die aktuelle Branchensituation vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen, Branchentrends und Veränderungen im Bereich der Mitarbeiterqualifikationen beschrieben. Im Ergebnis der Untersuchungen wurden die Qualifikationsprofile *„Meister Solar-Forschung“*, *„Operateur Solarzellenproduktion“*, *„Kunststoffverarbeiter-Rotorblattbau“* und *„Servicetechniker für Windkraftanlagen“* erarbeitet. In Kooperation mit dem ADeBar-Team wurden die Untersuchungsergebnisse im Rahmen eines Workshops in Leipzig auf der „enertec“ 2005 mit Unternehmensvertretern, Vertretern der Sozialpartner und dem Ministerium für Umwelt und Reaktorsicherheit diskutiert und bestätigt.

Im Rahmen der Untersuchung zur Ermittlung von Trendqualifikationen im Themenfeld Mobilität/Mobilitätsdienstleitungen wurden insbesondere die Teilbereiche Öffentlicher Personennahverkehr und der Geschäftsreiseverkehr analysiert. Ausgehend von gesellschaftlichen Entwicklungen (demografischer Wandel, Wandel der Arbeitswelten, Globalisierung, Individualisierung und technologische Entwicklungen etc.) wurden die Trends innerhalb der Branche und die daraus resultierenden Veränderungen hinsichtlich Organisationsformen sowie Dienstleistungs- und Produktentwicklung betrachtet. In drei Tätigkeitsfeldern wurden Qualifikationsprofile entwickelt. Die Profile *„Mobile/r Fahrgastbetreuer/in“*, *„Mobilitätsmanager/in im ÖPNV“* und *„Mobilitätsmanager/in (Bachelor)“* wurden in einem Ergebnisworkshop in Bonn mit Unternehmensvertretern, Wissenschaftlern, Sozialpartnern u.a. validiert.

Detaillierte Beschreibungen zu den untersuchten Tätigkeitsfeldern und Trendqualifikationen in den oben genannten Bereichen finden sich in entsprechenden Branchenberichten.

Im Verlauf des Jahres 2005 wurden als neue Themenfelder Trendqualifikationen in den Bereichen Bau/Bauwesen und Biologisierung in den Mittelpunkt gerückt.

Im Bereich des Bauwesens in Deutschland ist zu vermuten, dass sich im Zusammenhang mit der Anwendung neuer bzw. veränderter Technologien und Organisationen möglicherweise Trendqualifikationen finden lassen, die Bezug haben zum Einsatz neuer Werkstoffe, neuer Technologien, neuer Produktgestaltungen und neuer Organisationsformen.

Die Biologisierung wird im technischen bzw. im Dienstleistungsbereich untersucht. Die Biologisierung in Bezug auf technische Aspekte umfasst u.a. die Nutzung biologischer Prinzipien und Wirkungsweisen als Grundlage für technologische Verfahren und Produkte. Die soziale, kulturelle und politische Bedeutung der Biologisierung ist nicht Gegenstand der Untersuchung.

Die Untersuchungsergebnisse sind verwertbar für die Identifikation zukünftiger Felder für Folgeuntersuchungen sowie für den direkten Transfer in die Aus- und Weiterbildung. Angesprochene Nutzergruppen sind die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit, Unternehmen und andere Branchenvertreter, Sozialpartner (inkl. BIBB), Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung, Hoch- und Fachschulen, Arbeits- und Berufsberater der Arbeitsagentur sowie Lehrer unterschiedlicher Schulformen, die Angebote zur Berufswahl machen.

Ergebnisse von besonders praxisrelevantem Nutzen wurden in den Einzelfeldern Wellness, Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, Life Science, IT/Multimedia sowie Metall/Elektro erzielt. Dazu werden nachfolgend einige Beispiele dargestellt.

- Unter Federführung des Verbandes für Physikalische Therapie (VPT) wurde eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines bundesweit anerkannten neuen Weiterbildungsberufes für die Wellness-Branche gegründet. Ausgehend von den Projektergebnissen wurde ein Rahmenlehrplan für die Ausbildung als „Medizinische/r Wellnesstrainer/Wellnesstrainerin“ erarbeitet, der in Berlin, Bayern, Sachsen und Thüringen zur Anwendung kommt.
- Die Ergebnisse aus dem Bereich Life Science bilden die Grundlage für die Mitwirkung an einer Initiative im

Land Sachsen-Anhalt, die berufliche Aus- und Weiterbildung im Bereich Biotechnologie inhaltlich und organisatorisch neu zu ordnen und auszuweiten.

- Aus den Ergebnissen im Bereich IT/Multimedia wurde ein methodischer Ansatz entwickelt zur Bestimmung freier Arbeitsplätze, zur Ermittlung der Qualifikationsanforderungen, für die Auswahl geeigneter Bewerber und deren bedarfsgerechte Qualifizierung. Dieser Ansatz wurde durch einen Projektträger mit Mitteln der Arbeitsverwaltung längere Zeit erfolgreich umgesetzt. Er bildete auch die Grundlage für einen vom BMBF finanzierten, alle neuen Länder einschließenden Modellversuch. Diese Vorgehensweise bildete auch die Grundlage für eine Initiative der Verbände der Metallarbeitgeber Sachsen-Anhalts zur Deckung des Personalbedarfes in den Unternehmen. Im Rahmen der Initiative wurden mehr als 1000 freie Arbeitsplätze identifiziert und mehr als 500 besetzt.

4.4.2.7 Internationale Aktivitäten in der Früherkennung

Der internationale Vergleich von Aktivitäten zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und dessen Implementation in die Aus- und Weiterbildungssysteme birgt große Erkenntnispotenziale für politische und gesellschaftliche Akteure in Deutschland. Hierbei treten zunehmend regionale, sektorale und betriebliche Aktivitäten der Analyse des Qualifikationsbedarfs sowie die Alterung der Erwerbstätigen ins Zentrum des Interesses.

Die beschleunigten Veränderungen in den Tätigkeitsfeldern innerhalb von Berufen gehen mit einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus einher. Dieses kann – bedingt durch die demografische Entwicklung – nicht mehr wie in der Vergangenheit durch jüngere, neu ausgebildete Beschäftigte abgedeckt werden. Diese Entwicklung stellt eine weithin unterschätzte Dimension des zu erwartenden Qualifikationsbedarfs dar. Durch die anvisierte Rückkehr hin zu einer „echten" Altersgrenze von 65 Jahren beim Verlassen des Arbeitsmarktes ergibt sich unmittelbar ein erhöhter Qualifizierungsbedarf – und dies nicht nur bei den älteren Beschäftigten, sondern über die gesamte Erwerbsphase. Bereits Personen in der mittleren Lebensphase und Betriebe mit alternden Belegschaften müssen sich auf diese längeren Beschäftigungsdauern einstellen. Die rechtzeitige Ermittlung von Qualifikationsbedarfen bei diesen Personengruppen und Reaktionen der betrieblichen Weiterbildung und der Weiterbildungsträger auf diese neue Zielgruppe scheint mehr denn je erforderlich. Anhand der skandinavischen Länder lässt sich der unmittelbare Zusammenhang von Qualifikationsbedarfsermittlung auch unter älteren Beschäftigten, hoher Weiterbildungsbeteiligung und daraus resultierendem höherem Beschäftigungsgrad der älteren Erwerbspersonen aufzeigen. Der Prozess der Alterung der Belegschaften ist jedoch nicht homogen, sondern lässt sich in drei wesentliche Dimensionen einteilen: (1) regionale Differenzen zeigen sich im höheren Altersdurchschnitt beispielsweise in den neuen Ländern, (2) sektorale Unterschiede in der Altersstruktur und dem Qualifikationsbedarf zeigen sich im Alter eines Industrie- oder Dienstleistungssektors und (3) betrieblicher Qualifikationsbedarf für Ältere kann Ergebnis von Einstellungsstopps über mehrere Jahre oder von altersspezifischen Entlassungsmustern sein.

Unternehmen und ihre Beschäftigten sind den raschen technologischen Neuerungen und Veränderungen auf den Produktmärkten direkt ausgesetzt und befinden sich an der Schnittstelle zwischen der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und der Implementation adäquater Qualifikationsstrategien. Unternehmen spielen darüber hinaus bei der Anpassung der Beschäftigten an neue Qualifikationserfordernisse durch Weiterbildung eine zentrale Rolle. Auf Basis von individuellen Betriebsdaten der Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2) konnten die wichtigsten Einflussfaktoren für betriebliche Weiterbildung im internationalen Vergleich in Deutschland, Schweden Dänemark und dem Vereinigten Königreich identifiziert werden. Sowohl Aktivitäten zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in Betrieben als auch Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Innovation, kollektive Vereinbarungen und Engagement in der betrieblichen Erstausbildung zeigen positive Zusammenhänge mit betrieblicher Weiterbildung.

Nicht zuletzt die Unterschiede in den Arbeitslosenquoten zwischen bundesdeutschen Wirtschaftregionen, die zwischen 5,4 % und 25,5 % variieren, weisen auf erhebliche regionale Disparitäten hin. Diese spiegeln sich auch im regionalen Qualifikationsbedarf wider. Regionale Wirtschaftscluster um Ballungsgebiete wie dem Münchener oder dem Frankfurter Raum stellen völlig andere Anforderungen im Vergleich zu strukturschwachen bzw. ländlichen Regionen. Die eingeschränkte überregionale Mobilität von Arbeitskräften erfordert eine Fokussierung der Früherkennung auf Regionen. In Kanada und den Niederlanden werden regelmäßige quantitative Regionalanalysen durchgeführt. Hierbei ist der niederländische Ansatz methodisch sehr weit entwickelt und integriert qualitative und quantitative Elemente. Auf Basis eines landesweiten Analysemodells werden Regionalanalysen durchgeführt, die bisher für zwei niederländische Regionen erfolgten. Geplant ist jedoch eine landesweite Abdeckung. Das kanadische System der detaillierten COPS Berufsinformation, das sowohl nationale, als auch regionenspezifische Angaben beinhaltet, wird ergänzt durch vielfältige vorwiegend regional ausgerichtete Netzwerke zur regionalen Arbeitsmarktinformation. Auch in Frankreich, das traditionell eine stark zentralistische Struktur besitzt, zeichnet sich in Folge verschiedener Strukturreformen eine Stärkung der

Regionen ab. Analysen für Deutschland mit Mikrodaten des Sozio-ökonomischen Panels zeigen ebenfalls erhebliche Disparitäten zwischen Regionen, die sich auch in der Lohnstruktur widerspiegeln. Auffallend ist hier vor allem, dass diese innerhalb der gleichen Qualifizierungsniveaus in Ballungsgebieten höher ist als in strukturschwächeren Regionen.

Der Transfer der Forschungsergebnisse des Projekts „Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD – Ermittlung, Analysen und Implementation" wird durch eine vielfältige Publikationstätigkeit ermöglicht (Diskussionspapiere, Newsletter, Homepages, Vorträge und Konferenzen). Hierdurch werden internationale Entwicklungen und gute Beispiele in die deutsche Diskussion eingebracht und Lernpotenziale durch den Vergleich mit Nachbar- und Wettbewerbsländern sichtbar gemacht.

4.4.2.8 Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung

Die Forderung der Bundesregierung und der Sozialpartner nach einer Beschleunigung der Ordnungsverfahren Mitte der 90er-Jahre, insbesondere aber die Beschlüsse des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" hatten im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zur Entwicklung eines Instrumentariums zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen geführt. Seitdem ist das BIBB mit seinen Aktivitäten aktiv am Forschungsnetzwerk Früherkennung von Qualifikationsanforderungen im Netz (FreQueNz) des BMBF beteiligt (siehe hierzu 4.4.2.1). Das BIBB sieht seine Arbeiten in der Tradition seiner Qualifikationsforschung und betreibt keine Prognoseforschung über die langfristige Entwicklung von Berufen. Vielmehr sind die Früherkennungsaktivitäten des BIBB als Qualifikationsentwicklungsforschung zu sehen, denn untersucht werden die Veränderungen vorhandener bzw. Entwicklungen neuer Tätigkeitsfelder und die damit zusammenhängenden qualitativen Auswirkungen auf die Mitarbeiter.

Angewandte Methoden und Instrumente

Die Forschungsaktivitäten des BIBB zur Ermittlung von Qualifikationsentwicklungen konzentrieren sich derzeit auf die

Qualifikationsentwicklung in den Erwerbsberufen:

- aus Sicht der Betriebe (Betriebsbefragungen, Stellenanzeigenanalysen/Inserentennachbefragungen),
- in der Expertise von Beratern (Beraternetzwerk),
- aus Sicht der Beschäftigten (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung).
- durch Qualifikationsentwicklung in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung:
- aus Sicht der Weiterbildungsanbieter (wb-monitor),
- durch Analysen von Weiterbildungsangeboten (Datenbank KURS),
- durch Ermittlung innovativer Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungs-Innovations-Preis).

Betriebsbefragungen und Stellenanzeigenanalysen

Stellenanzeigenanalysen bieten einen relativ guten und uneingeschränkten Zugang zu aktuellen Daten über den Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt. Anhand von quantitativen Analysen lässt sich darstellen, in welchen Tätigkeitsfeldern offene Stellen angeboten und welche Qualifikationsanforderungen gestellt werden. Inwieweit diesem Wunschprofil der Betriebe dann auch entsprochen wird bzw. werden kann, wird im Rahmen von Inserentennachbefragungen überprüft. Speziell zur Beantwortung der Frage, in welchen Branchen bestimmte Tätigkeiten eine (besondere) Rolle spielen und in welchen Funktionsbereichen bestimmte Anforderungen an die Mitarbeiter/-innen gestellt werden, werden repräsentative Betriebsbefragungen durchgeführt. Derzeit erfolgt dies im Bereich der Logistikbranche.

Experten-/Beraterwissen

Neben den repräsentativ angelegten quantitativen Erhebungen werden Experten bzw. Berater für betriebliche Organisations- und Personalentwicklungsprozesse in qualitativen Interviews, gestützt durch Fallstudien, zu ihren Erfahrungen befragt. Dieser Ansatz geht davon aus, dass über die Berater/Experten ein wichtiger Bereich der Früherkennung, nämlich die betrieblichen Innovations- und Reorganisationsprozesse, erschlossen werden kann.[286]

Erwerbstätigenbefragungen

In Fortsetzung der BIBB/IAB-Erhebungen führt das BIBB zum Jahreswechsel 2005/2006 zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA) eine Befragung von Erwerbstätigen zum Thema „Arbeit im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen" durch. Ziel dieser Repräsentativbefragung ist, Informationen zu den Qualifikationen der Beschäftigten sowie zu den Anforderungen an den Arbeitsplätzen, differenziert nach Berufen, zu erhalten (www.bibb.de/arbeit-im-wandel).

Weiterbildungsmonitor

Veränderungen beim Qualifikationsbedarf werden im allgemeinen zuerst in der beruflichen, bzw. betrieblichen Weiterbildung sichtbar. Gleichzeitig ist der Weiterbil-

[286] Geplant ist der Aufbau eines Expertennetzwerkes, das regelmäßig für die Früherkennung im BIBB genutzt werden soll.

dungsmarkt inzwischen jedoch immer unübersichtlicher geworden. Zur Verbesserung der Transparenz hat das BIBB daher seit 2001 den Aufbau eines Weiterbildungsmonitors initiiert, mit dem ein Informationsaustausch unter den Bildungsanbietern in Deutschland eingeleitet und aktuelle Informationen über neue Entwicklungen im Bereich der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung erhoben werden sollen. Dabei interessieren Veränderungen beim Qualifikationsbedarf und bei den Zielgruppen ebenso wie Änderungen im Bereich der unmittelbaren Gestaltung der Weiterbildung sowie ihrer Zertifizierung.

Analysen von Weiterbildungsangeboten

Wichtige Hinweise über die Entwicklungen und Veränderungen im Weiterbildungssektor können durch die Analyse von einschlägigen Datenbanken gewonnen werden. Das BIBB untersucht dazu die Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, die mit über 400.000 Kursen zur beruflichen Weiterbildung von mehr als 12.500 Anbietern die größte ihrer Art ist. Da die thematischen Beschreibungen der Maßnahmen im allgemeinen recht ausführlich sind, bietet das Material günstige Bedingungen für die Untersuchung neuer Tendenzen in der Weiterbildung und damit auch für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklung.

Fazit und Ausblick

Ein multimethodisches Vorgehen ist bei der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen unverzichtbar. Die unterschiedlichen Sichtweisen und Interessen implizieren verschiedene Fragestellungen, die wiederum verschiedene methodische Herangehensweisen erfordern; die eingesetzten Instrumente ergänzen einander, sowohl quantitative als auch qualitative Methoden kommen zum Einsatz. Es bleibt allerdings zu betonen, dass die Ergebnisse der Früherkennung im Sinne des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ein Serviceangebot an alle Beteiligten der Ordnungsarbeit und deren Umsetzung in die berufliche Praxis sind. Besonders eng arbeiten daher im BIBB die Experten der Früherkennung mit denen der Ordnungsarbeit zusammen, damit neue Entwicklungen bzw. Qualifikationsveränderungen schon frühzeitig in die Neugestaltung und Modernisierung von Berufen einfließen können. Darin liegt der besondere Nutzen der Früherkennung für die Ordnungsarbeit und die berufliche Praxis.

4.4.2.9 Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung – Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

In einer Zeit des globalen Wandels und sich ändernder Qualifikationsanforderungen ist es notwendiger denn je, Wandlungen in der Arbeits- und Berufswelt kontinuierlich zu beobachten und (vor allem) innovative Entwicklungen aufzuzeigen. Mit seinen Aktivitäten zur „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ verfolgt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dieses Ziel, indem Qualifikationsentwicklungen mit unterschiedlichen Instrumenten und Methoden beobachtet und analysiert werden. Da neue Entwicklungen und veränderte Qualifikationsanforderungen im Allgemeinen zuerst in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen werden, hat das BIBB den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP[287]) initiiert, mit dem innovative Bildungskonzepte erfasst werden, die (oftmals) Vorboten für Qualifikationsveränderungen sind bzw. sein können. Ziel des WIP, der jährlich ausgeschrieben wird, ist außerdem, den besonderen Stellenwert der beruflichen Weiterbildung hervorzuheben und Signale für entsprechende Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft zu geben. Mit dem WIP 2005 wurden folgende Maßnahmekonzepte ausgezeichnet.[288]

– digitaler möbelbau – Computergesteuerte Fertigungstechnologie. Gestaltung – Fertigung – Präsentation – Vermarktung

„digitaler möbelbau“ qualifiziert insbesondere Frauen zum Umgang und zur Nutzung computergesteuerter CNC- und CAD-Techniken für eine kreative, kundenorientierte und umweltfreundliche Gestaltung von Möbeln. Die praktische Erprobung des Erlernten steht im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahme: Die Teilnehmer/innen entwickeln eigene Projektideen und wenden diese dann bei der Herstellung des Möbelstücks an. Dazu gehören die Anfertigung eines Entwurfs und die Herstellung der Planungsunterlagen mittels CAD-Technik, die Fertigung des Produkts und schließlich die Präsentation, Kundenansprache und Vermarktung des Möbelstücks.

– Follow me – Führungskräfteentwicklung für Vorarbeiter in der Flugzeugabfertigung

„Follow me“ qualifiziert im unmittelbaren Prozess der Arbeit Facharbeiter/-innen der Flugabfertigung für die Übernahme von mehr Verantwortung im eigenen Tätigkeitsfeld. Sie erbringen zusammen mit ihren Ladegruppen

[287] Nähere Informationen zum WIP unter www.bibb.de/wip.

[288] Vgl. auch Brüggemann, W.: Innovative Bildungskonzepte – Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2005 In: BWP 2/2005, Seite 47–48, Bielefeld. Ergebnisse und Preisträger des WIP 2006 standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

zentrale Dienstleistungen für Flugzeuge und Passagiere. Zentrales Ziel des „Follow me“-Bildungskonzepts ist der Aufbau einer eigenen „Vorarbeiter-Identität" mit dem Bewusstsein, dass die eigene Führungsarbeit die Qualität der Gruppenarbeit bestimmt, die wiederum ein wichtiger Faktor für die Sicherheit, Stabilität und ökonomische Wettbewerbsfähigkeit eines Flughafens ist.

– monkey Modulare und arbeitsplatznahe Qualifizierung im Bereich Schlüsselkompetenzen

Im Projekt „monkey“ erwerben Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben modular und arbeitsplatznah Schlüssel („key“)kompetenzen, die sie benötigen, um „ihren“ Betrieb konkurrenzfähig zu halten und ihn gleichzeitig für vielfältige und neue Herausforderungen „fit zu machen“. Ziel dieser arbeitsplatznahen Weiterbildung ist, die Teilnehmer/-innen für die veränderten Anforderungen an die Facharbeit wie z. B. Projektmanagement oder Kundenverantwortung zu qualifizieren. Projekte planen und durchführen, mit knappen Zeitressourcen effektiv umgehen, konstruktiv zusammenarbeiten und Arbeitsergebnisse wirkungsvoll präsentieren sind wesentliche Inhalte dieser Maßnahme. Die einzelnen Lernmodule orientieren sich sowohl an den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes als auch an dem persönlichen Qualifikationsprofil der Lernenden. Ein bedarfsorientiertes Coaching unterstützt schließlich die Lernprozesse und -ergebnisse.

– Work Based Learning – Lernen am Arbeitsplatz

„Work Based Learning (WBL)“ zielt darauf, berufstätigen Erwachsenen, die bisher keinen Zugang zu einer Hochschulausbildung hatten, eine Möglichkeit zu bieten, unter Anrechnung ihrer formalen und in der Arbeit erworbenen Qualifikationen, einen akademisch anerkannten Abschluss zu erwerben. Dazu entwirft die Hochschule gemeinsam mit den am WBL interessierten Arbeitnehmern/-innen und ihren Arbeitgebern/-innen ein individuelles Lernkonzept und legt die angestrebten Lernziele, das Curriculum und die zu erbringenden Studienleistungen fest. Im Mittelpunkt der Qualifizierung steht die konkrete, lernhaltig gestaltete Arbeit im Unternehmen selbst, die den Lernenden als Studienleistung angerechnet wird. Als erste Unterstützung des WBL-Konzepts ist ein Bachelor-Studienabschluss für Handwerksmeister/-innen sowie ein Masterstudiengang „Angewandte Polymerchemie“ für Chemielaboranten/-innen geplant. Integriert ist die Maßnahme in das Projekt „Entwicklung europäischer Work Based Learning – Ansätze und Methoden“ im Rahmen des SOKRATES-Programms der Europäischen Kommission, das die Entwicklung eines europäischen Ansatzes beim Aufbau von Hochschulzugängen vorsieht.

4.4.2.10 Multimedia in der Berufsbildung am Beispiel von Mobile Learning

Technologisch-strukturierter Wandel und internationaler Wettbewerb haben dazu geführt, dass sich in nahezu allen Wirtschaftsbereichen neue Formen der Arbeitsorganisation verbreitet haben, die zu einer „Renaissance“ des Lernorts Arbeitsplatz geführt haben. Damit werden neue Wege der Qualifizierung, die das Gewicht stärker auf Lern- und Informationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz legen, erforderlich. Da die jeweiligen Arbeitsvorgänge selbst nicht zwangsläufig ausreichendes qualifikatorisches Potenzial beinhalten, sind entsprechende Konzepte notwendig, die das Lernen am Arbeitsplatz besonders fördern oder überhaupt erst ermöglichen.

Für die Integration von Lernen und Arbeiten sowie den in diesem Forschungskontext zu analysierenden mobilen Lernkonzepten sind netzbasierte Informations- und Lernangebote, die aufgrund der Verbreitung des Internet mittlerweile in allen Branchen potenziell bereitstehen, von zentraler Bedeutung. Die zunehmenden Verfügbarkeit mobiler Endgeräte (z. B. PDA, Note Book) und Netzwerkstrukturen wie GPRS (General Packet Radio Service) oder auch UMTS (Universal Mobile Telecommunication System) ermöglicht den Austausch von Daten und bietet eine Vielzahl damit verbundener Dienste und Anwendungen an. Die technologischen Voraussetzungen für arbeitsplatznahes Informieren und Lernen, das nicht mehr an stationäre Terminals gebunden ist, sind somit geschaffen.

Allerdings basierten bisherige internetgestützte Qualifizierungen i.d.R. auf den in den vergangenen Jahren weitgehend curricular geschlossenen, multimedialen Lehr-/Lernmaterialien und den entsprechenden Lernkonzepten. Offen ist aber, was Betriebe unternehmen können, um die mit o. a. Entwicklung möglichen neuen Informations- und Lernmöglichkeiten gezielt in ihre spezifischen Arbeitsfelder integrieren zu können. Schlüssige Konzepte, die dieses neue (prozessorientierte) Informieren und Arbeiten in einem didaktischen Zusammenhang transportieren und somit in eine arbeitsintegrierte lernhaltige Anwendung verwandeln, werden in ersten Ansätzen entwickelt und erprobt.

Die Berufsbildungsforschung greift die mit diesem aktuellen Entwicklungstrend zusammenhängenden Konsequenzen für die arbeitsintegrierte Aus- und Weiterbildung auf und analysiert den qualitativen Gehalt des damit verbundenen Lernpotenzials für den Arbeitsplatz. Zu diesem Zweck werden jüngste Entwicklungen im Bereich arbeitsintegrierten Lernens (insbesondere Mobile Learning) untersucht, und systematisch aufbereitet um die Schnittstelle der in diesem Zusammenhang diskutierten Abgrenzung zwischen Informieren und Lernen zu operationalisieren. Damit werden die Grundlagen erforscht, die eine Integration elektronischer Informationen in ein methodisch-

didaktisches Konzept ermöglichen, um darauf aufbauend ihre Lernhaltigkeit zu aktivieren.

Besonders für betriebliche Qualifizierungs- und Serviceprozesse und im Vertrieb mit seinen vielfältigen Dienstleistungsaspekten eröffnet sich aufgrund dieser mediendidaktischen und technologischen Entwicklungslinien die Chance, IuK-gestützte Medien zugleich als mobil konfigurierte Informations-, Lehr- und Lerninfrastruktur zu nutzen. Gleichzeitig verweist diese Möglichkeit unmittelbarer verteilter Kommunikation als kollaborativer Wissens- und Erfahrungsaustausch auf eine neue Lerndimension für situationsbezogene Arbeitsprozesse.

Die bisher fehlende entsprechende Mediendidaktik für Mobile Learning wird damit auf Basis aktueller Arbeitsplatz-Analysen erarbeitet. Denn die Schwierigkeit besteht momentan noch darin, Informationssysteme bereitzustellen, deren Navigation und Nutzung sich inhaltlich leicht erschließt und deren Lernelemente zugleich qualifizierende Komponenten enthalten. Die gesuchten lernhaltigen Informationen müssen außerdem als kleinstmögliche sinnvolle („granulierte“) Lerneinheiten in einem entsprechenden Content präsentiert werden können. Im Sinne einer möglichst flexiblen Wiederverwendung von Lerninhalten sind Ansätze zur Untergliederung in kleine Lernbausteine, welche dynamisch zu einzelnen Lernsequenzen und Lernübungen zusammengesetzt werden können, von großem Vorteil.

Weitergehende Untersuchungen beziehen sich z. B. darauf, in welchen Branchen und Unternehmensgrößen derartige Szenarien bereits vorhanden sind und wo großes Interesse besteht, diese einzuführen. Gleichzeitig wird der konkrete Nutzen für die Facharbeit erkundet., um die Rahmenbedingungen festzustellen, unter denen solche Konzepte beim Kunden, auf der Baustelle oder in betrieblichen Produktionszusammenhängen zum Einsatz kommen. Offen ist zurzeit noch, wo sogenannte Mobile Learning-Szenarien im Moment eher operieren: Stehen sie in erster Linie für Informieren oder für Qualifizieren? Wie stellt sich dieses Spannungsfeld zwischen Informieren und Qualifizieren dar? Der Funktionswandel, der auf das Ausbildungspersonal zukommt, wenn elektronische Informations- und Lernsysteme im Ausbildungs- und Arbeitsprozess integriert werden, bedeutet auch, dass die Nutzung von mobilen Informations- und Lernsystemen einen Wandel im Selbstverständnis der Ausbilderrolle erforderlich macht. Die Ausbildung wird dezentralisierter, so dass auf den Ausbilder, aber auch die ausbildende Fachkraft, neue Anforderungen im Hinblick auf individuelle lernprozessbegleitende Aktivitäten zukommen.

4.4.2.11 Qualifikationsanforderungen im Innovationsfeld Optische Technologien

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) begleitet das FuE-Förderprogramm Optische Technologien des BMBF mit dem Ziel, die Entwicklung der optischen Technologien und deren Diffusion in alle Bereiche der Wirtschaft durch flankierende Qualifizierungsstrategien zu unterstützen. Das BIBB bearbeitet diese Fragestellung von seinen Aufgabenstellungen her, mit Schwerpunkt auf ein bedarfsgerechtes Angebot an Aus- und Fortbildungsberufen.

Auswirkungen der Neuen Technologien auf die berufliche Bildung

Bestätigt wurde die zentrale Maßgabe für die Förderpolitik, dass die Innovationstreiber Technologie, Organisationsentwicklung und Personal im Verbund entwickelt werden müssen, damit z. B. Optische Technologien ihre Wirkung entfalten können. Dabei kommt der Förderung innovationsbegleitender Dienste wie Beratung/Vermittlung und Bildung eine strategische Aufmerksamkeit zu.

Die hier wichtigsten strategischen Einflussgrößen: Angebots- und Anbieterstruktur sowie Promotoren für Neue Technologien, müssen gemeinsam vorangetrieben werden.

Die bestehenden Berufe haben erhebliche Substitutionspotentiale, die in den befragten Unternehmen nicht genügend bekannt sind, um gezielt genutzt zu werden. Diese Potentiale sollten für die relevanten einzelnen Arbeitsfunktionen der Herstellung, Vermittlung und Anwendung von Optischen Technologien analysiert und beschrieben werden.

Es besteht ein Bedarf an sogenannten Mischqualifikationen: Mechanik – Elektronik – Optische Technologien sowohl auf der Facharbeiter- als auch auf der Meisterebene. Zur Bedarfsdeckung sollten Zuatzqualifikationen entwickelt werden, die zugleich Übergangsmöglichkeiten zwischen den Berufen schaffen.

Es fehlen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Facharbeiter in neue Technologien, im Besonderen auch mit Blick auf die Gewinnung von künftigem qualifiziertem Nachwuchs bzw. die erkennbare Durchlässigkeit von Angeboten der Berufsausbildung. Zudem fehlen standardisierte Zusatzqualifikationen, mit denen sich Inhaber der „herkömmlichen“ Berufe für neue Technologien qualifizieren und zugleich für den Arbeitsmarkt in den Zukunftstechnologien empfehlen können und die der eher kurzfristig orientierten Personalpolitik der Unternehmen entgegenkommen.

Aus- und Weiterbilder brauchen als Promotoren der Neuen Technologien anerkannte Qualifizierungsmöglichkeiten im Technologiefeld, ebenso wie Personal in den Informations-, Marketing-, Kunden-, Beratungsdienst-

leistungen. Derzeit fehlt es an einer flächendeckenden funktionsfähigen innovationsorientierten Infrastruktur für Aus- und Weiterbildung sowie auch für andere Innovationsdienstleistungen wie Beratung.

Die vorhandenen Informationssysteme für berufliche Aus- und Weiterbildung sind strukturell geeignet, aber aktualisierungsbedürftig.

Transfer der Ergebnisse auf das Feld der Neuen Technologien

Die o. g. Folgerungen sind exemplarisch für das Feld Neuer Technologien. Dies bestätigen Ergebnisse eines BIBB-Workshops mit Projektträgern und Vertretern der Technologienetze verschiedener Technologie- bzw. FuE-Programme des BMBF. [289]

Zudem ist berufsbildungspolitisch der Zusammenhang der geförderten Neuen Technologien (hier im besonderen Mikrosystemtechnik, Nanotechnologie, Optische Technologie, Biotechnologie, Medizinische Gerätetechnik) zu beachten , wie er sich in den Technologieprodukten und damit in den FuE-, Hersteller- und Anwenderfunktionen manifestiert. Die Frage des bedarfsgerechten Angebotes von Aus- und Fortbildungsberufen muss deshalb im Technologiezusammenhang bearbeitet werden.

4.4.2.12 Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Logistik

Der Projektbericht des Statistischen Bundesamtes zur Nachfrage nach Dienstleistungen vom 1. August 2005 (Berichtsjahr 2003) weist für den Bereich Transport und Logistik einen Umsatz von 103 Mrd. Euro aus. Damit fällt allein auf diesen Bereich gut ein Viertel der gesamten Nachfrage nach Dienstleistungen. Dies zeigt die Bedeutung von Logistikdienstleistungen für die gesamte Wirtschaft. Diese Studie weist eine Breite der Nachfrage vom verarbeitenden Gewerbe mit einem Anteil von 40 %, zu Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit einem Anteil von 24 %, zu Handel mit 18 % und zu Unternehmensdienstleistungen mit 11 % aus. Die Bedeutung und die Breite des Einsatzes von Logistiktätigkeiten werden durch Ergebnisse einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung bestätigt. [290]

In der Untersuchung des BIBB wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine branchenübergreifende repräsentative Bruttostichprobe von ca. 18.500 Betrieben gezogen. Von dem auswertbaren Rücklauf (n = 3.326; bereinigte Rücklaufquote = ca. 20 %) sind in 48,3 % der Betriebe (n = 1.606) Mitarbeiter mit Logistikaufgaben beschäftigt. Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit aller Betriebe (mit mindestens einem versicherungspflichtig Beschäftigten) trifft dies auf rd. 1.007.000 Betriebe der unterschiedlichsten Branchen zu. Es entfielen 61,8 % (vgl. **Übersicht 114**) der mit Logistikaufgaben befassten Betriebe auf die Landwirtschaft und das verarbeitende Gewerbe sowie entsprechend 43,7 % auf Dienstleistungsunternehmen. Im Bereich Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe hat das Baugewerbe mit 11,2 % den größten Anteil an Logistikaufgaben, gefolgt vom metallverarbeitenden Gewerbe mit 5,5 % und dem Ernährungsgewerbe mit 3,1 %. Eine deutlich andere Verteilung ergibt sich, betrachtet man die Relevanz der Logistik getrennt für die einzelnen Branchen: Fahrzeugbau 91,4 %, Ernährung 82,8 %, Metallverarbeitung 79,9 % und Bau 51 %. Von allen Betrieben mit Logistikaufgaben im Bereich Dienstleistungen haben mit 25,3 % Betriebe im Handel den höchsten Anteil, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 9,7 %, den Dienstleistern für Unternehmen (8,4 %) und den reinen Logistikdienstleistern mit 5,7 %. Auch innerhalb der Branchen liegt der Anteil der Betriebe mit Logistikaufgaben beim Handel mit 57 % am höchsten. Interessanterweise geben nur 55,4 % der Logistikdienstleister an, auch Logistikaufgaben durchzuführen.

Die mit Logistikaufgaben betrauten Mitarbeiter werden am häufigsten im Bereich der Waren-, Material- und Lagerwirtschaft eingesetzt (durchschnittlich knapp 23 Mitarbeiter) (vgl. **Übersicht 115**). Es folgen die Funktionsbereiche Distribution, Transport und Entsorgung mit 17 und der Bereich Produktion, Montage, Wartung und Instandhaltung mit im Durchschnitt 15 Beschäftigten. In den genannten Bereichen werden die Logistikaufgaben zu mehr als 50 % als Haupttätigkeiten wahrgenommen.

In Bezug auf die Ausübung der Logistiktätigkeiten unterscheiden sich die Anforderungen an die fachlichen Qualifikationen zwischen verarbeitendem Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich nicht wesentlich bei ausführenden, kaufmännischen und konzeptionellen Tätigkeiten. Auf der Ebene der ausführenden Tätigkeiten sind insbesondere Waren-, Material- und Produktkenntnisse (73,4 % bzw. 61,2 %) sowie Kenntnisse in der Waren- und Lagerwirtschaft (57,1 % bzw. 51,2 %) von den Betrieben besonders häufig genannte Anforderungen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Betriebe ebenfalls in den genannten fachlichen Gebieten einen hohen Weiterbildungsbedarf sehen, insbesondere in Logistik Grundlagenwissen (56 % bzw. 50 %) sowie in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz (52,6 % bzw. 41,5 %) und Logistiktechnik (43 % bzw. 38,1 %). Nicht nur fachliche Qualifikationen werden für ausführende Tätigkeiten von den Betrieben zur Ausübung von Logis-

[289] Workshop „Flankierende Berufsbildung für Technologienetze des BMBF – Frühzeitiges Erkennen und Gestalten von Qualifikationsanforderungen –“ am 15. Juni 2005 in Bonn. Siehe www.iris.asp-e-learning.de.

[290] Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005, Seite 220 f.

Übersicht 114: Branchen, in denen Logistik eine Rolle spielt

Wirtschaftszweige [1]) (Auswahl)	Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 30. Juni 2003 (n=27,0 Mio.)	Alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 30. Juni 2003 (n=2,0 Mio.)	Antwortende Betriebe mit Logistikaufgaben 2004 (n=1,606)	Alle antwortenden Betriebe 2004 (n=3.326)
	Anteil Beschäftigte	Anteil Betriebe		Anteil der Betriebe mit Logistikaufgaben im jeweiligen Wirtschaftszweig
	Prozent			
Landwirtschaft/verarbeitendes Gewerbe (insg.)	**34,8**	**28,2**	**31,9**	**61,8**
darunter:				
Bau (WZ 45)	6,5	10,6	11,2	51,0
Metall (WZ 27-29)	7,8	3,3	5,5	79,9
Ernährung (WZ 15)	2,5	1,8	3,1	82,8
Fahrzeugbau (WZ 34-35)	3,2	0,2	0,4	91,4
Dienstleistungsunternehmen (insg.)	**65,2**	**71,8**	**68,1**	**43,7**
darunter:				
Handel (WZ 50-52)	15,0	21,5	25,3	57,0
Gesundheits-/Sozialwesen (WZ 85)	11,4	10,2	9,7	45,9
Dienstleistungen für Unternehmen (WZ 74)	8,5	11,4	8,4	35,5
Logistikdienstleister (WZ 60-64)	5,5	5,0	5,7	55,4

[1]) Vgl. Statistisches Bundesamt, Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003.

tiktätigkeiten als wichtig erachtet, sondern auch überfachliche Qualifikationen spielen eine nicht unwesentliche Rolle. Auch hier unterscheiden sich das verarbeitende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich kaum. Gefordert werden am häufigsten Teamfähigkeit (68,3% bzw. 59,6%), Flexibilität (63,1% bzw. 55,2%) und Kommunikationsfähigkeit (52,5% bzw. 50,4%).

Als notwendige fachliche Kenntnisse werden von den Betrieben für die kaufmännischen Tätigkeiten sowohl im verarbeitenden Gewerbe wie auch im Dienstleistungsbereich am häufigsten kaufmännisches Wissen (78,6% bzw. 66,1%), Waren-, Material- und Produktkenntnisse (69,3% bzw. 55,4%) sowie branchenspezifische Kenntnisse (61,7% bzw. 53,3%) genannt. Auffällig unterscheiden sich die fachlichen Anforderungen zwischen dem verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich in Bezug auf notwendige Fremdsprachenkenntnisse. Im produzierenden Gewerbe werden mit 43% von deutlich mehr Betrieben Fremdsprachenkenntnisse gefordert als von Betrieben im Dienstleistungsbereich mit lediglich 23,8%. Wichtige überfachliche Qualifikationen sind Kommunikationsfähigkeit (67,4% bzw. 58,7%), selbständige Arbeitsplanung (62,4% bzw. 66,4%) und Kunden- und Dienstleistungsorientierung (60,8% bzw. 55,9%). Auffallend ist, dass die Betriebe bei den Kaufleuten am häufigsten einen Weiterbildungsbedarf im kaufmännischen Wissen (64,4% bzw. 55,6%) sehen, gefolgt von IT-Anwenderwissen (47,6% bzw. 46,7%) sowie beim Logistikgrundlagenwissen (47,1% bzw. 40,8%).

Bei konzeptionellen Logistiktätigkeiten und Führungsaufgaben ist festzustellen, dass die fachlichen Qualifikationsanforderungen über alle Einsatzgebiete gleich streuen, d. h., dass in diesen Funktionen eher ein profundes Generalistenwissen gefordert wird.

Logistiktätigkeiten streuen breit über die Branchen und unterschiedliche betriebliche Funktionsbereiche. Bemerkenswert ist dabei, dass die Qualifikationsanforderungen der Betriebe dennoch als relativ homogen angesehen werden können, wie der Vergleich von Unternehmensangaben im verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich zeigt. Besonderheiten einzelner Branchen bleiben differenzierten Einzelanalysen vorbehalten.

4.5 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen

4.5.1 BLK-Strategie LLL

Wie bereits im Berufsbildungsbericht 2005 (unter Nr. 4.4.1) dargestellt, haben Bund und Länder am 5. Juli 2004 in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ verabschiedet. [291]

[291] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 115: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland.

Übersicht 115: Mit Logistikaufgaben betraute Mitarbeiter nach betrieblichen Funktionsbereichen

Betriebliche Funktionsbereiche (Mehrfachnennung) (Anzahl der antwortenden Betriebe)	Anzahl aller Beschäftigten im Funktionsbereich	Davon Beschäftigte mit logistischen Aufgaben (Neben- und Haupttätigkeit)		Mittlere Anzahl aller Beschäftigten im Funktionsbereich	Davon Anzahl der Beschäftigten mit logistischen Aufgaben (Neben- und Haupttätigkeit)	
		Anzahl	Anteil in %	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert
Einkauf/Beschaffung (Betriebe: n=1323)	9.466	4.533	47,9	6	30,4	3
Waren-, Material- und Lagerwirtschaft (Betriebe: n=1256)	43.143	36.120	83,7	285	154,3	23
Verkauf / Vertrieb (Betriebe: n=1066)	52.034	9.067	17,4	33	405,9	6
Distribution/Transport/Entsorgung (Betriebe: n=997)	31.868	26.121	82,0	20	174,9	17
Management, Projektmanagement (Betriebe: n=1140)	10.036	4.178	41,6	6	27,6	3
Produktion/Montage/Instandhaltung (Betriebe: n=923)	91.112	23.377	25,7	58	268,7	15
Erbringung sonstiger Dienstleistungen (Betriebe: n=845)	49.041	16.652	34,0	31	174,2	11
Sonstige Bereiche mit logistischen Aufgaben (Betriebe: n=306)	6.142	5.049	82,2	4	72,8	3
Gesamt	292.842	125.097	42,7	154	565,9	80

Ziel der Strategie ist es, darzustellen, wie das Lernen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann. Lebenslanges Lernen bezieht formales, nicht formales und informelles Lernen ein. Dabei wird „Lernen" als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen verstanden.

Die Verabschiedung der Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland in der Bund-Länder-Kommission verdeutlicht das Bemühen, die Weiterentwicklung des Bildungswesens offensiv zu betreiben.

Eine 2005 erschienene Auswertung und Aufbereitung der mehr als 200 Programme, Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten von Bund und Ländern soll die Grundlage zukünftiger fokussierter Förderaktivitäten bilden. Damit hat Deutschland die europäische Verpflichtung zur Entwicklung einer Strategie für Lebenslanges Lernen sowohl in der Konzeption als auch hinsichtlich der Schwerpunkte beispielhaft – so die EU-Kommission – erfüllt.

4.5.2 Schlussbericht Expertenkommission „Finanzierung LLL"

Die unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens" hat ihren Schlussbericht „Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft" [292] vorgelegt. Gemäß ihres Auftrags hatte die Kommission für ein tragfähiges und realistisches Gesamtkonzept der Finanzierung des Lernens im Erwachsenenalter neue Strategien zu entwerfen,

- die zu einer Erhöhung der Bildungsbeteiligung – insbesondere von bildungsbenachteiligten und bildungsfernen Gruppen – in Deutschland führen,
- Anreize für die Teilnahme am Lebenslanges Lernen schaffen, die geeignet sind alle Begabungen zu fördern sowie
- die Qualität im Bildungswesen erhöhen.

Auf der Basis einer Reihe von Gutachten und Expertenanhörungen zu speziellen Themen des vielgestaltigen Weiterbildungsbereichs sowie von Erfahrungen mit Förderinstrumentarien in ausgewählten europäischen Staaten wurden die Empfehlungen zur Förderung und Finanzierung des Lebenslangen Lernens in Deutschland formuliert.

[292] Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (hrsg.): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Band 6 der Schriftenreihe, Bielefeld 2004.

Gestaltendes Prinzip der Kommissionsempfehlungen ist eine Kofinanzierung Lebenslangen Lernens, nach dem von allen Beteiligten (Individuen, Betriebe, öffentliche Hand), in deren Interesse Weiterbildung stattfindet, zusätzliche Beiträge aufgebracht werden sollen. Die Empfehlungen richten sich damit über die Individuen, die Unternehmen sowie Bund, Länder und Kommunen hinaus auch an die Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit und die Weiterbildungsträger.

Ausgehend von einer „Diagnose der gegenwärtigen Situation" im Weiterbildungsbereich und vor dem Hintergrund künftiger Anforderungen an das Lebenslange Lernen werden problematische Finanzierungsmodi sowie „Risikogruppen" mit geringer Teilnahmehäufigkeit identifiziert. Die auf den vorhandenen Möglichkeiten der Systeme zur Förderung des Weiterlernens von Erwachsenen aufbauenden Empfehlungen beziehen sich im Einzelnen auf:

- die Finanzierung der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung durch einen in den öffentlichen Haushalten festzulegenden Sockelbetrag
- ein langfristig zu entwickelndes Bildungsförderungsgesetz (BifG), in dem – mit Ausnahme der Leistungen an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte nach dem SGB III – alle Instrumente zur Förderung des Lebensunterhalts und der notwendigen Maßnahmekosten, die den am Lebenslangen Lernen Teilnehmenden entstehen, in einem einheitlichen Förderinstrument zusammengefasst werden
- ein als Einstieg in diese Langfristlösung konzipiertes, stufenweise zu verwirklichendes Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (EBifG), das insbesondere das Nachholen von schulischen wie beruflichen Bildungsabschlüssen fördert
- die Einführung eines vom Staat für einkommensschwache und vermögenslose Zielgruppen durch Prämien zu fördernden Bildungssparens
- die Förderung der Beteiligung am Lebenslangen Lernen in Unternehmen und Betrieben, z. B. durch Lernzeitkonten, die Ausgestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen sowie durch Hilfen für kleine und mittlere Unternehmen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- eine im Sinne des Lebenslangen Lernens verbesserte Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III unter Beachtung der Interdependenzen zwischen der Förderung des Lebenslangen Lernens und der Förderung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten
- eine verbesserte Integration von Migranten und Migrantinnen
- Anregungen für die steuerliche Behandlung der Kosten für das Lebenslange Lernen
- die Verbesserung institutioneller Rahmenbedingungen, (z. B. höhere Transparenz und Erreichbarkeit von Bildungsangeboten für die Nachfragerinnen und Nachfrager, die Qualitätssicherung von Bildungsangeboten und die Zertifizierung von Anbietern)
- Vorschläge zu einer Kontingentierung und Begrenzung der öffentlicher Hilfen zur Förderung des Lebenslangen Lernens
- Hinweise für eine Neuordnung von Gesetzgebungszuständigkeiten, Finanzierungsverantwortung und Verwaltungsdurchführung zwischen Ländern, Kommunen und Bund
- verstärkte, die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Lebenslangen Lernens berücksichtigende Forschungsaktivitäten, Modellversuche sowie Pilotprojekte, die im Kontext der Förderung des Lebenslangen Lernens dienen
- und breitenwirksame Maßnahmen zur Mobilisierung einer höheren Teilnahme am Lebenslangen Lernen, die auch einen Beitrag zur Förderung einer neuen Lernkultur leisten.

Im Kontext der parlamentarischen Debatte zu den Möglichkeiten der Umsetzung der Kommissionsempfehlungen haben sich Sozialpartner, Spitzenorganisationen der Wirtschaft und Verbände positioniert. Das Kabinett hat am 27. April 2005 Stellung genommen (BT-Drucksache 15/5427). Die Bundesregierung hat am 29. April 2005 den Abschlussbericht ausdrücklich begrüßt. Nun gilt es, auch angesichts der schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund der Situation der öffentlichen Haushalte auf den verschiedenen staatlichen Ebenen, die Kommissionsempfehlungen auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten hin zu überprüfen. Erst dann können gegebenenfalls entsprechende Instrumente – gemeinsam mit allen Verantwortlichen – entwickelt werden.

4.5.3 BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" einschl. Ergebnisse EU-Konferenz November 2004

Mit dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" fördert das BMBF den Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für Lebenslanges Lernen entwickeln, erproben und umsetzen.

Das Programm, für dessen Gesamtlaufzeit von 2001 bis 2007 insgesamt 118 Mio. Euro – davon 51 Mio. aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Verfügung stehen, bezieht die relevanten Akteure sowohl auf nationaler Ebene als auch in den Regionen (u. a. Kammern, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung) ein.

Seit September 2003 befinden sich alle 70 im Rahmen des Programms geförderten Lernenden Regionen in der Durchführungsphase, in der sie ihre Arbeitskonzepte umsetzen. 48 Netzwerke werden noch bis Mitte 2006 gefördert, 22 weitere bis Ende 2007.

Die Leistungen dieser Bildungsnetzwerke werden für die Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen zunehmend sichtbar und können mit ihren Angeboten in Anspruch genommen werden. Wichtige Innovationen sind insbesondere in folgenden Bereichen geschaffen worden:

- Die Zusammensetzung und dauerhaften Kooperation der Partner führt dazu, dass die Trennung zwischen allgemeiner, betrieblicher und beruflicher Aus- und Weiterbildung in den Netzwerken zunehmend überwunden wird und die Übergänge – von der frühkindlichen Erziehung bis ins Seniorenalter – horizontal wie auch vertikal verbessert werden
- Durch die Ausrichtung auf die soziodemographischen Ausgangslagen sind unterschiedliche Typen von regionalen Bildungsnetzwerken entstanden, die sich in den Städten z. B. verstärkt der Grundbildung von Migranten zuwenden und im ländlichen Raum z. B. Wohnort nahe, computerunterstützte Lern- und Beratungsangebote schaffen
- Nahezu alle Netzwerke arbeiten daran, die Transparenz der Bildungsangebote in ihrer Region zu verbessern: Dazu werden über alle Bildungsbereiche hinweg bürgernahe Beratungsangebote (wie z. B. Lernservice-Beratungsnetze) und Bildungsdatenbanken aufgebaut. Im Rahmen des Programms entstehen 43 Bildungsdatenbanken, die mit dem Infoweb Weiterbildung (IWWB) kooperieren. Sie zeichnen sich u. a. durch besondere Kundennähe aus. Mit dem Programm werden für die vernetzte Beratung zugleich neue Formen, Instrumente und Geschäftsmodelle erprobt, bei denen sowohl die Qualität wie auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Angebotes im Mittelpunkt stehen
- In den Netzwerken der Regionen entwickelt sich ein regionales und kundenorientiertes Bildungsmanagement, das sich stets auch an Bildungsferne und Benachteiligte richtet. Alle Regionen entfalten Marketingmaßnahmen, um einerseits bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen und andererseits – über Werbung, Messen oder Lernfeste - die Bildungsbeteiligung im Gesamten zu erhöhen. Die Netzwerke analysieren den regionalen Bildungsmarkt, zeigen Lücken auf und verbessern die Austauschprozesse zwischen Anbietern und Nachfragern. Zu den besonderen Zielgruppen gehören je nach regionaler Ausgangslage Migranten, Analphabeten, Berufsrückkehrer, Schüler oder auch Hochbegabte.
- Alle Regionen entwickeln und erproben neue Lernwelten. Hierzu gehören der Aufbau von Selbstlernzentren, die Verwirklichung von blended learning Angeboten, die Verknüpfung von Lernorten und die Entwicklung von Curricula für neue Lernangebote. Zur Aufwertung und Zertifizierung des informellen Lernens greifen die Regionen dabei u. a. auf den ProfilPASS (Kapitel 4.5.5) zurück.
- Mehr als die Hälfte der Regionen konzentriert sich u. a. auf die Gruppe der kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) und entwickelt für sie Bildungs- und Beratungsangebote. Die Netzwerke verbessern zudem die Berufswahlorientierung und tragen, indem sich z. B. die Abbruchquoten bei Ausbildungen verringern, zu einer deutlichen Senkung der Transaktionskosten für KMU bei.

  Die Ansätze des Programms wurden u. a. von der Arbeitsgruppe "Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung" des Deutschen Städtetages und auf der BMBF/BMWA Konferenz "Zukunft der Beratung" am 7. und 8. Juni 2004 in Bonn gewürdigt. Einzelne Projekte wurden mit dem Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung, dem Europäischen Sprachensiegel und vom Nationalkomitee der Deutschen UNESCO Kommission im Rahmen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung" ausgezeichnet. Mit vielen Initiativen des Bundes (z .B. mit der Abteilung Bildungstests der Stiftung Warentest) und der Länder haben sich Kooperationen ergeben.

  Die degressive Förderung der Netzwerke (grundsätzlich 80 % in der ersten Hälfte der vierjährigen Durchführungsphase, 60 % in der zweiten Hälfte) bedingt, dass diese sich bereits während früher Phasen der Projektförderung mit Wegen einer langfristigen und dauerhaften Eigenfinanzierung befassen müssen.

  Innerhalb des Programms haben sich fachliche „Kristallisationspunke" gebildet, die vom BMBF und dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) bereits seit 2003 als Grundlage für die Entwicklung regionenübergreifender Themennetze genutzt werden. Über diese wird eine systematische Aufbereitung und Verwertung der Programmergebnisse ermöglicht. Im Rahmen der thematischen Netze werden programmweite Workshops veranstaltet, aus denen sich Arbeitsgruppen konstituieren. Einzelne Projekte werden systematisch verglichen, Erfolgsfaktoren abgeleitet und Modelle vorgestellt. Wichtige Medien für den Programm übergreifenden Ergebnistransfer sind unter anderem auch „inform – Das Magazin für Lernende Regionen“ und die Internetplattform www.lernende-regionen.info.

Im Einzelnen sind folgende Themennetze nach einem Kick-off-Workshop bereits aktiv:

- Beratung in Aus- und Weiterbildung bezogen auf Personen (Orientierungs- und Lernberatung) sowie auf Organisationen (insbesondere KMU)

- „Neue Lernwelten“: Innovative Lehr- und Lernformen, neue Lernorte und e-learning
- Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit
- Neue Übergänge zwischen Lern- und Bildungsphasen, Anerkennung informellen Lernens
- Einbindung von und Zusammenarbeit mit KMU
- Bildungsmarketing
- Nachhaltige Struktur- und Organisationsentwicklung in regionalen Netzwerken

Seit 2004 wenden sich die Lernenden Regionen verstärkt der europäischen Zusammenarbeit zu. Bereits gegenwärtig existieren 10 Projekt-Regionen, die grenzüberschreitend in Kooperation mit europäischen Nachbarn Teilvorhaben durchführen. Einige Lernende Regionen haben am EU-Programm „R3L“ teilgenommen. Ziel ist es, die Zahl der auch international vernetzten Regionen weiter zu erhöhen.

Im November 2004 fand in Berlin die BMBF/EU-Konferenz „Regionale Netzwerke für Lebenslanges Lernen – Strukturelle Innovationen in Bildung und Ausbildung“ („Regional Partnerships for Lifelong Learning – Structural Innovations in Education and Training“) statt. Auf dieser stellten das BMBF und die Europäische Kommission wichtige Zwischenergebnisse und Entwicklungen des BMBF-Programms sowie der EU-Initiative „R3L“ vor. Im Mittelpunkt stand hierbei die Erörterung praxisgerechter Modelle für Maßnahmen zugunsten Lebenslangen Lernens, insbesondere der Potenziale regionaler, bildungsbereichsübergreifender Netzwerke. Deutschland erhielt mit der Konferenz die Gelegenheit, zukunftsweisende Strukturrezepte zur Verwirklichung des Lebenslangen Lernens zu präsentieren, die auch international große Beachtung fanden.

4.5.4 BLK-Modellprogramm LLL

Im Programm, das Ende März 2005 seinen Abschluss fand, wurden neue, partnerschaftliche Formen der Kooperation von Bildungsanbietern untereinander sowie im Verhältnis zwischen Bildungsanbietern und -nachfragern initiiert, um eine Stärkung der Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Lernbefähigung (Stichwort „Lernen lernen“) auf Seiten der Lernenden zu bewirken. Die im Programm geförderten Modelle weisen anhand ihrer Abschlussberichte und weiterer Veröffentlichungen Wege zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen und zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung.

Für die Programmlaufzeit von April 2000 bis März 2005 wurden zur Förderung der ursprünglich 21 Einzelprojekte insgesamt 12,5 Mio. Euro hälftig von Bund und Ländern bereitgestellt. Seit 2001 wurde das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Bereits im Juni 2002 ging aus einem niedersächsischen Projekt zur Qualitätsentwicklung das BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ hervor (siehe Kapitel 4.3.1).

4.5.5 BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“

Das Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens", das mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes koordiniert wird, war in einer ersten Phase als Machbarkeitsstudie angelegt, in der alle sog. Bildungs- und Weiterbildungspässe in Deutschland, im benachbarten Ausland und auf EU-Ebene untersucht und Vorschläge für ein Referenzmodell eines bildungsbereichsübergreifenden, unterhalb der ordnungspolitischen Ebene breit einsetzbaren Weiterbildungspasses entwickelt wurden. Die im Oktober 2003 vorgelegte Studie gelangte zu dem Ergebnis, dass die Fülle der aus der Praxis heraus entstandenen (Pass-)Initiativen in Deutschland sowie die Dynamik ihrer Entwicklung einen deutlichen Bedarf signalisieren und die Erprobung eines Referenzmodells realisiert werden sollte. Sie legte ein Konzept nahe, das Bilanzierung und Beratung integriert und damit die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung unterstützt.

Auf der Basis der Machbarkeitsstudie wurde der ProfilPASS als Selbstreflexionsinstrument unterhalb der ordnungspolitischen Ebene entwickelt. Der ProfilPASS ist zielgruppenübergreifend und bezieht die Ergebnisse formaler, nicht-formaler sowie informeller Lernprozesse gleichermaßen ein. Hierdurch soll er Hilfe und Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung bieten, den Zugang zu weiterführender Bildung erleichtern und somit einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit leisten. In der Erprobungsphase von November 2003 bis August 2005 wurden folgende Handlungsfelder bearbeitet:

- *Referenzmodell ProfilPASS:* Weiterentwicklung des ProfilPASS mit Einführung und Erprobung in ausgewählten Regionen, Betrieben und bei Weiterbildungsträgern;
- *Erfassung informeller Kompetenzen:* exemplarische Erhebung von Methoden zur Identifikation, Bewertung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen in beruflichen und außerberuflichen Bereichen;
- *Beratung:* Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes, für das im Weiterbildungsbereich Tätige qualifiziert werden und das in entsprechenden Institutionen den Nutzern des ProfilPASS den notwendigen Support bietet. Leitlinien des Konzeptes sind neben Teilnehmerorientierung und Unterstützung bei der Selbststeuerung die Sicherstellung lern- und lebensbiogra-

fischer Kontinuität, Kompetenz-, Reflexions- sowie Lerninteressenorientierung.

Im Rahmen einer Evaluation werden die Erfahrungen im Umgang mit dem ProfilPASS und der Gestaltung der Beratung systematisch erfasst und ausgewertet. Insgesamt waren an der Erprobung 30 Partnereinrichtungen beteiligt, zu denen Weiterbildungseinrichtungen und Lernende Regionen (Kapitel 4.5.3) ebenso gehörten wie Betriebe, Agenturen für Arbeit oder z. B. auch eine Justizvollzugsanstalt (JVA). Es wurden insgesamt 2000 Profilpässe ausgegeben und zum Gegenstand der Evaluation gemacht. Die Ergebnisse der Evaluation bestätigen, dass der „ProfilPASS" seine Aufgabe erfüllt und bei den Nutzern zielgruppenübergreifend überwiegend große Akzeptanz findet. Das Passsystem aus Bilanzierung und Beratung initiiert und unterstützt den Prozess der Selbstklärung vorhandener Kompetenzen und Entwicklungsperspektiven. Dieser Prozess dient den Nutzenden als eine Grundlage für ihre Orientierung im Berufs- und Erwerbsleben. Zudem wirkt der Pass als „Ermutigungsinstrument". Sein Einsatz gibt Anstöße zum (Weiter-) Lernen. Er fördert demnach die individuelle Handlungsfähigkeit und biographische Steuerungskompetenz als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit. Insbesondere in biographischen Umbruchphasen wird der Profilpass als hilfreich empfunden.

Die Erprobungsphase hat allerdings z. T. auch Änderungsbedarf bezüglich der Passgestaltung offenbart. Insbesondere hat sich Modifikationsbedarf bei der Zielgruppe „Jugendliche" gezeigt. Insofern wird in der Implementierungsphase von September 2005 bis März 2007 ein „ProfilPASS für Jugendliche" entwickelt, der in Umfang, Sprache und Beispielen auf die Zielgruppe abgestimmt ist. Für Migranten wird als adressatengerechte Heranführung an den Pass eine spezielle Handreichung entwickelt. Darüber hinaus soll eine am Bildschirm zu bearbeitende elektronische Fassung des „ProfilPASS" erstellt werden, die auch online verfügbar gemacht wird.

Zur Unterstützung der Passnutzenden bei der Ableitung qualifizierter Aussagen zu eigenen Kompetenzen gegenüber Dritten und bei der Erstellung von Bewerbungen wird dem „ProfilPASS" eine Einheit „ProfilPASS Extra" hinzugefügt. Hierbei werden auch die Ergebnisse anderer Projekte zur Zertifizierung informellen Lernens sowie die Entwicklung auf europäischer Ebene (EUROPASS) berücksichtigt.

4.5.6 Abschlussorientierte Qualifizierung An- und Ungelernter

Personen ohne Berufsabschluss fällt es in Deutschland erheblich schwerer als besser Qualifizierten, ihren Lebensunterhalt in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu verdienen. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss lag im Jahr 2004 mit 24,6 % deutlich über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 11,2 %.[293]

Jedoch können Personen, die ohne berufliche Qualifizierung in das Erwerbsleben eingetreten sind oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist, nachträglich im Rahmen einer Umschulung oder über die Zulassung zur so genannten Externenprüfung (vgl. **Kapitel 2.2.6**) einen Berufsabschluss erwerben. Während Umschulungen zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen sollen, wird die Externenprüfung im ausgeübten Beruf abgelegt. Mit dem Inkrafttreten des reformierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde die zur Zulassung notwendige Dauer der Berufstätigkeit vom Zweifachen auf das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, reduziert (BBiG § 45 (2)). Auch ohne die entsprechende Berufserfahrung kann zur Prüfung zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er oder sie die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt.

Der nachträgliche Erwerb des Abschlusses in einem Ausbildungsberuf wird von verschiedenen Personengruppen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit genutzt. Berufswechsler, die in einem anderen als ihrem Ausbildungsberuf tätig sind oder an- und ungelernte Beschäftigte erwerben nachträglich einen Ausbildungsabschluss, um ihren Arbeitsplatz zu sichern bzw. ihre Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt zu verbessern. Für andere Personengruppen, z. B. Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, oder junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, geht es vor allem darum, den Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verbessern.

Die Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Abschlussprüfung kann als Vollzeitmaßnahme oder berufsbegleitend durchgeführt werden. Eine öffentliche Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ist grundsätzlich möglich. Sowohl Umschulungen als auch Kurse zur Vorbereitung auf die Externenprüfung können öffentlich gefördert und mit Bildungsgutscheinen finanziert werden (SGB III § 77). Die stärkere Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit in der Arbeitsmarkt-

[293] Reinberg, A.; Hummel, M.: Geringqualifizierte: „In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen". Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten bis 2002. – IAB-Kurzbericht Nr. 19/2003.

politik hat zu einer Konzentration auf kürzere Weiterbildungsmaßnahmen und damit einem Rückgang der Förderung längerer Qualifizierungsphasen, wie sie für den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses notwendig sind, geführt. So hat sich die Zahl der Eintritte in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf von Januar bis Juni 2005 verglichen mit dem Vorjahreszeitraum von 18.925 auf 4.809, verringert. Während die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in diesem Zeitraum insgesamt um 55,2% zurückging, wurden die Eintritte in abschlussbezogene Maßnahmen um 74,6% reduziert. Ein ähnlich hoher Rückgang ist bei der Vergabe von Arbeitsentgeltzuschüssen für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter zu verzeichnen. Die Eintritte in diese Förderung sind für die Weiterbildung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss (Förderung Ungelernter nach § 235c SGB III) im Zeitraum Januar bis Juni 2005 verglichen mit dem Vorjahreszeitraum um 77,8% von 437 auf 97 gesunken. Um die Qualifikation von Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmern zu stärken, hat die Bundesagentur für Arbeit 2006 ein Sofortprogramm aufgelegt. Hierfür stehen im Rahmen des aufgestockten Eingliederungstitels der Bundesagentur für Arbeit 200 Mio. € zur Verfügung. Ziel ist es, das Qualifizierungsniveau unter Nutzung der bestehenden SGB III-Förderinstrumente für Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer zu verbessern und dadurch Integrationsfortschritte zu ermöglichen, bzw. Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Darüber hinaus wurden in verschiedenen Ländern zeitlich befristete Programme aufgelegt, um unterschiedliche Zielgruppen, z. B. an- und ungelernte Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben oder junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds zu fördern. Im Programm „Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ ein Projekt, das die Umsetzung bewährter Nachqualifizierungskonzepte unterstützt.[294]

Auch Unternehmen unterstützen ihre an- und ungelernten Beschäftigten in unterschiedlichem und bisher nicht näher bekanntem Maß (von Kostenübernahme über Freistellung vom Schichtdienst bis zur Einbeziehung in betriebliche Bildungsmaßnahmen) darin, nachträglich Berufsabschlüsse zu erwerben. Einige Betriebe bieten ihren Beschäftigten abschlussbezogene Qualifizierungen, die arbeitsplatznah und in Kooperation mit Bildungsdienstleistern durchgeführt werden, teilweise auch im Verbund mit mehreren Unternehmen. Derartige Angebote werden zur Zeit in einem Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht. Betriebe begründen ihr Engagement bei der Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter mit technischen, arbeitsorganisatorischen und produktbezogenen Innovationen, doch auch die regionale Arbeitsmarktlage und die Unternehmenskultur werden hier wirksam.

4.5.7 BMBF Förderung: „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“

Nationales und europäisches Anliegen ist es, lebensbegleitendes Lernen zu fördern. Das bedeutet, insbesondere Möglichkeit zu schaffen für eine Weiterqualifizierung sowohl innerhalb eines Bildungsbereiches als auch zwischen dem beruflichen und universitären Bildungsbereich. In unmittelbarem Zusammenhang damit steht die Anrechnung von bereits erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten auf eine darauf aufbauende Weiterqualifikation. Diese Möglichkeit, die in der Bologna-Erklärung der Europäischen Bildungsminister vom 19. Juni 1999 formuliert und zuletzt im Kommuniqué von Bergen am 19./20. Mai 2005 bestätigt wurde, ist durch die BLK bereits mehrfach aufgegriffen und durch die „Gemeinsame Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium“ vom 26. September 2003 spezifiziert worden.

Das BMBF-Programm „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge". beschäftigt sich dazu mit einer ersten Umsetzung. Die Entwicklung von Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von in der beruflichen Weiterbildung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie deren Anrechnung auf relevante universitären Bildungsangebote stehen im Mittelpunkt der Betrachtung.[295] Es werden insgesamt elf Regionalprojekte, die im gewerblich technischen, kaufmännischen und im IT-Bereich sowie im Gesundheits- und Sozialwesen angesiedelt sind, und eine wissenschaftliche Begleitung gefördert. Im Rahmen dessen vergleichen Experten der beruflichen Praxis und Vertreter der Hochschulen Qualifikationen und Kompetenzen von rund 60 anspruchsvollen Fortbildungsabschlüssen und deren Zugangsvoraussetzungen, wie einschlägige Berufsausbildung und die sich anschließende Berufspraxis, mit fachlich weitgehend vergleichbaren Studieninhalten.

Notwendige Grundlage für den Äquivalenzvergleich ist die Beschreibung der beruflichen und universitären Qualifikationen und Kompetenzen anhand von Lernergebnissen (learning outcomes), die mit den ausgewählten Abschlüssen erworben werden sollen. Anschließend sind die

[294] Siehe auch: www.qualifizierungswege.de .

[295] Vgl. auch: Mucke, K.; Grunwald, St.: „Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung“. Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2005.

so ermittelten Lernergebnisse qualitativ zu bewerten. Dazu wird ein Instrumentarium verwendet, welches unter Einbeziehung des universitären Leistungspunktesystems ECTS (mit den Elementen learning outcomes, workloads, Lernstufen) und der aktuellen Diskussionen über einen europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen (siehe Kapitel 5.1.1) im Verlauf dieses BMBF-Programms ebenfalls weiterentwickelt wird. In einem weiteren Schritt erfolgt dann der entsprechende substantielle Äquivalenzvergleich zwischen beruflichen und universitären Qualifikationen und Kompetenzen. Auf dieser Grundlage wird letztlich eine gegenseitige Anrechnung möglich.

Ein Leistungspunktesystem ermöglicht nicht nur eine qualitative Bewertung beruflich sowie universitären erworbener Qualifikationen und Kompetenzen und liefert förderliche Impulse für die Gleichwertigkeitsdiskussion. Es eröffnet zudem für Absolventen/Absolventinnen beruflicher Bildungsgänge neue Aufstiegs- und Karrierechancen. So werden Redundanzen an der Schnittstelle von beruflicher und allgemeiner Bildung vermieden und individuelle Bildungsaufwendungen ökonomisiert. Derartige flexible Übergänge zwischen beiden Bildungsbereichen können auch für Studienabbrecher eine attraktive Möglichkeit darstellen, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Sie könnten entsprechend ihrer universitären Vorleistungen eine Qualifizierung im beruflichen Bildungsbereich nahtlos fortsetzen. Damit wird ein notwendiger Beitrag zur besseren Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und universitären Bildungsbereich in beide Richtungen geleistet.

4.5.8 Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU

Alternde Gesellschaften – verbunden mit alternder Erwerbsbevölkerung – stellen eine der großen Herausforderungen dar, die in der Europäischen Union in den kommenden Jahren zu meistern sind. In gut 20 Jahren wird jeder zweite Europäer älter als 50 Jahre sein. Der Europäische Rat von Stockholm beschloss auf seiner Sitzung 2001, bis zum Jahr 2010 die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen auf mindestens 50% anzuheben.[296] Im Jahr 2004 haben erst sieben der 25 EU-Mitgliedsländer das angestrebte Ziel einer Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50% erreicht. In Deutschland waren z. B. nur 41,4% aller Personen zwischen 55 und 64 Jahren beschäftigt. Dabei ist die hohe Arbeitslosenquote der Älteren eine schwere Hypothek. In Deutschland lag die Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen bei 12,8%, d. h. mehr als jeder zehnte ältere Arbeitnehmer war arbeitslos (vgl. **Schaubild 35**). Deutschland hat damit im internationalen Vergleich eine der höchsten altersspezifischen Arbeitslosenquoten. In den meisten anderen europäischen Ländern liegt sie bei höchstens 6%.

Fast drei Jahrzehnte lang wurde versucht, die Arbeitslosigkeit durch ein Herabsetzen des Renteneintrittsalters einzudämmen.[297] Wichtige Maßnahmen waren dabei in den 70er Jahren die Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung, in den 80er Jahren das Vorruhestandsgesetz und der auf 32 Monate verlängerte Arbeitslosengeldbezug und in den 90er Jahren die Einführung des Altersteilzeitgesetzes. In den letzten Jahren sind die Regelungen der Frühverrentung für ältere Arbeitnehmer und Unternehmen durch politische Maßnahmen weniger attraktiv geworden. Mit dem neuen Rentengesetz (Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz) ab Januar 2005 wurden die Frühverrentungsmöglichkeiten nochmals eingeschränkt. Diese Politik korrespondiert mit einem zweiten wichtigen EU-Beschäftigungsziel: Auf der Tagung des Europäischen Rates von Barcelona 2002 wurde das Ziel anvisiert, das tatsächliche Durchschnittsalter der Beendigung des Arbeitslebens in der Europäischen Union bis 2010 allmählich um fünf Jahre zu erhöhen.[298]

Zur Erreichung dieses Ziels wird es in Deutschland nicht genügen, nur die überkommene Vorruhestandspolitik zu verändern. Um die Beschäftigten länger im Erwerbsleben zu halten, wird die berufliche Weiterbildung aller und insbesondere auch älterer Arbeitnehmer und älterer Arbeitslose immer wichtiger.

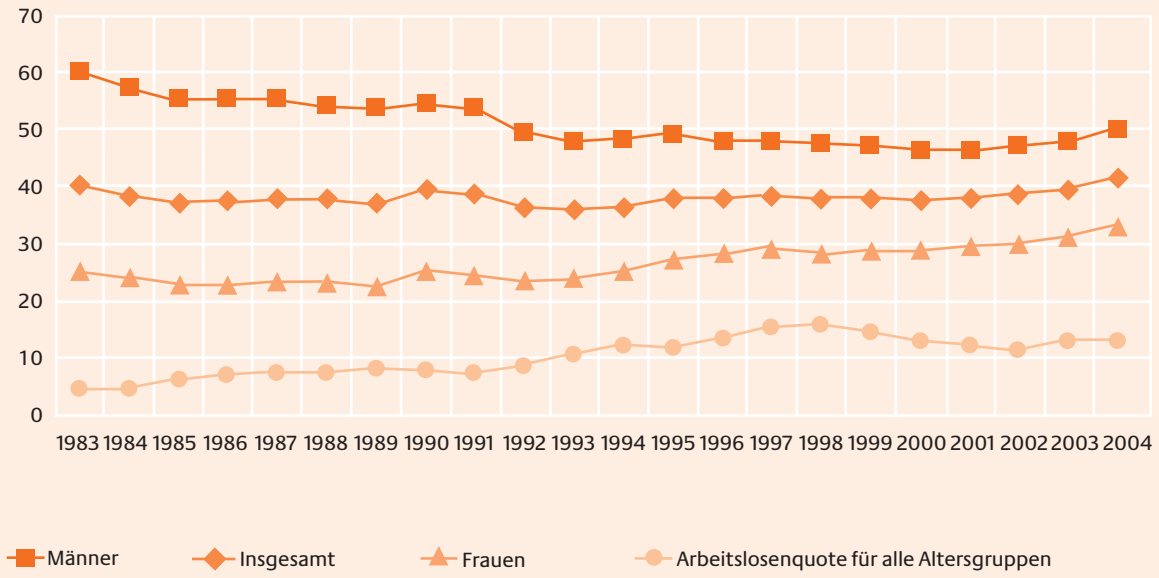
Das Leonardo II-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Klein- und Mittelunternehmen und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“, das gemeinsam von Forschungsinstituten aus fünf europäischen Ländern (in Deutschland Bundesinstitut für Berufsbildung und Universität Erfurt) durchgeführt wird, setzt hier an und widmet sich speziell der Förderung der beruflichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben mit dem Ziel der Stabilisierung der Alterserwerbstätigkeit. In dem Projekt werden konkrete Unterstützungsangebote erarbeitet, die kleinen und mittelständischen Unternehmen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Bildungseinrichtungen in der Region zugute kommen sollen. Dazu zählen Instrumente zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und -möglichkeiten (durch Leitfäden und Selbstbewertungsbögen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Bildungsträger), Informationen über „Best-Practice“-Verfahren im internationalen Vergleich und die Erpro-

[296] Siehe http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/age_de.htm.

[297] Eine zahlenmäßige Verminderung der Arbeitslosenquote ist bei dieser Form der Beschäftigungspolitik nicht automatisch mit einer Erhöhung der gesamtgesellschaftlichen und -wirtschaftlichen Beschäftigungsquote verbunden.

[298] Siehe http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/age_de.htm.

Schaubild 35: Beschäftigungsquoten von 1983-2004 (55–64 Jahre, einschließlich neue Länder ab 1991)



Quelle: Eurostat, LFS

bung und Anwendung der Instrumente mit regionalen Kooperationspartnern.

In Deutschland zählten 2001 97 % der Unternehmen zur Zielgruppe der Klein- und Mittelbetriebe. Der Anteil der Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten betrug dabei 58 %. Klein- und Mittelbetriebe gelten im Vergleich zu Großunternehmen als weniger weiterbildungsaktiv: Weiterbildung ist eher durch sporadische Aktivitäten gekennzeichnet, eine systematische Aus- und Weiterbildungsplanung und Personalentwicklungsarbeit ist selten. Allerdings gibt es auch sehr weiterbildungsaktive Branchen, z. B. im IT-Bereich. Weiterbildung wird zwar in der Theorie als wichtig erkannt, Entscheidungen sind jedoch häufig nicht Ergebnisse strukturierter Planungsprozesse.

Die zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2)[299] mit dem Referenzjahr 1999 gibt einen Überblick über quantitative und qualitative Strukturen der betrieblichen Weiterbildung und bestätigt diese Einschätzung zum überwiegenden Teil. In Deutschland ist der Anteil der Kleinunternehmen (10–19 Beschäftigte), die betriebliche Weiterbildung in der Form von internen und externen Lehrveranstaltungen anbieten, mit 57 % deutlich geringer als in größeren Unternehmen. Es fällt aber auf, dass der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Lehrveranstaltungen sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Beschäftigten mit 41 % bzw. 42 % höher ist als in den anderen Unternehmensgrößenklassen (vgl. **Übersicht 116**). Die Teilnahmestunden sind dagegen bei den Kleinunternehmen (10–19 bzw. 20–49 Beschäftigte) deutlich niedriger als in den anderen Größenklassen. Deutschland liegt dabei bei den Teilnahmestunden im internationalen Vergleich am Ende des Felds der 25 Länder, die an der Erhebung beteiligt waren. In den Klein- und Mittelbetrieben fallen mit 27 bzw. 26 KKS[300] deutlich geringere direkte Kosten je Weiterbildungsstunde als in den Großunternehmen mit 36 KKS an.

[299] Befragt wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche Landwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung in 25 europäischen Ländern. Zu den Ergebnissen siehe Berufsbildungsbericht 2003, Seite 243–245 sowie Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003. Eurostat (Hrsg.): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg 2002.

[300] Kosten sind in KKS (Kaufkraftstandards) angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

Übersicht 116: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen in Deutschland (1999–2000)

Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (%)	Anteil der TeilnehmerInnen an Kursen (Basis-Unternehmen mit Kursen) (%)		Teilnahmestunden an Kursen je Teilnehmer		Direkte Kosten für Weiterbildungskurse je Weiterbildungsstunde (in KKS)
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	
10–19	57	41	42	24	23	27
20–49	69	37	37	22	22	26
50–249	80	34	31	30	33	26
250 und mehr	93	40	32	29	33	36
Insgesamt	**67**	**38**	**33**	**28**	**25**	**33**

Quelle: Eurostat, CVTS2 (CVTS = Second Vocational Training Survey)

Eine Frage der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS2 befasste sich mit speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für die Gruppe der älteren Beschäftigten (50 Jahre oder älter). Nur in 25 % der Unternehmen, die diese Frage beantworteten, gab es 1999 überhaupt ältere Beschäftigte. In 81 % dieser Unternehmen nahmen ältere Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für diese Altersgruppe boten aber lediglich 1,2 % der Unternehmen an.

Das Projektteam der Universität Erfurt, Lehrgebiet Weiterbildung und Erwachsenenbildung, führte Betriebsfallstudien durch. Hierfür wurden Interviews mit pro Betrieb jeweils einem Vertreter/einer Vertreterin der Betriebs- bzw. Personalleitung sowie mit älteren Beschäftigten (ab 50 Jahren) geführt. Die Interviews hatten den Zweck, Informationen über die betriebliche Altersstruktur und die Personal(entwicklungs-)politik aus Sicht der Betriebsleitung zu erhalten. Fragen an die Beschäftigten bezogen sich auf deren Berufsbiografie, auf eine berufliche Selbsteinschätzung sowie die weitere Erwerbsorientierung. Auf Basis dieser Interviews sollen im Ergebnis Instrumente entwickelt werden, die Klein- und Mittelbetriebe sowie Bildungsträger bei einer alternsgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung Unterstützung geben und Beschäftigten Hilfestellung bei der Selbsteinschätzung erworbener Fähigkeiten anbieten.

Die Interviews wurden in Betrieben im Freistaat Thüringen durchgeführt. Dabei handelte es sich um metallverarbeitende Betriebe, zum Teil Automobil-Zulieferer, sowie um Hersteller/Monteure von Heizungs-, Lüftungs- und Sanitäranlagen. Die Betriebsgröße bewegte sich zwischen 25 und ca. 170 Beschäftigten. Eine erste Sichtung des Interviewmaterials zeigt, dass Klein- und Mittelbetriebe das Problem Älterer differenziert wahrnehmen, es jedoch weniger als strukturelles Phänomen denn als Behandlung individueller Fälle betrachten. Weitgehend einmütig konstatieren Personalverantwortliche, dass sie bemüht sind, Älteren einen Verbleib im Betrieb zu ermöglichen. Zwar gilt für kleine und mittlere Unternehmen, dass sie an öffentlich geförderten Programmen des frühzeitigen Übergangs in den Ruhestand aus finanziellen Gründen oftmals nicht teilnehmen können. Um Entlassungen zu vermeiden wird aber häufig versucht, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten ohne übermäßige körperliche Belastung für ältere Mitarbeiter innerhalb oder nahe des Betriebs zu finden. Dies gilt insbesondere für solche Arbeitnehmer, die im Laufe ihrer Erwerbsbiografie eine qualifikatorische und/oder positionelle Veränderung in eher verwaltende Bereiche des Unternehmens nicht vollzogen haben. Es wurde festgestellt, dass in den befragten Betrieben ältere Mitarbeiter fast ausnahmslos seit vielen Jahren dem Betrieb angehören und die Personalverantwortlichen sich auch ein Stück weit in einer sozialen Verpflichtung ihnen gegenüber sehen.

Als dominierende positive Aspekte für den Verbleib werden hohe Problemlösekompetenz, multifunktionale Einsetzbarkeit sowie hohe arbeitszeitliche Flexibilität gesehen. Eine strukturelle Wahrnehmung des Problems der Überalterung, das sich für die Betriebe vor allem in der Veränderung der Altersstruktur der Gesamtbelegschaft und dem Rückgang des regionalen Angebots an Arbeitskräften im Falle von Neueinstellungen darstellt, ist allerdings weniger ausgeprägt.

Das Leonardo II -Projekt wird durch weitere Regionalstudien in den beteiligten Ländern (Belgien, Dänemark, Deutschland, Niederlande und Österreich) und international vergleichende Studien ergänzt.

4.5.9 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

Es besteht breiter Konsens darüber, dass lebensbegleitendes Lernen aufgrund des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft notwendig ist. So heißt es z. B. im Aktionsprogramm des BMBF „Lebensbegleitendes Lernen für alle“: „Lebenslanges Lernen endet nicht mit dem Abschluss der

Berufsausbildung. Weiterbildung ist in allen weiteren Lebensphasen notwendig“.[301]

Wie sieht es jedoch mit der Realisierung dieser Forderung aus? Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung durch die verschiedenen Lebensphasen, so nimmt diese vor allem nach dem 50. Lebensjahr“ stark ab.[302] Gründe für den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung bilden zum einen ökonomische Überlegungen, die sowohl von betrieblicher als auch von individueller Seite eine Investition in Weiterbildung bei begrenztem Verbleib im Betrieb als unökonomisch erscheinen lassen.[303] Sie sind möglicherweise jedoch auch darin zu sehen, dass die Gestaltung der Weiterbildungsangebote nicht den Lernbedürfnissen und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger entsprechen.

In einem Forschungsprojekt des BIBB[304] geht es darum, Anforderungen an die Weiterbildung älterer Beschäftigter im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung zu ermitteln, vorhandene Weiterbildungskonzepte in Hinblick auf ihre wesentlichen Merkmale zu analysieren und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln, die sowohl die Bedürfnisse und Kompetenzen älterer Beschäftigter als auch den Wissens- und Erfahrungstransfer im Rahmen alternder Belegschaften berücksichtigen. Um die Qualifikation u. a. von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verbessern hat die Bundesagentur für Arbeit 2006 ein neues Programm aufgelegt, mit dem unter Nutzung der SGB III-Förderinstrumente Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer verstärkt gefördert werden sollen. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer durch Qualifizierung ist auch Gegenstand zweier Initiativen der Bundesregierung, der Initiative 50Plus und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

[301] Vgl. BMBF: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001, Seite 3.
Vgl. dazu auch die Tarifverträge zur Qualifizierung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

[302] Die Teilnahmequote der 50–65-Jährigen lag im Jahr 2000 bei 18 % gegenüber 36 % bei den 35–49-Jährigen.
Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Bonn 2003, S. 86ff.
Ein Teil des Rückgangs erklärt sich durch die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 55–60-Jährigen lag im Jahr 2002 bei 70,3 % und die der 60–65-Jährigen bei 25,9 %. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2002. Tab. 1.3 Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquoten im April 2002 nach Altersgruppen und Familienstand.

[303] Vgl. dazu z.B. Behringer, F.: „Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer“. In: Behrend, Chr. (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen 2002, Seite 89–105.

[304] Vgl. „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE)“.

Vorgehensweise

In der ersten Phase des Projekts wurden im Rahmen einer RBS[305]-Befragung im Sinne einer explorativen Studie Trends bezogen auf die Beschäftigung und Qualifizierung älterer Beschäftigter ermittelt. Die Ergebnisse wurden vertieft und erweitert durch eine repräsentative schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen/Betriebsinhabern.[306]

In der jetzt beginnenden zweiten Phase des Projekts werden bei Betrieben, die entweder Weiterbildungsmaßnahmen speziell für ältere Arbeitnehmer anbieten bzw. deren Lernbedürfnisse bei ihren Weiterbildungsangeboten berücksichtigen, vertiefende Fallstudien durchgeführt. In diesem Zusammenhang sollen vor allem die älteren Beschäftigten sowohl in Hinblick auf ihren Weiterbildungsbedarf als auch bezogen auf ihre Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung, speziell auch mit spezifischen Weiterbildungsangeboten für ältere Beschäftigte, befragt werden.

Zentrale Ergebnisse der schriftlichen Befragungen[307]:

- Das Altern der Belegschaft als betrieblicher Ausdruck der demographischen Entwicklung macht sich in den Betrieben erst ansatzweise bemerkbar (vgl. **Schaubild 36**).

  Einen wachsenden Anteil älterer Beschäftigter empfanden nur 22,4 % der Betriebe für ihren Betrieb als überwiegend zutreffend. Eine zunehmende Weiterbeschäftigung – vermutlich als Folge der Einschränkungen der Frühverrentung - registrierten dagegen bereits knapp ein Drittel (31,6 %) als überwiegend zutreffend. Der Rückgang des Fachkräftenachwuchses stellt mit einer Zustimmung von 12,8 % der Betriebe offensichtlich noch keine relevante Größe dar. Diese Ergebnisse sind jedoch insoweit zu relativieren, dass gerade KMU (siehe auch Kapitel 4.5.8) alternde Belegschaften nicht als strukturelles Phänomen, sondern häufig als individualisierte Prozesse wahrnehmen.
- Obwohl die demographische Entwicklung erst langsam in den Betrieben ankommt, sind bereits erste Folgen erkennbar. Ältere werden stärker in die betriebliche Perso-

[305] Vgl. RBS-Info Nr. 28 auf der Homepage des BIBB.

[306] „Altere Beschäftigte im Betrieb“. Entwicklung und Nutzung ihrer Kompetenzen. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Unveröffentlichtes Manuskript. Bonn 2005.
Befragt wurden 12.000 Betriebe mit zehn und mehr (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigten aus allen Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes. Der Rücklauf lag bei 554 Betrieben (4,6 %).

[307] Die im Folgenden verwendeten Zahlen beziehen sich auf die repräsentative Befragung.

nalentwicklung einbezogen (bei 67,3% der Betriebe zum Teil bzw. überwiegend zutreffend) und bei Älteren ist ein vermehrter Qualifizierungsbedarf festzustellen (bei 52,9% der Betriebe zum Teil bzw. überwiegend zutreffend). Eine vermehrte Einstellung Älterer ist zwar weiterhin die Ausnahme (4,3% der Betriebe), wird aber immerhin von 26,3% der Betriebe als zum Teil zutreffend bezeichnet.

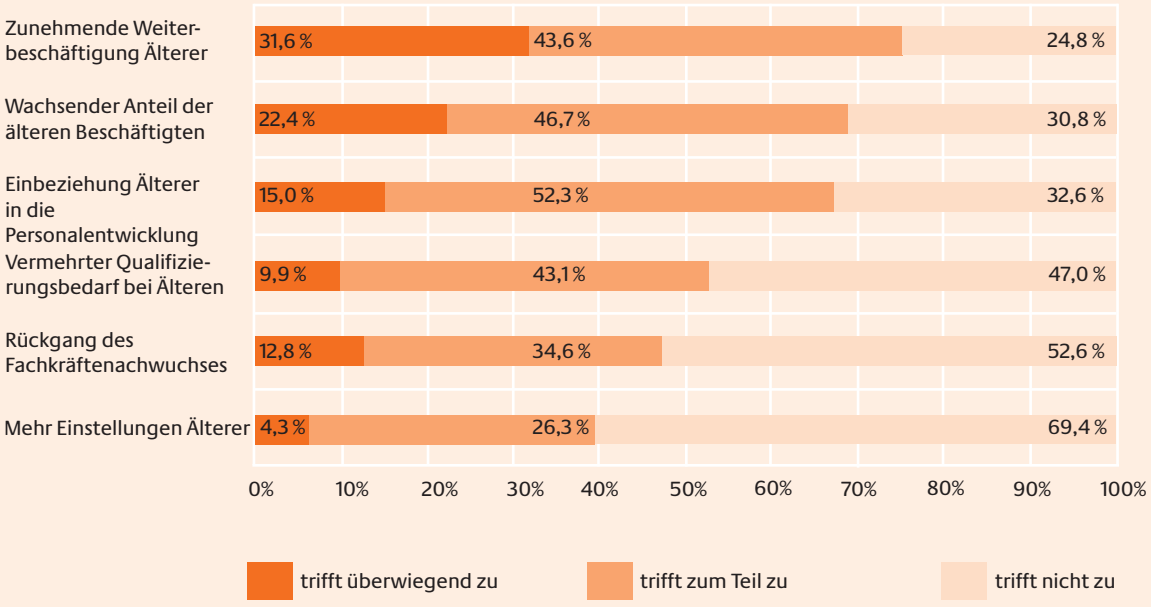
- Die Wertschätzung älterer Beschäftigter ist in den Betrieben sehr hoch. Knapp 80% der Personalverantwortlichen sehen die Älteren als wichtige Erfahrungsträger, ca. 60% sprechen ihnen ein hohes Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein und etwa die Hälfte ein hohes Qualitätsbewusstsein zu. Insgesamt werden die Fähigkeiten der älteren Beschäftigten offenbar in der Mehrzahl der Betriebe gesehen und geschätzt.
- Der höchste Qualifizierungsbedarf in den Betrieben bei den Mitarbeitern insgesamt wird im Bereich der überfachlichen Qualifikationen gesehen. 70% der Personalverantwortlichen zählen diesen Kompetenzbereich zu den drei Themenbereichen mit dem höchsten Qualifizierungsbedarf, in deutlichem Abstand gefolgt von den Bereichen EDV-Grundlagen/IT-Technik (45%) und neue Produkte/Verfahren (42%). Im Unterschied dazu haben Ältere aus Sicht der Betriebe bei den überfachlichen Qualifikationen einen deutlich niedrigeren (56%), im Bereich EDV-Grundlagen/IT-Technik dagegen einen deutlich höheren Qualifizierungsbedarf (57%).
- Betriebliche Aktivitäten zur Förderung Älterer konzentrieren sich bisher eher auf Maßnahmen der Arbeitsorganisation und -gestaltung als auf Maßnahmen zur Weiterbildung Älterer (vgl. **Schaubild 37**).

  In diesem Zusammenhang steht der Einsatz Älterer bei Arbeiten, die besondere Umsicht und Erfahrung erfordern, mit 62,5% an erster Stelle. Eine zunehmend wichtiger werdende Rolle spielt auch die Einbeziehung Älterer in die Personalentwicklung.[308] Immerhin gibt jeder vierte Betrieb an, seine Karrierewege für Ältere zu öffnen. Bezogen auf die Weiterbildung Älterer scheint die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung (25,7%) Vorrang zu genießen gegenüber dem Angebot spezieller Weiterbildungsangebote für Ältere (9,6%).
- Dort, wo spezielle Angebote für Ältere gemacht werden, werden als Begründung überwiegend pädagogische Gründe angegeben. Immerhin 66% der Betriebe halten

[308] Vgl. dazu auch Schaubild 36.

Schaubild 36: Welche der folgenden Entwicklungstendenzen treffen auf Ihren Betrieb zu?

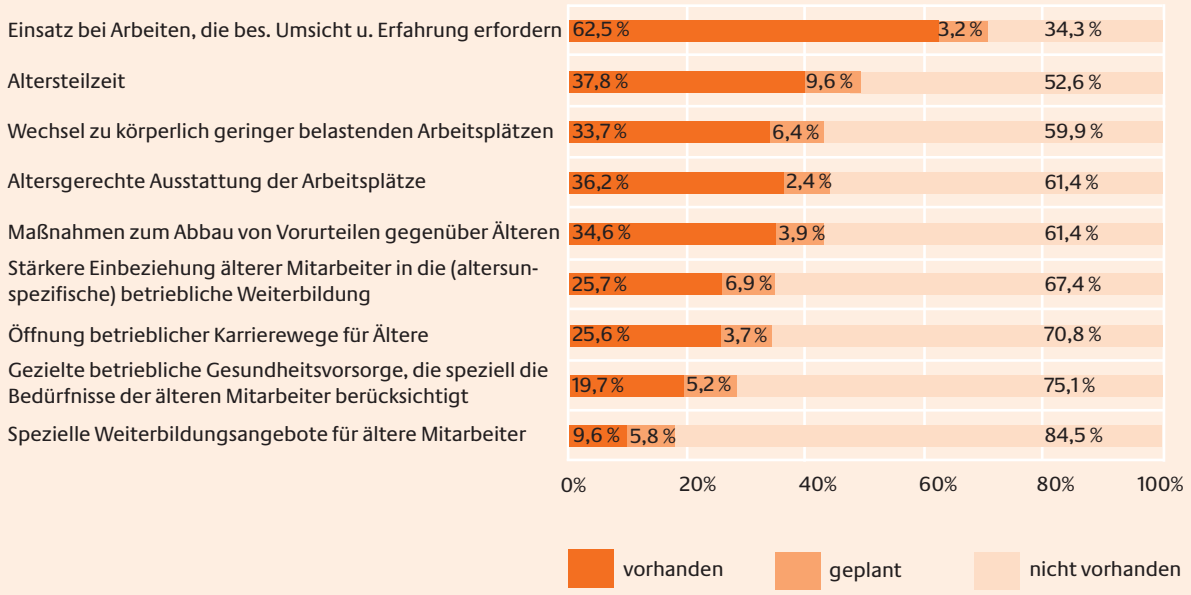
N = 533 - 548 Betriebe



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Betriebsbefragung im Rahmen des Forschungsprojekts „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben“, Bonn 2004

Schaubild 37 : Spezielle Maßnahmen zur Förderung älterer Mitarbeiter

N = 485 - 500 Betriebe



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Betriebsbefragung im Rahmen des Projekts „ Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben“, Bonn 2004

eine Verknüpfung neuer Lerninhalte mit dem Erfahrungswissen bei Älteren für notwendig. Nach Ansicht von 54,7 % der Betriebe bringen Ältere andere Lernvoraussetzungen mit. Ein weiteres wichtiges Argument ist der altersbedingte Nachholbedarf (42,2 %).

- Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung besitzen vor allem zwei Maßnahmen einen hohen Stellenwert, die im Zusammenhang mit der Qualifizierung Älterer von Bedeutung sind: die Förderung der kontinuierlichen Weiterbildung über die gesamte Erwerbsphase (bei 66,6 % der Betriebe vorhanden) und Maßnahmen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Alt und Jung (47,8 %). Der Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung spielt auch eine wichtige Rolle beim Erhalt der Potenziale erfahrener Mitarbeiter für den Betrieb.
- Das informelle Lernen besitzt bei Älteren eine relativ hohe Bedeutung. Die in der Literatur immer wieder festgestellte geringere Beteiligung Älterer an formalen Weiterbildungsangeboten wurde auch im Rahmen dieser Untersuchung bestätigt. Während bei den Beschäftigten insgesamt nur knapp 20 % seltener als einmal pro Jahr an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sind es bei den Beschäftigten ab 50 Jahren 31,1 %. Eine Vermutung ging dahin, dass für Ältere der Schwerpunkt eher bei Formen informellen Lernens liegt. Diese Vermutung wird von 30,8 % der befragten Personalverantwortlichen bestätigt, ca. die Hälfte ist hier unsicher (teils/teils), 20 % lehnen diese Vermutung ab.
- Bei der Frage nach der Nutzung einzelner Formen informellen Lernens durch ältere und jüngere Mitarbeiter wird deutlich, dass die älteren Mitarbeiter die einzelnen Lernformen häufiger bzw. intensiver nutzen als die jungen Mitarbeiter. Bei den älteren Mitarbeitern hat vor allem der Erfahrungsaustausch eine sehr große Bedeutung (53,1%), während bei den Jüngeren das Anlernen am Arbeitsplatz (53,1%) und das Selbstlernen und Beobachten am Arbeitsplatz (51,3 %) den höchsten Stellenwert innehat. Während bei Älteren das Lesen von Fachliteratur und der Besuch von Kongressen und Fachmessen eine größere Bedeutung hat, sind es bei Jüngeren eher neuere Lernformen wie Gruppen- und Projektarbeit und das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz (z. B. CBT), die sie bevorzugen.

4.5.10 Ansätze zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich

Die zweite CVTS-Erhebung von 2000 lieferte umfangreiches Datenmaterial zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Staaten (15 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und neun Bewerberländer). Es nahmen europaweit etwa 76.000 Unternehmen (in Deutschland 3.184 Unternehmen) an der Untersuchung teil. Zu der Erhebung liegen einige wichtige Auswertungen vor[309], allerdings sind bei weitem noch nicht alle Auswertungsmöglichkeiten, die der Datensatz bietet, ausgeschöpft worden. Ein Grund hierfür lag darin, dass in Deutschland aus Datenschutzgründen bislang nur aggregierte Daten auf nationaler und europäischer Ebene für Auswertungen zur Verfügung standen. 2006 soll der Datenzugang zu den Mikrodaten möglich werden. Am Bundesinstitut für Berufsbildung ist ein vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten gefördertes Projekt in Vorbereitung, das sich mit der Auswertung des nationalen CVTS2-Datensatzes beschäftigt. Ziel ist, ein elaboriertes Erklärungsmodell für die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen zu entwickeln.

CVTS2 liefert u. a. Informationen zu vier Schlüsselindikatoren:

- Teilnahmequote (Unternehmen): Anteil weiterbildender Unternehmen (Lehrveranstaltungen) an allen Unternehmen
- Teilnahmequote (Teilnehmende): Anteil der Teilnehmenden an Lehrveranstaltungen an den Beschäftigten aller befragten Unternehmen
- Weiterbildungsvolumen: Kursstunden pro Teilnehmer und Teilnehmerin in Unternehmen im Verhältnis zu den Arbeitsstunden aller befragten Unternehmen
- Weiterbildungskosten: Gesamtsumme der direkten Kosten im Verhältnis zu der Gesamtsumme der Arbeitskosten aller befragten Unternehmen

Diese Indikatoren geben erste Hinweise auf Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. So haben 75 % der Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Jahr 1999 Weiterbildung in Form von Kursen, Lehrgängen und Seminaren angeboten. Deutschland liegt damit an neunter Stelle unter den 25 teilnehmenden Staaten. Alle skandinavischen Länder, Österreich, Frankreich, Großbritannien und die Niederlande weisen höhere Anteile von bis zu 96 % (Dänemark) auf. Die Teilnahmequote bei den Beschäftigten liegt in Deutschland bei 32 % (Platz 11 von 25). Beim Weiterbildungsvolumen liegt Deutschland bei fünf Kursstunden auf 1.000 Arbeitsstunden (Platz 12 von 25). Die Weiterbildungskosten belaufen sich auf 0,9 % der Arbeitskosten (Platz 12 von 25). Damit liegt Deutschland bei allen Indikatoren im Mittelfeld, wobei nahezu alle west- und nordeuropäischen Länder besser abschneiden.

Für die international vergleichende Analyse ist der Blick auf die einzelnen Indikatoren wenig übersichtlich. Um einen schnellen und umfassenden Überblick zu den Ergebnissen eines Landes zu erhalten sowie um einen Vergleich mit dem jeweils besten Land zu erhalten, wurde auf ein besonderes Verfahren, den Radar-Chart-Ansatz von Mosley/Mayer[310], zurückgegriffen. Mit Hilfe dieses Benchmarking-Ansatzes können alle vier genannten Indikatoren in ihrem Verhältnis zum besten Land dargestellt werden. Der deutsche Radar-Chart zu den CVTS2-Ergebnissen sieht wie folgt aus:

Jeder Indikator ist auf einer Achse zwischen 0 und 1 aufgetragen. Der Wert 1 steht für den besten Wert, den man in einem Land gefunden hat. So sind in Dänemark 96 % aller in CVTS2 befragten Unternehmen weiterbildungsaktiv. Der deutsche Wert von 75 % beläuft sich auf 78 % des dänischen Wertes. Dementsprechend wird 0,78 für Deutschland auf der oberen Achse aufgetragen.[311]

Des Weiteren bietet dieser Radar-Chart-Ansatz die Möglichkeit, die Gesamtleistung eines Landes bzw. der Unternehmen in einem Land bezüglich aller vier Indikatoren einzuschätzen. Hierzu dient das Oberflächenmaß SMOP[312]. Der SMOP kann Werte zwischen 0 und 2 einnehmen. Deutschlands Wert liegt bei 0,59 (bester Landeswert: Dänemark 1,87).

Bei der Einschätzung des Radar Chart sind folgende methodischen Annahmen/Probleme zu beachten: Erstens ist die Wahl der vier Indikatoren sehr wichtig. Alle vier Indikatoren werden bei den Radar Charts als gleich bedeutsam erachtet, was vor allem bei der Berechnung des SMOP zu beachten ist. Insbesondere bei dem Weiterbildungsvolumen und den Weiterbildungskosten ist es jedoch fraglich, ob hohe Werte unbedingt vorteilhaft sind oder nicht auch Ausdruck ineffizienter Strukturen sein könnten.

[309] Vgl. z. B. Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, U. (Hrsg.): „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa“, Bonn 2003. Zugang zu den auf europäischer und nationaler Ebene aggregierten Daten über (http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/index_en.html).

[310] Mosley, H.; Mayer, A.: Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. WZB Berlin, Discussion Paper FS I 99-202, 1999 (online: http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1999/i99-202.pdf).

[311] Genauso wurde mit den drei anderen Indikatoren vorgegangen. Die abgebildeten Werte geben für jeden Indikator Auskunft über die Position des dargestellten Landes im Verhältnis zum jeweils besten Land.

[312] SMOP steht für „surface measure of overall performance“ (s. Mosley/Mayer 1999, Seite 9).

Insgesamt ist der Radar-Chart-Ansatz hilfreich, um im internationalen Vergleich einen schnellen und umfassenden Überblick zu einem Staat zu erhalten. So zeigt der Radar Chart für Deutschland

- dass die Weiterbildungsbeteiligung deutscher Unternehmen relativ hoch ist,
- dass aber nur wenige Beschäftigte betriebliche Weiterbildung wahrnehmen können,
- dass die Weiterbildungen relativ kurz sind und
- dass die Weiterbildungskosten relativ niedrig sind.

Demnach könnte ein zentraler Ansatzpunkt zur Verbesserung des betrieblichen Weiterbildungsengagements darin liegen, die Selektivität betrieblicher Weiterbildung zu verringern, sodass mehr Beschäftigte daran teilnehmen können. Nicht die Zahl überhaupt weiterbildungsaktiver Betriebe muss demnach primär erhöht werden, sondern dass Ausmaß des Engagements weiterbildungsaktiver Betriebe sollte erhöht werden. Bezüglich der Dauer betrieblicher Weiterbildung stellt sich die Frage, ob deutsche Betriebe besonders effiziente und intensive Weiterbildungsformen einsetzen, oder ob sie mit Blick auf die direkten und indirekten Kosten kurze Seminare bevorzugen. In diesem Zusammenhang wird sich auch aktuell die Frage stellen, ob betriebliche Lernzeitkonten für Weiterbildung hier eine fördernde Wirkung haben können.[313] Eventuell könnte die im internationalen Vergleich hohe Ausbildungsbeteiligung der deutschen Wirtschaft dazu führen, dass eine geringere Notwendigkeit für berufliche Weiterbildung besteht. Angesichts eines soliden Fundaments beruflicher Ausbildung, das auch im späteren Berufsleben noch „vorhält", wäre Weiterbildung folglich weniger notwendig und brächte auch weniger ein.[314] In anderen Ländern erfüllt demnach Weiterbildung Funktionen, die in Deutschland die Ausbildung erfüllt.[315] Weitere institutionelle Gegebenheiten, wie beispielsweise die Charakteristika des Arbeitsmarktes sowie die konjunkturelle Lage können Einfluss auf die jeweilige Weiterbildungsbeteiligung haben.

2006 wird eine neue CVTS-Erhebung in Europa durchgeführt. Bei dieser Erhebung werden dann – zumindest ansatzweise – auch Eckdaten zu den Ausbildungsleistungen der Betriebe erfasst. Die voraussichtlich ab 2007 verfügbaren Daten können eventuell nähere Aufschlüsse über die Bedeutung der Erstausbildung im Verhältnis zur Weiterbildung im internationalen Vergleich geben. Im Verhältnis zu den Lohnkosten scheinen in Deutschland die direkten Weiterbildungskosten im internationalen Vergleich relativ niedrig zu sein. Allerdings stellt sich die Frage, ob die indirekten Weiterbildungskosten (Fehlzeiten am Arbeitsplatz, Reisezeiten, etc.) in einem Land wie Deutschland mit hohen Lohnkosten zu einer Zurückhaltung bei den direkten Weiterbildungskosten führen. Allerdings zeigt sich in Ländern mit höheren Lohnkosten (z. B. skandinavischen Länder) ein größeres Weiterbildungsengagement als in Deutschland. Insofern scheint die Höhe der Lohnkosten allenfalls bedingt einen Einfluss auf die Höhe der direkten Weiterbildungskosten zu haben.

4.6 Weiterbildung an Hochschulen

4.6.1 Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen

Im Sachstands- und Prüfbericht der KMK zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen" vom September 2001 wird festgestellt, dass „die Hochschulen ihre Aufgabe, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten, nur lückenhaft wahrnehmen". Dieser Befund gilt noch immer – wenn auch von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich. Zwar hat, wie in einer Untersuchung[316] festgestellt wurde, die Hochschulweiterbildung in Deutschland seit Mitte der 80er Jahre expandiert und mittlerweile verfügen rund 100 Hochschulen über eigene Einrichtungen zur Planung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten; „eine empirisch belegbare Aussage zur quantitativen Entwicklung über alle Hochschulen hinweg" sei aber kaum möglich. Seit längerem ist andererseits bekannt, dass in der wissenschaftlichen Weiterbildung nicht die Hochschulen die führende Rolle spielen, sondern andere Einrichtungen einen höheren[317] und möglicherweise noch steigenden Stellenwert innehaben.

Für Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind Angebote der Hochschulen vor allem in zweierlei Hinsicht interessant: Zum einen ist die Teilnahme an Veranstaltungen insbesondere der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung von Interesse, die nicht auf einen Abschluss zielen. Hier bestehen schon seit langem keine formalen Zugangsbeschränkungen für Personen, die die erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erlangt haben; die Teilnahme ist nicht grundsätzlich von einer Hochschulzugangsberechtigung oder einem Hochschulabschluss abhängig.

[313] Vgl. Seifert, H.: Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung? In: Käpplinger, B.; Krekel, E. (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bielefeld 2006, Im Druck befindlich.

[314] Brunello, G.: On the Complementarity between Education and Training in Europe. In: Checchi, D.; Lucifora, C.: Education, Training and Labour Market Policies in Europe. Palgrave 2004.

[315] Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Weiterbildung in Europa: Anhaltender Wissensdurst. In: iwd Nr. 47/2002, 21.November 2002.

[317] Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Hochschulen im Weiterbildungsmarkt, Essen 2003, Seite 8.

[318] Kürzlich bestätigt durch eine Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragung der Jahrgänge 1993 und 1997: Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen/-absolventinnen, Hannover 2004.

Gerade bei schwieriger Arbeitsmarktsituation werden zum anderen die Möglichkeiten der Weiterqualifikation zunehmend interessant, die zu einem Hochschulabschluss führen. Für Studieninteressierte, die noch keinen Hochschulgrad erworben haben, kommt nur ein Bachelor- oder Diplomstudium in Betracht, nicht jedoch ein Masterstudium. Tatsächlich gibt es bereits seit mehr als 25 Jahren Studiengänge an Fachhochschulen, die in institutioneller Sicht grundständig sind und zu einem ersten Hochschulgrad führen, aus Sicht der Teilnehmer/innen jedoch Weiterbildung darstellen, da sie auf Berufsausbildung und -erfahrungen aufbauen und diese zum Teil anrechnen.

Die Einführung der gestuften Studienstruktur kann Berufstätigen den Erwerb eines ersten Hochschulabschlusses erleichtern, da ein Bachelorstudium – eine entsprechende Gestaltung vorausgesetzt – nicht länger als drei Jahre dauert. Durch Anrechnung von Kenntnissen und Kompetenzen ist eine Verkürzung der Ausbildungsdauer möglich. Dies setzt voraus, dass die einschlägigen Normen des Landes und der Hochschule eine Anrechnung ermöglichen und die Äquivalenz der Kompetenzen im Einzelfall festgestellt wird. Ziel ist es, hierbei zu generalisierenden übertragbaren und transparenten Verfahren zu gelangen. Anrechnungen sollen damit erleichtert werden.

In jüngerer Zeit gibt es verstärkt Bestrebungen, die Anrechnung von Leistungen aus Berufsausbildung und -tätigkeit auf ein Hochschulstudium zu verbessern. In der Erklärung von Bologna vom Juni 1999 ist im Zusammenhang mit der Einführung eines Leistungspunktesystems als Ziel auch die Anerkennung und Anrechnung des Lernens außerhalb der Hochschulen enthalten. In den Folgekonferenzen von Berlin (2003) und Bergen (2005) wurden diese Beschlüsse bestätigt; auch die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen soll verstärkt erreicht werden. Im Juni 2002 hat die KMK einen Beschluss zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten gefasst. BMBF, KMK und HRK haben im September 2003 eine Gemeinsame Empfehlung zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium formuliert. Das Grundprinzip der Entscheidung über die Anerkennung und Anrechnung von Leistungen durch die aufnehmende Hochschule wird dadurch ausdrücklich nicht berührt.

Ein Problem für viele am Erwerb eines ersten Hochschulgrades interessierte Personen mit beruflicher Qualifikation stellt die geforderte Hochschulzugangsberechtigung dar. Die Regelungen für den Hochschulzugang ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung sind von Land zu Land sehr unterschiedlich [318] ausgestaltet und insgesamt – auch im Vergleich mit anderen Industriestaaten – unzureichend. Der Wissenschaftsrat hat sich in seinen Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen vom Januar 2002 für eine qualifikationsgerechte Erleichterung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte ausgesprochen. In ihren Gemeinsamen Empfehlungen zur Weiterbildung an Hochschulen vom Mai 2003 fordern DIHK, HRK und BDA, dass der Hochschulzugang „weiter zu liberalisieren“ ist, „um Interessenten an wissenschaftlicher Weiterbildung nicht an formalen Kriterien scheitern zu lassen“. In der Bergen-Konferenz wurde die Verbesserung der Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen Kenntnissen (prior learning) auch im Hinblick auf den Hochschulzugang gefordert.

Eine wichtige Voraussetzung für jede Teilnahme an Weiterbildung besteht darin, dass die Angebote nach Inhalt und zeitlicher und organisatorischer Struktur mit der persönlichen und beruflichen Situation der Zielgruppe vereinbar sind. Während dies bei kürzeren Weiterbildungsveranstaltungen in der Regel gewährleistet ist, lässt sich zur abschlussbezogenen Weiterbildung für beruflich Qualifizierte an Hochschulen feststellen, dass es noch immer an einem flächendeckenden Angebot fehlt, das auch nur die wichtigsten Fächer umfasst, auch wenn mit der Weiterentwicklung des Fernstudienangebots und des virtuellen Studiums die Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium in den letzten Jahren verbessert worden sind.

Ein großes Problem stellt die Finanzierung der Weiterbildung dar. Dies gilt angesichts knapper Etats auf Seiten der Hochschulen für die Entwicklung und Durchführung der spezifischen Angebote. Für die Teilnehmer/innen gibt es – von der auf einen kleinen Berechtigtenkreis beschränkten Ausbildungsförderung abgesehen – kein staatlich finanziertes Instrument zur Förderung der Teilnahme an der Weiterbildung. Auch nach einer Änderung des Einkommensteuerrechtes im Juli 2004, die die Absetzungsmöglichkeiten der Aufwendungen für eine Berufsausbildung als Sonderausgaben verbessert hat, besteht auf diesem Feld weiterhin Handlungsbedarf, wie die „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Bericht vom Juli 2004 festgestellt hat.

Auch in diesem Zusammenhang ist noch einmal auf die Ergebnisse der Konferenz von Bergen hinzuweisen. Zur sozialen Dimension des Bologna-Prozesses als wesentlicher Bestandteil des Europäischen Hochschulraums wird die Notwendigkeit angemessener Studienbedingungen betont, „so dass die Studierenden ihr Studium erfolgreich abschließen können, ohne dass soziale und wirtschaftliche Gründe sie daran hindern“. Genannt werden u. a. staatliche Maßnahmen zur finanziellen und wirtschaftlichen

[318] Kultusministerkonferenz, Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen (Stand: März 2003).

Unterstützung von Studierenden. Die soziale Dimension ist von besonderer Bedeutung für Berufstätige mit familiären Verpflichtungen, die eine Hochschulausbildung aufnehmen wollen, und für Personen, die nach einer Familienphase studieren wollen.

4.6.2 BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte Wissenschaftliche Weiterbildung“

Schwerpunkte des **Verbundprogramms „Wissenschaftliche Weiterbildung“** sind:

- Neustrukturierung der wissenschaftlichen Weiterbildung: Dazu gehören die Strukturierung von Weiterbildungsangeboten sowie die Erarbeitung von Kriterien für die Modularisierung, Akkreditierung und Zertifizierung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote. Perspektivisch ist ein System der gegenseitigen Anerkennung von zertifizierten wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten zu entwickeln.
- Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung: Ziel ist die Entwicklung von hochschulübergreifenden Kooperationen und Verbünden, um die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen auf dem zunehmend internationalen Weiterbildungsmarkt zu stärken.
- Wissenschaftliche Weiterbildung für Lehramtsberufe: Diese zielt einerseits auf die pädagogische und fachdidaktische postgraduale Nachqualifizierung von Quereinsteigern für erzieherische Berufe und Lehrerberufe sowie auf die Wissensvermittlung für zusätzliche Kompetenzen, die von der staatlichen Lehrerfortbildung nicht abgedeckt werden.

Nach einer Ausschreibung sind aus 90 Projektvorschlägen in einem zweistufigen Verfahren 15 Projekte ausgewählt worden und haben im Januar 2004 ihre Arbeit aufgenommen. An diesen Vorhaben, die seit Beginn des Jahres 2004 laufen, sind insgesamt 70 Hochschulen beteiligt; mehr als die Hälfte der Projekte sind länderübergreifend. Sie zielen insbesondere auf Organisation und Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung; fünf sind der Lehrerfortbildung zuzurechnen. Bei diesen reicht die Spanne der Themen bis hin zur wissenschaftlichen Weiterbildung in den Bereichen Maschinenbau und Neue Medien. Querschnittsthemen, die alle Projekte betreffen, jedoch aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden, sind Modularisierung, Akkreditierung, Transfer, Vernetzung sowie Qualitätsmanagement und Zertifizierung.

Um die Zusammenarbeit der Projekte untereinander zu erleichtern und die Ergebnisse der Öffentlichkeit zeitnah zugänglich zu machen, ist an der Universität Hamburg ein Internetportal (www.WissWB-Netze.de) eingerichtet worden.

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

ZUSAMMENFASSUNG

Die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt immer stärker an Bedeutung. Hierbei steht für Deutschland die berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union im Vordergrund. Sie hat mit der strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen sowie dem Beschluss zu einer verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene (insbesondere der Brügge-Kopenhagen-Initiative) seit 2002 eine neue Qualität erreicht. Konkrete Produkte und Ergebnisse konnten im Jahre 2005 durch die Gremien der EU-Bildungszusammenarbeit beraten und angenommen werden. Darüber hinaus liefert auch die Berufsbildungsforschung, die Zusammenarbeit mit europäischen Berufsbildungsinstitutionen und die Kooperation in multilateralen Organisationen Beiträge. Die Profilierung des Aus- und Weiterbildungsstandorts Deutschland und des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb gewinnt ebenfalls an Bedeutung.

Die Mobilitätsförderung (von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen) stellt nach wie vor die wichtigste gelebte Form der internationalen Kooperation in der Berufsbildung dar. Bilaterale Austauschmaßnahmen und die EU-Bildungsprogramme wie SOKRATES und LEONARDO DA VINCI verdeutlichen Bürgern und Bürgerinnen den individuellen Nutzen der europäischen und internationalen Kooperation.

Die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern spielt seit über drei Jahrzehnten im Rahmen der deutschen Entwicklungspolitik eine bedeutsame Rolle. Der Schwerpunkt verlagert sich dabei in den letzten Jahren zunehmend auf umfassende Beratungsdienstleistungen auf der Systemebene. Die Förderung einzelner Zentren oder Institute wird sich dieser Entwicklung anpassen.

5.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat gerade auch auf dem Gebiet der Berufsbildungspolitik durch die Europäischen Räte von Lissabon, Stockholm und Barcelona, aber auch durch den gemeinsamen Bericht der EU-Bildungsminister zu den zukünftigen Zielen der europä-

ischen Bildungssysteme sowie das Arbeitsprogramm zu dessen Umsetzung erheblich an Dynamik gewonnen. Der 2002 begonnene Kopenhagen-Prozess zur Verstärkung der Kooperation in der beruflichen Bildung hat konkrete Produkte und Ergebnisse wie beispielsweise die Entwicklung eines einheitlichen Transparenzrahmens für Qualifikationen und Kompetenzen (EUROPASS) geliefert, die die Dynamik noch verstärken.

Hierzu tragen auch neue Initiativen der EU-Kommission zur Mobilität, zu lebenslangem Lernen sowie verstärkter Kooperation in der beruflichen Bildung bei. Zentrales Anliegen ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern und Bürgerinnen Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Richtungweisend für die Entwicklung von Initiativen und Maßnahmen der bildungspolitischen Zusammenarbeit auf europäischer Ebene sind vor allem folgende Zielsetzungen: Erreichung eines hohen Grades an Effizienz und Effektivität von Bildungsinvestitionen, Transparenz erworbener Leistungen und Abschlüsse sowie Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Bildungsräumen.

5.1.1.1 Europäische Ratsbeschlüsse

Bei seiner Tagung im Februar 2005 verabschiedete der Rat Schlussfolgerungen über die Bedeutung von Bildung und Ausbildung im Rahmen der Halbzeitüberprüfung der Lissabon-Strategie. Dabei wurde insbesondere die Bedeutung des Humankapitals und des Lebenslangen Lernens für Wachstum und Beschäftigung und der Stellenwert von Bildung und Ausbildung für den sozialen Zusammenhalt und die Chancengleichheit unterstrichen. Des Weiteren führte der Rat bei dieser Tagung einen offenen Gedankenaustausch über das Thema Leistungsfähigkeit und Gerechtigkeit der europäischen Bildungssysteme.

Der EU-Bildungsministerrat verabschiedete im Mai 2005 Schlussfolgerungen zu Indikatoren im Bereich der allgemeinen und der beruflichen Bildung. Diese Ratsschlussfolgerungen stellen ein politisches Mandat für weitere Maßnahmen zur Entwicklung neuer Indikatoren dar. Die Kommission wird aufgefordert, u. a. im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine Strategie zur Fortentwicklung von bestimmten Indikatorenbereichen zu entwickeln. Darüber hinaus sprachen sich die Minister dafür aus, im Kontext der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 bis 2008) die zweijährliche Berichterstattung an den Europäischen Rat über die Ergebnisse des Arbeitsprogramms der Bildungsminister (siehe Kapitel 5.1.1.2) beizubehalten.

Im Rahmen der November-Tagung des Rates wurde eine partielle politische Einigung über das neue integrierte Programm im Bereich des Lebenslangen Lernens (siehe Kapitel 5.1.1.6) erzielt, d. h. die Minister verständigten sich über den Legislativtext mit Ausnahme der finanzrelevanten Passagen mit der Maßgabe, Textänderungen im Lichte der Ergebnisse der Verhandlung der Finanziellen Vorausschau vorzunehmen. Das neue Programm wird die bislang getrennten Programme für die Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenfassen. Über den Entwurf eines gemeinsamen Zwischenberichts zum Arbeitsprogramms „Allgemeine berufliche Bildung 2010“ führte der Rat eine erste politische Aussprache.

5.1.1.2 Umsetzung Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister

Der EU-Bildungsministerrat hat im Februar 2002 ein bis 2010 reichendes gemeinsames Arbeitsprogramm zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen beschlossen. Das Programm bildet die Grundlage für eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Aufgabe des Arbeitsprogramms ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitik zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen. Konkrete Umsetzungspfeiler sind zweijährliche Zwischenberichte, Peer Learning-Aktivitäten, Fachkonferenzen sowie verstärkte Öffentlichkeitsarbeit.

Der letzte gemeinsame Zwischenbericht von Rat und Parlament zur Umsetzung des Arbeitsprogramms aus dem Jahr 2004 enthielt ein Mandat zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Die von der EU-Kommission eingesetzte Expertenarbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Konzeptes für einen EQR hat Mitte 2005 der Kommission einen Entwurf für einen möglichen Europäischen Qualifikationsrahmen vorgelegt. Auf Basis dieses Entwurfs hat die Kommission einen EU-weiten Konsultationsprozess gestartet. Somit war die Gestaltung dieses Konsultationsprozesses in Deutschland im Jahr 2005 einer der Schwerpunkte der Umsetzung des Arbeitsprogramms. Das BMBF hat zwei Workshops zum Europäischen Qualifikationsrahmen durchgeführt, die zum einen das Ziel hatten, die wichtigsten Akteure in Deutschland umfassend über das Thema zu informieren und zum anderen den Meinungsbildungsprozess zum EQR in Deutschland anzustoßen und aktiv mitzugestalten. Die Workshops bildeten den Auftakt der innerdeutschen Konsultationen zum EQR, ebenso wurden hier bereits die Grundlagen für eine deutsche Stellungnahme zum EQR, die im Rahmen des EU-Bildungsministerrats am 15. November 2005 in Brüssel vorgestellt wurde, gelegt.

Weiterhin wurde gemeinsam mit dem BLK-Programm „Demokratie lernen & leben“ ein Workshop zum Thema

„Qualität der Bildung für die Zivilgesellschaft“ durchgeführt. Der international besetzte Workshop stand unter folgenden Leitfragen: „Welches sind die Kompetenzen für die Zivilgesellschaft und wie können sie aufgebaut werden? Welche Rolle spielen Bildungsstandards für die zivilgesellschaftliche Bildung?“

Darüber hinaus wurde im Jahre 2005 ein Referentenpool zu den zentralen Themen des Arbeitsprogramms etabliert. Ziel ist es, einen Pool qualifizierter Referenten und Referentinnen zu schaffen, die die zentralen Themen der europäischen Bildungszusammenarbeit auf Veranstaltungen präsentieren. Zielgruppe sind Bildungsexperten, insbesondere der Sozialpartner und der Verbände.

5.1.1.3 Maastricht/Kopenhagen

Die von den Bildungsministern aus 32 europäischen Staaten im Maastricht-Kommuniqué 2004 unterstrichenen Zielsetzungen der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung in Europa, der stärkeren Verknüpfung von beruflicher Bildung mit dem Arbeitsmarkt und der erforderlichen stärkeren Durchlässigkeit zum Hochschulbereich wurden weiter verfolgt. Die erklärte verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung zur Verbesserung von Transparenz, Anrechenbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen wurde durch konkrete Maßnahmen wie die Umsetzung des EUROPASS-Rahmenkonzeptes, die Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und die Entwicklung eines Konzeptvorschlages für ein Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) untermauert. Zur Erarbeitung von Vorschlägen hat die EU-Kommission jeweils Expertenarbeitsgruppen eingesetzt, in denen auch das BMBF konzeptionell mitwirkt.

5.1.1.4 Das EUROPASS Rahmenkonzept – fünf Dokumente für mehr Transparenz in Europa

Am 1. Januar 2005 wurde der neue EUROPASS eingeführt. Grundlage ist der Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union über ein „gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)“. Dies war der Startschuss für die Umsetzung der fünf Dokumente, die unter dem europaweit einheitlichen und wieder erkennbaren Namen EUROPASS zusammengefasst sind.

Der EUROPASS hat zum Ziel, die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen zu verbessern und die Mobilität in Europa zu fördern. Die Bürger und Bürgerinnen erhalten mit diesem persönlichen Portfolio von Dokumenten die Möglichkeit, ihre national oder durch Auslandserfahrungen erworbenen Kompetenzen und Abschlüsse europaweit einheitlich darzustellen.

Das Kerndokument ist der EUROPASS Lebenslauf. Er steht allen Bürgern und Bürgerinnen zur Verfügung und kann über die deutsche EUROPASS Homepage: www.europass-info.de herunter geladen und ausgefüllt werden. Er bietet die Möglichkeit, einen klaren, übersichtlichen und europaeinheitlichen Lebenslauf zu erstellen, der jederzeit aktualisiert werden kann.

Das zweite Dokument, der EUROPASS Sprachenpass, erlaubt eine differenzierte Selbsteinschätzung der eigenen Sprachkenntnisse. Basierend auf einem Raster, das je sechs unterschiedliche Kompetenzniveaus beschreibt, können das Hör- und Leseverständnis, das Sprech- und Interaktionsvermögen sowie die schriftliche Ausdrucksfähigkeit in verständlicher und nachvollziehbarer Form transparent dargestellt werden

Der EUROPASS Mobilität gilt als direktes Nachfolgedokument des EUROPASS Berufsbildung. Er kann Auszubildenden, Schülern und Schülerinnen, Studierenden und Erwachsenen jeden Alters ausgestellt werden, die einen Lernaufenthalt im europäischen Ausland absolvieren. Das neue Dokument kann elektronisch ausgefüllt werden und bietet Raum für die individuelle Beschreibung der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen.

Das Diploma Supplement (Erläuterung zum Abschlusszeugnis) wird ab 2005 jedem Studierenden nach Abschluss des Studiums gebührenfrei von der Hochschule oder Universität ausgestellt. Es ist ein personengebundenes Dokument, das neben dem Studienkontext detailliert den Studiengang und die während des Studiums erworbenen Qualifikationen beschreibt.

Die EUPOPASS Zeugniserläuterungen sind allgemein gültige Erläuterungen zu Berufsabschlüssen, die von nationalen Behörden erstellt werden. Für anerkannte duale Ausbildungsberufe werden diese künftig die bisherigen Ausbildungsprofile ablösen. Zeugniserläuterungen sollen elektronisch über das Internet abrufbar sein und in drei Sprachen vorliegen.

Mit der Einführung des EUROPASS war die Empfehlung zur Einrichtung von Nationalen EUROPASS-Zentren verbunden. Zu deren Aufgaben gehört es, die Öffentlichkeit über die verfügbaren Transparenzinstrumente zu informieren und für eine nationale und europaweite Vernetzung der Akteure und Organisationen zu sorgen.

Am 28. September 2005 hat InWEnt, das vom BMBF als deutsches EUROPASS Center benannt wurde, die „Auftaktkonferenz zum EUROPASS in Deutschland“ in der IHK Frankfurt veranstaltet. Rund 200 Multiplikatoren und Meinungsbildner aus Politik, Bildung und Wirtschaft informierten sich über die einzelnen Instrumente und deren Umsetzung.

5.1.1.5 EQR/ECVET

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Auf der Grundlage wissenschaftlicher Untersuchungen und Erfahrungen aus Ländern mit bereits existierenden nationalen Qualifikationsrahmen sowie unter Einbeziehung des jüngst vorgelegten Vorschlags für einen Europäischen Qualifikationsrahmen in der Hochschulbildung hat die EU-Kommission einen Vorschlag für einen Europäischen Qualifikationsrahmen erarbeitet. Im Zentrum stand dabei die Frage, wie gemeinsame Bezugsebenen (Stufen) zu definieren sind, um eine schlüssige Hierarchie für die Einordnung von Qualifikationen zu ermöglichen. Es sollte ein Meta-Rahmen entwickelt werden, der alle Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich Hochschule umfassen sowie einen starken Bezug zum Arbeitsmarkt haben sollte.

Mit dem EQR ist die Zielsetzung verbunden, eine auf alle Bildungssysteme in Europa anwendbare gemeinsame Beschreibung von Qualifikationen zu entwickeln. Tragendes Prinzip des EQR ist die Orientierung an Lernergebnissen, welche definiert werden als die im Rahmen eines Bildungsgangs, durch Berufserfahrung oder auf informellem Wege erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Aussagen über Ausbildungsdauer, -ort und -form spielen explizit keine Rolle. Mit Hilfe dieses Ansatzes ist es möglich die Lernergebnisse eines jeden Bildungsgangs in neutraler Form zu beschreiben, ohne einen unmittelbaren Vergleich vorzunehmen oder das Bildungs- bzw. Qualifikationssystem eines einzelnen Landes als Referenz heranzuziehen. Der EQR stellt somit einen neutralen Rahmen her, auf den jede Qualifikation bezogen werden kann.

Am 8. Juli 2005 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag „Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen“ vorgelegt, der ein umfassendes Konzept eines bildungsbereichsübergreifenden Systems von acht Niveaustufen beinhaltet. Jede Niveaustufe wird durch ihre unterschiedliche Ausprägung von Art und Umfang an Kenntnissen (theoretisches Wissen und Erfahrungswissen), Fertigkeiten (Kenntnisse und Erfahrungen, die für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit oder einer spezifischen Aufgabe oder eines Berufs erforderlich sind) sowie persönliche und fachliche Kompetenzen (Selbständigkeit, Verantwortlichkeit, Lernkompetenz, Kommunikations- und Problemlösekompetenz) definiert. Als Meta-Rahmen enthält der EQR keine detaillierten Beschreibungen oder Gleichsetzungen bestimmter Qualifikationen. Dies wird Aufgabe nationaler und sektoraler Qualifikationsrahmen sein. Der EQR ist vielmehr als ein Kommunikations- und Übersetzungsinstrument im europäischen, aber auch nationalen Kontext zu verstehen. Lernergebnisse aus unterschiedlichen Bildungssystemen und -gängen können auf der Grundlage allgemein verbindlicher Beschreibungen Bezugsebenen zugeordnet und damit vergleichbar gemacht werden.

Der EQR soll es Bürgern und Bürgerinnen ermöglichen, sich innerhalb der unterschiedlichen europäischen Bildungssystemen bewegen und die eigenen Lernergebnisse und Qualifikationen einordnen zu können. Politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen und andere Anbieter sollen gleichzeitig in die Lage versetzt werden, Lernangebote einem europaweit verständlichen Bezugsrahmen zuzuordnen und damit die Vergleichbarkeit zu fördern. Des weiteren kann der EQR dazu beitragen, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sowie die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen (vor allem berufliche Bildung zu Hochschule) zu fördern.

Ein solches Bezugssystem bildet eine geeignete Grundlage sowohl für die Verbesserung der vertikalen und horizontalen Mobilität in und zwischen den europäischen Bildungssystemen und schafft zugleich die Voraussetzungen für eine Verbesserung der Anerkennung von Qualifikationen auf dem nationalen oder internationalen Arbeitsmarkt. Der EQR ist explizit jedoch kein Anerkennungsmechanismus von beruflichen Qualifikationen. Die formelle Anerkennung ist – soweit in der Europäischen Union geregelt – Gegenstand der Anerkennungsrichtlinie.[319]

Um frühzeitig einen breit angelegten nationalen Informations- und Diskussionsprozess zum Europäischen Qualifikationsrahmen zu starten, hat das BMBF bereits im März 2005 einen Workshop mit mehr als 100 Teilnehmenden aus Bundes- und Länderministerien, Bildungs- und Forschungseinrichtungen, der Sozialpartner und aus der Politik durchgeführt. Eine Folgeveranstaltung fand Ende Juni 2005 statt. Die Diskussionsbeiträge machten deutlich, dass es sich um einen sehr heterogenen Themenkomplex handelt und ein solcher bildungsbereichs- und systemübergreifender Ansatz zahlreiche Fragen offen lässt, die nur in einem nationalen Qualifikationsrahmen geregelt werden können. Aus Sicht der EU-Kommission ist die Schaffung nationaler Qualifikationsrahmen, die zum EQR in Bezug gesetzt werden, sinnvoll. Hierdurch können nationale Besonderheiten der Bildungssysteme, wie z. B. Zugangsbedingungen zu den jeweiligen Abschlüssen, sowie Fragen der Anrechnung und Anerkennung zwischen den Bildungsbereichen besser berücksichtigt werden. Deutschland verfügt bereits über einen Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse und hat seine Absicht erklärt, einen bildungsbereichsübergreifenden nationalen Qualifikationsrahmen zu prüfen.

[319] Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255, vom 30. September 2005; Seite 22).

Von Juli bis Dezember 2005 hat die Kommission anhand von Leitfragen einen breit angelegten europaweiten Konsultationsprozess zum EQR durchgeführt. (Der EQR-Vorschlag ist im Internet unter folgender Adresse veröffentlicht: http://.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultation_EQR_de.pdf).

Aus deutscher Sicht werden die wesentlichen Elemente des EQR , d. h. ein achtstufiges Niveausystem und der ergebnisorientierte kompetenzbasierte Ansatz als Mittel einer europäischen Verständigung grundsätzlich begrüßt. Hinsichtlich grundlegender Begriffsdefinitionen sowie konkreter Niveaubeschreibungen wird jedoch noch weiterer Überarbeitungsbedarf gesehen. Praktische Bedeutung kann ein Europäischer Qualifikationsrahmen erst erlangen, wenn die Mitgliedstaaten die Leistungen ihrer Bildungssysteme und sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen kompetenzorientiert beschrieben, gegebenenfalls nationale Qualifikationsrahmen entwickelt haben und die Praktikabilität erprobt wurde. Die Kommissionsempfehlung zu einem EQR sollte daher eine mehrjährige Testphase vorsehen. Diese wird auch vor dem Hintergrund des noch zu entwickelnden und zu erprobenden europäischen Leistungspunktesystems, für welches der EQR einen Bezugsrahmen darstellt, für unabdingbar gehalten.

Leistungspunktesystem für die Berufliche Bildung (ECVET)

Die Schaffung eines Europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung wurde als weitere Priorität der Maastricht-Erklärung fortgeführt. Ziel ist es, die Mobilität und Flexibilität von Lernenden auf ihrem Berufsbildungs- und Karriereweg, sowohl zwischen verschiedenen europäischen Bildungssystemen als auch innerhalb eines nationalen Systems, zu erleichtern und die Vergleichbarkeit, Transferierbarkeit und wechselseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zu fördern.

Die EU-Expertenarbeitsgruppe hat das Grundmodell zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems weiterentwickelt, das in einem ersten Schritt auf die Bereiche der formalen Berufsbildungsgänge konzentriert ist. Basis für die Zuordnung von Leistungspunkten sind die erzielten Lernleistungen und Lernergebnisse unabhängig vom dafür aufzubringenden Lernaufwand. Die zu vermittelnden Lerninhalte bzw. angestrebten und zu zertifizierenden Lernergebnisse werden in einer Vereinbarung (Memorandum of understanding) zwischen den Projektpartnern der Mobilitätsmaßnahme dokumentiert. Die Verortung von Lernergebnissen und Kompetenzen in verschiedenen vertikalen Niveaus soll durch eine fachunspezifische einheitliche Beschreibung von Kompetenzdimensionen im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmen unterstützt und erleichtert werden.

Vor dem Hintergrund der Vielzahl und Heterogenität europäischer Berufsbildungssysteme, Bildungsträger, Lernorte, Bildungsgängen und -inhalten bleiben im Rahmen des bisher erarbeiteten ECVET-Modells beispielsweise Fragen zur Dimensionierung von Lerneinheiten sowie zur Messung und Zertifizierung von Lernergebnissen offen, die einerseits nur im Rahmen einer praktischen Erprobung und teilweise nur im nationalen Bildungskontext beantwortet und festgelegt werden können.

Zur Lösung dieser noch zu klärender Fragen führen Deutschland und Österreich in enger Abstimmung bereits branchenbezogene Pilotprojekte zur Konzeption und Anwendung von europäischen Leistungspunkten im Rahmen des LEONARDO-Programms durch. Darüber hinaus ist eine umfassende Erprobung der erarbeiteten Prinzipien und Verfahren hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit sowohl auf europäischer wie auf nationaler Ebene erforderlich.

Mittelfristig ist es sinnvoll und erforderlich, das ECVET-System mit dem ECTS-System im Hochschulbereich zu einem integrierten kohärenten Gesamtsystem zusammenzuführen. Langfristige Zielsetzung ist die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen sowie die Anrechnung formeller wie informell erworbener Kompetenzen. Damit soll die europäische Öffnung des deutschen Bildungssystems nicht nur rechtlich ermöglicht, sondern auch faktisch verbessert werden.

5.1.1.6 Vorbereitung der neuen Programmgeneration ab 2007

Das neue EU-Bildungsprogramm „Lebenslanges Lernen“, das ab 2007 die erfolgreichen Vorgängerprogramme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI zusammenführen und inhaltlich sowie strukturell weiterentwickeln wird, gliedert sich in vier an den Bildungsbereichen Schule, Hochschule, berufliche Bildung und Erwachsenenbildung orientierte Unterprogramme sowie in ein bildungsbereichsübergreifendes Querschnittsprogramm und eine Förderlinie für ausgewählte europäische Bildungsinstitutionen.

Das Programm, das für die Laufzeit 2007–2013 laut Kommissionsvorschlag vom 14. Juli 2004 mit einem Budget von 13,62 Mrd. € ausgestattet werden soll[320], setzt Schwerpunkte beim Ausbau der Mobilität sowie der Förderung von Pilotprojekten. Deutschland hat sich in den Verhandlungen zum neuen Bildungsprogramm ausdrücklich für Mobilitätsförderung als Priorität sowie für eine weitere Vereinfachung und Dezentralisierung der Programmverwaltung ausgesprochen. Nachdem die EU-Bildungsminister im EU-Bildungsministerrat am 15. November 2005 eine politische Einigung über das Programm erzielt haben, ist

[320] Dieser Betrag wird auf der Grundlage der Finanziellen Vorausschau der EU nicht zu realisieren sein.

der konkrete Programmbeschluss nach Abschluss der Verhandlung über die finanzielle Vorausschau im Jahr 2006 zu erwarten.

5.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen

LEONARDO DA VINCI

Das Aktionsprogramm LEONARDO DA VINCI [321] (Laufzeit 2000–2006) hat die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme zum Ziel.

Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa" beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA). Die Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von den Durchführungsstellen Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) und Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) durchgeführt. Rund 80 % der Fördermittel werden von der NA und den Durchführungsstellen dezentral verwaltet.

Das Budget für LEONARDO DA VINCI belief sich im Jahr 2005 auf insgesamt 190 Mio. €. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten mit einem Volumen von 27 Mio. € auch im Jahr 2005 erheblich an diesen Fördermitteln.

Für Mobilitätsprojekte standen ca. 18 Mio. € zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden in Deutschland rund 6.450 Auszubildende, 2.500 Studierende, 1.850 junge Arbeitnehmer und 450 Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen sowie 1.300 Ausbilder und Ausbilderinnen und Berufsbildungsverantwortliche gefördert.

Deutschland legt besonderes Schwergewicht auf die qualitative Weiterentwicklung von Mobilitätsprojekten und die Förderung längerer Auslandsaufenthalte von Auszubildenden. Mit dem Konzept einer transnationalen Verbundausbildung werden daher langfristig angelegte Projekte, bei denen ganze Ausbildungsabschnitte im Ausland absolviert werden, über mehrere Jahre hinweg gefördert. Transnationale Verbundausbildung erfordert, dass die Projektträger über die Mobilitätsphasen hinaus mit ihren ausländischen Partnern kooperieren und gemeinsam Verantwortung für die Ausbildung der Teilnehmer/Teilnehmerinnen übernehmen. Die Ausbildung erhält eine vertiefte europäische Dimension, die Teilnehmer/Teilnehmerinnen erfahren ein anderes Lernumfeld und werden mit für sie neuen Lehr- und Lernmethoden sowie mit neuen fachlichen Schwerpunkten konfrontiert. Dabei entstehen langfristig angelegte Ausbildungsverbünde. Die grenzüberschreitende Verbundausbildung trägt damit zur Verwirklichung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums bei. Im Jahr 2004 konnten erstmals drei Projekte und ein flankierendes Projekt für die Zielgruppe Ausbilder bewilligt werden.

Pilotprojekte im Rahmen von LEONARDO DA VINCI wurden im Jahr 2005 in Deutschland mit 9 Mio. € gefördert. Von insgesamt 150 Anträgen aus Deutschland sind im Sommer 2005 25 Pilotprojekte und zwei Projekte der Maßnahme Sprachenkompetenz im zweistufigen Antragsverfahren ausgewählt worden. Diese Projekte unterstützen insbesondere aktuelle Ziele der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung („Kopenhagen-Prozess") und widmen sich im Rahmen transnationaler Partnerschaften der Entwicklung von europäischen Berufsbildungsprodukten, innovativen Curricula und fachdidaktischen Ansätzen in verschiedenen Sektoren und für unterschiedliche Zielgruppen.

In einem dieser Pilotprojekte erarbeitet das Sächsische Berufsförderungswerk ein europäisches Weiterbildungssystem für die Baubranche, das einen Beitrag zur Qualitätssicherung sowie zu Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen in Europa leisten soll. In einem anderen Projekt entwickelt die Forschungsgruppe Praxisnahe Berufsbildung (FPB) an der Universität Bremen für den Einsatz der Zukunftstechnologie „Brennstoffzelle in der Haustechnik" Bildungsstandards im Rahmen von europäischen Lehr- und Lernmodulen. Und die Handwerkskammer Oberfranken implementiert ein arbeitsprozessorientiertes Blended-Learning-Konzept für Auszubildende im Beruf Kfz-Mechatroniker.

Ein besonderer Schwerpunkt der Programmdurchführung ist die Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen. Die Nationale Agentur hat zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit der Nationalen Agentur Österreichs eine gemeinsame Datenbank entwickelt, die Zwischen- und Endergebnisse der Projekte zugänglich macht (www-leonardo davinci-projekte.org). Seit 2005 sind auch die Niederlande Nutzer dieser Datenbank.

Darüber hinaus führte die NA berufsbildungspolitische Tagungen durch, die auch der Verbreitung und Nutzung von Ergebnissen aus LEONARDO DA VINCI-Projekten dienten:

- Fachtagung „Frühe Förderung" am 10./11. Juni 2005 in Köln (Veranstalter: BMBF und KMK in Zusammenarbeit mit der NA beim BIBB, PAD und InWEnt)
- Workshop „Grenzüberschreitende Verbundausbildung" am 30. November 2005 in Köln (gemeinsam mit InWEnt)
- Fachtagung „Europa bildet" 6./7. September 2005 in Berlin

[321] Weitere Informationen unter: http://www.sokrates-leonardo.de/ oder http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_de.html.

SOKRATES

SOKRATES, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, enthält ebenfalls Anknüpfungspunkte für die berufliche Bildung.[322]

Die Aktionen COMENIUS 1 und 2 sowie GRUNDTVIG 3 ermöglichen die Förderung von Fremdsprachenprojekten für Schüler und Auszubildende in der beruflichen Bildung sowie individuelle Fortbildungen und Praktika von Multiplikatoren in der beruflichen Ausbildung und Erwachsenenbildung. Im Jahr 2005 haben rund 1.000 Auszubildende aus Deutschland an einem Fremdsprachenprojekt mit einem europäischen Partner teilgenommen. Im Bereich der individuellen Mobilität konnten über 400 Erwachsenenbilder und Ausbilder eine Weiterbildung im Ausland besuchen. Um die Recherche nach passenden Angeboten zu erleichtern, pflegt InWEnt im Auftrag der Europäischen Kommission die sog. COMENIUS & GRUNDTVIG-Datenbank.

Im Jahr 2005 hat sich auch die positive Entwicklung der Beteiligung Deutschlands insbesondere in den Aktionen GRUNDTVIG 1, 2 und 4 (Europäische Kooperationsprojekte und Netze) weiter fortgesetzt. Im zentralisierten Verfahren gingen 16 von 71 bewilligten Kooperationsprojekten an deutsche Antragsteller, was eine prozentuale Erfolgsquote von 22,5 % für Deutschland bedeutet. Hinsichtlich der GRUNDTVIG 4-Netze zeichnet sich auch eine positive Bilanz ab. Von fünf Bewilligungen erhielten zwei deutsche Einrichtungen den Zuschlag.

Die Zahl der geförderten GRUNDTVIG 2-Lernpartnerschaften stieg im Jahr 2005 auf 170 (um 26,8 %). Lernpartnerschaften sind kleine europäische Kooperationsprojekte, die es den beteiligten Einrichtungen ermöglichen, in einen gemeinsamen prozessorientierten Wissens- und Erfahrungsaustausch zu kommen. Sie eignen sich besonders für Einrichtungen, die noch wenig oder gar keine Erfahrung in der europäischen Zusammenarbeit haben. Die kontinuierlich steigenden Antragszahlen zeigen, dass diese Projektform in Deutschland auf sehr positive Resonanz stößt.

5.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene

Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt und ergänzt als das beschäftigungspolitische Förderinstrument der Europäischen Union die Tätigkeiten der Mitgliedstaaten zur Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie der Humanressourcen in fünf ausgewiesenen Politikbereichen:

- Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik,
- Förderung der Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt,
- Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Beratung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens,
- Förderung von anpassungsfähigen Arbeitskräften und Entwicklung des Unternehmergeistes sowie
- Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt.

Der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten kommt in diesem Rahmen eine zentrale Rolle zu. Im Rahmen eines ESF-Bundesprogramms können z.B. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie an Maßnahmen der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld haben, ESF-Unterhaltsgeld erhalten. Seit September 2004 können zudem berufsbezogene Sprachkurse für arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden.

Bis Ende 2003 wurde das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ebenfalls aus Mitteln des ESF mitfinanziert. Das Programm diente dem Ziel, arbeitslosen Jugendlichen eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung zu vermitteln. Im Rahmen dieses Programms konnten u. a. Maßnahmen der beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung, aber auch Projekte auf lokaler und regionaler Ebene zur Ausschöpfung des betrieblichen Lehrstellenangebotes gefördert werden. Im Jahr 2004 wurden nur noch die im Jahr 2003 begonnenen Maßnahmen des Jugendsofortprogramms zu Ende geführt. Teile des erfolgreichen Programms wurden zum 1. Januar 2004 in die Regelförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch aufgenommen. Das sind die ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche AQJ“, das „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen“.

Seitens des BMBF werden verstärkt Mittel in dem Politikfeld C „Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens“[323] eingesetzt[324]. Hauptaugenmerk gilt der Verbesserung oder Implementierung von Strukturen. Dies gilt für den Bereich der Erstausbildung ebenso wie für die berufliche und allgemeine Weiterbildung (Jobstarter[325],

[322] Weitere Informationen unter: http://www.sokrates-leonardo.de/ oder http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/socrates_de.html.

[323] Art. 2 Abs. 1 Buchstabe c) der Verordnung (EG) 1784/1999.

[324] Zu den einzelen Förderprogrammen vgl. BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

[325] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

Lernende Regionen[326], BQF[327]) Dabei sind Transparenz, Beratung und Qualität übergreifende, begleitende Aspekte (LQW2[328], Weiterbildungspass[329]). Die Übergänge von Bildungsbereichen bzw. hin zum Arbeitsmarkt sind ebenso von Bedeutung (SWA[330]) wie das Thema der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen (Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf Fachhochschul- und Hochschulstudiengänge). Ebenfalls wird durch eine strategische Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen der Strukturansatz ergänzt (Exist seed, Akademikerprogramm (AKP), Girlsday).

5.1.4 Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen

5.1.4.1 CEDEFOP

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) mit Sitz in Thessaloniki ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung in der EU bereit.

Die Hauptaufgaben des CEDEFOP sind:

- Weiterentwicklung und Koordinierung der Berufsbildungsforschung,
- Wissensmanagement und Berichterstattung,
- Austausch und Unterstützung von Partnern in der beruflichen Bildung,
- Information, Kommunikation, Verbreitung.

Übergreifendes Ziel des CEDEFOP in den nächsten Jahren ist die Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten Union.

Dies wird durch die folgenden strategischen Einzelziele unterstützt:

- Verbesserung des Zugangs zu Lernen, Mobilität und sozialer Eingliederung,
- Ermöglichung und Bewertung des Lernens,
- Unterstützung von Netzwerken und Partnerschaften in einer erweiterten Europäischen Union.

Schwerpunkte des umfassenden Arbeitsprogramms waren für das Jahr 2005:

- Fachliche Unterstützung der Folgemaßnahmen zum Kommuniqué von Maastricht vom Dezember 2004 zur Stärkung der europäischen Zusammenarbeit,
- Unterstützung aller mit beruflicher Bildung befassten europäische Arbeits- und Expertengruppen im Hinblick auf das Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“,
- Weiterentwicklung des elektronischen Wissensmanagementsystems (KMS) und des auf zentrale Berufsbildungsfragen fokussierten Referenznetzwerks für Fachinformationen und Expertise (ReferNet),
- Veröffentlichung des dritten Berichts zur Berufsbildungsforschung in Europa.

Das CEDEFOP hat 2005 maßgeblich den Kopenhagen/Maastricht-Prozess und die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm 2010 durch Bereitstellung einer allgemeinen, wissenschaftlichen und technischen Unterstützung für die Facharbeitsgruppen unterstützt. Ein wesentliches Instrument sind hierzu die virtuellen Gemeinschaften zu zentralen Themen wie z. B. europäischer Qualifikationsrahmen, Sektorqualifikationen, Qualitätssicherung etc.

Die intensive Zusammenarbeit zwischen CEDEFOP und Deutschland wurde im Jahr 2005 weiter ausgebaut. Dies gilt sowohl für das vom BIBB aufgebaute Kommunikations- und Informationssystem berufliche Bildung für Experten (KIBB; www.kibb.de) und das europäische Knowledge Management System als auch das CEDEFOP-Netzwerk „Skillsnet“ mit der deutschen Früherkennungsinitiative „Frequenz“ (siehe Kapitel 4.4.2). Zudem wird das CEDEFOP in nationale Berufsbildungsveranstaltungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des BIBB einbezogen.

2005 war die Wahl der neuen Direktorin und des neuen stellvertretenden Direktors des CEDEFOP ein organisatorischer Schwerpunkt, zumal der CEDEFOP-Verwaltungsrat um Vertreter der neuen Mitgliedsstaaten zu erweitern war. Der Vorsitz des Verwaltungsrates und des Vorstandes des CEDEFOP liegt zur Zeit bei Irland.

Nähere Informationen zu den Arbeitsschwerpunkten des CEDEFOP sind unter www.cedefop.eu.int abrufbar.

5.1.4.2 Kooperation im Rahmen des Refer-Netzwerks (ReferNet)

Die dezentralisierte Sammlung, Aufbereitung und Verbreitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist das Ziel dieses Netzwerkes. Dies geschieht durch europäische Vernetzung nationaler Konsortien, die im jeweiligen Land die für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen und Organisationen vereinen sollen. Die nationalen Netze

[326] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.
[327] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.
[328] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.
[329] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.
[330] Vgl auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

werden von Koordinatoren geleitet. Für Deutschland ist dies das BIBB. Im Jahre 2005 wurde der Vertrag zwischen CEDEFOP und dem deutschen Konsortium nach einer Ausschreibung erneuert.

Das nationale Konsortium besteht im Wesentlichen aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz. Ziel ist es, zu insgesamt elf vereinbarten Themenfeldern zur beruflichen Bildung europaweit vergleichbare Informationen und Daten über die Entwicklungen der Berufsbildungssysteme zu erhalten und diese in elektronischer Form so aufzubereiten, dass unmittelbare Vergleiche der Entwicklungen zwischen den Staaten ermöglicht werden. Einen entsprechend strukturierten Überblick über die Berufsbildungssysteme bieten jeweils bereits die sog. Thematic Overviews http://www.refernet.de/de/10.htm.

Daneben bietet die zum ReferNet gehörende Forschungsdatenbank ERO (European Research Overview) eine Plattform für den internationalen Wissens- und Informationstransfer im Bereich der Berufsbildungsforschung. ERO enthält deutsche Nachweise zu knapp 100 Experten und Expertinnen und Projekten sowie einer Vielzahl von Dokumenten. Verbunden mit ERO ist auch eine Institutionendatenbank. Sie enthält 700 deutsche Einträge, die 2005 an die aktuellen Entwicklungen angepasst wurden.

Die bibliographische Datenbank des CEDEFOP ist dank der Zulieferung durch die nationalen ReferNet Konsortien zu einer bedeutenden Quelle für europäische Berufsbildungsliteratur geworden. Allein ReferNet Deutschland liefert ca. 360 Indexierungen jährlich. Zahlreiche Dokumente sind online zugänglich.

5.1.4.3 TTnet Deutschland

Mit dem Aufbau von „TTnet Deutschland“ (TTnet DE) – Innovationsnetzwerk für die Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung“, ist auch Deutschland nunmehr im europäischen „Training of Trainers Network“ (TTnet) vertreten.

Gemeinsam mit dem CEDEFOP hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner Rolle als nationaler Koordinator von „TTnet Deutschland“ im November 2005 den deutschen Beitrag vorgestellt (www.bibb.de/de/wlk18054.htm) . An der Gründungsphase waren das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), das Kuratorium der Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Bundesverband der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen (BLBS) und der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (BDBA) beteiligt. Die Vorstellung erfolgte im Rahmen der Agora-Konferenz über neue Herausforderungen für das Lehr- und Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung in Berlin.

Die Qualifikation des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung gilt als ein entscheidender Faktor zur Erreichung des Ziels, die Europäische Gemeinschaft als leistungsfähigsten Wirtschaftsraum zu entwickeln.

Aus erfolgreichen Projekten vieler europäischer Partner im Rahmen des LEONARDO-Programms zu Rolle, Funktion und beruflicher Entwicklung des Personals in der beruflichen Bildung ging 1998 das europäische Gemeinschaftsnetzwerk TTnet hervor. Dieses vom CEDEFOP betreute Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken beschäftigt sich mit Problemen der Qualifizierung und beruflichen Entwicklung des Lehr- und Ausbildungspersonals in einem europäischen Bezugsrahmen. Seine Aufgabe ist es, u. a. die Diskussion und die Entwicklung bei den nationalen Schlüsselthemen im Ausbilder- und Lehrkräftebereich der beruflichen Bildung zu fördern und innovative Praktiken und Ansätze zu identifizieren und zu verbreiten.

TTnet Deutschland wird sich in seiner weiteren Entwicklungsphase im Jahre 2006 im nationalen Bereich auf Fachtagungen neuen Aufgaben des Lehr- und Ausbildungspersonals bei der Kooperation der Lernorte und im Rahmen lebenslangen Lernens und der Weiterbildung widmen und sich an Projekten des europäischen Gesamtnetzwerkes beteiligen.

5.1.4.4 ETF

Als Einrichtung der Europäischen Union fördert die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin seit Beginn des Jahres 1995 die Zusammenarbeit zwischen der EU und den assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei sowie seit 1998 auch die Kooperation mit den Ländern und Territorien im Mittelmeerraum (so genannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegsereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung verfolgt das Ziel, die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in den genannten Staaten und Territorien zu fördern. Durch den über mehrere Jahre hinweg aufgebauten eigenen Sachverstand und den Aufbau eines leistungsfähigen Netzwerkes internationaler Berufsbildungsinstitutionen und -spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Es leistet auf wichtigen Feldern wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer

Berufsbildungsstandards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal, alternativen Ansätzen zur Finanzierung beruflicher Bildung, der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit u.a. mittelfristig wirksame Beiträge und berät kurzfristig bei der Lösung der in den Partnerländern und Territorien anstehenden akuten Probleme.

5.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten

5.2.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit/ bilaterale Arbeitsgruppen (Frankreich, Niederlande, Österreich, Türkei, Russland, Polen, Israel)

Die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit sind weiterhin strategische Ziele der Bundesregierung. Die Kooperation wird auf solche Staaten fokussiert, die entweder für Deutschland von besonderem außen-, wirtschafts- oder bildungspolitischem Interesse sind oder selbst ein starkes Interesse am deutschen Ausbildungssystem besitzen.

Im Einzelnen konzentriert sich die BMBF-Förderung auf drei Bereiche:

- Austauschmaßnahmen in der beruflichen Erstausbildung,
- bilaterale Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten, deren innovatives Berufsbildungssystem für Deutschland von besonderem Interesse ist bzw. die aufgrund der Nachhaltigkeit des deutschen Berufsbildungssystem ein dezidiertes Interesse an Kooperationen haben,
- internationales Marketing für berufliche Bildungsprodukte und -dienstleistungen.

Zur Ausgestaltung und Steuerung der berufsbildungspolitischen Zusammenarbeit hat das BMBF mit ausgewählten Ländern bilaterale Arbeitsgruppen eingerichtet, denen jeweils Entscheidungsträger aus Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften angehören.

Deutsch-Französische Expertengruppe in der beruflichen Bildung

In der deutsch-französischen Expertengruppe Berufliche Bildung wurde inhaltlich weiter an der Vergleichbarkeit beruflicher Abschlüsse in Deutschland und Frankreich gearbeitet (http://www.bmbf.de/pub/gemeinsame_erklaerung_berufliche_bildung_dt-frz.pdf). Dabei geht es darum, deutschen und französischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Unternehmen in beiden Ländern mehr Transparenz über im Partnerland erworbene berufliche Qualifikationen zu ermöglichen. Damit soll es auf deutscher Seite deutschen Unternehmen erleichtert werden einzuschätzen, über welche Qualifikation französische Bewerber und Bewerberinnen verfügen. Zugleich soll es deutschen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ermöglichen, sich für spezifische Stellenausschreibungen in Frankreich zu bewerben, die vergleichbare Qualifikationen erfordern. Umgekehrt gilt selbiges für die französische Seite.

Darüber hinaus verständigt sich die deutsch-französische Expertengruppe über gemeinsame Schritte in Bezug auf europäische Entwicklungen wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen und dem Europäischen Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET).

In Arbeitsgruppen definieren zur Zeit Sachverständige der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beider Seiten für die Bereiche Groß- und Außenhandel, Einzelhandel und Transport/ Logistik gemeinsame Referenzpunkte der jeweiligen Ausbildung im Partnerland. Darüber soll es ermöglicht werden strukturierte Austausche in Form einer deutsch-französischen Verbundausbildung zu organisieren.

Nach langen Verhandlungen in der Expertengruppe ist es nunmehr gelungen, eine Lösung für das Problem deutscher Praktikanten in französischen Unternehmen zu finden. Bislang war es sog. free movern (Praktikanten außerhalb von Austauschsprogrammen und Ausbildungsgängen) unmöglich, in einem französischen Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren, da diese automatisch als Arbeitnehmer galten und unter die französischen Mindestlohnregelungen (SMIC) fielen.

Nunmehr können Praktikanten einen unentgeltlichen zweiseitigen Praktikumsvertrag mit einem französischen Unternehmen abschließen. Damit ist der Zugang für Deutsche zu einem Praktikum in Frankreich offen.

Deutsch-Österreichische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung

Die Arbeitsgruppe hat im Verlauf des Jahres 2005 eine Gemeinsame Erklärung zur Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen – analog der Vereinbarung mit Frankreich – erarbeitet, die von den Bundesministerien für Bildung beider Länder am 31. August 2005 sowie von den Bundesministerien für Wirtschaft am 11.Oktober 2005 unterzeichnet wurde. Die Arbeitsgruppe vereinbarte weitere Aktivitäten zur Bekanntmachung und Erläuterung dieser Erklärung, insbesondere die gegenseitige Information über die Erarbeitung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen.

Deutsch-Türkische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung

Die Deutsch-Türkische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung traf sich 2005 im Januar in Ankara und im Mai in Bonn, um gemeinsame Interessengebiete abzustecken. Neben dem allgemeinen Austausch über das System beruflicher Bildung und Reformen in beiden Ländern, wurde ein Aus-

tausch über spezifische Berufsfelder (Mechatronik/Metallberufe, Tourismus/Hotel- und Gaststätten, Reise, Altenpflege, Ernährung und Hauswirtschaft) mit den jeweiligen Sachverständigen beider Länder geführt. Ziel ist es, gemeinsame Projekte im Rahmen des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO, an dem die Türkei seit 2004 teil nimmt, zu initiieren. Dies gilt für den Bereich thematischer Pilotprojekte wie auch für den Bereich Mobilität, also dem Austausch von Auszubildenden.

Darüber hinaus begleitete das Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich ein Pilotprojekt des Türkischen Textilarbeitgeberverbandes zur Einführung von neuen Ausbildungsgängen und der Einrichtung von bis zu drei überbetrieblichen Ausbildungszentren.

Deutsch-Norwegische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung

Die Deutsch-Norwegische Arbeitsgruppe tagte im Mai 2005 und befasste sich mit den jeweiligen Reformen in der beruflichen Bildung in beiden Ländern, mit einer Abstimmung der Positionen in Bezug auf europäische Entwicklungen sowie mit den Fortschritten des deutsch-norwegischen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung.

Deutsch-Russische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung

Eine deutsch-russische Arbeitsgruppe für Berufsbildung wurde im Jahr 2005 neu eingerichtet. Sie wird sich vor allem mit der Früherkennung von Qualifikationsanforderungen des russischen Arbeitsmarktes und der stärkeren Ausrichtung von Aus- und Weiterbildungsinhalten auf die Bedürfnisse der Unternehmen beschäftigen. Bei den Reformüberlegungen spielt die Einbeziehung der russischen Wirtschafts- und Sozialpartner eine wichtige Rolle.

Bilaterale Austauschprogramme in der beruflichen Bildung

Die bilateralen BMBF-Austauschprogramme in der beruflichen Bildung zielen auf eine über die EU-Programme hinausgehende Kooperation mit für Deutschland besonders wichtigen Partnerländern. Die Austauschmaßnahmen sind in der Regel in längerfristige Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, Kammern und anderen Akteuren in der beruflichen Bildung eingebettet und zielen über die Förderung der Mobilität von Auszubildenden und Berufsbildungsverantwortlichen hinaus auch auf die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle in der beruflichen Bildung.

Das BMBF ließ die bilateralen Austauschprogramme 2005 extern evaluieren. Die Evaluierung kam zu einem durchgängig positiven Ergebnis der Effekte der bilateralen Austauschprogramme. Die Teilnehmenden profitieren sowohl fachlich, sozial als auch interkulturell. Der Kompetenzgewinn wird von den Teilnehmenden wie auch von den ausbildenden Betrieben und Ausbildungseinrichtungen bestätigt. Durchgängig wird die hohe Qualität der Organisation und Beratung der Durchführungsstellen (Deutsch-Französisches Sekretariat und InWEnt gGmbH) bestätigt. Wichtiges Qualitätsmerkmal der bilateralen Programme ist dabei die Gegenseitigkeit der Austauschmaßnahmen.

Flankierend zu den Austauschprogrammen leistet die Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland (IBS), die das BMBF bei InWEnt eingerichtet hat, einen wichtigen Beitrag zur Förderung beruflicher Mobilität und internationaler Qualifizierung.[331] Ein besonderer Fokus lag 2005 auf der Einführung des EUROPASS-Mobilität und der Unterstützung der damit verbundenen Informations- und Marketingaktivitäten.

Die IBS war auch im Jahr 2005 zentrale deutsche Anlaufstelle rund um das Thema Auslandsqualifizierung. Etwa 40.000 Interessenten und Institutionen nutzten den Beratungsservice und erhielten gezielte Information über Fortbildungsprogramme und Fördermöglichkeiten deutscher und internationaler Anbieter. Die Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen“, nunmehr in der 19. Auflage, und die analog dazu erstellte Datenbank bieten Orientierung unter rund 160 Weiterbildungsprogrammen von mehr als 60 Organisationen. Die Publikation wurde sowohl Einzelinteressenten als auch Institutionen, Kammern, Unternehmen, Informationsstellen und Multiplikatoren zur Verfügung gestellt. Die von der IBS darüber hinaus veröffentlichten Publikationsreihen zur Organisation von Weiterbildungs- und Praxisaufenthalten im Ausland wurden aufgrund der starken Nachfrage erweitert.

Frankreich

Mit dem deutsch-französischen Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Gruppen von Auszubildenden, Berufsfachschülern/-schülerinnen, Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen, betriebliche Ausbilder/Ausbilderinnen und Lehrkräfte an beruflichen Schulen gefördert, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland teilnehmen. Im Jahr 2005 wurden 100 Maßnahmen mit mehr als 3.000 Teilnehmern aus Deutschland und Frankreich durchgeführt. Seit dem Beginn des Programms 1980 haben über 63.000 Jugendliche und Erwachsene einschließlich der begleitenden Ausbilder, Lehrer und Sprachbegleiter die Gelegenheit wahrgenommen, die berufliche Bildung und das Arbeitsleben im Partnerland kennen zu ler-

[331] Weitere Informationen unter http://www.inwent.org/infostellen/ibs/index.de.shtml.

nen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf zu vervollständigen und sprachliche und interkulturelle Kompetenz zu erwerben.

Auf dem deutsch-französischen Gipfel am 26. April 2005 beschlossen Bundeskanzler Gerhard Schröder und Staatspräsident Jacques Chirac, den Austausch in der beruflichen Bildung zwischen Deutschland und Frankreich auf insgesamt 5.000 Teilnehmer pro Jahr bis 2010 zu erhöhen. Dies bedeutet eine über 50%ige Erhöhung des Austauschs von derzeit ca. 3.000 Auszubildenden, die einen Abschnitt ihrer beruflichen Ausbildung im Partnerland verbringen. Durchgeführt wird das Programm vom Deutsch-Französischen Sekretariat in Saarbrücken (www.dfs-sfa.org).

Niederlande

Der bilaterale Austausch von Auszubildenden und Ausbildern mit den Niederlanden (BAND) wurde 1996 mit einer Vereinbarung zwischen dem deutschen und dem niederländischen Bildungsministerium ins Leben gerufen. Jährlich finden auf der Basis der Gegenseitigkeit etwa 24 Austauschprojekte für Auszubildende mit insgesamt 180 deutschen Teilnehmern/ Teilnehmerinnen statt. Gefördert werden Aufenthalte von drei bis zwölf Wochen. 2005 fuhren 34 Ausbilder/-innen und Lehrkräfte zu vorbereitenden Besuchen, Ausbilderhospitationen oder als Projektbegleiter in die Niederlande. Zusätzliche Impulse erhielt der Austausch durch eine bilaterale Projektleiterkonferenzen sowie einer Konferenz für Auszubildende, die 2005 mit 80 niederländischen und deutschen Teilnehmern in Amsterdam durchgeführt wurde.

Norwegen

Der bilaterale Austausch von Auszubildenden mit Norwegen (Gjör Det) hat sich seit dem Start am 1. Juni 2003 weiter positiv entwickelt. Gefördert werden Projekte von drei bis zwölf Wochen. Im Jahr 2005 wurden auf der Basis der Gegenseitigkeit 16 Projekte mit insgesamt 127 deutschen Teilnehmern realisiert. 33 Ausbilder/-innen fuhren zu vorbereitenden Besuchen oder als Projektbegleiter nach Norwegen.

Großbritannien

Im Rahmen des bilateralen Austauschprogramms mit Großbritannien (TRAINING BRIDGE), das Ende 1998 gestartet wurde, konnten 2005 auf der Basis der Gegenseitigkeit sieben Austauschprojekte mit insgesamt 40 deutschen Teilnehmern realisiert werden. 16 Ausbilder/-innen fuhren zu vorbereitenden Besuchen oder als Projektbegleiter nach Großbritannien. In der Vergangenheit beschränkte sich die Zusammenarbeit auf England ohne Schottland und Wales. 2005 stellte Wales zum ersten Mal Fördergelder für ein Projekt zur Verfügung.

Das BMBF und die Bildungsministerien in den Partnerländern stellen hohe Qualitätsanforderungen an die bilateralen Projekte, insbesondere bei Antragstellern, die sich mehrmals um eine Förderung bewerben. Jährliche bilaterale Projektleiterkonferenzen in den Austauschprogrammen unterstützen die Zusammenarbeit und führen zur Bildung von soliden Netzwerken der Projektpartner.

Polen, Tschechien und Ungarn

Das Programm „Bilateraler Austausch mit Polen und Tschechien“ hat die Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen Deutschland und den angrenzenden EU-Beitrittsstaaten zum Ziel. Das Programm wurde 2001 gestartet. 2004 erfolgte eine Erweiterung auf Ungarn.

Mit dem Programm wird der Aufbau grenzüberschreitender Ausbildungspartnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben gefördert. Die Ausbildungspartnerschaften führen den Austausch von Auszubildenden durch. Grenzüberschreitende Netzwerke bilden eine flankierende Infrastruktur zur Weiterentwicklung der Berufsbildungszusammenarbeit mit Polen, Tschechien und Ungarn. Im Jahr 2005 haben mehr als 330 Auszubildende aus Deutschland ein Berufspraktikum in Polen, Tschechien oder Ungarn absolviert. Darüber hinaus haben 134 Ausbilder/-innen und Multiplikatoren an Hospitationen und vorbereitenden Besuchen in den Partnerländern teilgenommen. Die Teilnehmerzahl konnte damit gegenüber 2004 deutlich gesteigert werden.

Nahezu alle Projekte haben Gegenbesuche von Auszubildenden aus den Partnereinrichtungen in Polen, Tschechien oder Ungarn initiiert, welche aus Mitteln der EU-Programme LEONARDO DA VINCI und SOKRATES, des Deutsch-Polnischen-Jugendwerkes oder aus Eigenmitteln der Partner finanziert wurden. Beispiele bilateraler Zusammenarbeit zur Berufsbildung

Ukraine

Die ukrainische Regierung hat zusammen mit der EU-Kommission ein auf vier Jahre angelegtes TACIS-Projekt zur Stärkung des regionalen Berufsbildungs- und Ausbildungsmanagements initiiert. Ein internationales Konsortium unter Leitung von InWEnt Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH und mit Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)[332] führt das Projekt durch. Das Projekt besteht aus vier Komponenten, die miteinander zusammenhängen:

[332] sowie mit der belgischen Consulting IBF (Institut Belge de Formation), Brüssel und der französischen Kammer Chambre de Commerce et d'Industrie Sud Alsace, Mulhouse, als weitere Partner.

- Dezentralisierungsstrategie für Berufsbildungspolitik, -steuerung und -verwaltung, Entwicklung einer Internet-Plattform als „Management Information System“;
- nationale Finanzierungs- und Qualitätssicherungsmechanismen;
- schulgestützte Innovationen in der Berufsbildung in 20 noch auszuwählenden Modellschulen;
- Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor, unter Berücksichtigung der Durchlässigkeit von Ausbildung und Hochschulbildung und unter Einsatz neu zu entwickelnder nationaler Qualifikationsrahmen.

Sowohl InWEnt als auch das BIBB verfügen über langjährige Erfahrung in der Kooperation mit der Ukraine, vor allem im Rahmen des TRANSFORM-Förderprogramms der Bundesregierung für die Länder Mittel- und Osteuropas, das diese Länder bei ihren Systemtransformationen in Richtung auf Demokratie und Marktwirtschaft unterstützte. Bei ihren Beratungsaktivitäten legten das BIBB und InWEnt (früher CDG) den Schwerpunkt auf eine Förderung der Systemveränderungen in Richtung auf stärkere Praxisorientierung der Ausbildung und Pluralisierung der Lernorte. Dabei wurden die modellhaften Ausbildungsgänge jeweils so konzipiert, dass sie in den begonnenen Reformprozess der Partnerländer eingebunden waren und diesen stützten. Ein solcher ganzheitlicher, ergebnisorientierter und auf Nachhaltigkeit hin angelegter Ansatz wird auch bei der Umsetzung des TACIS-Projekts verfolgt.

5.2.2 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen – OECD-Postsekundäre Qualifikationen in Ländern mit dualer Ausbildung

Die jährliche OECD-Veröffentlichung „Bildung auf einen Blick“ enthält in ihrer Übersicht stets den Hinweis, dass Deutschland im internationalen Vergleich bezogen auf die jeweilige Alterskohorte relativ wenige Hochschulabsolventen aufzuweisen hat. Dies trifft auch für einige andere Länder zu, die sich wie Deutschland durch ein starkes berufliches Bildungssystem auszeichnen, insbesondere für Österreich und die Schweiz. Alle drei Länder bauen ihre Hochschulen langsam aus; sie halten jedoch auch weiterhin am nicht-akademischen beruflichen Bildungsweg als Alternative fest. Anlässlich des OECD-Projekts „Rethinking Tertiary Education in a Global Economy“ (2005–2006), haben sich Deutschland, Österreich und die Schweiz zusammengeschlossen, um in einem gesonderten Beitrag zu diesem Projekt die Bedeutung und Leistungsfähigkeit ihrer beruflichen Bildungssysteme darzustellen und ihre Strategie zu untermauern.[333]

[333] Gieré, A.; Hanf, G.; Nöbauer, P.: „Additional paper on occupation specific VET on upper secondary and post-secondary/tertiary level in Austria, Germany and Switzerland“ (erscheint im OECD-Bericht zum Projekt „Rethinking Tertiary Education“).

Mit ihrem Projekt will die OECD zum besseren Verständnis der Faktoren beitragen, die Umfang und Art der tertiären Bildung bestimmen. Gemäß den Leitlinien für das Projekt prägt tertiäre Bildung das Niveau und die Qualität der Innovationskraft unserer Ökonomien, sie beeinflusst auch das gesellschaftliche Potential, Erwartungen an Lebensqualität und Mobilität zu befriedigen. Betrachtet man die zugrunde gelegten Annahmen näher, ergibt sich ein uneindeutiges Bild. Die tertiären Bildungssysteme der OECD-Länder variieren stark nach Umfang und Art. Der Anteil der über 15-Jährigen, die an tertiärer Bildung teilnehmen, streut von 8 % für Korea bis zu weniger als 3 % für die Schweiz.

Es gibt jedoch keinen linearen Zusammenhang zwischen dem Umfang der tertiären Bildung eines Landes und dem Pro-Kopf-Einkommen. Die Vermutung, reichere Länder könnten sich mehr tertiäre Bildung leisten und mehr tertiäre Bildung führe zu einem höheren Pro-Kopf-Einkommen, trifft nicht zu. Mexiko hat etwa die gleichen Teilnahmeraten wie Deutschland, aber nur ein Drittel des Pro-Kopf-Einkommens. Finnland hat etwa das gleiche Pro-Kopf-Einkommen wie Italien, aber eine um 50 % höhere Teilnahmerate.

Auch die Relevanz hoher Studierendenquoten für die technologische Leistungsfähigkeit eines Landes ist nicht eindeutig. Nimmt man den Anteil technologie- und wissensintensiver Industrien am Wirtschaftswachstum als Indikator, so lässt sich keine klare Korrelation zum Umfang des tertiären Bildungssystems feststellen. Deutschland und die Schweiz mit ihrem relativ schmalen tertiären Bildungssegment liegen beim genannten Indikator in der Spitzengruppe der OECD-Länder, während Korea, absolut führend bei den Studierendenquoten, hinsichtlich des Indikators unter dem OECD-Durchschnitt rangiert.

Ein fundierter Vergleich von Akademikerquoten erfordert nicht nur eine genaue Analyse der gesamten Bildungs-Struktur sondern auch grundlegende Informationen über die Beziehungen zwischen Abschlüssen und Beschäftigungsstruktur.

Die Daten in den internationalen Statistiken sind Ausdruck unterschiedlicher nationaler Strategien der Qualifizierung. Jede Bewertung der Zahl der Hochschulabschlüsse eines Landes muss den jeweiligen nationalen Kontext, d. h. die Bildungstraditionen, die Funktionsweisen des Arbeitsmarktes etc. berücksichtigen. Eine Übersicht des Bildungsniveaus der Bevölkerung der OECD-Länder zwischen 25 und 64 Jahren zeigt, dass die drei deutschsprachigen Länder auf Sekundarstufe II und danach in großem Umfang berufsbildende Programme anbieten. Andere Länder bauen mehr auf einen hochdifferenzierten Hochschulsektor oder auf informelles Lernen, was mittlere Qualifikationen betrifft.

Deutschland, Österreich und die Schweiz verfolgen eine arbeitsmarktbezogene Strategie der Qualifizierung, die stark auf berufliche Bildung im Sekundarbereich II mit anschließender beruflicher Weiterbildung setzt. Während in anderen Ländern berufliche Qualifikationen zum großen Teil erst in einem hochgradig diversifizierten tertiären Bildungssegment oder im Beschäftigungssystem erworben werden, gibt es in den drei deutschsprachigen Ländern einen früh beginnenden beruflichen Bildungsweg. Die hohe Attraktivität dieses Weges beruht auf dem weit verbreiteten Wunsch nach früher voller Erwerbsfähigkeit einerseits und der anhaltenden Nachfrage der Wirtschaft nach derart qualifizierten Fachkräften andererseits. Die drei Länder bilden die Spitzengruppe aller OECD-Länder hinsichtlich berufsqualifizierender Abschlüsse im sekundären und postsekundären Bereich (ISCED-Stufen 3B/C und 4). Sie gehören auch zu den Ländern mit den höchsten Abschlussraten der Sekundarstufe II.

Mit der Internationalen Standard-Klassifikation für Bildung (ISCED) werden Bildungsstufen klassifiziert und die Teilnahme an Programmen auf den verschiedenen Stufen bzw. die Abschlüsse von Programmen ermittelt. Dieser auf Input basierende Ansatz hat zur Folge, dass Bildungsprogramme der gleichen Stufe jedoch im Ergebnis, d. h. bezüglich der erworbenen Kompetenzen voneinander abweichen können; ebenso können Programme unterschiedlicher Stufen zum gleichartigen, wenn nicht gleichen Lernergebnis führen. In den Ländern der OECD existieren unterschiedliche Wege, um beispielsweise Krankenschwester, Bankkaufmann oder IT-Fachkraft zu werden. Wenn man diese Qualifikationen nur mit einem akademischen Studium erreichen kann, ergibt sich ein ganz anderes Bild bei den tertiären Abschlüssen als in Ländern mit starker beruflicher Bildungstradition wie Österreich, Schweiz, Deutschland, die diese Qualifikationen außerhalb des Hochschulbereiches anbieten.

In Ländern mit umfangreichem tertiärem Sektor gibt es duale Ausbildung in der Regel nicht oder nur in geringem Umfang; oft ist sie begrenzt auf traditionelle Berufsbereiche bzw. das Handwerk. Im internationalen Vergleich ist deshalb hervorzuheben, dass neue berufliche Ausbildungsgänge gerade auch in Berufsbereichen an der vordersten Linie der technologischen Entwicklung geschaffen werden. Branchen, die in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu einem großen Teil Fachkräfte aus dem Berufsbildungssystem rekrutieren, beziehen in anderen Ländern die benötigten Qualifikationen fast ausschließlich aus den Hochschulen. Dies wurde exemplarisch unter anderem mit einer vergleichenden Studie zu IT-Qualifikationen in Großbritannien und Deutschland nachgewiesen.[334]

2001 gab es in Deutschland 20.000 neue Ausbildungsverhältnisse in den neuen IT-Berufen aber nur 6.000 Hochschulabsolventen aus Informatik-Studiengängen. Großbritannien dagegen hatte gleichzeitig 20.000 Informatikabsolventen, aber nur 1.000 neue Ausbildungsverhältnisse in IT-Berufen. Im selben Sektor, mit vergleichbaren Aufgaben, finden wir völlig unterschiedliche Rekrutierungs- und Qualifizierungsmuster.

In Großbritannien hat die Zahl der Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen gegen Ende der 90er-Jahre stark zugenommen, die Zahl der IKT-Absolventen und -Absolventinnen überproportional. Dies geschah durch kurzfristige Anpassung des Studienplatz-Angebots durch die Universitäten wie auch der Orientierung seitens der Studierenden an die industrielle Nachfrage. Britische Unternehmen haben von dem kurzfristigen, flexiblen Angebot an Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen profitiert. Gleichzeitig haben die einzelnen Unternehmen in die Qualifizierung der neu rekrutierten Absolventen und Absolventinnen viel investiert, um deren akademische Kenntnisse dem unternehmensspezifischen Bedarf anzupassen. Dennoch ist die Bindung an das Unternehmen bei einer solchen „aufgesetzten" Ausbildung gering und die Investition geht oft verloren.

Im Gegensatz zu Großbritannien hat es in Deutschland Ende der 90er-Jahre keine bemerkenswerte Zunahme von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen im Studiengang Informatik gegeben. Lange Studienzeiten und hohe Abbrecher-Raten führten zu einer geringen Zahl von Absolventen und Absolventinnen um das Jahr 2000. Dies führte bei deutschen Unternehmen zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneten Personals. Um diesem Qualifizierungsmangel entgegenzusteuern, wurde ein flexibles System der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen, das die Qualifizierung einer großen Zahl von Fachkräften ermöglicht sowie Karrieremöglichkeiten vom Facharbeiter/Facharbeiterinnen über mittlere Spezialistenqualifikationen bis in die Ebene akademischer Abschlüsse eröffnet. Mit dem beruflichen Bildungsweg wird in kürzerer Zeit zu geringeren Kosten ein Pool einsatzfähiger Beschäftigter für ein breites Spektrum qualifizierter Fach- und mittlerer Führungspositionen geschaffen als über den akademischen Weg.

Die beschriebenen Unterschiede zwischen den Bildungs- und Qualifikationssystemen werden von den neueren Entwicklungen in der Europäischen Union tangiert: Die Einführung kurzer, berufsabschlussorientierter Studiengänge könnte für die deutschsprachigen Länder zweierlei zur Folge haben: (1) Eine Zunahme der Studierendenzahlen könnte sich auf diese kurzen Angebote konzentrieren. (2) Tendenziell stehen solche kurzen Studienprogramme in Konkurrenz zu den beschriebenen beruflichen Angeboten unterhalb der Hochschulebene stehen. Es hängt daher

[334] Dieses Beispiel beruht auf der Studie von Hilary Steedman, Karin Wagner, Jim Foreman: ICT skills in the UK and Germany – How companies adapt and react, London/Berlin 2003.

vom künftigen Engagement der Unternehmen beim Angebot betrieblicher Qualifizierungsmöglichkeiten und den damit verbundenen beruflichen Chancen ab, wie dieser Wettbewerb ausgehen wird.

Auch wenn sich die Bildungssysteme tendenziell einander annähern, sprechen gute Gründe für die Erhaltung unterschiedlicher Strategien. Der entstehende Europäische Qualifikationsrahmen, der nicht Bildungsteilnahme sondern Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen klassifiziert, könnte dazu beitragen, den Reichtum der Nationen an Kompetenzen deutlich zu machen und den unterschiedlichen Traditionen und Strategien Rechnung zu tragen.

5.2.3 Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

Die Förderung der Berufsbildung in den Kooperationsländern hat seit mehr als vierzig Jahren einen hohen Stellenwert in der deutschen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit. Gegenwärtig erfolgt sie für etwa 50 Länder Asiens, Lateinamerikas und der Karibik, Afrikas, des Nahen Ostens und des Maghreb, Südosteuropas sowie der GUS/NUS-Staaten. Daneben ist die Bundesrepublik auch in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen multilateraler Organisationen aktiv. Die Berufsbildungsprojekte werden vorwiegend im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), von InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Berufsbildungsmaßnahmen werden aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung auch über die Kirchen, die politischen Stiftungen und weitere Nichtregierungsorganisationen gefördert. Andere Ressorts wie das Bundesministerium des Innern leisten ebenfalls einen Beitrag zur Förderung von Berufsbildungsprojekten. Schließlich erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein eigenständiger Beitrag zur bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit.

Die Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesrepublik geht davon aus, dass berufliche Bildung produktive Potenziale von Menschen und Unternehmen erschließt. Berufliche Qualifizierung entscheidet nicht nur mit über die Verteilung von Lebenschancen für Individuen, sondern bestimmt die Qualität und Wirtschaftlichkeit des Produktionsfaktors Arbeit. Sie beeinflusst damit u. a. als wesentlicher Standortfaktor die nationale und internationale Konkurrenzfähigkeit von Betrieben und ganzen Wirtschaftssektoren in den Kooperationsländern. Berufliche Bildung richtet sich dabei sowohl auf den Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen, mit denen Beschäftigung und ausreichendes Einkommen erzielt werden können, als auch auf die Vermittlung sozialer, politischer und ökologischer Werte und Normen, die für ein erfolgreiches Wirtschaften der Personen in abhängiger oder selbstständiger Tätigkeit sowie im subsistenzwirtschaftlichen Rahmen von Bedeutung sind. Sie trägt schließlich auch zur Befähigung von Männern und Frauen bei, an gesellschaftlichen Prozessen mitzuwirken. Die berufliche Qualifizierung sozial benachteiligter Gruppen verbessert die Voraussetzungen für ihre wirtschaftliche und soziale Teilhabe. Berufliche Bildung muss also im Kontext von Kooperationsländern der Nachfrage und den Erwartungen der einzelnen Menschen, der Unternehmen, regionalen Wirtschaftsräume sowie der Gesellschaft gerecht werden. Die Förderung der Berufsbildung in den Kooperationsländern leistet somit einen Beitrag zur Stärkung der existierenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen, damit sie den Herausforderungen breitenwirksamer Wachstumsstrategien genügen.

In der beruflichen Bildung zielen sehr breite und vielfältige Beratungsansätze auf eine Verbesserung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit vorhandener Berufsbildungssysteme und deren Integration in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Qualifizierung von Fachkräften gehört zu den Kernbausteinen jeder Förderung der Privatwirtschaft. Mit ihr werden die wesentlichen Voraussetzungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen geschaffen. Dabei ist auch aus wirtschaftlicher Sicht die Gleichberechtigung der Geschlechter eine der Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung.

In der bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit werden auf der Makro- oder Systemebene vorrangig Experten- und Prozessberatungsleistungen erbracht, die durch Maßnahmen auf der Meso- und Mikroebene ergänzt werden. Die umfassenden und breit differenzierten Programme orientieren sich an

- der Leistungsfähigkeit bzw. dem Leistungspotenzial existierender Strukturen und der Interessenlage der beteiligten Akteure,
- den jeweiligen sozioökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen,
- den entwicklungspolitischen Zielen und Grundsätzen, von denen Armutsbekämpfung sowie die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern wie in der gesamten deutschen Entwicklungszusammenarbeit zentrale Anliegen sind,
- dem Zusammenspiel mit anderen wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen sowie

- einer konsequenteren Einordnung der deutschen in die Interventionen anderer Geber. Das erfordert eine stärkere Koordinierung mit anderen Gebern. Positive Erfahrungen liegen z. B. im Rahmen der deutsch-französischen Kooperation vor.

Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung Bosnien und Herzegowina: „Bedarfsgerechte Berufsbildung in Bosnien und Herzegowina“

Ziel der bosnischen Regierung ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem europäischen Markt und langfristig die Integration in die Europäische Union (EU). EU-Kompatibilität wird auch mit der eingeleiteten Reform des Berufsbildungssystems angestrebt. Noch befindet sich Bosnien und Herzegowina jedoch in einem sehr schwierigen Prozess der Transformation gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Strukturen. Es ist eines der ärmsten Länder Südosteuropas. Die Wirtschaft erlitt kriegsbedingt massive Rückschläge. Aufgrund der schlecht gesteuerten Privatisierung ist ein Großteil der erwerbsfähigen Bevölkerung arbeitslos: Hiervon betroffen sind vor allem Jugendliche und junge Erwachsene. Gleichzeitig fehlen auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfte, deren Kompetenzen und Qualifikationen dem gegenwärtigen und zukünftigen Bedarf der Wirtschaft entsprechen.

Das Berufsbildungssystem ist vollzeitschulisch organisiert und hat nur geringen Praxisbezug. Bisher ist die private Wirtschaft nicht systematisch an der Planung und Durchführung der beruflichen Bildung beteiligt. Demzufolge ist die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen von Berufsbildungszentren bisher unzureichend. Auf deren Verbesserung an ausgewählten staatlichen Berufsbildungszentren zielt aber das 2003 begonnene Vorhaben ab.

In der ersten Phase des Projekts wurden Pilotzentren im Hinblick auf die ethnische Zusammensetzung der Schüler und Schülerinnen sowie der Pilotsektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial ausgewählt. Die im nationalen Berufsbildungs-Rahmengesetz geforderte Kooperation zwischen den Sozialpartnern wurde in der Steuerungsgruppe des Projekts modellhaft realisiert. In ihr sind Bildungsministerien, Wirtschaftskammern, Unternehmerverbände und Arbeitsämter vertreten. Künftig soll die Praxisorientierung und Wirtschaftsnähe der Berufsbildung verstärkt werden, indem die verfasste Wirtschaft und die Arbeitsämter an den Pilotschulen und in Berufsbildungsdialogen systematisch in die Gestaltung der Berufsbildung eingebunden werden.

Das Projekt unterstützt, ergänzend zu den Aktivitäten der Europäische Union und anderen in diesem Bereich tätigen Gebern, die Bildungsministerien bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform. Die Umsetzung auf der Ebene der Berufsbildungszentren wurde eingeleitet. An den Pilotzentren sollen gute Praktiken für betriebsnahe und wirtschaftsorientierte Aus- und Weiterbildung generiert werden, die auf der Mesoebene zur Stärkung der Institutionen genutzt werden. Diese schaffen die Voraussetzungen für die flächendeckende Umsetzung der Berufsbildungsreform. Curricula in ausgewählten Sektoren sowie Prüfungsmodalitäten für die Aus- und Weiterbildung werden in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft an Pilotzentren entwickelt und erprobt. Außerdem wird das Fach- und Führungspersonal in Bezug auf neue Unterrichtsinhalte und handlungsorientierte Methodik und Didaktik fortgebildet. Nach dem Konzept des „learning by doing“ werden dabei auch moderne Lehr- und Lernmaterialien entwickelt. Schließlich werden Berufsbildungsdialoge zwischen Staat und Wirtschaft etabliert und Modelle für die Berufsinformation und -orientierung konzipiert und implementiert. Bei allen Maßnahmen werden genderspezifische Aspekte systematisch berücksichtigt.

Indien: „Beratung bei der Restrukturierung und Erweiterung des Nationalen Aus- und Fortbildungssystems“

Der 1991 in Indien eingeleitete Prozess der Liberalisierung und Privatisierung von Staatsbetrieben erhöht den Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen des formellen Sektors, aber auch auf die Vielzahl der Betriebe des informellen Sektors.[335] Der informelle Sektor ist der Wirtschafts- und Überlebensraum für mehr als 90 % der indischen Bevölkerung. Das öffentlich geförderte Angebot beruflicher Aus- und Fortbildung ist jedoch auf den Bedarf des formalen Sektors fokussiert. Die dort geforderten Zugangsvoraussetzungen schließen breite Bevölkerungsteile von beruflicher Qualifizierung aus. Für den informellen Sektor selbst gibt es keine breitenwirksamen Aus- und Fortbildungsangebote. Somit können Wachstums- und Beschäftigungspotenziale des informellen Sektors nicht ausgeschöpft werden. Breite Teile der Bevölkerung können nur marginal vom wirtschaftlichen Fortschritt profitieren oder sind sogar ganz davon abgekoppelt.

Die indische Regierung will das Berufsbildungssystem auch für den informellen Sektor öffnen. Neben fachlichen Kompetenzen sollen unternehmerische Fähigkeiten zur Vorbereitung auf eine selbstständige Beschäftigung entwickelt werden. Das Vorhaben zielt deshalb darauf ab, das nationale Aus- und Fortbildungssystem um beschäftigungsrelevante Maßnahmen in ausgewählten indischen

[335] Als informeller Sektor wird der Teil einer Volkswirtschaft bezeichnet, der im Gegensatz zum formellen Sektor nicht durch formalisierte Beschäftigungsverhältnisse geprägt ist. Informelle Beschäftigung ist durch Arbeits- und Sozialgesetze nicht registriert, reguliert oder geschützt und findet überwiegend kleinbetrieblich organisiert statt.

Bundesstaaten und -kommunen zu erweitern. Diese sollen dem Bedarf des informellen Sektors entsprechen. Zur Erarbeitung der Maßnahmen wird ein Mehrebenenansatz verfolgt.

Das nationale Arbeitsministerium, die für Berufsbildung zuständigen Ministerien ausgewählter Bundesstaaten sowie die verantwortlichen Kommunalorgane werden unterstützt, dem Subsidiaritätsprinzip folgend mit den Vertretern und Vertreterinnen des informellen Sektors partnerschaftlich zusammenzuarbeiten. Ferner soll der organisatorische und rechtliche Rahmen für die Einordnung der Qualifizierungsmaßnahmen im informellen Sektor in das Gesamtsystem geschaffen werden. Zu den im Vorhaben beteiligten Durchführungsorganisationen gehören private, halbstaatliche Nichtregierungsorganisationen sowie nationale oder bundesstaatliche Anbieter von Qualifizierungsleistungen. Gemeinsame Seminare mit den Durchführungsorganisationen sowie Vertretern und Vertreterinnen des informellen Sektors zur strategischen Vorgehensweise bei der Konzipierung, Planung und Evaluation dienen der Erarbeitung einer gemeinsamen Handlungsbasis. Ein längerer Prozess des Erfahrungslernens wird dazu führen, die Rolle der Ministerien vor allem in der Sicherung des Anspruchs der Beschäftigten im informellen Sektor auf berufliche Qualifizierung zu sehen. Dazu ist ein ständiger Dialog mit den öffentlichen und privaten Durchführungsorganisationen erforderlich.

Die Verbände von Bildungsanbietern und die kommunalen Steuerungseinrichtungen werden begleitet, neue Instrumente zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im informellen Sektor zu entwickeln und deren Anwendung zu unterstützen. Dabei ist der informelle Sektor in die Konzipierung und Evaluation der Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen.

Schließlich unterstützt das Vorhaben die Durchführungsorganisationen fachlich intensiv bei der Planung, Organisation, dem Monitoring und der Bewertung innovativer Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Um möglichst schnell umfangreiche Wirkungen zu erreichen, wird der Aufbau eines Netzwerkes zwischen den Durchführungsorganisationen gefördert. Dadurch kann aus den Erfahrungen aller gelernt werden, können bewährte Qualifizierungsangebote mit unmittelbarer Praxiswirksamkeit schnell verbreitet werden.

Südafrika: „Programm Reform der formalen Berufsbildung (SDSI)“

Der Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung wurde von der Apartheidregierung als ein Instrument der Unterdrückung der schwarzen Bevölkerung, die etwa 90 % der Bevölkerung stellen, eingesetzt. Die negative Wirkung dieser einseitigen Bildungspolitik ist trotz umfangreicher Strukturreformen in den letzten Jahren noch bis heute deutlich spürbar. Das allgemeine und berufliche Bildungswesen ist qualitativ und quantitativ noch nicht in der Lage, die Ausbildungsdefizite auszugleichen. Diese Situation schlägt sich in einem sehr niedrigen Ausbildungsstand der früher benachteiligten Bevölkerungsgruppen nieder. Über eine abgeschlossene Berufs- und Hochschulbildung verfügen die früher benachteiligten Bevölkerungsgruppen nur zu etwa 6 %, wobei der Anteil bei Frauen noch geringer ist als der der Männer. Gering ausgebildete Männer und Frauen haben aber im regulären Arbeitsmarkt so gut wie keine Beschäftigungschance und werden in die Arbeitslosigkeit abgedrängt. Aufgrund des Ausbildungsdefizits können die Unternehmen vakante Arbeitspositionen nicht mit adäquat ausgebildeten Bewerbern und Bewerberinnen besetzen. Dieser Mangel wirkt als Bremse für ein höheres wirtschaftliches Wachstum.

Das südafrikanische Arbeitsministerium hat daher das „Programm Reform der formalen Berufsbildung (SDSI)“ aufgelegt, das einen grundlegenden Transformationsprozess des Berufsbildungssystems einleitete. Nach der bereits erfolgten Systemeinführung soll es jetzt in eine Phase der qualitativen und quantitativen Systemverbesserung auf der Zielgruppenebene einmünden. Ziel des Programms ist es, zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Personen aus den früher benachteiligten Bevölkerungsgruppen im regulären Arbeitsmarkt beizutragen.

Das komplexe Vorhaben besteht aus fünf Komponenten und umfasst

- die Strategiebildung und Steuerung der Systementwicklung,
- die Personal- und Organisationsentwicklung in Mittlerorganisationen,
- die System- und Modellentwicklung für duale Berufsbildungsprogramme,
- die System- und Modellentwicklung für Technologietransferprogramme in Verbindung mit Weiterbildungskursen und
- die Koordinierung des Sektorschwerpunktes Berufsbildung.

Der Ansatz des Vorhabens bündelt auf Makro-, Meso- und Mikroebene diese Komponenten zu einem systemischen Gesamtansatz. Auf der Makroebene erfolgen Beiträge zur politischen Ausrichtung, Strategiebildung und Steuerung der Weiterentwicklung des Systems. Sie bilden den Rahmen für die auf der Mesoebene zu erbringenden Leistungen bei der Planung, Finanzierung und dem Monitoring der Implementierung. Deren Nutzung soll schließlich die aktive Teilhabe von Betrieben der Privatwirtschaft, Fachschulen und Fachhochschulen sowie der Zielgruppen bei der Durchführung von dualen Berufsbildungs- und Technologietransferprogrammen sichern. Wichtigstes Element des Vorhabens ist die Initiierung und Unterstützung

von sozialpartnerschaftlich organisierten Komitees, Arbeitsgruppen und Modellversuchen innerhalb des Arbeitsministeriums und über dieses hinaus. Deren Steuerung liegt von Anfang an bei der Partnerseite.

Verschiedene deutsche Durchführungsorganisationen der technischen (GTZ), der finanziellen (KfW) und der personellen (DED, CIM) Zusammenarbeit bündeln ihre Instrumente und Ressourcen und ergänzen sich bei der Erreichung der gemeinsamen Zielsetzungen im Rahmen der beruflichen Bildung.

Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan, Usbekistan: „Überregionale Zusammenarbeit südkaukasischer und zentralasiatischer Länder in der beruflichen Bildung (Lehrerqualifizierung)“

Die in den südkaukasischen und zentralasiatischen Ländern durchzuführenden Reformen in Wirtschaft und Gesellschaft haben erheblichen Handlungsbedarf für die Berufsbildungssysteme hervorgebracht. Bei der künftigen Wirtschaftsentwicklung muss auf qualifiziertes Fachpersonal zurückgegriffen werden können, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen. Dieses Personal kann gegenwärtig von den Berufsbildungssystemen nicht in ausreichender Qualität zur Verfügung gestellt werden. Eine zentrale Stellung bei der Entwicklung von modernen Berufsausbildungsgängen und deren Umsetzung nehmen die Lehrkräfte sowie Ausbilder und Ausbilderinnen an den Berufsbildungseinrichtungen ein. Über deren Qualität entscheidet sich, ob moderne Formen in der Aus- und Weiterbildung umgesetzt werden und so Fachkräfte entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarktes qualifiziert werden. Mehrheitlich fehlen ihnen jedoch Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung moderner Aus- und Weiterbildungsmethoden. Die für die Weiterbildung des Personals der beruflichen Bildung zuständigen Stellen (Weiterbildungszentren, Institute für Aus- und Weiterbildung u. a.) haben ebenfalls meist nur wenig Erfahrung im Umgang mit modernen Unterrichtsformen.

Das seit 2002 in der Durchführung befindliche Vorhaben hat zum Ziel, Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder in einem bisher stark vernachlässigten Bereich entsprechend den Erfordernissen einer modernen Berufsbildung zu qualifizieren. Durch eine länderübergreifende Seminarreihe werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Nutzung moderner Aus- und Fortbildungsmethoden in der Berufsbildung qualifiziert. Die Verbreitung und Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in den sieben Ländern erfolgt wiederum über die qualifizierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Dies geschieht durch Einbeziehung von Lehrpersonal aus Berufsbildungseinrichtungen sowie durch Beteiligung von Personen aus mit der Lehreraus- und -weiterbildung befassten Institutionen. Nationale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die auf der bildungspolitischen Entscheidungsebene tätig sind, steuern die nationale Umsetzung und tragen zur mittel- bzw. langfristigen Weiterentwicklung nationaler Lehreraus- und Weiterbildung bei.

Durch das Projekt werden 4 Lehrkräfte pro Land entsprechend den Erfordernissen einer modernen Berufsaus- und -weiterbildung länderübergreifend und 50 national zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren qualifiziert. Trainingsmaterialien in Russisch und in der jeweiligen Landessprache sowie technische Ausstattung werden über das Projekt bereitgestellt. Die nationalen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren qualifizieren in ihren Ländern systematisch weitere Lehrkräfte. Von den Lehrkräften werden diese neuen Erkenntnisse bei der Gestaltung der Aus- und Weiterbildung branchenspezifisch angewendet. Mit dem Ansatz konnten bisher insgesamt etwa 10.000 Lehrer und Lehrerinnen sowie Ausbilder und Ausbilderinnen in allen beteiligten Ländern didaktisch-methodisch qualifiziert werden.

5.3 Bildungsmarketing

5.3.1 Arbeitsstelle iMove

Die Nachfrage nach beruflicher Ausbildung außerhalb des Schul- und Hochschulbereiches nimmt weltweit zu. In vielen Ländern der Erde - insbesondere Entwicklungs- und Schwellenländern - ist die Alterspyramide umgekehrt proportional zu denen der Industriestaaten wie Deutschland. Über 50 % der Bevölkerung sind dort unter 18 Jahren. Diese Jugendlichen verfügen meist über keine oder nicht ausreichende berufliche Qualifizierung. Die geringe Qualität der beruflichen Bildung gefährdet die wirtschaftliche Entwicklung dieser Staaten in erheblichem Maße.

Deutschland kann zur Verbesserung der Qualifizierung der Menschen in diesen Ländern einen wichtigen Beitrag leisten. Mit seiner betriebsnahen Aus- und Weiterbildung verfügt Deutschland weltweit über eines der qualitativ hochwertigsten Ausbildungssysteme mit exzellentem Ruf. Im Vergleich zu rein schulischen Systemen gilt das deutsche Berufsbildungssystem als praxis- und marktnäher. Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist im EU- und internationalen Vergleich äußerst niedrig.

Das BMBF hat es sich daher zum Ziel gesetzt, deutsche Aus- und Weiterbildungskompetenz im internationalen Wettbewerb besser zu positionieren. Das Marketing der beruflichen Bildung unter dem Logo „Training Made in Germany“ ist Bestandteil der „Konzertierten Aktion Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“. Neben dem Marketing der beruflichen Aus- und Weiterbildung bilden das Hochschul- wie das Forschungsmarketing weitere Säulen.

Beim internationalen Marketing in der beruflichen Bildung geht es neben der Werbung für deutsche Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote auch um die Werbung für grundlegende Prinzipien des deutschen Berufsbildungssystems. Die Stärken der deutschen Berufsbildung, wie die Praxis- bzw. Arbeitsplatzorientierung werden dabei klar herausgestellt und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen lokalen Bedürfnisse vermarktet. Die Bundesregierung bietet dabei deutschen Anbietern von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen eine Plattform, ihre Produkte interessierten Nachfragern zu präsentieren.

Dafür wurde die Arbeitsstelle iMOVE (International Marketing of Vocational Education) beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet, die sich als der zentrale Ansprechpartner für deutsche Anbieter und ausländische Nachfrager von Bildungsdienstleistungen etabliert hat. In den vergangenen vier Jahren leistete die Arbeitsstelle iMOVE einen wichtigen Beitrag zur stärkeren Internationalisierung deutscher Weiterbildungsanbieter.

Dies bestätigt die 2003 in Auftrag gegebene erste Evaluierung der Arbeitsstelle iMOVE und ihrer Arbeit. Ein Ergebnis der insgesamt positiven Bewertung war, dass insbesondere klein- und mittelständische Weiterbildungsunternehmen von den iMOVE-Dienstleistungen profitieren. 86 % der befragten Weiterbildungsanbieter gaben an, dass einer zentralen Stelle wie iMOVE ein hoher Stellenwert beim Export deutscher Weiterbildungsdienstleistungen zukommt.

iMOVE organisierte 2005 Delegationsreisen, Kooperationsbörsen und Messeauftritte in Russland, Ägypten, USA, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Oman. Zur Vorbereitung deutscher Weiterbildungsanbieter für das Auslandsgeschäft wurden insgesamt fünf Seminare durchgeführt, die zum einen länderspezifisch ausgerichtet waren, zum anderen zentrale Fragestellungen der Internationalisierung aufgriffen. In Ergänzung zu dem Informationsportal www.imove-germany.de für deutsche Weiterbildungsanbieter und der Neustrukturierung der sechssprachigen Weiterbildungsdatenbank www.imove-germany.org wurde 2005 die zweite, aktualisierte Ausgabe des englischsprachigen Anbieterverzeichnisses „Training – Made in Germany. Training Providers at a Glance“ herausgegeben. Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland waren Messeauftritte bei der Learntec in Karlsruhe, der Didacta in Stuttgart, dem Deutsch-Arabischen Wirtschaftsforum und der Online Educa in Berlin. Darüber hinaus wurde eine neue Imagebroschüre herausgegeben.

6. Anhang

6.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

Statistik der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsagenturbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesagentur für Arbeit über die bei den Arbeitsagenturen registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen. Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung“ heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder/Ausbilderinnen, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater/-beraterinnen enthält[336].

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefasst in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern/-beraterinnen usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

Berufsschulstatistik der Länder

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfasst werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil

[336] Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich).

der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfasst, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-arbeiterinnen, Jungangestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden[337].

Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit weist in der Berufsberatungsstatistik die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Berufsausbildungsstellen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Zum Stichtag 30. September wird die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichtes ein[338].

Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler/Umschülerinnen. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe[339].

Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes

In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3 werden ausführlich die statistischen Daten zum Stand der Berufsbildung am Jahresende des jeweiligen Jahres dargestellt. Die jährliche Bundesstatistik erfasst die geforderten Daten entsprechend den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Auskunftspflichtig sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

6.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2006 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts.

Für den Berufsbildungsbericht 2006 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Acker, Christoph
Althoff, Heinrich
Bahl, Anke
Balli, Dr. Christel
Barabosch, Erwin
Beicht, Ursula
Bellaire, Edith
Berger, Klaus
Bergzog, Thomas
Bethscheider, Dr. Monika
Blötz, Dr. Ulrich
Bott, Dr. Peter
Brandes, Harald
Brüggemann, Dr. Wilfried
Degen, Ulrich
Dorau, Ralf
Ebbinghaus, Margit
Eberhard, Verena
Ehrenthal, Bettina
Feller, Dr. Gisela
Flemming, Simone
Fogolin,
Friedrich, Michael
Gerwin, Werner
Granath, Ralf
Granato, Dr. Mona
Groß, Herold
Grunwald, Dr. Jorg-Günther
Gutschow, Katrin
Hahne, Dr. Klaus
Hanf, Dr. Georg
Härtel, Michael
Herget, Hermann
Hippach-Schneider, Ute

[337] Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich).
[338] Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich).
[339] Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (jährlich).

Höhns, Gabriela
Käpplinger, Bernd
Keune, Saskia
Krewerth, Andreas
Kuehn, Bernd
Lehmus, Christiane
Maier, Erwin
Menk, Angela
Mettin, Gisela
Moraal, Dick
Mucke, Kerstin
Müller, Regina
Müller-Tamke, Wolfgang
Münchhausen, Dr. Gesa
Olbertz, Peter
Paul, Dr. Volker
Paulini-Schlottau, Hannelore
Pawlowski, Ilona
Peppinghaus, Benedikt
Pfeifer, Margareta
Puhlmann, Angelika
Raskopp, Kornelia
Reitz, Britta
Reymers, Margret
Schade, Hans-Joachim
Schemme, Dr. Dorothea
Schier, Dr. Friedl
Schlottau, Walter
Schmitz, Johannes
Schöngen, Klaus
Settelmeyer, Anke
Soja, Eva-Maria
Thalemann, Dr. Susanne
Trappmann-Webers, Bettina
Troltsch, Klaus
Tschöpe, Tanja
Uhly, Dr. Alexandra
Ulrich, Dr. Joachim
Walter, Dr. Matthias
Weiß, Dieter
Westhoff, Gisela
Wiechert, Michael
Zimmermann, Dr. Hildegard
Zinke, Dr. Gert

6.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl

Bundesministerien und Institutionen im Bereich des Bundes	
http://www.bmbf.de	Bundesministerium für Bildung und Forschung
http://www.bmwi.de	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
http://www.bmas.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
http://www.bibb.de	Bundesinstitut für Berufsbildung
http://www.arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit
http://www.iab.de	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
Koordinierungseinrichtungen	
http://www.blk-bonn.de	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
http://www.kmk.org	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
Landesinstitute	
http://www.bw.schule.de	Landesbildungsserver Baden-Württemberg
http://www.isb.bayern.de	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Bayern
http://www.lisum.de	Berliner Landesinstitut für Schule und Medien
http://www.plib.brandenburg.de	Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg
http://www.lis.bremen.de	Landesinstitut für Schule, Bremen
http://ifl-hamburg.de	Institut für Lehrerfortbildung, Hamburg
http://help.bildung.hessen.de	Hessisches Landesinstitut für Pädagogik
http://www.bildung-mv.de/lisa	Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern
http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=473	Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung
http://www.lsw.nrw.de	Landesinstitut für Schule, Nordrhein-Westfalen
http://pz.bildung-rp.de	Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
http://www.lpm.uni-sb.de	Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
http://www.sn.schule.de	Sächsischer Bildungsserver
http://www.lisa.bildung-lsa.de	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt
http://www.iqsh.de	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein
http://www.thillm.th.schule.de/head.htm	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
Weitere nationale Informationsquellen	
http://www.swa-programm.de/	SWA-Programm
http://www.agbfn.de	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
http://pub.bfz.de	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH

http://www.bfz-essen.de	Berufsförderungszentrum Essen e.V.
http://www.bdba.de	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.: Interessenverband für in Berufsaus- und Weiterbildung tätige Personen
http://www.bda-online.de	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
http://www.bildungsserver.de	Deutscher Bildungsserver
http://www.dgb.de	Deutscher Gewerkschaftsbund
http://www.diht.de	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
http://www.die-bonn.de	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
http://www.diw-berlin.de	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
http://www.berufsbildung.de	Forum Berufsbildung: Einstiegsinformationen für die Bereiche Berufsstart, Fernunterricht, JUMP
http://www.iatge.de/	Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen
http://www.iwkoeln.de	Institut der deutschen Wirtschaft
http://www.internationale-kooperation.de	internationale-kooperation.de – Wegweiser für die internationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung
http://www.sfs-dortmund.de	Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut NRW
http://www.wifo-gate.org	WIFO Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.V., Berlin
http://www.zdh.de	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – Im ZDH sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachverbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.
Europäische und internationale Informationsquellen	
http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html	EU-Generaldirektion Allgemeine und berufliche Bildung: Strategien und Initiativen zur politischen Zusammenarbeit, Bildungsprogramme, Lernen im Ausland, Sprachen, e-learning, Anerkennung von Diplomen, Rechtsvorschriften und andere wichtige Dokumente.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/index_de.htm	EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Europäische Beschäftigungsstrategie, Nationale Aktionspläne, Europäischer Sozialfonds (ESF), Gemeinschaftsinitiativen (EQUAL), Arbeitsgesetzgebung, Europäische Arbeitsvermittlung
www.cedefop.eu.int	CEDEFOP
http://www.trainingvillage.gr	European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessierten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssystem in Europa.
http://www.etf.eu.int	European Training Foundation (ETF)/Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung

http://www.dipf.de/datenbanken/europalinks_europ_bb.htm	Europäische Netzwerke der Berufsbildung: Zusammen stellung von Organisationen, die sich mit beruflicher Bildung im europäischen Kontext befassen
http://www.unesco.org	Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (UNESCO)
http://www.unevoc.de	Internationales Zentrum der UNESCO für technische und berufliche Bildung
http://www.oecd.org	Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)
http://www.ilo.org/public/english/employment/skills	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor	The Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre (CINTERFOR)

6.4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Tabelle 2: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2004 und 2005

Tabelle 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Tabelle 4: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2005 gegenüber 2004 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Tabelle 5: Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 2005

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen von Industrie und Handel

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen des Handwerks

Tabelle 8 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes

Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, der Freien Berufe, der Hauswirtschaft und der Seeschifffahrt

Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten zweijährigen Berufen

Tabelle 11: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen von 2003 bis 2005 differenziert nach Ländern

Tabelle 12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2003 bis 2005

Tabelle 13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2003 bis 2005

Tabelle 14: Anderweitig verbliebene Bewerber/Bewerberinnen in den alten und neuen Ländern 2005

Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Tabelle 16: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2003 und 2004

Tabelle 17: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und weiblichem Anteil 2002 bis 2004

Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Baden-Württemberg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	
b) Ausbildung nach Konkurs	Zielgruppe sind Lehrlinge, deren Ausbildungsbetriebe in Konkurs gegangen sind, gefördert wird der aufnehmende Betrieb
c) Ausbildung im Verbund	Gefördert wird der Stammbetrieb von Ausbildungsverbünden
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a)
	b) Antragsberechtigt sind Ausbildungsbetriebe, die Lehrlinge aus einem in Konkurs gegangenen Betrieb übernehmen. Die Zahl der Lehrlinge in dem Betrieb darf sich gegenüber dem Vorjahr nicht verringert haben.
	c) Antragsberechtigt sind Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe. Es muss sich um einen Ausbildungsverbund von mindestens zwei Betrieben handeln, die Förderung kann sich über maximal die halbe Ausbildungszeit erstrecken.
	d)
	e)
	f)
Höhe der Förderbeträge	a)
	b) 385 € pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, das im neuen Betrieb absolviert wird bzw. 515 € pro Lehrling, der im letzten Ausbildungshalbjahr übernommen wird.
	c)
	d)
	e)
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a)
	b)
	c)
	d)
	e)
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a)
	b) 241
	c) 275
	d)
	e)
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a)
	b) Für b und c gemeinsam 301,7 T€
	c)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Baden-Württemberg	
	d)
	e)
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a)
	b) Für b und c gemeinsam 301,7 T€
	c)
	d)
	e)
	f)
Laufzeit der Programme	a)
	b) Keine Begrenzung, derzeit finanziert für 2005 und 2006
	c)
	d)
	e)
	f)

Bayern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	1) Richtlinie zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 2 vom 6.7.2004 2) Richtlinie zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 3 in Bayern vom 16.8.2004 3) Richtlinie zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 3 in Bayern vom 13.6.2005
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	1) Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung in Bayern 2004 im Rahmen des ESF Ziel 3 vom 12.8.2004 2) Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung in Bayern 2005 im Rahmen des ESF Ziel 3 vom 13.6.2004
d) Mobilitätshilfe	1) Mobilitätshilferichtlinien 2003 vom 1.4.2003 und vom 17.6.2003 2) Richtlinien über Fahrtkostenzuschüsse vom 1.4.2003 und vom 17.6.2003 3) Mobilitätshilferichtlinien 2004 vom 22.6.2004 4) Richtlinien über Fahrtkostenzuschüsse 2004 vom 22.6.2004 5) Mobilitätshilferichtlinien 2005 vom 21.6.2005
e) sonstige Förderprogramme	1) Richtlinie zum Ausbildungsförderungsprogramm für Praxisklassenabsolventen vom 9.8.2002 2) „Berufsqualifizierung in Wirtschaftskooperation“ (ESF-gefördert) an einjährigen Berufsfachschulen 3) kooperatives Berufsvorbereitungsjahr (ESF-gefördert) an der Berufsschule (Kooperation im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben)
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a1) Ausbildungsbetriebe im Ziel 2-Gebiet Bayern, altern. Wohnsitz des Auszubildenden im Ziel 2-Gebiet, zusätzlicher Ausbildungsplatz, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertrag nicht vor dem 1.6.04, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 04/05, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Vertragsabschluss über die zuständige Stelle nach dem BBiG an das Bayerische Landesamt für Versorgung und Familienförderung Bayreuth.

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Bayern	
	a2) Ausbildungsbetriebe insbes. KMU und Freie Berufe, zusätzlicher Ausbildungsplatz für Altbewerber oder Schulabgänger mit höchstens einfachem Hauptschulabschluss, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertrag nicht vor dem 1.8.04, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 04/05, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antrag wie a1). a3) Ausbildungsbetriebe insbes. KMU und Freie Berufe, zusätzlicher Ausbildungsplatz für Altbewerber mit Ausnahme von Kleinbetrieben mit höchstens 20 Beschäftigten – hier ohne Einschränkung auf Altbewerber. Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertrag nicht vor dem 1.6.05, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 05/06, spätestens am 1.1.2006, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antrag: Zentrum Bayern Familie und Soziales.
	b)
	c1) Ausbildungsbetriebe, insbes. KMU, Ausbildungsvereine, zusätzlicher Ausbildungsplatz, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertrag nicht vor dem 1.8.04, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 04/05, bei Vertragsauflösung innerhalb Probezeit nur in Ausnahmefällen, Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Vertragsabschluss, Antrag wie a1). c2) Ausbildungsbetriebe, insbes. KMU, Ausbildungsvereine, zusätzlicher Ausbildungsplatz, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertrag nicht vor dem 1.6.05, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 05/06, spätestens am 1.1.06 bei Vertragsauflösung innerhalb Probezeit nur in Ausnahmefällen, Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Vertragsabschluss, Zuschusshöhe 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten. Antrag: Zentrum Bayern Familie und Soziales
	d1) Auszubildende mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertragsabschluss zwischen 25.2.03 und 29.2.2004 mit Wohnsitz in den AA-Bezirken Bamberg, Bayreuth, Coburg, Hof, Schwandorf oder Weiden bzw. mit Vertragsabschluss zwischen dem 27.5.2003 und dem 29.2.2004 in den übrigen bayerischen AA-Bezirken für Ausbildungsjahr 03/04, notwendige auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 25.2.03 bzw. 27.5.2003 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur. d2) Auszubildende mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertragsabschluss zwischen 25.2.03 und 29.2.2004 mit Wohnsitz in den AA-Bezirken Bamberg, Bayreuth, Coburg, Hof, Schwandorf oder Weiden bzw. mit Vertragsabschluss zwischen dem 27.5.2003 und dem 29.2.2004 in den übrigen bayerischen AA-Bezirken für Ausbildungsjahr 03/04, tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 25.2.03 bzw. 27.5.2003 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur. d3) Auszubildende mit Wohnsitz am 1.6.2004 in den AA-Bezirken: Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Coburg, Deggendorf, Donauwörth, Hof, Nürnberg, Pfarrkirchen, Passau, Schwandorf, Schweinfurt, Weiden und Weißenburg mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertragsabschluss zwischen 1.6.04 und 28.2.05 für Ausbildungsjahr 04/05, auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 1.6.04 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur. d4) Wie d3) bei täglichem Pendeln. d5) Auszubildende mit Wohnsitz am 1.6.2005 in allen bayerischen AA-Bezirken mit Ausnahme der AA-Bezirke Ingolstadt, Landshut, München, Regensburg, Weilheim oder Würzburg mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HWO, Vertragsabschluss zwischen 1.6.05 und 28.2.06 für Ausbildungsjahr 05/06, auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 1.6.05 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur.
	e1) Ausbildungsbetriebe, die einen Ausbildungsplatz mit Jugendlichen aus einer Praxisklasse einer bayerischen Hauptschule unmittelbar nach Schulende oder einer anschließenden bis zu einjährigen berufsvorbereitenden Maßnahme jeweils mit Ausbildungsvertrag nach dem 31.5. besetzen, Ausbildung in einem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Eignungsfeststellung durch Berufsberatung der AA.

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Bayern	
	e2) Qualifizierungsmaßnahme für berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsstelle, die über einen Hauptschulabschluss verfügen und ausbildungsfähig und ausbildungswillig sind; der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden. e3) Maßnahme für noch nicht ausbildungs- oder berufsreife Jugendliche, bei der die Berufsschule im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben kooperiert; der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.
	f)
Höhe der Förderbeträge	a1) 5.000 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für die gesamte Dauer der Ausbildung a2) 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für die gesamte Dauer der Ausbildung a3) 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für die Dauer von 24 Monaten der Ausbildung
	b)
	c1) 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für die gesamte Dauer der Ausbildung c2) 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Dauer von 24 Monaten der Ausbildung
	d1) 200 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben. d2) Höchstens 200 € je Kalendermonat, 100 € Eigenanteil, kein Zuschuss für den Monat August. d3) 150 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben. d4) Höchstens 150 € im 1. Ausbildungsjahr, 100 € im 2. Ausbildungsjahr und 50 € im 3. sowie 4. Ausbildungsjahr bei 100 € Eigenanteil, kein Zuschuss für den Monat August. d5) Zuschusshöhe 150 € je Kalendermonat an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben.
	e1) 2.500 € für die gesamte Ausbildung, für das Ausbildungsjahr 2005/06 für 24 Monate der Ausbildung. e2) Der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden. e3) Der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a1) 0 (Programm für Ausbildungsplätze 2004/05) a2) 0 (Programm für Ausbildungsplätze 2004/05) a3) 3.000
	b)
	c1) 0 (Programm für Ausbildungsplätze 2004/05) c2) 40
	d1)/d3) 272 d2)/d4) 116 d5) 400
	e1) 250 e2) 1.000 e3) 560
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a1) ca. 1.850 a2) ca. 1.600 a3) Beginn erst im Ausbildungsjahr 2005/06
	b)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Bayern	
	c1) keine c2) Beginn erst im Ausbildungsjahr 2005/06
	d1)/d3) 272 d2)/d4) 116 d5) Beginn erst im Ausbildungsjahr 2005/06
	e1) ca. 235 e2) ca. 770 e3) ca. 430
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a1) 7.000.000 € a2) 2.713.000 € a3)
	b)
	c1), c2)
	d1) 1.000.000 € d2) 235.000 € d3) 600.000 € d4) 180.000 € d5) 240.000 € (Planzahl)
	e1) 587.500 € e2) 2.300.000 € e3) 1.230.000 €
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a1), a2) a3) 7.500.000 € (Planzahl)
	b)
	c1) c2) 100.000 € (Planzahl)
	d1) 750.000 € d2) 180.000 € d3) 500.000 € d4) 180.000 € d5) 720.000 € (Planzahl)
	e1) 625.000 € (Planzahl) e2) 2.300.000 € e3) 1.400.000 €
	f)
Laufzeit der Programme	a1), a2), a3) 2007
	b)
	c1), c2) 2007
	d1), d2) 2007 d3), d4) 2008 d5) 2009
	e1) 2007 e2), e3) Ende des Schuljahres 2006/07
	f)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Berlin	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	
b) Ausbildung nach Konkurs	Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach Konkurs oder Betriebsstilllegung
c) Ausbildung im Verbund	Verbundausbildung durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, das mindestens 50% der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet; die Zusätzlichkeit der Ausbildung im Betrieb ist nachzuweisen (Verhältnis Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von >5%, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre)
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Berufsausbildung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodule nachgewiesen ist, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände Betriebliche Ausbildung von Frauen in frauenatypischen Berufen, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungsberuf in Berlin < 20% oder die absolute Zahl weiblicher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10 beträgt
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte Ausbildungsplatzbewerber in wirtschaftnahen Verbünden, in der Lernortkooperation und
	in Berufsfachschulen
Kriterien, Antragsberechtigte	a)
	b) Private Wirtschaftsunternehmen
	c) Private Wirtschaftsunternehmen Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen Berufsschulen/wirtschaftsnahe Partner
	d)
	e) Private Wirtschaftsunternehmen
	f) Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen Ausbildungsträger/Berufsfachschulen
Höhe der Förderbeträge	a)
	b) 75 % der tariflichen Bruttoausbildungsvergütung nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelung, höchstens 5.000 €
	c) Verbundausbildung: 500,- € je Ausbildungsverhältnis im Monat der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung höchstens 6.000,- € bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu 9.000,- € bei 42-monatiger Ausbildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt Kooperationsausbildung: bis 10.000,- € je Ausbildungsverhältnis
	d)
	e) benachteiligte Jugendliche: bis zu 75 % der Bruttoausbildungsvergütung im 1.Ausbildungsjahr bis 50 % der Bruttoausbildungsvergütung im 2.Ausbildungsjahr bis zu 25 % der Bruttoausbildungsvergütung im 3.Ausbildungsjahr höchstens 14.000,- € pro Platz

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Berlin	
	Frauen: 7.500,- € bei einer 36-42-monatigen Ausbildungszeit bis zu 3.700,- € bei einer 24-35-monatigen Ausbildungszeit bis zu 1.800,- € bei einer 1-23-monatigen Ausbildungszeit
	f) 13.549,23 € pro Platz
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a)
	b) 450
	c) 1.478 50
	d)
	e) 250 91
	f) 1.045
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a)
	b) 230
	c) 524 0
	d)
	e) 185 98
	f) 1.045
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a)
	b) 1,219 Mio. €
	c) 2,570 Mio. €
	d)
	e) 1,150 Mio. € 0,629 Mio. €
	f) 1,6 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a)
	b) 0,975 Mio. €
	c) 1,667 Mio. €
	d)
	e) 1,012 Mio. € 1,035 Mio. €
	f) 4,7 Mio. €
Laufzeit der Programme	a)
	b) 31.3.2007
	c) 31.3.2007
	d)
	e) 31.3.2007
	f) 31.12.2009

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Brandenburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbünden und Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Modellprojekte (Firmenausbildungsverbünde/Ausbildungsmanagement)
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	f), g) Aufstockungsprogramm des Landes zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005
	f) Betriebsnahe Plätze (einschließlich betriebsnah Zeitweise und Projektplätze)
	g) Kooperatives Modell
Kriterien, Antragsberechtigte	a)
	b)
	c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbünden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt
	d)
	e) Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammer, Innungen
	f) Ausbildungsvereine der Kammern
	g) Handwerkskammer Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie im Auftrag der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammer Potsdam der Ausbildungsverbund Teltow e.V., Bildungszentrum der IHK Potsdam
Höhe der Förderbeträge	a) b)
	c) 15.- € in kaufmännischen Berufen, 20.- € in gewerblich-technischen Berufen jeweils pro Tag und Auszubildenden. ,4.200.- € pro Auszubildenden in kaufmännischen und 6.000.- € pro Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen, maximal 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen, insgesamt für die gesamte reguläre Ausbildungszeit (1.-4. Ausbildungsjahr). 5.- € jeweils pro Auszubildenden und Stunde für die Zusatzqualifikationen bei mindestens 40 und maximal 100 Stunden
	d)
	e) 10 % –20 % Landeszuschuss an den Gesamtkosten
	f), g) 13.172,68 € pro Platz
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a)
	b)
	c) 3.000 (2.800 RL + 200 Zusatzqualifikation)
	d)
	e) Angaben in geförderten Plätzen nicht möglich
	f) 1.078 (davon: 192 Projektplätze für neue und neu geordnete Berufe)
	g) 1.152
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a)
	b)
	c) 2.833 (Förderfälle vom 01.08.2004 bis 31.07.2005)

nochTabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Brandenburg	
	d)
	e)
	f) 809 (Stand 02/2005)
	g) 1.206 (Stand 02/2005)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a)
	b)
	c) 1,60 Mio. €
	d)
	e) 0,11 Mio. €
	f), g) 2,97 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a)
	b)
	c) 2,50 Mio. €
	d)
	e) 0,46 Mio. €
	f) , g) 10,30 Mio. €
Laufzeit der Programme	a)
	b)
	c) 01.08.2004 - 31.07.2006
	d)
	e) bis 2007
	f) 01.10.2005 bis Ende der Ausbildung
	g) 01.10.2005 bis Ende der Ausbildung

Bremen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	1. Starthilfefonds Zusätzliche Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich. 2. Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ bzw. Landesinvestitionsförderprogramm Zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Berufen nach BBiG / HwO, sofern die Zahl der bestehenden Ausbildungsplätze nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher ist als vor Investitionsbeginn. 3. Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung und Anschlussbeschäftigung für KMU und Freiberufler Schaffung und Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Bremerhaven in anerkannten Ausbildungsberufen
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	Projekt Ausbildung im Verbund Zusammenschluss mindestens zweier Betriebe im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.
d) Mobilitätshilfe	

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Bremen	
e) sonstige Förderprogramme	Projekt Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze in der beruflichen Ausbildung mit dem Ziel der Schaffung neuer Ausbildungsplätze und der Steigerung der Ausbildungsqualität der dualen Berufsausbildung.
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 1. Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Rahmen der Existenzgründung bzw. während der Gründungsphase von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen. 2. Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in anerkannten Berufen nach BBiG / HwO, sofern die Zahl der bestehenden Ausbildungsplätze nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher ist als vor Investitionsbeginn 3. KMU und Freiberufler mit Betriebsstätte in Bremerhaven für die zusätzliche Einstellung und Beschäftigung von Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses seit mindestens 2 Monaten mit Hauptwohnsitz in Bremerhaven gemeldet sind; für Anschlussbeschäftigung, wenn der Betrieb den Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung mindestens 12 Monate weiterbeschäftigt
	b)
	c) Betriebe mit Sitz im Lande Bremen, die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb (nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts).
	d)
	e) Antragsberechtigt ist der Geschäftsführende Partner des Zusammenschlusses der Akteure der Partnerschaft (Betriebe, Schulen oder Bildungsträger).
	f)
Höhe der Förderbeträge	a) 1. einmaliger Zuschuss iHv 5.000 € pro Ausbildungsplatz 2. Bonusförderung 85.000 € 3. einmaliger Zuschuss iHv 2.500 € pro Ausbildungsplatz; einmaliger Zuschuss iHv 1.500 € pro Anschlussbeschäftigung
	b)
	c) bis zu 2.000 € pro zusätzlichem Ausbildungsverhältnis
	d)
	e) bis zu 70.000 € pro Ausbildungsjahr
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 1. 10 2. entfällt 3. 70
	b)
	c) 100
	d)
	e) 80
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 1. 11 2. 17 3. 63

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Bremen	
	b)
	c) 148
	d)
	e) 70
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 1. im Haushaltsansatz des Starthilfefonds von 322.500 € enthalten 2. entfällt, da Bonusförderung haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst (Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten) 3. 250.000€
	b)
	c) 500.000 €
	d)
	e) 643.000 €
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 1. im Haushaltsansatz des Starthilfefonds von 806.230 € enthalten 2. entfällt, da Bonusförderung haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst (Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten) 3. 257.500€
	b)
	c) 370.000 €
	d)
	e) 938.000 €
	f)
Laufzeit der Programme	a) 1. einmaliger Zuschuss pro Ausbildungsplatz 2. entfällt 3. offen
	b)
	c) bis 31.07.2007
	d)
	e) bis 31.12.2007
	f)

Hamburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	Verbund von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	1. Trägergestützte außerbetriebliche bzw. betriebsnahe oder begleitete betriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher sowie

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Hamburg	
	2. Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a)
	b)
	c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte.
	d)
	e1) Aufgenommen werden grundsätzlich nur Jugendliche, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und eine Kompetenzfeststellung durchlaufen und maximal den Hauptschulabschluss erreicht haben
	e2) Zielgruppen: – Absolventinnen / Absolventen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben, – Schülerinnen / Schüler ohne Hauptschulabschluss, – Personen, die den Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben, – Absolventinnen / Absolventen der Förderschulen, – Ausbildungsabbrecherinnen / Ausbildungsabbrecher, sofern sie ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben, – Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben, – Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist, – unter Jugendbewährungshilfe stehende oder haftentlassene Personen, – ehemalige Drogenabhängige, deren Ausbildungsfähigkeit festgestellt worden ist.
	f)
Höhe der Förderbeträge	a)
	b)
	c) Zuschuss in Höhe von 150 € je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu 750 € für Koordinationsaufwand
	d)
	e1) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rd. 6.000 € pro Ausbildungsplatz
	e2) Zuschuss in Höhe von 150 € je Ausbildungsmonat, zusätzlich 750 € Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit.
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a)
	b)
	c) zum 1.8.2005 50 Plätze zum 1.8.2006 50 Plätze
	d)
	e1) zum 1.9.2005 245 Plätze zum 1.9.2006 245 Plätze
	e2) zum 1.8.2005 250 Plätze zum 1.8.2006 250 Plätze
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Hamburg	
	b)
	c) zum 01.08.2004 39 Plätze
	d)
	e1) zum 01.09.2004 232 Plätze
	e2) zum 01.08.2004 303 Plätze
	(genannt ist der regelmäßige Beginn)
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a)
	b)
	c) rd. 0,3 Mio. € bezogen auf ø 36 Monate Ausbildung
	d)
	e1) rd. 4,6 Mio. € bezogen auf ø 34 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung
	e2) rd. 1,4 Mio. € bezogen auf ø 36 Monate, einschl. Prämie
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a)
	b)
	c) rd. 0,3 Mio. € bezogen auf ø 36 Monate Ausbildung
	d)
	e1) rd. 4,6 Mio. € bezogen auf ø 34 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung
	e2) rd. 1,4 Mio. € bezogen auf ø 36 Monate, einschl. Prämie
	f)
Laufzeit der Programme	a)
	b)
	c) grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbehalt;
	d)
	e) grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbehalt.
	f)

Hessen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/-innen	Zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Hessen (jünger als 27 Jahre), die sich bereits im Vorjahr oder früher vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht oder eine im vorangegangenen Jahr oder früher begonnene Ausbildung abgebrochen haben (Altbewerber/-innen)
b) Ausbildungsstellen für Auszubildende aus insolventen Unternehmen	Betriebliche Ausbildung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben, sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden
c) Ausbildung im Verbund	Verbünde zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb nicht in der Lage ist, die vollständige Ausbildung alleine zu gewährleisten
d) Mobilitätshilfe	

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Hessen	
e) - l) sonstige Förderprogramme	e) Ausbildungstellen bei Existenzgründern / Existenzgründerinnen
	f) Ausbildungskostenzuschüsse (AKZ) für Lern- oder Leistungsbeeinträchtigte unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes
	g) Schaffung von 100 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für den Beruf des/der Altenpflegehelfers/ Altenpflegehelferin
	h) Ausbildung in Gesundheitsfachberufen zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten bei den Fachberufen des Gesundheitswesen, hier u. a. Medizinisch-pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
	i) Betriebliche Ausbildungsplätze für Alleinerziehende mit Unterstützung durch qualifizierte Träger
	j) Ausbildung statt Arbeitslosengeld II (AstA); außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse für SGB-II-Leistungsempfänger/-innen, die nicht älter als 27 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind
	k) „Ausbildung in der Migration"; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit lern- und leistungsbeeinträchtigten jüngeren Bewerbern / Bewerberinnen, insbesondere mit Migrationshintergrund
	l) „Qualifizierung von Frauen in der Krankenpflegehilfe"; Hauptschulabsolventinnen, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslosen Frauen wird die Möglichkeit zu einer Ausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Krankenpflegehilfe eröffnet
m) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2004 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen, Körperschaften des öffentlichen Rechts und öffentliche Verwaltungen (außer Dienststellen des Landes Hessen)
	b) Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe sowie nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen und Körperschaften des öffentlichen Rechts (außer Dienststellen des Landes Hessen)
	c) Unternehmen, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen
	d)
	e) neu gegründete kleine und mittlere Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe sowie neu gegründete, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteten Organisationen. Die Neugründung muss im Programmjahr oder in den vier vorausgegangenen Kalenderjahren erfolgt sein
	f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen
	g) Praxiseinrichtungen der Altenpflege als Kooperationspartner der Hessischen Altenpflegeschulen
	h) keine Angaben
	i) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger
	j) Kommunale Träger des SGB II (Kreise und kreisfreie Städte als Zuwendungsempfänger – ZE –) nutzen geeignete Träger außerbetrieblicher Ausbildung und stellen die Gesamtfinanzierung sicher
	k) Träger außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen
	l) Träger von Krankenpflegehilfeschulen
Höhe der Förderbeträge	a) Zuschuss in Höhe von 110,- € je Ausbildungsmonat
	b) Geleistete monatliche Ausbildungsvergütung (ohne Zuschläge u Sozialversicherungsbeiträge) für maximal 6 Monate; für unter einem Monat liegende Ausbildungszeiten pro Kalendertag 1/30 des monatlichen Zuschussbetrages
	c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i. d. R. bis zu 2.560,- € für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, bis zu 3.370,- € je Ausbildungsplatz und -jahr

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Hessen	
	d)
	e) Zuschuss in Hohe von 90,- € je Ausbildungsmonat; weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 110,- € je Ausbildungsmonat
	f) Zuschuss pro Jahr in Höhe von 1.800,- €, bzw. 900,- € im 4. Ausbildungsjahr, maximal 6.300,- €; Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von 2.300,- €, bzw. 1.150,- € im 4. Ausbildungsjahr, maximal 8.050,- €
	g) Zuschuss in Höhe von 315,- € im Monat für jeden Schüler bzw. für jede Schülerin
	h) 1.500,- € bis 2.500,- € pro Schüler / Schülerin
	i) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz und -monat an Betriebe zwischen 100,- € und 150,- €, an die Auszubildenden zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu 200,- € und an die Projektträger bis zu 150,- €
	j) Festbetrag von durchschnittlich 7.500,- € pro Platz/Jahr, gestaffelt nach Finanzkraft des Kreises bzw. der kreisfreien Stadt als kommunalem SGB-II-Träger
	k) Zuschuss in Höhe von maximal 12.700,- € Pro Ausbildungsplatz und -jahr; bei erstmaligem Antrag können zu Beginn der Maßnahme einmalig ein Zuschuss bis zu 3.800,- € pro Platz für Ausstattungsgegenstände bewilligt werden
	l) Förderung beträgt maximal 45% der zuwendungsfähigen Ausgaben; bei vorzeitiger Beendigung einzelner Ausbildungsverhältnisse erfolgt eine zeitlich anteilmäßige Minderung der Zuwendung
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 1.507
	b) 420
	c) 250
	d)
	e) 460
	f) 370
	g) 100
	h) 700
	i) 150
	j) 150
	k) 130
	l)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 1.416
	b) 333
	c) 278
	d)
	e) 337
	f) 393
	g) 100
	h) 700
	i) 116
	j) 125
	k) 180
	l) 15

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Hessen	
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 5,97 Mio. €
	b) 1,68 Mio. €
	c) 1,39 Mio. €
	d)
	e) 1,65 Mio. €
	f) 1,567 Mio. €
	g) 94,500,- €
	h) 1,15 Mio. €
	i) 2,803 Mio. €
	j) 2,606 Mio. €
	k) 5,762 Mio. €
	l)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 4,33 Mio. €
	b) 1,7 Mio. €
	c) 1,03 Mio. €
	d)
	e) 1,1 Mio. €
	f)
	g) 283.500,- €
	h) 640.000,- €
	i)
	j)
	k)
	l)
Laufzeit der Programme	a) Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre
	b) Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre
	c) Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre
	d) Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre
	e) Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre
	f) bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich aufgelegt
	g) 2003–2004 (ein Ausbildungsjahr)
	h) Grundsätzlich nicht begrenzt
	i) bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt
	j) bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt
	k) bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt
	l)

Mecklenburg-Vorpommern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Unternehmen, die erstmals ausbilden
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	c) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse in besonders ausgewählten Berufen in Unternehmen, die nur im Verbund ausbilden können
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	e1) Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“
	e2) Projekt EXAM-EXternes AusbildungsManagement - ein innovativer Beitrag zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Erstbeschäftigungsmöglichkeiten sowie Sicherung der 2. Schwelle in Mecklenburg-Vorpommern
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	f1) Aufstockung der Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005 (Landesergänzungsprogramm 2005) f2 Aufstockung des Kofinanzierungsanteils des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005 f3) Erhöhung des prozentualen Landesanteils an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) f4) Förderung der Lehrgänge der Überbetrieblichen Ausbildung im Agrarbereich
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen)
	b)
	c) Bildungsdienstleister/Leitbetriebe, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts im Rahmen eines Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen
	d)
	e1) Bewerber in den Ressorts der Landesregierung und ihren nachgeordneten Bereichen
	e2) Förderung junger Erwachsener bis 25 Jahre nach dem Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm (ASP) für Mecklenburg-Vorpommern gemäß den Richtlinien zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens fachliche Eignung für Empfänger von Zuwendungen zur Projektdurchführung Gewährung von Zuwendungen im Wege der Anteilfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss von bis zu 90 % der zuwendungsfähigen Ausgaben Gewährung von Zuwendungen auf schriftlichen Antrag bei der Antrags- und Bewilligungsbehörde, Landesversorgungsamt Mecklenburg-Vorpommern
	f1) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ über die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern sowie vollzeitschulischer Berufsausbildung über das Bildungsministerium in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern für unvermittelte Bewerber
	f2) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ über die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern für unvermittelte Bewerber
	f3) Gesamtanträge der Kammern
	f4) Kriterien: für Auszubildende ab dem Ausbildungsjahr 2004; Lehrgangsteilnehmer muss Wohnsitz in MV haben oder Ausbildungsbetrieb in MV liegen; Registrierung des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle; Berufsausbildung muss betrieblich durchgeführt werden; Ausbildungsbetrieb muss gemäß § 27 BBG als Ausbildungsstätte in MV anerkannt sein; nicht in Trägerschaft des Landes stehende Maßnahmeträger sind durch LM anzuerkennen; anerkannte Kostensätze; antragsberechtigt: Maßnahmeträger

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Mecklenburg-Vorpommern	
Höhe der Förderbeträge	a) 1.500 € als Zuwendung zur Ausbildungsvergütung
	b)
	c) 150 € je Teilnehmer/Woche bis zu max. 30 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters/Leitbetriebs
	d)
	e1) Programm insgesamt 8,7 Mio. €
	e2) 1,27 Mio. €
	f1) betriebsnahe Ausbildung: durchschnittlich 465,28 € je Platz und Monat vollzeitschulische Ausbildung: durchschnittlich 8.130 € je Platz f2) 7,2 Mio. € für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms f3) 0,511 Mio. € für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung f4) bis zu 70 Prozent der Lehrgangs- und Unterkunftskosten
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 500
	b)
	c) 1.000
	d)
	e1) 1.000
	e2) 230
	f1) 975 f2) Bezifferung in Plätzen nicht möglich f3) Bezifferung in Plätzen nicht möglich f4) 530
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 543
	b)
	c) 641 (Stand: 30.09.05)
	d)
	e1) 832
	e2) 77 zusätzliche (Stand 10.11.05) 49 im Verbund (Stand 10.11.05)
	f1) 1.000 f2) Bezifferung in Plätzen nicht möglich f3) Bezifferung in Plätzen nicht möglich f4) 560
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 0,5 Mio. €
	b)
	c) 2,2 Mio. €
	d)
	e1) 8,7 Mio. €
	e2) 0,3 Mio. €
	f1) 1,1 Mio. €
	f2) nicht bezifferbar
	f3) 0,511 Mio. €
	f4) 231,1 T€

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Mecklenburg-Vorpommern	
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 0,3 Mio. €
	b)
	c) 1,1 Mio. € (2006)
	0,9 Mio. € (2007)
	d)
	e1) 8,7 Mio. €
	e2) 0,54 Mio. €
	f1) 3,8 Mio. € (2006)
	3,4 Mio. € (2007)
	1,9 Mio. € (2008)
	0,1 Mio. € (2009)
	f2) nicht bezifferbar
	f3) nicht bezifferbar
	f4) 468,3 T€
Laufzeit der Programme	a) 2005–2006 b) c) 2005–2007 d) e1) vorbehaltlich Haushaltsgesetz-Änderung unbefristet e2) 15.06.2005–15.10.2007 f1) 2005–2009 (Dauer der Ausbildung) f2) 2005–2009 (Dauer der Ausbildung) f3) unbefristet f4) bis 31. Dezember 2008

Niedersachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Förderung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen im Bereich der Informationstechnologien sowie im Tourismus- und Kulturbereich (Nds. ESF-Ziel 2 Programm)
b) Ausbildung nach Konkurs	Förderung der Übernahme von Konkurslehrlingen
c) Ausbildung im Verbund	1) Förderung gemeinsamer betrieblicher Ausbildung im Verbund (GEMEINSAM I)
	2) Förderung von Ausbildungsverbünden (GEMEINSAM II)
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Ausbildungsplatzakquisiteure
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Gefördert werden niedersächsische kleine und mittlere Unternehmen (KMU) entsprechend der Definition zu KMU der Europäischen Union, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in den Berufen der Informationstechnologie, in Berufen mit einem hohen IT-Anteil, im Tourismus- und im Kulturbereich bereitstellen. Der Durchführungsort muss im niedersächsischen Ziel 2 Gebiet liegen.

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Niedersachsen	
	b) Gefördert werden niedersächsische kleine und mittlere Unternehmen (KMU) entsprechend der Definition zu KMU der Europäischen Union, die Auszubildende aus Konkursbetrieben einstellen, um diesem Personenkreis die Fortführung und den Abschluss der begonnenen Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Gefördert werden nur Ausbildungsverhältnisse von mindestens sechs Monaten Dauer.
	c) 1) Gefördert werden Betriebe, die im Rahmen der Verbundausbildung zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen schaffen. 2) Gefördert werden Ausbildungsverbünde, die in Partnerschaft mit Betrieben Ausbildung im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen durchführen oder organisieren.
	d)
	e) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplatzakquisiteure bei den Kammern. Grundlage ist ein schlüssiges Konzept zur Verstetigung und Intensivierung bisheriger Aktionen zur Werbung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Zentrales Element ist die aktive und direkte Ansprache der Betriebe im jeweiligen Kammerbezirk sowie die Zusammenarbeit mit den Verbänden der Wirtschaft, den Gewerkschaften, den Agenturen für Arbeit und den Kommunen.
	f)
Höhe der Förderbeträge	a) Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gewährt. Sie beträgt 50 v.H. der Bruttovergütung des/der Auszubildenden maximal bis zur tariflichen Höhe einschließlich der Arbeitgeberanteile an der Gesamtsozialversicherung
	b) Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung gewährt. Die Zuwendung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds beträgt 40 v.H. der Bruttovergütung des/der Auszubildenden maximal bis zur tariflichen Höhe einschließlich der Arbeitgeberanteile an der Gesamtsozialversicherung.
	c) 1) Die Zuwendung wird in Form einer Festbetragsfinanzierung zur Projektförderung i.H.v. einmalig 2 000 € für jedes zusätzliche Ausbildungsverhältnis gewährt. Für ein weitergeführtes Berufsausbildungsverhältnis beträgt sie bei einer Restausbildungszeit von unter 12 Monaten 500 €, zwischen 12 und 24 Monaten 1200 € und von mehr als 24 Monaten 2 000 €. Die Höchstförderung beträgt 20 000 € je Ausbildungsverbund. 2) Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung i.H.v. 45 v.H. im Rahmen der Projektförderung gewährt. Gefördert werden die persönlichen und sächlichen Ausgaben des Ausbildungsverbundes die bei der Organisation und Durchführung von Verbundausbildung entstehen. Die Höchstförderung beträgt 500.000 € je Ausbildungsverbund.
	d)
	e) Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gewährt. Die Förderung beträgt im Regelfall bis zu 70.000 € je Kammer und Jahr, davon max. 50.000 € für Personalkosten und max. 20.000 € für Sachkosten. Insgesamt darf die Förderung nicht mehr als 70 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben betragen.
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 560
	b) 350
	c) 1) 350 2) –
	d)
	e) –
	f)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Niedersachsen	
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 363
	b) 83
	c) 1) 185 2) 92
	d)
	e) –
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a 344.000 € (Landesmittel) und 5.668.000 € (ESF-Mittel)
	b) 1.500.000 € (ESF-Mittel) Landesmittel werden nicht eingesetzt.
	c) 1) 700.000 € (Landesmittel) 2) 1.400.000 € (ESF-Mittel) Landesmittel werden nicht eingesetzt.
	d)
	e) 264.000,- € (Landsmittel) und 559.000 € (ESF-Mittel)
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 329.000 € (Landesmittel) und 3.461.000 € (ESF-Mittel)
	b) 1.300.000 € (ESF-Mittel) Landesmittel werden nicht eingesetzt.
	c) 1) 700.000 € (Landesmittel) 2) 785.000 € (ESF-Mittel) Landesmittel werden nicht eingesetzt
	d)
	e) 268.500,- € (Landsmittel) und 567.000 € (ESF-Mittel)
	f)
Laufzeit der Programme	a) bis 31.03.2006 (es sind nur Ausbildungsplätze förderfähig, deren Ausbildungszeitraum vor dem 31.07.2008 endet)
	b) bis 28.02.2007 (es sind nur Ausbildungsverhältnisse förderfähig, deren Ausbildungszeitraum vor dem 31.08.2007 endet.)
	c) 1) Ausbildungsdurchgänge 2004, 2005 und 2006 2) bis 31.12.2007
	d)
	e) 31.12.2006
	f)

Nordrhein-Westfalen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Programme:** 1.Partnerschaftliche Ausbildung , 2. Externes Ausbildungsmanagement
b) Ausbildung nach Konkurs	

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Nordrhein-Westfalen	
c) Ausbildung im Verbund	Verbundausbildung
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	1. Kompetenzcheck, 2. Werkstattjahr (in Planung Beginn vor 01.11.05)
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 1) Alle Jugendlichen die am 30.09. eines Jahres bei der Arbeitsvermittlung als ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind. 2) Alle Jugendlichen die am 30.06. eines Jahres bei der Arbeitsvermittlung als ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind.
	b)
	c) Alle Betriebe, die in den letzten 3 Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit dem maßgeblichen Ausbildungsverhältnis mehr ausbilden als im Durchschnitt der letzten 3 Jahre
	d)
	e) 1) Alle allgemeinschulpflichtigen Jugendlichen der 9 und 10 Klassen sowie Jugendliche, die am 30.09. eines Jahres als ausbildungsplatzsuchend bei der Arbeitsvermittlung gemeldet sind. 2) Alle Jugendlichen aus den Vorklassen zum Berufsgrundschuljahr und aus den Klassen für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis.
	f)
Höhe der Förderbeträge	a) 1) 10.000/15.000 € je Ausbildungsverhältnis 2) 2.000 € je Ausbildungsverhältnis p. Jahr
	b)
	c) 4.500 € je Ausbildungsverhältnis
	d)
	e) 1) 300 € je Kompetenzcheck 2) vor. 4.000 € je Jugendliche/r
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) zu 1.) 420 zu 2.) 150
	b)
	c) 600
	d)
	e) 1) 29.000 2) 11.000
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 1) 400 2) 0 (Programm läuft erst 2005 an)
	b)
	c) 544
	d)
	e) 1) 6.800

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Nordrhein-Westfalen	
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	2) läuft erst in 2005 an
	f)
	a) 1) 6.300.000 € 2) 900.000 €
	b)
	c) 2.700.000
	d)
	e) 1) 8.700.000 € 2) 33.000.000 €
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 1) 6.300.000 € 2) 900.000 €
	b)
	c) 2.700.000
	d)
	e) 1) 8.700.000 € 2) 33.000.000 €
	f)
Laufzeit der Programme	a) 1) und 2.) bis 2008
	b)
	c) bis 2008
	d)
	e) 1) und 2.) bis 2008
	f)

Rheinland-Pfalz	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildungsplatzdarlehen
b) Ausbildung nach Konkurs	Ausbildungsplatzdarlehen
c) Ausbildung im Verbund	Ausbildungsplatzzuschuss
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Ausbildungsplatzzuschuss
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Zusätzlichkeit, gewerbliche Unternehmen und Freiberufler
	b) Restausbildungsdauer: 1 Jahr, gewerbliche Unternehmen und Freiberufler

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Rheinland-Pfalz	
	c) erstmalige oder zusätzliche Ausbildung
	d)
	e) nicht vermittelt am 30.9.2005, gewerbliche Unternehmen und Freiberufler
	f)
Höhe der Förderbeträge	a) 35.000 €
	b) zusätzlicher Ausbildungsplatz: 35.000 €, erneuerter Ausbildungsplatz 25.000 €
	c) 2.500 €
	d)
	e) 5.110 €
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden b) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	c) 100
	d)
	e) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) Fördervolumen zu a und b: 2005: 30.000.000 €
	b) Fördervolumen zu a und b: 2005: 30.000.000 €
	c) 80
	d)
	e) 400
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) Zinssubvention zu a und b: 2005: 1.312.500 € b) Zinssubvention zu a und b: 2005: 1.312.500 €
	c) 200.000 €
	d)
	e) 2.000.000 €
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	b) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	c) 250.000 €
	d)
	e) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	f)
Laufzeit der Programme	a) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	b) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	c) 1.1.–31.12.2006
	d)
	e) Neuauflage 2006 noch nicht entschieden
	f)

nochTabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Saarland	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Berufliche Erstausbildung Junge Unternehmen
b) Ausbildung nach Konkurs	Konkurs
c) Ausbildung im Verbund	Verbund
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Schwervermittelbare Jugendliche
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) ab 1.4.97 neu gegründete Unternehmen
	b) Fortsetzung der Ausbildung bei Konkurs oder Schließung
	c) zusätzliche Ausbildungsplätze durch Verbund
	d)
	e) zusätzliche Ausbildungsplätze für schwervermittelbare Jugendliche
	f)
Höhe der Förderbeträge	a) 3.000.- / 1.500.- € bei vierjährigen Unternehmen; 1.500.- / 800.- € bei achtjährigen Unternehmen
	b) 1.200.- € + 800.- € bei Dauer weniger als 12 Monate
	c) bis zu 5.000.- €
	d)
	e) 1.600.- € + 800.- € weniger als 18 Monate
	f)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 300
	b) 80
	c) 20
	d)
	e) 300
	f)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 275
	b) 62
	c) 20
	d)
	e) 368
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) bis c) insgesamt 787.100.- €
	d)
	e) 1,4 Mio. €
	f)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) bis c) insgesamt 787.100.- €
	d)

nochTabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Saarland	
	e) 1,4 Mio. €
	f)
Laufzeit der Programme	a) bis c) bis 2006
	d)
	e) bis 2006
	f)

Sachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Zusätzliche Berufsausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen für besondere Zielgruppen
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund im In-und Ausland und Förderung externer Ausbildungsmanager	Betriebliche Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen)
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	Zusatzqualifikationen für betriebliche Ausbildungsverhältnisse in kleinen und mittleren Unternehmen.
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2005	zusätzliche Ausbildungsplätze in Landesergänzungsprogrammen: – betriebsnahes Landesergänzungsprogramm „LEP 2005 dual“ – schulisch - kooperatives Landesergänzungsprogramm „LEP 2005 – koop“
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Kleinere und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen, die ein Berufsausbildungsverhältnis mit einem Jugendlichen für das Ausbildungsjahr 2005/2006 ff. abschließen, der einer Zielgruppe gemäß Richtlinie angehört (Absolventen eines BVJ oder gleichwertiger berufsvorbereitender Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nach SGB III, Absolventen eines BGJ sowie junge Mütter und Väter).
	b)
	c) der private Arbeitgeber, der seinen Sitz oder eine Niederlasssung im Freistaat Sachsen hat.
	d)
	e) Veranstalter der Maßnahme
	f) Projektträger (natürliche Personen oder Personenvereinigungen oder juristische Personen) mit Sitz bzw. Niederlassung im Freistaat Sachsen, die das Programm durchführen.
Höhe der Förderbeträge	a) 1.500,- € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit einem Absolventen eines BVJ oder einer gleichwertigen Maßnahme der Arbeitsverwaltung nach SGB III teilgenommen hat, besetzt wurde. 1.000,- € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit Jugendlichen begründet wurde, die bereits erfolgreich ein BGJ besucht haben. 4000,- € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit einem Jugendlichen begründet wurde, der zum Zeitpunkt der Antragstellung das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ein eigenes Kind betreut und über keinen nach Landersrecht oder BBiG/HwO geregelten Berufsabschluss verfügt.
	b)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Sachsen	
	c) grundsätzlich 106,- € pro Teilnehmer und Woche. Für die Unterbringung des Auszubildenden im Ausland werden bis zu 100 EUR pro Woche (sieben Tage) gewährt, für die Verpflegung wird pro Woche (sieben Tage) eine Pauschale von 70 EUR gewährt. Ausgaben für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsort werden in Höhe von bis zu 10 EUR pro Woche übernommen. Für die Inanspruchnahme des externen Ausbildungsmanagments kann dem betreuten Unternehmen ein Zuschuss von 85 % der für die gesamte Ausbildungszeit angefallenen Ausgaben aber max. 2.175 EUR gewährt werden.
	d)
	e) maximal 5 EUR pro Teilnehmerstunde
	f) durchschnittlich 10.000 € pro Teilnehmer in der betriebsnahen Maßnahme durchschnittlich 6.800 € pro Teilnehmer in der schulischen Maßnahme
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) 5450 Plätze
	b)
	c) ca. 5000 Teilnehmer (1. - 4. Ausbildungsjahr)
	d)
	e) ca. 7000 Teilnehmer (1. - 4. Ausbildungsjahr)
	f) 680 betriebsnahe zusätzliche Berufsausbildungsplätze 1300 schulisch kooperative zusätzliche Ausbildungsplätze
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 2.403 (altes Programm)
	b)
	c) 4.409
	d)
	e) 7.738
	f) 100
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 6.000,0 T€ für Ausbildungsjahr 2004/05 (altes Programm) 1.800,0 T€ für Ausbildungsjahr 2005/06 (neues Programm)
	b)
	c) 7.975,0 T€
	d)
	e) 2.500,0 T€
	f) 1.841,5 T€
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 8.400,0 T€
	b)
	c) 7.000,0 T€
	d)
	e) 2.500,0 T€
	f) 6.624,4 T€ für Folgejahre:
Laufzeit der Programme	a) Ausbildungsjahr 2005/2006 ff
	b)
	c) –II–

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Sachsen	
	d)
	e) –II–
	f) 01.10.2005–31.12.2008

Sachsen-Anhalt	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze – bei Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen
b) Ausbildung nach Konkurs	Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze – bei Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen,- bei Übernahme aus Berufsbildung in überbetrieblichen Einrichtungen,
	– bei Einstellung benachteiligter oder behinderter Jugendlicher
c) Ausbildung im Verbund	– Fremdausbildung in Ausbildungskooperationen und Verbünden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität – Zusatzqualifikationen
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	„Landesergänzungsprogramm 2005“ zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005“, Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO für noch nicht vermittelte, aber bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzbewerber.
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit , die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden.
	b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit , die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden.
	c) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. € oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. €; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweilig geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht.
	d)
	e)
	f) Vorrang hat Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten (Verbünde, Ausbildungsringe, andere Träger)
Höhe der Förderbeträge	a) 2000 € je Ausbildungsplatz, Bei Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen in außerbetrieblicher Form (nur für Restausbildungsdauer von maximal 6 Monaten) 665,-€ / /Monat.
	b) 2000 € je Ausbildungsplatz, Bei Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen in außerbetrieblicher Form (nur für Restausbildungsdauer von maximal 6 Monaten) 665,-€ / /Monat.

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Sachsen-Anhalt	
	c) 80,-€ je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 100,-€ je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: – bei 3-jähriger Ausbildung: 33 Wochen – bei 3 1/2 - jähriger Ausbildung. 36 Wochen – Bei Zusatzlehrgängen /mind.40, max. 240 Std.) wird eine Förderung von 5 €/Teilnehmer-stunde gewährt, für Fahrschulausbildung in Klasse T beträgt die Zuwendung je Teilnehmer 500,- € (max. 50 % der Kosten)
	d)
	e)
	f) Je Förderfall und Monat ist ein Betrag von maximal 365,91 € verfügbar. In Anlehnung an § 246 (3) SGB III erhält Träger für erfolgreiche Vermittlung des Jugendlichen in betriebliche Ausbildung 2000,-€ Vermittlungspauschale
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a) ca. 1000
	b) ca. 1000
	c) rd. 500-600 (Ausbildung im Verbund); 700 (Zusatzqualifikationen)
	d)
	e)
	f) 500
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a) 313 Stand: 30.08.2005
	b) 313 Stand: 30.08.2005
	c) 76 (HHj. 2004) 400 (HHj. 2005) Stand: 30.09.2005
	d)
	e)
	f) Landesergänzungsprogramme 2004: 455 Teilnehmer 2005: 500 Teilnehmer Stand: 30.09.2005
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 2 Mio. € Programm 2004/2005
	b) 2 Mio. € Programm 2004/2005
	c) 2 Mio. €
	d)
	e)
	f) 11,23 Mio. € für Landesergänzungsprogramme 2002 bis 2005
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a), b) 2 Mio. €
	c) 2 Mio. € Programm 2004/2005
	f) 9,14 Mio. € für Landesergänzungsprogramme 2003–2006
Laufzeit der Programme	a) bis 31.12.2006
	b) bis 31.12.2006

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Sachsen-Anhalt	
	c) bis 31.12.2006
	d)
	e)
	f) bis 2006

Schleswig-Holstein	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren 1. Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in bisher nicht oder nicht mehr ausbildenden Unternehmen 2. Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und berufliche und soziale Integration von jungen Migrantinnen und Migranten 3. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene a) Jugendliche und junge Erwachsene nach mindestens einjähriger außerbetrieblicher Ausbildung b) Altbewerberinnen und Altbewerber mit max. Hauptschulabschluss c) Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern sowie Jugendliche aus Insolvenzbetrieben d) Jugendliche und junge Erwachsene, die Anspruch auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II haben
b) Ausbildung nach Konkurs	siehe a) Ziffer 3.c
c) Ausbildung im Verbund	
d) Mobilitätshilfe	
e) + f) sonstige Förderprogramme	e) Kombinierte Trainingsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung
	f) Berufsorientierter Sprachunterricht für jugendliche Migrantinnen und Migranten
g) Sonderprogramme 2005	Sofortprogramm für mehr Ausbildung in Qualifizierung in Schleswig-Holstein Neben den unter a) bis f) genannten Förderprogrammen sind weitere Programmbestandteile enthalten, die zusätzliche Qualifizierungsangebote unterbreiten.
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 1. + 2. Kammern und andere Träger 3. kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe und der Landwirtschaft in Schleswig-Holstein
	b)
	c)
	d)
	e) Bildungsträger
	f) Bildungsträger
	g)
Höhe der Förderbeträge	a) 1. Übernahme der Personalkosten der Akquisiteure durch das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein (MWV) 2. Zuschuss zu den Personal- und Sachkosten durch das MWV 3. a) 120 € mtl. max. 24 Monate
	b) 120 € mtl. max. 24 Monate
	c) 1.440 € pro Ausbildungsplatz
	d) 120 € mtl. max. 24 Monate

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Schleswig-Holstein	
	b)
	c)
	d)
	e) Zuschuss je nach vereinbartem Tagessatz für 12 Monate
	f) Zuschuss zu den Personal- und Sachausgaben
	g)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005 (Planzahl)	a) 1. 600 2. 30 3. 680
	b)
	c)
	d)
	e) 1.000
	f) 80
	g) neben den unter a) bis f) genannten zusätzlichen Qualifizierungsangeboten
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004	a) 1. 1.637 2. 28 3. 504
	c)
	d)
	e) 517
	f) 78
	g) neben den unter a) bis f) genannten 1.665 Qualifizierungsangeboten im Rahmen des Sofortprogramms
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a) 1. 800 T€ 2. 60 T€ 3. 2.300 T€
	c)
	d)
	e) 3.500 T€
	f) 170 T€
	g) neben dem unter a) bis f) genannten Mittelvolumen zusätzlich 388 T€
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a) 1. 950 T€ 2. 60 T€ 3. 2.300 T€
	c)
	d)
	e) 3.500 T€
	f) 170 T€
	g) neben dem unter a) bis f) genannten Mittelvolumen zusätzlich 388 T€

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

noch Schleswig-Holstein	
Laufzeit der Programme	a) 1. bis 3.: 31.12.2007
	c)
	d)
	e) 31.12.2007
	f) 31.12.2007
	g) 31.12.2007

Thüringen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	
b) Ausbildung nach Konkurs	Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen die stillgelegt bzw. geschlossen wurden
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge
d) Mobilitätshilfe	
e) sonstige Förderprogramme	
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005; Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen 2005“
Kriterien, Antragsberechtigte	a)
	b) Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätten in Thüringen sowie außerbetriebliche Bildungseinrichtungen mit Sitz in Thüringen, wenn kein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzende Bundesländer, die Thüringer Lehrlinge einstellen.
	c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts
	d)
	e)
	f) Ausbildungsverbünde in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG
Höhe der Förderbeträge	a)
	b) – Betriebliche Ausbildung: Zuschuss zur Ausbildungsvergütung: 250 €/Monat, max. 3.000 € je förderfähigen Ausbildungsplatz. – Außerbetriebliche Ausbildung: Max. 430 €/Monat je förderfähigen Ausbildungsplatz; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben. Förderfähig ist die restliche Ausbildungszeit gemäß Ausbildungsvertrag bzw. bis zum Abschluss der Prüfung.
	c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze. Förderfähig sind die Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbünde. Bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem am Verbund beteiligten Betrieb bzw. überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen wird eine Pauschale von 26 € in gewerblich-technischen Berufen bzw. 23 € in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag und Teilnehmer gewährt.
	d)

noch Tabelle 1: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2004/2005

Thüringen	
	e)
	f) bis zu 14.800 € pro Platz für die gesamte Ausbildungszeit als Festbetragsfinanzierung; bezuschusst werden die Ausgaben als Festbetragsfinanzierung; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Ausbilderleistungen und Sach- und Verwaltungsausgaben
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2005/2006 (Planzahl)	a)
	b) 450
	c) 24 Verbünde mit rund 3.210 Mitgliedsunternehmen und insgesamt rund 13.000 Auszubildenden, davon rund 3.900 im 1. Lehrjahr (voraussichtliche Zahlen; Erhebung 2005 in Bearbeitung; Zahlen liegen November 2005 vor)
	d)
	e)
	f) 500 Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005 500 Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2004/2005	a)
	b) 488
	c) 23 Verbünde mit 3.204 Mitgliedsunternehmen und insgesamt 12.982 Auszubildenden, darunter 1. Lehrjahr 3.880 (Erhebung 12/2004)
	d)
	e)
	f) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004: 500 zusätzliche Plätze
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2005	a)
	b) 1,247 Mio. €
	c) 8,931 Mio. €
	d)
	e)
	f) 0,634 Mio. € Aufstockung 2005 2,542 Mio. € Aufstockung 2004 1,954 Mio. € Aufstockung 2003
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	a)
	b) 1,2 Mio. €
	c) 9,0 Mio. €
	d)
	e)
	f) 2,537 Mio. € Aufstockung 2005 2,542 Mio. € Aufstockung 2004
Laufzeit der Programme	a)
	b) Neuregelung ab 2003 ohne zeitliche Begrenzung
	c) ab 2000 ohne zeitliche Begrenzung
	d)
	e)
	f) bis 2008 Aufstockung 2005 bis 2007 Aufstockung 2004 bis 2006 Aufstockung 2003

Tabelle 2: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2004 und 2005

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage[3])			Angebots-Nachfrage-Relation		
	2004	2005	Veränderung gegenüber 2004	2004	2005	Veränderung gegenüber 2004	2004	2005	Veränderung gegenüber 2004
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent			Prozentpunkte
Baden-Württemberg	75.239	73.954	-1,7	76.758	75.187	-2,0	98,0	98,4	0,3
Bayern	96.114	93.147	-3,1	98.409	95.023	-3,4	97,7	98,0	0,4
Berlin	20.769	19.897	-4,2	25.141	23.050	-8,3	82,6	86,3	3,7
Brandenburg	17.999	16.523	-8,2	20.999	18.878	-10,1	85,7	87,5	1,8
Bremen[1])	6.643	6.496	-2,2	6.943	6.832	-1,6	95,7	95,1	-0,6
Hamburg	12.608	12.504	-0,8	13.281	13.103	-1,3	94,9	95,4	0,5
Hessen	39.900	38.684	-3,0	42.295	41.209	-2,6	94,3	93,9	-0,5
Mecklenburg-Vorpommern	16.164	15.931	-1,4	17.977	16.873	-6,1	89,9	94,4	4,5
Niedersachsen[2])	54.043	51.857	-4,0	55.815	53.618	-3,9	96,8	96,7	-0,1
Nordrhein-Westfalen	119.345	113.906	-4,6	125.443	120.325	-4,1	95,1	94,7	-0,5
Rheinland-Pfalz	29.210	27.412	-6,2	30.515	30.036	-1,6	95,7	91,3	-4,5
Saarland	8.505	8.401	-1,2	8.977	8.676	-3,4	94,7	96,8	2,1
Sachsen	30.700	28.993	-5,6	33.229	31.057	-6,5	92,4	93,4	1,0
Sachsen-Anhalt	20.504	17.849	-12,9	21.504	18.486	-14,0	95,3	96,6	1,2
Schleswig-Holstein	19.818	19.587	-1,2	20.117	19.899	-1,1	98,5	98,4	-0,1
Thüringen	18.813	17.675	-6,0	20.153	18.828	-6,6	93,4	93,9	0,5
Alte Länder	**461.425**	**445.948**	**-3,4**	**478.553**	**463.908**	**-3,1**	**96,4**	**96,1**	**-0,3**
Neue Länder und Berlin	**124.949**	**116.868**	**-6,5**	**139.003**	**127.172**	**-8,5**	**89,9**	**91,9**	**2,0**
Bundesgebiet	**586.374**	**562.816**	**-4,0**	**617.556**	**591.080**	**-4,3**	**95,0**	**95,2**	**0,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 1, S. 300

[1]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.
[2]) Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.
[3]) Ohne noch nicht vermittelte Bewerber mit Wohnsitz im Ausland

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2004 und 2005.

Tabelle 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich													
		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Baden-Württemberg	71.854	41.000	57,1	21.034	29,3	1.990	2,8	1.542	2,1	5.710	7,9	578	0,8	0	0,0
Bayern	90.220	49.115	54,4	29.086	32,2	1.356	1,5	2.064	2,3	8.086	9,0	513	0,6	0	0,0
Berlin	19.639	11.390	58,0	5.392	27,5	671	3,4	372	1,9	1.701	8,7	113	0,6	0	0,0
Brandenburg	16.415	10.260	62,5	3.820	23,3	509	3,1	954	5,8	668	4,1	204	1,2	0	0,0
Bremen [1])	5.644	3.612	64,0	1.227	21,7	139	2,5	57	1,0	505	8,9	82	1,5	22	0,4
Hamburg	12.406	8.376	67,5	2.446	19,7	202	1,6	165	1,3	1.060	8,5	45	0,4	112	0,9
Hessen	37.662	22.445	59,6	9.877	26,2	1.499	4,0	741	2,0	3.086	8,2	14	0,0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	15.784	9.877	62,6	3.884	24,6	432	2,7	655	4,1	635	4,0	283	1,8	18	0,1
Niedersachsen [1])	51.530	26.837	52,1	16.508	32,0	1.376	2,7	1.748	3,4	4.637	9,0	309	0,6	115	0,2
Nordrhein-Westfalen	111.190	64.412	57,9	30.035	27,0	3.041	2,7	2.181	2,0	10.747	9,7	774	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	26.445	13.973	52,8	8.683	32,8	695	2,6	679	2,6	2.228	8,4	187	0,7	0	0,0
Saarland	8.177	4.719	57,7	2.513	30,7	99	1,2	163	2,0	622	7,6	61	0,7	0	0,0
Sachsen	28.862	18.352	63,6	7.005	24,3	696	2,4	1.433	5,0	1.014	3,5	362	1,3	0	0,0
Sachsen-Anhalt	17.748	11.199	63,1	4.610	26,0	483	2,7	597	3,4	650	3,7	209	1,2	0	0,0
Schleswig-Holstein															

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 2, Seite 301.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1.1.1/1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 4: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2005 gegenüber 2004 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Baden-Württemberg	-1.423	-1,9	-404	-1,0	-444	-2,1	-76	-3,7	-63	-3,9	-389	-6,4	-47	-7,5	0	0,0
Bayern	-3.176	-3,4	-236	-0,5	-2.190	-7,0	-12	-0,9	-74	-3,5	-678	-7,7	14	2,8	0	0,0
Berlin	-895	-4,4	-217	-1,9	-200	-3,6	-212	-24,0	-13	-3,4	-174	-9,3	-79	-41,1	0	0,0
Brandenburg	-1.504	-8,4	-567	-5,2	-835	-17,9	4	0,8	61	6,8	-150	-18,3	-17	-7,7	0	0,0
Bremen[1])	-114	-2,0	4	0,1	-142	-10,4	12	9,4	5	9,6	-17	-3,3	9	12,3	15	214,3
Hamburg	-64	-0,5	155	1,9	-190	-7,2	-28	-12,2	-11	-6,3	-30	-2,8	-1	-2,2	41	57,7
Hessen	-1.065	-2,8	-60	-0,3	-658	-6,2	3	0,2	31	4,4	-114	-3,6	-267	-95,0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-241	-1,5	-238	-2,4	79	2,1	-81	-15,8	-35	-5,1	-8	-1,2	35	14,1	7	63,6
Niedersachsen[1])	-2.296	-4,3	-517	-1,9	-1.253	-7,1	-139	-9,2	-132	-7,0	-190	-3,9	-107	-25,7	42	57,5
Nordrhein-Westfalen	-4.797	-4,1	-1.380	-2,1	-2.527	-7,8	-164	-5,1	-64	-2,9	-586	-5,2	-76	-8,9	0	0,0
Rheinland-Pfalz	-1.475	-5,3	-492	-3,4	-752	-8,0	-33	-4,5	21	3,2	-134	-5,7	-85	-31,3	0	0,0
Saarland	-24	-0,3	35	0,7	-65	-2,5	-4	-3,9	23	16,4	-19	-3,0	6	10,9	0	0,0
Sachsen	-1.753	-5,7	-1.011	-5,2	-594	-7,8	-129	-15,6	31	2,2	-189	-15,7	139	62,3	0	0,0
Sachsen-Anhalt	-2.580	-12,7	-976	-8,0	-1.360	-22,8	-4	-0,8	-113	-15,9	-88	-11,9	-39	-15,7	0	0,0
Schleswig-Holstein	-280	-1,4	154	1,6	-36	-0,6	-40	-6,7	-36	-4,6	-135	-7,4	-184	-60,1	-3	-8,8
Thüringen	-1.113	-6,0	-844	-7,1	-98	-2,1	-56	-11,5	-37	-5,2	-20	-3,4	-58	-18,1	0	0,0
Alte Länder	**-14.714**	**-3,3**	**-2.741**	**-1,1**	**-8.257**	**-6,1**	**-481**	**-4,2**	**-300**	**-2,9**	**-2.292**	**-5,6**	**-738**	**-21,6**	**95**	**51,4**
Neue Länder und Berlin	**-8.086**	**-6,5**	**-3.853**	**-5,1**	**-3.008**	**-9,3**	**-478**	**-12,9**	**-106**	**-2,2**	**-629**	**-10,7**	**-19**	**-1,3**	**7**	**63,6**
Bundesgebiet	**-22.800**	**-4,0**	**-6.594**	**-2,0**	**-11.265**	**-6,7**	**-959**	**-6,3**	**-406**	**-2,7**	**-2.921**	**-6,3**	**-757**	**-15,5**	**102**	**52,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 3, Seite 302.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1.1.1/1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.1.1/1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 5: Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 2005

Land	Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit															
	Insgesamt		Davon im Bereich													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])	Anzahl	Anteil [1])
Baden-Württemberg	16.645	23,2	5.217	12,7	10.162	48,3	400	20,1	456	29,6	327	5,7	83	14,4	0	0,0
Bayern	14.865	16,5	7.884	16,1	5.114	17,6	24	1,8	999	48,4	655	8,1	189	36,8	0	0,0
Berlin	3.346	17,0	2.498	21,9	717	13,3	0	0,0	16	4,3	115	6,8	0	0,0	0	0,0
Brandenburg	1.614	9,8	1.110	10,8	445	11,6	1	0,2	37	3,9	17	2,5	4	2,0	0	0,0
Bremen	551	9,8	342	9,5	181	14,8	0	0,0	5	8,8	15	3,0	8	9,8	0	0,0
Hamburg	1.513	12,2	967	11,5	356	14,6	30	14,9	23	13,9	130	12,3	5	11,1	2	1,8
Hessen	4.702	12,5	2.588	11,5	1.832	18,5	64	4,3	125	16,9	92	3,0	1	7,1	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.123	7,1	881	8,9	224	5,8	0	0,0	8	1,2	6	0,9	4	1,4	0	0,0
Niedersachsen	12.544	24,3	5.873	21,9	5.678	34,4	5	0,4	751	43,0	138	3,0	98	31,7	1	0,9
Nordrhein-Westfalen	14.979	13,5	10.243	15,9	3.739	12,4	307	10,1	257	11,8	360	3,3	73	9,4	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.039	15,3	2.392	17,1	1.391	16,0	19	2,7	114	16,8	82	3,7	41	21,9	0	0,0
Saarland	1.723	21,1	1.124	23,8	548	21,8	1	1,0	4	2,5	39	6,3	7	11,5	0	0,0
Sachsen	2.400	8,3	1.638	8,9	594	8,5	0	0,0	128	8,9	16	1,6	24	6,6	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.255	7,1	971	8,7	214	4,6	21	4,3	29	4,9	17	2,6	3	1,4	0	0,0
Schleswig-Holstein	1.952	10,3	833	8,7	937	14,9	0	0,0	119	15,8	55	3,2	8	6,6	0	0,0
Thüringen	1.227	7,0	905	8,2	230	5,0	24	5,6	47	6,9	6	1,0	15	5,7	0	0,0
Alte Länder	**73.513**	**16,9**	**37.463**	**15,3**	**29.938**	**23,4**	**850**	**7,8**	**2.853**	**28,3**	**1.893**	**4,9**	**513**	**19,1**	**3**	**1,1**
Neue Länder und Berlin	**10.965**	**9,5**	**8.003**	**11,1**	**2.424**	**8,3**	**46**	**1,4**	**265**	**5,7**	**177**	**3,4**	**50**	**3,5**	**0**	**0,0**
Bundesgebiet	**84.478**	**15,4**	**45.466**	**14,4**	**32.362**	**20,6**	**896**	**6,3**	**3.118**	**21,1**	**2.070**	**4,7**	**563**	**13,7**	**3**	**1,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 7, S. 311.

[1]) Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2004.

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen von Industrie und Handel

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Industrie und Handel						
1. Stark besetzte Berufe (ohne neue/modernisierte Berufe seit 2003)						
Automobilkaufmann/-kauffrau	2.821	0,9	2.798	0,9	-23	-0,8
Bankkaufmann/-kauffrau	12.763	4,0	12.441	3,9	-322	-2,5
Bauzeichner/-in	2.086	0,6	1.680	0,5	-406	-19,5
Bürokaufmann/-kauffrau	19.422	6,0	18.267	5,8	-1.155	-5,9
Chemielaborant/-in	1.816	0,6	1.703	0,5	-113	-6,2
Chemikant/-in	1.681	0,5	1.687	0,5	6	0,4
Fachinformatiker/-in	7.657	2,4	7.427	2,3	-230	-3,0
Fachkraft im Gastgewerbe	3.645	1,1	4.166	1,3	521	14,3
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	2.055	0,6	2.041	0,6	-14	-0,7
Fertigungsmechaniker/-in	1.311	0,4	1.229	0,4	-82	-6,3
Florist/-in	2.828	0,9	2.512	0,8	-316	-11,2
Hotelfachmann/-fachfrau	12.813	4,0	12.354	3,9	-459	-3,6
Industriekaufmann/-kauffrau	19.294	6,0	18.298	5,8	-996	-5,2
Informatikkaufmann/-kauffrau	1.846	0,6	1.563	0,5	-283	-15,3
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	2.612	0,8	2.501	0,8	-111	-4,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau	2.409	0,7	2.279	0,7	-130	-5,4
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	13.501	4,2	13.466	4,3	-35	-0,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	15.648	4,8	14.568	4,6	-1.080	-6,9
Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	2.200	0,7	2.063	0,7	-137	-6,2
Koch/ Köchin	17.540	5,4	17.149	5,4	-391	-2,2
Konstruktionsmechaniker/-in	3.004	0,9	2.982	0,9	-22	-0,7
Mechatroniker/-in	6.226	1,9	6.418	2,0	192	3,1
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	3.820	1,2	3.568	1,1	-252	-6,6
Restaurantfachmann/-fachfrau	7.147	2,2	7.005	2,2	-142	-2,0
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	1.316	0,4	1.306	0,4	-10	-0,8
Technische/r Zeichner/-in	2.396	0,7	2.136	0,7	-260	-10,9
Teilezurichter/-in	2.310	0,7	2.148	0,7	-162	-7,0
Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	1.378	0,4	1.564	0,5	186	13,5
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	2.351	0,7	2.118	0,7	-233	-9,9
Versicherungskaufmann/-kauffrau	5.229	1,6	5.108	1,6	-121	-2,3
Werbekaufmann/-kauffrau	1.414	0,4	1.414	0,4	0	0,0
Stark besetzte Berufe insgesamt	**182.539**	**56,6**	**175.959**	**55,7**	**-6.580**	**-3,6**
2. Neue Berufe 2003						
Bestattungsfachkraft	12	0,0	19	0,0	7	58,3
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	78	0,0	58	0,0	-20	-25,6
Fahrzeuglackierer/-in	146	0,0	152	0,0	6	4,1
Investmentfondskaufmann/-kauffrau	46	0,0	58	0,0	12	26,1
Kosmetiker/-in	137	0,0	81	0,0	-56	-40,9
Systeminformatiker/-in	202	0,1	149	0,0	-53	-26,2
Neue Berufe 2003 insgesamt	**621**	**0,2**	**517**	**0,2**	**-104**	**-16,7**
3. Modernisierte Berufe 2003						
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	78	0,0	79	0,0	1	1,3
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.894	0,6	1.590	0,5	-304	-16,1
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	5.051	1,6	5.793	1,8	742	14,7
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	2.500	0,8	2.537	0,8	37	1,5
Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme	92	0,0	122	0,0	30	32,6
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	108	0,0	119	0,0	11	10,2
Fahrzeuginnenausstatter/-in	82	0,0	73	0,0	-9	-11,0
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	120	0,0	114	0,0	-6	-5,0
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1.354	0,4	1.304	0,4	-50	-3,7
Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	67	0,0	101	0,0	34	50,7
Naturwerksteinmechaniker/-in	119	0,0	103	0,0	-16	-13,4
Produktgestalter/-in – Textil	23	0,0	31	0,0	8	34,8

noch Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen von Industrie und Handel

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Textillaborant/-in	52	0,0	54	0,0	2	3,8
Tierpfleger/-in	465	0,1	502	0,2	37	8,0
Zweiradmechaniker/-in	52	0,0	56	0,0	4	7,7
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	**12.057**	**3,7**	**12.578**	**4,0**	**521**	**4,3**
4. Neue Berufe 2004						
Bauwerksmechaniker/in für Abbruch und Betontrenntechnik	61	0,0	16	0,0	-45	-73,8
Fahrradmonteur/-in	102	0,0	210	0,1	108	105,9
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	12	0,0	104	0,0	92	766,7
Maschinen- und Anlagenführer/-in	559	0,2	1.703	0,5	1.144	204,7
Schädlingsbekämpfer/-in	16	0,0	27	0,0	11	68,8
Neue Berufe 2004 insgesamt	**750**	**0,2**	**2.060**	**0,7**	**1.310**	**174,7**
5. Modernisierte Berufe 2004						
Anlagenmechaniker/-in	1.242	0,4	1.114	0,4	-128	-10,3
Aufbereitungsmechaniker/-in	78	0,0	83	0,0	5	6,4
Bäcker/-in	35	0,0	35	0,0	0	0,0
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst	492	0,2	395	0,1	-97	-19,7
Fachkraft für Lagerlogistik	3.982	1,2	5.963	1,9	1.981	49,7
Handelsfachpacker/in, Fachlagerist/in (ab 2004)	3.452	1,1	3.884	1,2	432	12,5
Gestalter/-in für visuelles Marketing	326	0,1	492	0,2	166	50,9
Glas- und Kerammaler/in FR Glasmalerei (bis 2003), Glasveredler/-in (ab 2004)	2	0,0	1	0,0	-1	-50,0
Holzbearbeitungsmechaniker/-in	270	0,1	278	0,1	8	3,0
Industriemechaniker/-in	14.695	4,6	14.155	4,5	-540	-3,7
Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel	29.875	9,3	29.442	9,3	-433	-1,4
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	4.612	1,4	5.116	1,6	504	10,9
Konstruktionsmechaniker/-in	3.004	0,9	2.982	0,9	-22	-0,7
Modist/-in	2	0,0	2	0,0	0	0,0
Schifffahrtskaufmann/-kauffrau	335	0,1	345	0,1	10	3,0
Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie	156	0,0	114	0,0	-42	-26,9
Verkäufer/-in	17.144	5,3	18.462	5,8	1.318	7,7
Wasserbauer/-in	0	0,0	2	0,0	2	.
Werkzeugmechaniker/-in	3.910	1,2	3.654	1,2	-256	-6,5
Zerspanungsmechaniker/-in	4.920	1,5	4.946	1,6	26	0,5
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	**88.532**	**27,4**	**91.465**	**28,9**	**2.933**	**3,3**
6. Neue Berufe 2005						
Änderungsschneider/-in	.	.	15	0,0	15	.
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	.	.	328	0,1	328	.
Servicefahrer/in	.	.	67	0,0	67	.
Technische/r Produktdesigner/in	.	.	23	0,0	23	.
Neue Berufe 2005 insgesamt	**.**	**.**	**433**	**0,1**	**433**	**.**
7. Modernisierte Berufe 2005						
Baustoffprüfer/-in	175	0,1	133	0,0	-42	-24,0
Binnenschiffer/-in	143	0,0	111	0,0	-32	-22,4
Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr, Fachkraft für Kurier,- Express- und Postdienstleistungen (ab 2005)	1.694	0,5	1.516	0,5	-178	-10,5
Fleischer/-in	264	0,1	254	0,1	-10	-3,8
Industriekeramiker/in FR Mechanik (bis 2004), Industriekeramiker/-in Anlagentechnik (ab 2005)	16	0,0	46	0,0	30	187,5
Glas- und Kerammaler/in FR Kerammalerei (bis 2004), Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik	22	0,0	13	0,0	-9	-40,9
Kerammodelleur/in, Kerammodelleinrichter/in (bis 2004), Industriekeramiker/-in Modelltechnik (ab 2005)	11	0,0	10	0,0	-1	-9,1
Industriekeramiker/-in FR Formgebung (bis 2004), Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik (ab 2005)	24	0,0	48	0,0	24	100,0

noch Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen von Industrie und Handel

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Industriekeramiker/in, Glas- und Kermammalerin o.n.A. (bis 2004)	74	0,0	8	0,0	-66	-89,2
Postverkehrskaufmann/-kauffrau, Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (ab 2005)	111	0,0	185	0,1	74	66,7
Galvaniseur/-in, Oberflächenbeschichter/-in (ab 2005)	201	0,1	219	0,1	18	9,0
Papiermacher/-in, Papiertechnologe/in (ab 2005)	277	0,1	278	0,1	1	0,4
Polster- und Dekorationsnäher/-in	5	0,0	12	0,0	7	140,0
Chemiebetriebsjungwerker/-in, Produktionsfachkraft Chemie (ab 2005)	190	0,1	226	0,1	36	18,9
Textilmaschinenführer/in, Textilmechaniker/in, Schmucktextilienhersteller/in (bis 2004), Produktionsmechaniker/-in Textil (ab 2005)	475	0,1	210	0,1	-265	-55,8
Textilveredler/-in, Textilmaschinenführer/-in Veredlung, Produktveredler/-in Textil (ab 2005)	236	0,1	119	0,0	-117	-49,6
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	2.011	0,6	2.023	0,6	12	0,6
Feinsattler/-in, Feintäschner/-in, Täschner/-in, Sattler/-in (ab 2005)	18	0,0	18	0,0	0	0,0
Modernisierte Berufe 2005 insgesamt	5.947	1,8	5.429	1,7	-518	-8,7
Restliche, hier nicht aufgeführte Berufe	32.313	10,0	27.724	8,8	-4.589	-14,2
Alle Berufe	**322.759**	**100,0**	**316.165**	**100,0**	**-6.594**	**-2,0**

FR = Fachrichtung.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2005.

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen des Handwerks

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Handwerk						
1. Stark besetzte Berufe (ohne neue/modernisierte Berufe seit 2003)						
Augenoptiker/-in	1.852	1,1	1.766	1,1	-86	-4,6
Bürokaufmann/-kauffrau	4.700	2,8	4.332	2,8	-368	-7,8
Dachdecker/-in	3.245	1,9	2.979	1,9	-266	-8,2
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	11.665	6,9	12.010	7,6	345	3,0
Fahrzeuglackierer/-in	2.432	1,4	2.428	1,5	-4	-0,2
Feinwerkmechaniker/-in	3.313	2,0	3.102	2,0	-211	-6,4
Fleischer/-in	3.021	1,8	2.645	1,7	-376	-12,4
Friseur/-in	16.257	9,7	14.942	9,5	-1.315	-8,1
Gebäudereiniger/-in	1.787	1,1	1.733	1,1	-54	-3,0
Informationselektroniker/-in	1.071	0,6	1.024	0,7	-47	-4,4
Maurer/-in	4.706	2,8	4.006	2,6	-700	-14,9
Metallbauer/-in	7.931	4,7	7.519	4,8	-412	-5,2
Tischler/-in	9.844	5,8	9.022	5,7	-822	-8,4
Zahntechniker/-in	2.874	1,7	2.242	1,4	-632	-22,0
Zimmerer/Zimmerin	3.131	1,9	2.936	1,9	-195	-6,2
Stark besetzte Berufe insgesamt	**77.829**	**46,2**	**72.686**	**46,3**	**-5.143**	**-6,6**
2. Neue Berufe 2003						
Bauten- und Objektbeschichter/-in	990	0,6	1.365	0,9	375	37,9
Fahrzeuglackierer/-in	2.432	1,4	2.428	1,5	-4	-0,2
Neue Berufe 2003 insgesamt	**3.422**	**2,0**	**3.793**	**2,4**	**371**	**10,8**
3. Modernisierte Berufe 2003						
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	9.542	5,7	9.256	5,9	-286	-3,0
Elektroniker/-in	9.148	5,4	9.277	5,9	129	1,4
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	1.456	0,9	1.409	0,9	-47	-3,2
Konditor/-in	1.904	1,1	1.863	1,2	-41	-2,2
Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (ab 2003)	21.262	12,6	19.619	12,5	-1.643	-7,7
Maler/-in und Lackierer/-in	10.091	6,0	8.878	5,7	-1.213	-12,0
Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik	255	0,2	237	0,2	-18	-7,1
Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	1.454	0,9	1.598	1,0	144	9,9
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	576	0,3	537	0,3	-39	-6,8
Systemelektroniker/-in	170	0,1	145	0,1	-25	-14,7
Zweiradmechaniker/-in (HW)	542	0,3	528	0,3	-14	-2,6
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	**56.400**	**33,5**	**53.347**	**34,0**	**-3.053**	**-5,4**
4. Neue Berufe 2004						
Fahrradmonteur/-in	48	0,0	160	0,1	112	233,3
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	353	0,2	722	0,5	369	104,5
Neue Berufe 2004 insgesamt	**401**	**0,2**	**882**	**0,6**	**481**	**120,0**
5. Modernisierte Berufe 2004						
Bäcker/-in	6.278	3,7	6.064	3,9	-214	-3,4
Glasveredler/-in	34	0,0	14	0,0	-20	-58,8
Maßschneider/-in	361	0,2	479	0,3	118	32,7
Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	87	0,1	141	0,1	54	62,1
Modist/-in (HW)	23	0,0	20	0,0	-3	-13,0
Raumausstatter/-in (HW)	1.132	0,7	947	0,6	-185	-16,3
Rollladen- und Jalousiebauer/-in, Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in (ab 2004)	173	0,1	161	0,1	-12	-6,9
Schuhmacher/-in	76	0,0	41	0,0	-35	-46,1
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	**8.164**	**4,9**	**7.867**	**5,0**	**-297**	**-3,6**

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten Berufen des Handwerks

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
6. Neue Berufe 2005						
Änderungsschneider/-in (HW)	.	.	63	0,0	63	.
Neue Berufe 2005 insgesamt	**.**	**.**	**63**	**0,0**	**63**	**.**
7. Modernisierte Berufe 2005						
Fleischer/-in	3.021	1,8	2.645	1,7	-376	-12,4
Modernisierte Berufe 2005 insgesamt	**3.021**	**1,8**	**2.645**	**1,7**	**-376**	**-12,4**
Restliche, hier nicht aufgeführte Berufe	**19.053**	**11,3**	**15.742**	**10,0**	**-3.311**	**-17,4**
Alle Berufe	**168.290**	**100,0**	**157.025**	**100,0**	**-11.265**	**-6,7**

FR=Fachrichtung

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2005

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Öffentlicher Dienst						
Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachangestellte/r für Arbeitsförderung	1.681	11,1	1.464	10,3	-217	-12,9
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	559	3,7	610	4,3	51	9,1
Fachangestellte/r für Bürokommunikation	1.657	11,0	1.387	9,8	-270	-16,3
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	538	3,6	534	3,8	-4	-0,7
Fachkraft für Abwassertechnik	333	2,2	312	2,2	-21	-6,3
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	49	0,3	46	0,3	-3	-6,1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	12	0,1	14	0,1	2	16,7
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	42	0,3	71	0,5	29	69,0
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	91	0,6	69	0,5	-22	-24,2
Fachkraft für Wasserwirtschaft	9	0,1	10	0,1	1	11,1
Justizfachangestellte/r	851	5,6	711	5,0	-140	-16,5
Kartograf/-in	30	0,2	24	0,2	-6	-20,0
Planungstechniker/-in	0	0,0	0	0,0	0	.
Sozialversicherungsfachangestellte/r	2.164	14,3	2.435	17,2	271	12,5
Straßenwärter/-in	431	2,8	406	2,9	-25	-5,8
Ver- und Entsorger/in	5	0,0	0	0,0	-5	-100,0
Vermessungstechniker/-in	1.026	6,8	901	6,4	-125	-12,2
Verwaltungsfachangestellte/r	5.531	36,6	5.069	35,8	-462	-8,4
Neu geschaffener Beruf 2003						
Bestattungsfachkraft	0	0,0	0	0,0	0	.
Modernisierter Beruf 2003						
Wasserbauer/-in	121	0,8	108	0,8	-13	-10,7
Alle Berufe	**15.130**	**100,0**	**14.171**	**100,0**	**-959**	**-6,3**

FR = Fachrichtung.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2005.

Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, der Freien Berufe, der Hauswirtschaft und der Seeschifffahrt

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Landwirtschaft						
Brenner/-in	0	0,0	1	0,0	1	.
Fischwirt/-in	121	0,8	117	0,8	-4	-3,3
Forstwirt/-in	635	4,2	684	4,6	49	7,7
Gärtner/-in	6.495	42,8	6.176	41,8	-319	-4,9
Hauswirtschafter/-in	173	1,1	182	1,2	9	5,2
Landwirt/-in	3.756	24,7	3.687	24,9	-69	-1,8
Landwirtschaftlich-technische/r Laborant/-in, Landwirtschaftliche/r Laborant/in	11	0,1	9	0,1	-2	-18,2
Milchwirtschaftliche/r Laborant/in	166	1,1	156	1,1	-10	-6,0
Molkereifachmann/-fachfrau	267	1,8	279	1,9	12	4,5
Pferdewirt/-in	835	5,5	836	5,7	1	0,1
Revierjäger/-in	25	0,2	18	0,1	-7	-28,0
Winzer/-in	314	2,1	355	2,4	41	13,1
Behindertenberufe	1.823	12,0	1.642	11,1	-181	-9,9
Neu geschaffener Beruf 2005						
Fachkraft für Agrarservice	0	0,0	81	0,5	81	.
Modernisierter Beruf 2005						
Tierwirt/-in	570	3,8	562	3,8	-8	-1,4
Alle Berufe	**15.191**	**100,0**	**14.785**	**100,0**	**-406**	**-2,7**
Freie Berufe						
Arzthelfer/-in	14.872	32,0	14.529	33,3	-343	-2,3
Notarfachangestellte/r	335	0,7	222	0,5	-113	-33,7
Patentanwaltsfachangestellte/r	166	0,4	133	0,3	-33	-19,9
Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	2.207	4,7	2.542	5,8	335	15,2
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	2.500	5,4	2.221	5,1	-279	-11,2
Rechtsanwaltsfachangestellte/r	5.619	12,1	5.131	11,8	-488	-8,7
Steuerfachangestellte/r	6.551	14,1	5.726	13,1	-825	-12,6
Tierarzthelfer/-in	1.595	3,4	1.461	3,3	-134	-8,4
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	12.693	27,3	11.652	26,7	-1.041	-8,2
Alle Berufe	**46.538**	**100,0**	**43.617**	**100,0**	**-2.921**	**-6,3**
Hauswirtschaft						
Hauswirtschafter/-in	2.321	0,4	1.883	0,3	-438	-18,9
Hauswirtschaftshelfer/-in	2.132	0,4	1.701	0,3	-431	-20,2
Hauswirtschaftstechnische/r Helfer/in	423	0,1	535	0,1	112	26,5
Alle Berufe	4.876	100,0	4.119	100,0	-757	-15,5
Seeschifffahrt						
Schiffsmechaniker/-in	196	100,0	298	100,0	102	52,0
Alle Berufe	**196**	**100,0**	**298**	**100,0**	**102**	**52,0**

FR = Fachrichtung.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2005

Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 und 2005 in ausgewählten zweijährigen Berufen

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2004		2005		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Absolut	in Prozent
Zweijährige Berufe (Meldungen aus Industrie und Handel)						
Änderungsschneider/-in (ab 2005)	0	0,0	15	0,0	15	.
Ausbaufacharbeiter/-in	594	0,1	738	0,1	144	24,2
Berg- und Maschinenmann	20	0,0	0	0,0	-20	-100,0
Chemiebetriebsjungwerker/-in, Produktionsfachkraft Chemie (ab 2005)	190	0,0	226	0,0	36	18,9
Drahtwarenmacher/-in	6	0,0	5	0,0	-1	-16,7
Drahtzieher/-in	42	0,0	37	0,0	-5	-11,9
Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr, Fachkraft für Kurier,- Express- und Postdienstleistungen (ab 2005)	1.694	0,3	1.516	0,3	-178	-10,5
Fachkraft im Gastgewerbe	3.645	0,6	4.166	0,8	521	14,3
Fahrradmonteur/-in	102	0,0	210	0,0	108	105,9
Federmacher/-in	15	0,0	20	0,0	5	33,3
Fotolaborant/-in	26	0,0	21	0,0	-5	-19,2
Fräser/-in	50	0,0	42	0,0	-8	-16,0
Handelsfachpacker/in, Fachlagerist/in (ab 2004)	3.452	0,6	3.884	0,7	432	12,5
Hochbaufacharbeiter/-in	760	0,1	636	0,1	-124	-16,3
Isolierfacharbeiter/-in	83	0,0	48	0,0	-35	-42,2
Kabeljungwerker/-in	39	0,0	22	0,0	-17	-43,6
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	12	0,0	104	0,0	92	766,7
Maschinen- und Anlagenführer/-in	559	0,1	1.703	0,3	1.144	204,7
Metallschleifer/-in	18	0,0	29	0,0	11	61,1
Modenäher/-in	512	0,1	416	0,1	-96	-18,8
Polster- und Dekorationsnäher/-in	5	0,0	12	0,0	7	140,0
Revolverdreher/-in	0	0,0	0	0,0	0	.
Schleifer/-in	13	0,0	2	0,0	-11	-84,6
Schuh- und Lederwarenstepper/-in	13	0,0	8	0,0	-5	-38,5
Servicefahrer/-in (ab 2005)	0	0,0	67	0,0	67	.
Teilezurichter/-in	2.310	0,4	2.148	0,4	-162	-7,0
Textilstopfer/-in	16	0,0	21	0,0	5	31,3
Tiefbaufacharbeiter/-in	917	0,2	949	0,2	32	3,5
Verkäufer/-in	17.144	3,0	18.462	3,4	1.318	7,7
Vorpolierer/-in Schmuck- und Kleingeräteherstellung	0	0,0	1	0,0	1	.
Insgesamt	**32.237**	**5,6**	**35.508**	**6,5**	**3.271**	**10,1**
Zweijährige Berufe (Meldungen aus dem Handwerk)		**0,0**		**0,0**	**0**	**.**
Änderungsschneider/-in	0	0,0	63	0,0	63	.
Ausbaufacharbeiter/-in	571	0,1	537	0,1	-34	-6,0
Handelsfachpacker/-in, Fachlagerist/in (ab 2004)	19	0,0	28	0,0	9	47,4
Fahrradmonteur/-in	48	0,0	160	0,0	112	233,3
Fotolaborant/-in	7	0,0	3	0,0	-4	-57,1
Hochbaufacharbeiter/-in	749	0,1	715	0,1	-34	-4,5
Isolierfacharbeiter/-in	2	0,0	2	0,0	0	0,0
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	353	0,1	722	0,1	369	104,5
Maschinen- und Anlagenführer/-in	6	0,0	28	0,0	22	366,7
Polster- und Dekorationsnäher/-in	116	0,0	78	0,0	-38	-32,8
Teilezurichter/-in	84	0,0	108	0,0	24	28,6
Tiefbaufacharbeiter/-in	295	0,1	344	0,1	49	16,6
Verkäufer/-in	15	0,0	23	0,0	8	53,3
Bauten- und Objektbeschichter/-in	990	0,2	1.365	0,2	375	37,9
Insgesamt	**3.255**	**0,6**	**4.176**	**0,8**	**921**	**28,3**
Hier aufgeführte zweijährige Berufe insgesamt	**35.492**	**6,2**	**39.684**	**7,2**	**4.192**	**11,8**
Sonstige hier nicht genannte Berufe	**537.488**	**93,8**	**510.496**	**92,8**	**-26.992**	**-5,0**
Alle Berufe	**572.980**	**100,0**	**550.180**	**100,0**	**-22.800**	**-4,0**

FR = Fachrichtung

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2005.

Tabelle 11: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen von 2003 bis 2005 differenziert nach Ländern [1])

Land	Unbesetzte Ausbildungsplätze			Noch nicht vermittelte Bewerber/ Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsplätze je noch nicht vermitteltem Bewerber/Bewerberinnen		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Baden-Württemberg	2.556	1.950	2.100	1.266	3.438	3.333	0,5	0,6	0,6
Bayern	3.031	2.718	2.927	3.541	4.943	4.803	0,9	0,5	0,5
Berlin	220	235	258	3.924	4.560	3.411	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	114	80	108	2.776	3.058	2.463	0,0	0,0	0,0
Bremen [2])	93	57	66	368	252	285	0,3	0,2	0,2
Hamburg	83	138	98	656	794	697	0,1	0,2	0,1
Hessen	1.203	1.171	1.022	4.077	3.524	3.547	0,3	0,3	0,3
Mecklenburg-Vorpommern	180	139	147	1.959	1.928	1.089	0,1	0,1	0,1
Niedersachsen [3])	1.355	1.045	1.113	2.045	2.899	2.991	0,7	0,4	0,4
Nordrhein-Westfalen	3.648	3.356	2.716	7.057	9.343	9.135	0,5	0,4	0,3
Rheinland-Pfalz	1.290	1.290	967	2.058	2.565	3.591	0,6	0,5	0,3
Saarland	339	304	224	498	759	499	0,7	0,4	0,4
Sachsen	117	85	131	1.907	2.590	2.195	0,1	0,0	0,1
Sachsen-Anhalt	128	176	101	675	1.163	738	0,2	0,1	0,1
Schleswig-Holstein	396	504	553	701	802	865	0,6	0,6	0,6
Thüringen	87	130	105	1.507	1.443	1.258	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	**13.994**	**12.533**	**11.786**	**22.267**	**29.319**	**29.746**	**0,6**	**0,4**	**0,4**
Neue Länder und Berlin	**846**	**845**	**850**	**12.748**	**14.742**	**11.154**	**0,1**	**0,1**	**0,1**
Bundesgebiet	**14.840**	**13.378**	**12.636**	**35.015**	**44.061**	**40.900**	**0,4**	**0,3**	**0,3**

[1]) Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen.
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2005

Tabelle 12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2003 bis 2005

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber/ Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/Bewerberinnen		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Metallberufe	1.416	1.139	976	2.744	3.677	4.019	0,5	0,3	0,2
Elektriker	478	440	453	1.020	1.214	1.249	0,5	0,4	0,4
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	103	83	60	135	157	115	0,8	0,5	0,5
Ernährungsberufe	1.696	1.365	1.225	979	1.390	1.329	1,7	1,0	0,9
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	1.599	1.190	953	1.863	2.495	2.554	0,9	0,5	0,4
Übrige Fertigungsberufe	373	353	334	760	901	910	0,5	0,4	0,4
Technische Berufe	191	162	194	310	351	352	0,6	0,5	0,6
Waren- und Dienstleistungskaufleute	2.924	2.725	2.676	5.562	7.526	7.505	0,5	0,4	0,4
Verkehrsberufe	162	152	169	354	451	485	0,5	0,3	0,3
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.804	1.696	1.775	4.076	5.354	5.224	0,4	0,3	0,3
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	1.887	2.033	1.930	1.810	2.455	2.624	1,0	0,8	0,7
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.009	888	811	2.032	2.522	2.497	0,5	0,4	0,3
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	352	307	230	622	826	883	0,6	0,4	0,3
Insgesamt	**13.994**	**12.533**	**11.786**	**22.267**	**29.319**	**29.746**	**0,6**	**0,4**	**0,4**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2005, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung
vorläufige Daten zum 30. September 2005

Tabelle 13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2003 bis 2005

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Metallberufe	82	76	45	1.504	1.721	1.529
Elektriker	38	35	30	514	535	429
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	7	7	6	56	71	57
Ernährungsberufe	81	76	75	959	1.183	860
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	43	65	65	1.262	1.576	1.116
Übrige Fertigungsberufe	36	24	46	447	517	428
Technische Berufe	67	24	18	140	154	112
Waren- und Dienstleistungskaufleute	144	134	176	2.863	3.347	2.410
Verkehrsberufe	9	22	14	184	266	203
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	132	153	111	1.644	1.690	1.211
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	137	163	151	1.533	1.765	1.272
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	47	27	86	1.121	1.243	986
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	23	39	27	521	674	541
Insgesamt	**846**	**845**	**850**	**12.748**	**14.742**	**11.154**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2005, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 14: Anderweitig verbliebene Bewerber/Bewerberinnen in den alten und neuen Ländern 2005

	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	Anzahl	Anteil in v. H.	Anzahl	Anteil in v. H.
allgemein bildende Schule	1.654	4,0	339	6,3
Berufsgrundschul-/grundbildungsjahr	1.280	3,1	1.011	18,8
Berufsfachschule	4.241	10,1	429	8,0
Fachhoch-/Hochschule	694	1,7	56	1,0
sonstige berufsbildende Schule	2.057	4,9	205	3,8
Schulbesuch insgesamt	9.925	23,7	2.040	37,9
berufsvorbereitende Maßnahme	15.460	37,0	202	3,8
Arbeitsstelle	13.568	32,4	2.745	51,0
sonstige Erledigung	2.865	6,9	391	7,3
Insgesamt	**41.818**	**100,0**	**5.378**	**100,0**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2005

Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2005	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2004	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		betriebliche Ausbildungsbeteiligung		Entwicklungen im Fachkräftebedarf gegenüber 1999									Arbeitsmarkt	
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager (ANR) 2005	Veränderung ANR gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber 2004 (in %)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber 2004 (in %)	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife	bei Beschäftigten mit Hochschulreife	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	bei Beschäftigten im tertiären Sektor	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahren
ausgeglichener Ausbildungsstellenmarkt	Elmshorn	ausgeglichen	102,4	3,6	-4,6	-2,6	100,9	184,3	-6,1	65,6	23,3	6,8	-4,3	-13,7	-2,0	-4,3	19,2	-5,1	3,2	-6,4	-2,6	8,6	13,9
	Flensburg	ausgeglichen	99,6	0,0	-3,8	-4,3	98,2	87,2	-4,3	45,9	26,3	8,2	-6,7	-18,5	-3,6	-5,9	20,5	-9,5	7,9	-17,3	-2,9	8,7	16,3
	Heide	ausgeglichen	100,2	-0,5	-1,7	0,3	96,8	105,7	0,8	63,7	26,8	9,1	-8,6	-20,5	-6,3	-4,0	20,3	0,1	-57,2	-26,7	0,9	11,6	17,4
	Kiel	ausgeglichen	101,0	-3,2	-0,7	-2,9	101,0	180,5	0,2	59,1	23,7	7,2	-5,3	-20,5	-3,9	-4,3	14,7	-3,3	-11,2	-18,9	-1,0	11,8	15,8
	Braunschweig	ungünstig	98,6	1,1	-9,1	-9,9	93,6	36,1	-10,9	71,2	23,5	6,7	-5,4	-15,3	-3,0	-4,3	19,5	-9,2	-0,1	-11,3	-1,7	9,7	15,2
	Hannover	ausgeglichen	99,4	0,8	-4,4	-4,3	95,7	73,9	-5,1	79,0	23,8	5,7	-4,3	-20,1	-3,6	-5,2	15,0	-5,7	-2,0	-15,5	-0,1	13,0	20,0
	Lüneburg	ausgeglichen	98,9	-1,4	-11,7	-12,3	95,7	61,7	-11,0	79,8	23,2	6,9	-2,3	-15,3	0,2	-2,5	20,7	-0,8	-11,1	-13,2	2,8	6,8	13,9
	Nordhorn	ausgeglichen	100,6	-1,2	-3,7	-4,2	99,7	132,7	-3,0	63,8	31,1	8,1	-3,1	-10,7	-4,9	0,5	25,5	-4,6	7,6	-7,7	1,2	4,3	11,6
	Oldenburg	ungünstig	98,4	1,5	4,4	4,0	97,6	33,0	2,5	63,2	27,6	7,7	-3,5	-17,7	-1,4	-2,0	25,0	-1,3	-10,0	-14,4	2,2	8,1	16,1
	Osnabrück	ausgeglichen	98,8	-0,4	-3,2	-4,0	97,2	39,5	-3,6	64,8	28,2	6,8	-2,7	-15,2	-4,0	-0,5	20,8	-4,6	3,7	-10,7	3,0	7,5	14,6
	Vechta	ausgeglichen	99,4	-0,7	-3,2	-2,5	97,5	78,5	-1,8	73,7	32,2	8,0	5,7	-10,3	2,9	5,6	31,0	6,8	20,2	1,3	11,0	4,9	10,9
	Verden	ausgeglichen	103,2	4,1	-7,8	-2,3	98,2	163,3	-6,2	77,8	25,3	6,8	-1,3	-13,0	-0,6	-0,4	19,7	-0,5	-4,3	-12,0	4,1	5,2	13,0
	Aachen	ausgeglichen	100,4	-0,3	-12,2	-12,6	99,4	122,5	-12,3	62,4	25,7	6,5	-2,8	-15,2	-1,4	-5,6	16,0	1,3	-10,7	-17,1	5,0	8,7	12,8
	Ahlen	ausgeglichen	100,4	-3,0	-2,0	-4,5	100,4	124,0	-1,6	83,5	28,4	6,7	-6,2	-18,1	-4,6	-5,2	17,0	-4,7	-17,3	-11,4	5,7	3,7	12,3
	Bonn	ausgeglichen	99,3	-1,3	-4,2	-7,3	97,3	73,5	-6,1	47,8	24,4	6,0	-3,0	-16,0	-2,3	-7,6	21,1	-1,5	-6,8	-16,0	1,9	4,5	9,5
	Brühl	ausgeglichen	105,8	6,4	-7,0	-5,1	105,2	342,7	-10,8	62,7	24,0	5,9	-3,1	-13,9	0,7	-5,4	26,1	3,3	-24,6	-13,9	4,1	7,7	13,2
	Coesfeld	ungünstig	99,2	2,5	-2,6	-2,0	99,1	74,6	-4,5	65,2	31,9	7,9	-3,3	-12,3	-3,3	-1,2	21,4	-1,9	-13,1	-11,3	3,3	7,4	12,2
	Detmold	ausgeglichen	97,9	-0,9	-11,9	-12,0	92,6	40,0	-11,2	91,6	24,4	6,7	-9,1	-21,4	-7,3	-8,9	18,2	-9,3	-10,9	-18,1	-1,2	8,2	15,4
	Dortmund	ungünstig	100,5	2,9	-4,3	-5,0	99,3	122,2	-7,8	83,4	24,6	6,2	-3,3	-18,3	-0,5	-5,0	23,0	-2,6	-5,1	-23,0	5,4	14,4	18,2
	Düsseldorf	ausgeglichen	99,5	-0,5	-2,8	-3,0	98,3	85,9	-2,5	51,4	19,9	4,6	-2,4	-18,8	-1,1	-9,5	20,5	-1,6	-2,7	-13,9	1,3	3,7	8,8
	Hagen	ausgeglichen	98,4	-3,4	-5,1	-5,9	98,0	59,3	-2,6	75,5	24,3	5,7	-8,4	-17,6	-7,5	-9,5	17,4	-5,4	-18,9	-18,4	-0,6	7,4	13,3
	Iserlohn	ausgeglichen	98,7	-2,1	-4,6	-4,8	98,4	58,0	-2,8	58,4	27,3	5,8	-7,3	-13,2	-5,4	-7,3	20,5	-8,0	-4,5	-11,3	-1,2	4,8	12,2
	Köln	ausgeglichen	100,7	1,3	-3,6	-4,1	97,9	140,5	-5,3	63,9	21,9	5,2	-3,2	-17,0	-3,0	-8,3	15,4	-3,0	-3,8	-15,8	0,8	7,7	10,8
	Münster	ausgeglichen	97,8	-3,3	-3,0	-5,4	97,2	45,9	-2,2	65,3	28,1	6,4	1,8	-15,5	0,4	-0,9	24,6	6,5	-4,7	-10,1	4,3	6,5	9,0
	Rheine	ungünstig	98,7	1,3	-6,0	-5,9	87,4	65,7	-7,1	73,6	29,9	7,1	0,2	-10,4	-0,9	2,0	26,8	1,5	-2,7	-8,6	6,5	4,2	12,3
	Frankfurt	ausgeglichen	99,6	0,4	-3,4	-2,6	96,0	85,8	-3,0	52,7	18,8	4,0	-1,0	-16,4	-0,4	-7,3	13,1	-0,7	-0,6	-16,5	2,9	10,2	12,2
	Marburg	ausgeglichen	97,6	-1,1	-7,2	-8,5	85,2	52,0	-7,4	93,6	26,7	6,8	-1,3	-8,8	-3,4	0,5	20,6	-3,7	6,7	-4,7	0,5	9,5	13,0
	Merseburg	ungünstig	98,4	3,1	-8,5	-8,5	60,4	20,5	-11,4	78,7	19,2	6,3	-15,9	-19,2	-21,1	-12,3	-7,7	-10,7	-39,8	-19,0	-14,3	16,7	27,6
	Stendal	ungünstig	97,8	0,5	-17,0	-17,0	77,9	11,4	-17,5	90,2	21,4	8,9	-16,0	-23,5	-19,0	-10,3	-1,5	-11,7	-43,7	-16,4	-15,3	18,5	29,3
	Wittenberg	ausgeglichen	97,8	-2,4	-16,5	-17,3	46,0	24,0	-15,3	102,1	19,8	7,4	-18,1	-20,6	-24,8	-11,3	-20,4	-8,5	-54,2	-21,2	-15,2	11,6	23,6
	Neunkirchen	ungünstig	101,2	8,1	-2,2	-3,6	89,9	166,7	-11,3	59,8	29,6	6,7	-1,2	-8,4	-1,0	1,3	21,9	1,6	-3,9	-5,8	2,5	7,6	12,2
	Aalen	ungünstig	98,9	3,0	-4,8	-4,9	92,2	62,1	-7,8	93,1	27,1	6,9	-3,7	-11,3	1,7	-0,7	22,5	-4,1	-1,4	-9,6	4,2	4,3	10,7
	Freiburg	ausgeglichen	100,9	-0,5	-3,8	-4,6	100,0	152,8	-4,1	54,5	23,9	6,5	-1,5	-11,9	-0,7	-1,6	18,5	-1,4	0,8	-10,3	3,4	4,5	7,5
	Heilbronn	ungünstig	100,1	5,2	-1,0	0,6	97,8	104,8	-4,7	65,7	25,8	6,6	0,2	-20,6	4,3	2,8	27,6	-2,2	9,8	-3,5	4,4	4,5	11,1
	Konstanz	ausgeglichen	102,7	1,5	1,6	4,8	100,1	187,5	3,3	57,8	24,6	6,4	-1,4	-12,9	-0,7	-1,6	17,1	1,4	-8,0	-9,6	4,9	2,8	7,0
	Lörrach	ungünstig	99,3	3,2	1,7	1,1	97,1	78,7	-2,2	66,8	28,8	7,5	-1,2	-8,6	-0,1	2,3	16,7	0,7	-2,7	-6,9	4,4	3,3	8,0
	Mannheim	ausgeglichen	103,9	5,0	5,6	12,1	102,3	167,8	6,7	67,3	22,4	5,3	-4,9	-20,8	-3,2	-6,5	13,3	-2,5	-10,5	-10,0	-2,1	5,4	9,3
	Nagold	ausgeglichen	101,2	-1,3	-0,3	-1,4	75,0	157,5	-0,1	73,7	26,3	7,5	-3,0	-10,4	-0,6	0,9	18,5	-4,2	11,5	-6,0	-0,2	3,1	9,1

noch Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2005	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2004	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		betriebliche Ausbildungsbeteiligung		Entwicklungen im Fachkräftebedarf gegenüber 1999									Arbeitsmarkt	
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager (ANR) 2005	Veränderung ANR gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber 2004 (in %)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber 2004 (in %)	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife	bei Beschäftigten mit Hochschulreife	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	bei Beschäftigten im tertiären Sektor	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahren
ausgeglichener Ausbildungsstellenmarkt	Offenburg	ungünstig	97,8	2,2	-3,6	-4,2	94,1	32,0	-6,4	70,0	26,4	6,5	-0,2	-8,8	1,0	1,9	25,5	-1,6	10,4	-6,2	5,3	4,7	9,9
	Ravensburg	ausgeglichen	99,1	1,1	-2,5	-2,2	91,8	65,8	-3,3	67,9	25,7	6,8	4,9	-1,9	6,7	7,8	34,9	-0,6	31,0	5,8	4,9	3,1	7,9
	Reutlingen	ausgeglichen	98,6	-2,4	1,0	0,0	92,0	64,3	2,5	64,9	24,7	6,1	-1,8	-9,1	-0,5	-0,9	14,6	-0,6	-3,9	-6,8	2,3	4,1	8,7
	Waiblingen	ungünstig	97,8	2,1	-3,2	-1,7	89,9	52,0	-3,8	75,2	21,9	5,9	-4,9	-8,9	-4,5	-3,1	5,9	-2,2	-13,9	-10,9	1,1	3,6	8,8
	Stuttgart	ausgeglichen	100,5	2,1	-6,8	-7,4	94,4	134,9	-9,4	78,5	21,0	5,0	0,3	-14,0	4,3	-2,8	22,0	0,0	1,3	-6,0	4,6	6,2	10,4
	Villingen-Schwenningen	ungünstig	97,6	1,6	-4,2	-4,5	97,6	60,2	-6,0	59,9	26,2	6,5	-2,2	-9,6	0,1	0,5	11,2	-4,4	18,8	-8,4	4,2	4,9	11,5
	Ansbach	ausgeglichen	108,0	6,6	-5,0	0,1	106,2	395,0	-6,0	73,8	29,8	7,5	0,3	-9,7	1,4	6,0	18,5	-0,8	12,3	-8,4	8,4	7,8	10,6
	Regensburg	ausgeglichen	100,0	-1,5	-1,4	-1,8	100,0	100,0	-0,3	75,5	29,2	6,9	3,1	-9,3	6,2	6,6	24,8	3,0	4,4	-2,2	7,6	6,0	9,1
	Dresden	ungünstig	97,6	1,4	-7,9	-7,8	74,7	10,9	-9,1	86,5	20,3	7,6	-5,0	-15,4	-5,3	-1,2	7,0	-1,0	-10,6	-9,6	-3,3	15,2	23,4
	Schwandorf	ungünstig	101,7	5,1	-6,0	-5,7	97,4	158,2	-10,4	98,5	30,9	8,2	-2,8	-13,0	-0,8	3,2	17,6	-6,7	11,9	-8,4	3,0	7,8	10,9
	Weißenburg	ungünstig	100,3	5,3	-2,7	-1,4	100,3	109,1	-6,6	93,0	28,0	7,4	-5,5	-15,1	-3,9	-1,0	10,3	-2,2	-32,5	-12,2	1,4	6,1	9,0
	Würzburg	ausgeglichen	100,0	0,0	-10,6	-10,6	96,3	98,7	-10,6	73,2	25,9	6,7	-0,8	-13,5	0,1	1,9	16,8	-1,0	1,3	-8,3	4,0	5,7	9,9
	Deggendorf	ausgeglichen	99,7	-2,4	-0,5	-2,3	99,0	89,3	0,1	90,3	29,8	8,0	-0,4	-12,7	0,2	5,8	16,1	5,8	-15,1	-8,5	7,0	7,6	10,0
	Freising	ausgeglichen	100,1	0,8	-2,1	-1,2	100,1	101,6	-2,0	76,3	24,8	5,9	8,6	-5,7	13,5	6,9	27,6	5,1	20,0	-6,4	14,5	3,2	5,3
	Ingolstadt	ausgeglichen	98,5	0,5	-3,1	-2,9	98,5	65,6	-3,4	78,5	28,9	7,1	4,7	-28,4	10,3	8,4	31,8	2,8	10,4	0,9	9,5	5,3	7,9
	Kempten	ausgeglichen	97,9	0,1	-3,4	-2,8	97,9	70,6	-2,8	89,0	25,9	7,7	-0,8	-9,8	1,1	2,5	24,6	-1,7	8,1	-5,0	2,5	4,6	9,4
	Landshut	ausgeglichen	98,7	0,2	-0,7	-0,1	98,7	67,6	-0,3	56,0	29,8	6,8	3,9	-4,4	3,9	8,2	23,8	0,4	11,7	0,2	8,7	5,6	7,7
	Memmingen	ungünstig	98,0	5,0	-2,3	-2,6	92,8	58,1	-7,6	74,5	27,4	7,2	-1,9	-8,0	-1,2	1,8	15,1	-2,4	1,0	-7,2	3,8	4,5	8,6
	München	ausgeglichen	101,9	1,0	-4,1	-3,2	101,6	198,3	-4,1	47,4	18,1	4,7	0,4	-16,6	2,4	-4,0	17,0	2,3	-1,8	-9,8	4,4	5,6	8,1
	Pfarrkirchen	ausgeglichen	98,1	-1,0	3,5	2,7	98,1	63,8	3,8	70,6	28,8	7,6	-3,4	-12,9	-2,5	1,9	12,6	-1,2	-8,7	-8,1	1,6	7,0	10,4
	Rosenheim	ausgeglichen	100,6	-0,6	-4,6	-3,4	100,6	122,2	-2,9	66,1	25,5	7,5	-0,5	-10,8	1,2	1,8	16,2	0,6	-1,9	-8,0	4,3	5,0	7,6
	Traunstein	ausgeglichen	101,6	-0,7	2,0	0,4	101,6	760,0	1,1	60,2	25,4	7,4	-2,3	-12,1	-1,8	2,4	16,4	-0,6	-5,5	-6,8	0,9	4,5	6,4
	Weilheim	ausgeglichen	101,7	0,0	-4,2	-2,7	101,4	149,3	-2,6	50,2	24,4	7,5	0,3	-14,0	3,0	3,6	26,0	-2,1	18,5	-3,1	2,7	4,5	7,0
	Zwickau	ausgeglichen	99,4	-0,5	-9,4	-9,1	61,6	50,0	-8,7	100,6	18,8	8,2	-18,2	-21,5	-18,7	-12,5	-5,2	-17,4	-20,5	-22,0	-15,8	12,9	20,7
	Insgesamt		**100,0**	**0,9**	**-4,1**	**-4,0**	**95,7**	**99,0**	**-4,9**	**69,1**	**24,3**	**6,2**	**-2,4**	**-14,8**	**-0,9**	**-2,5**	**17,4**	**-1,9**	**-2,4**	**-10,1**	**2,2**	**6,7**	**11,9**
ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	Bad-Oldesloe	ungünstig	96,7	1,2	-0,6	-1,2	95,8	35,1	-2,4	53,2	22,5	6,1	-2,2	-15,7	0,6	-3,5	14,8	-0,3	-19,7	-13,7	5,8	6,3	10,7
	Hamburg	ungünstig	95,4	0,4	-0,5	-0,8	92,4	14,1	-1,2	56,9	18,2	4,8	-2,2	-16,8	-0,4	-7,4	17,0	0,7	-6,8	-13,1	0,9	10,9	12,4
	Lübeck	ungünstig	96,3	0,3	-1,6	0,6	91,9	45,5	0,3	56,5	24,9	7,6	-5,5	-20,0	-5,7	-4,1	13,5	0,6	-20,4	-16,7	-1,1	13,0	18,5
	Neumünster	ungünstig	93,2	-1,6	4,1	4,3	90,5	13,7	6,1	66,9	25,2	7,0	-4,8	-16,4	-3,6	-4,9	15,2	-4,3	-11,8	-19,2	2,0	7,2	12,6
	Bremen	ungünstig	96,9	1,1	-2,0	-1,9	96,7	25,9	-3,0	80,9	23,6	5,6	-2,9	-13,3	-1,9	-5,5	20,0	1,4	-10,7	-10,1	0,5	8,4	16,5
	Celle	ausgeglichen	96,1	-2,5	-6,9	-5,7	95,3	33,1	-3,2	69,2	24,5	8,1	-3,8	-12,6	-2,1	-1,9	24,7	-2,8	-6,9	-13,6	1,9	8,8	16,7
	Emden	ungünstig	96,4	2,3	2,8	2,3	93,4	53,6	-0,2	79,9	29,7	7,9	-5,6	-13,5	-4,1	-1,5	25,8	-6,9	-2,2	-10,7	-2,6	10,3	16,4
	Goslar	sehr ungünstig	96,3	5,5	-1,4	-0,5	93,3	39,7	-6,2	90,2	22,3	6,6	-10,6	-19,7	-8,6	-8,5	18,9	-15,6	25,0	-19,5	-6,2	13,1	20,3
	Göttingen	sehr ungünstig	96,6	4,9	1,0	0,1	95,4	41,9	-5,0	67,5	25,2	6,4	-5,8	-18,3	-4,4	-5,4	17,1	-6,1	-4,6	-15,1	-0,2	15,5	18,0
	Hameln	ausgeglichen	96,7	-1,7	-8,0	-5,5	95,3	51,6	-3,9	82,6	25,4	6,6	-8,8	-21,2	-8,4	-8,0	15,9	-6,8	-19,4	-19,4	-1,2	8,5	17,9
	Stade	ungünstig	93,4	-2,1	-6,7	-6,5	91,9	31,3	-4,4	68,0	27,0	7,8	-5,0	-13,4	-2,0	-2,2	27,1	-4,1	-17,1	-14,7	1,7	7,9	17,0

noch Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2005	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2004	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		betriebliche Ausbildungsbeteiligung		Entwicklungen im Fachkräftebedarf gegenüber 1999									Arbeitsmarkt	
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager (ANR) 2005	Veränderung ANR gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber 2004 (in %)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber 2004 (in %)	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife	bei Beschäftigten mit Hochschulreife	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	bei Beschäftigten im tertiären Sektor	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahren
ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	Wilhelmshaven	sehr ungünstig	95,9	3,5	-7,7	-7,3	94,3	27,4	-10,7	77,6	26,8	7,0	-3,0	-18,6	-5,2	-2,4	12,7	-5,6	18,7	-11,2	0,3	9,4	18,8
	Neubrandenburg	sehr ungünstig	95,4	5,0	15,8	16,7	53,2	16,5	10,6	105,3	20,7	10,8	-23,5	-31,8	-19,7	-16,6	-12,0	-26,1	-24,3	-35,1	-16,6	13,5	26,4
	Rostock	sehr ungünstig	96,1	5,9	-8,7	-9,3	54,5	13,2	-14,8	105,2	22,3	9,0	-16,6	-27,4	-13,7	-11,7	-3,9	-15,4	-25,5	-34,4	-10,4	11,4	25,0
	Schwerin	sehr ungünstig	92,7	5,1	-2,0	-1,8	65,9	7,9	-7,3	95,7	22,8	9,1	-13,4	-21,2	-15,3	-6,4	-5,7	-10,1	-35,7	-22,1	-8,9	10,9	21,5
	Stralsund	ungünstig	93,3	0,5	-9,4	-9,3	56,7	18,5	-9,8	127,5	21,0	9,9	-17,5	-28,3	-14,3	-10,6	-4,4	-17,9	-29,9	-37,7	-10,7	14,0	25,7
	Duisburg	ungünstig	92,7	-2,9	4,6	3,8	81,3	8,4	7,1	90,0	23,2	6,0	-4,8	-16,3	-1,4	-7,1	27,1	-4,0	-5,3	-14,4	1,5	12,2	18,6
	Essen	ungünstig	96,0	-1,2	-3,1	-2,5	92,9	35,0	-1,3	84,1	23,5	6,5	-6,8	-20,2	-3,3	-11,2	14,7	-4,2	-12,4	-20,0	-2,2	15,0	16,4
	Krefeld	ungünstig	96,0	-1,3	-8,0	-6,1	95,7	62,4	-4,8	66,8	24,2	6,1	-5,4	-14,7	-4,3	-7,6	21,5	-2,8	-13,5	-17,1	3,1	5,0	10,0
	Meschede-Brilon	ausgeglichen	96,8	-1,0	-0,8	0,6	96,7	50,7	1,6	66,8	30,2	7,2	-8,3	-16,6	-7,8	-6,3	18,2	-10,8	7,8	-17,1	2,1	9,8	17,6
	Mönchengladbach	ungünstig	93,4	0,3	-6,8	-6,2	92,4	39,9	-6,5	56,3	23,7	5,8	-5,0	-18,6	-1,6	-8,2	26,1	-2,0	-12,0	-17,6	2,8	6,8	11,3
	Oberhausen	ungünstig	93,1	-2,4	-6,6	-6,3	93,1	21,3	-3,8	89,8	24,8	6,0	-7,5	-14,0	-8,9	-9,4	10,7	-6,0	-12,3	-15,2	-3,4	12,0	15,7
	Bad-Hersfeld	sehr ungünstig	93,0	6,7	-7,4	-6,3	89,2	27,7	-13,0	112,4	28,6	7,2	-3,7	-13,4	-5,3	-3,0	27,2	-5,1	10,0	-19,0	5,8	11,1	17,4
	Darmstadt	ungünstig	95,4	-0,3	-3,9	-5,5	92,0	30,3	-5,2	78,1	23,1	5,2	-2,0	-14,2	-0,3	-4,3	13,3	-4,1	2,6	-12,0	5,0	8,1	12,3
	Dessau	sehr ungünstig	95,3	5,1	-8,6	-8,4	55,7	14,7	-13,3	94,4	18,8	6,2	-14,5	-22,8	-15,7	-12,0	-10,5	-13,0	-29,3	-26,5	-7,6	27,2	28,3
	Fulda	sehr ungünstig	94,3	2,6	-1,4	-2,3	94,3	20,0	-5,0	106,2	31,5	7,7	-0,8	-11,7	0,9	2,3	31,5	0,2	-7,6	-8,8	4,5	8,4	12,9
	Giessen	sehr ungünstig	93,7	1,6	-2,3	-2,2	93,6	42,2	-3,8	70,2	24,8	6,3	-4,8	-16,1	-3,3	-3,8	16,3	-4,9	-3,8	-14,6	0,1	9,9	14,9
	Halberstadt	ungünstig	96,4	1,2	-8,3	-8,5	63,0	17,3	-9,7	83,9	20,4	7,9	-13,3	-21,2	-15,0	-8,3	2,0	-9,5	-37,0	-18,0	-9,7	13,8	22,7
	Kassel	sehr ungünstig	93,1	1,8	-0,9	-1,8	85,0	12,8	-3,6	108,5	25,4	6,5	-3,8	-13,5	-6,0	-4,1	23,2	-6,2	4,6	-9,2	-0,7	10,4	16,8
	Korbach	ungünstig	95,3	-1,4	0,8	0,5	84,0	27,8	2,0	103,4	29,7	7,7	-5,6	-12,2	-5,5	-1,0	19,2	-9,4	8,4	-8,2	-3,4	6,1	12,8
	Halle	ungünstig	96,0	-0,2	-1,0	-2,2	79,1	13,2	-1,9	71,7	20,5	8,3	-16,2	-27,9	-16,6	-12,2	-3,2	-13,5	-25,0	-33,3	-8,5	9,5	20,9
	Limburg	ungünstig	94,3	0,8	0,9	2,0	88,1	30,0	1,2	98,4	27,5	7,0	-2,4	-18,3	-0,6	-2,6	32,1	-6,6	109,2	-17,2	5,6	8,4	13,2
	Magdeburg	ungünstig	96,9	2,0	-15,9	-16,0	64,5	14,3	-17,7	102,8	20,2	7,2	-12,9	-23,0	-15,1	-10,3	0,0	-10,0	-23,6	-23,2	-8,5	15,6	22,7
	Offenbach	ungünstig	93,1	-2,3	-6,6	-7,0	90,5	37,9	-4,6	60,2	21,0	5,3	-5,7	-14,1	-3,9	-6,9	11,6	-3,4	-16,8	-14,4	-0,9	9,1	13,2
	Wetzlar	ungünstig	94,4	1,8	-2,1	-2,4	90,7	41,3	-4,3	88,7	28,4	7,2	-3,4	-11,8	-1,0	-1,2	21,7	-5,2	11,0	-7,7	1,7	8,5	14,1
	Sangerhausen	ungünstig	93,5	-2,7	-35,0	-34,9	43,9	4,5	-33,0	87,1	18,7	7,9	-19,7	-24,1	-22,8	-16,0	-7,3	-13,6	-51,0	-28,4	-15,9	15,8	26,6
	Kaiserslautern	ungünstig	93,3	-3,6	-10,2	-10,2	89,8	40,1	-6,8	76,4	27,4	6,5	-1,7	-12,8	-0,8	-0,4	19,1	-5,3	9,2	-12,6	4,8	9,8	12,0
	Ludwigshafen	ungünstig	94,4	-1,9	-5,7	-4,9	91,4	36,7	-3,0	74,6	25,7	6,6	-4,7	-13,0	-5,3	-5,1	26,0	-1,8	-8,8	-13,9	4,4	9,4	13,6
	Mainz	ausgeglichen	96,2	-4,3	-6,1	-8,7	95,1	46,7	-4,6	65,8	25,1	6,4	-2,2	-17,1	-0,6	-2,1	18,6	-2,0	-4,1	-15,0	2,9	8,3	11,6
	Mayen	ausgeglichen	94,1	-6,2	-4,2	-9,1	92,5	26,7	-3,1	75,7	28,8	8,3	-1,4	-14,3	-0,8	2,6	17,5	-3,3	20,7	-10,5	4,6	6,8	12,9
	Saarbrücken	ungünstig	95,6	-0,5	0,8	-0,7	92,7	31,8	-0,2	78,9	27,5	6,2	-6,0	-22,3	-1,6	-7,5	19,8	-4,1	-10,7	-5,3	-2,5	11,6	13,6
	Saarlouis	ungünstig	95,2	0,6	-0,4	0,1	91,8	40,7	-0,5	83,0	30,1	6,4	1,4	-1,6	-0,2	3,5	29,1	3,4	1,6	-5,4	6,6	7,7	11,0
	Trier	ausgeglichen	93,4	-5,7	0,4	0,2	89,8	37,6	6,3	81,6	30,9	8,2	-0,9	-10,9	-0,6	2,8	19,7	-0,7	1,2	-8,9	3,8	5,3	9,1
	Balingen	ausgeglichen	93,7	-8,0	-0,8	-2,5	88,0	18,5	5,8	63,4	24,5	6,5	-7,0	-14,5	-3,1	-3,9	20,8	-7,1	-7,2	-13,7	1,5	4,7	11,1
	Göppingen	ungünstig	96,4	0,4	-0,6	0,0	93,9	47,4	-0,4	94,5	23,2	5,9	-2,7	-11,2	1,4	-2,4	17,7	-4,4	5,4	-8,6	3,7	3,5	8,4
	Heidelberg	ausgeglichen	97,4	-0,3	-4,6	-4,0	85,8	51,5	-3,7	45,4	22,3	5,2	0,8	-11,1	3,2	-2,3	19,6	-1,3	7,5	-9,7	6,3	6,1	9,8
	Karlsruhe	ungünstig	95,4	-0,5	1,0	1,6	92,2	34,2	2,2	75,3	22,6	5,7	0,5	-13,1	3,6	-0,6	24,6	0,1	3,6	-7,2	4,6	4,5	9,3
	Ludwigsburg	ungünstig	96,5	0,2	-2,6	-1,0	89,5	48,2	-1,2	68,8	22,1	5,4	-1,3	-9,9	1,9	-2,2	20,8	-2,6	5,8	-7,3	4,3	2,5	8,0
	Pforzheim	ausgeglichen	96,6	-1,4	-6,0	-6,1	93,2	24,7	-4,7	58,7	23,0	6,0	-4,5	-11,9	-3,2	-2,4	12,9	-4,7	-4,8	-10,8	3,0	4,6	10,3

noch Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2005	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2004	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		betriebliche Ausbildungsbeteiligung		Entwicklungen im Fachkräftebedarf gegenüber 1999									Arbeitsmarkt	
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager (ANR) 2005	Veränderung ANR gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber 2004 (in %)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber 2004 (in %)	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife	bei Beschäftigten mit Hochschulreife	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	bei Beschäftigten im tertiären Sektor	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahren
ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	Rastatt	ausgeglichen	96,8	-3,6	2,0	0,7	94,6	34,0	4,4	80,8	22,9	5,4	2,6	-5,0	1,2	0,5	19,5	-1,2	13,3	-2,6	9,2	3,9	8,0
	Rottweil	ausgeglichen	95,6	-3,9	-1,7	-2,0	94,5	49,2	2,0	71,5	26,9	6,9	0,9	-6,6	5,4	4,2	29,0	0,3	13,1	-0,5	3,5	2,9	7,7
	Schwäbisch-Hall	ausgeglichen	95,5	-6,5	-2,1	-2,2	89,1	28,3	4,5	87,8	27,9	7,0	1,0	-6,5	3,8	5,1	23,7	6,2	-6,2	-5,0	7,8	2,8	8,6
	Tauberbischofsheim	ausgeglichen	96,3	-1,9	-7,4	-9,8	87,4	31,1	-8,0	89,3	25,5	7,3	-2,0	-9,2	-0,6	2,5	21,0	-1,7	-1,0	-7,6	4,0	3,6	11,3
	Ulm	ausgeglichen	96,4	-3,0	1,8	-0,4	94,1	17,1	2,7	64,3	26,8	6,3	-1,5	-11,8	0,8	0,8	16,9	-3,1	3,6	-9,6	4,5	4,5	9,4
	Annaberg	ungünstig	94,8	-2,6	-9,6	-9,6	53,9	4,7	-7,1	98,0	19,9	6,9	-11,8	-15,0	-13,9	-6,9	-4,1	-10,4	-16,8	-14,5	-8,3	10,2	19,3
	Aschaffenburg	ungünstig	93,1	-1,3	-11,4	-11,2	89,7	19,8	-10,0	92,3	25,8	7,0	-4,1	-13,7	-2,1	-1,2	10,2	-3,9	-6,6	-14,4	5,8	6,4	11,3
	Bamberg	ungünstig	93,0	-2,4	-4,2	-4,4	90,4	15,7	-1,9	77,3	28,1	7,5	-2,0	-8,5	-0,5	2,7	23,3	-7,8	12,8	-10,2	5,4	8,1	10,1
	Coburg	ungünstig	97,2	1,8	-9,6	-9,7	96,5	37,6	-11,4	104,7	26,3	6,2	-8,3	-18,1	-2,3	-5,5	20,8	-10,1	-6,3	-18,0	4,2	11,3	14,3
	Chemnitz	ausgeglichen	97,2	-0,7	-6,8	-6,6	75,7	9,4	-5,9	102,5	19,9	6,7	-9,7	-15,9	-13,1	-6,2	-4,7	-3,3	-29,7	-17,5	-5,1	15,3	23,0
	Nürnberg	ausgeglichen	97,3	-2,2	-2,7	-2,8	95,5	44,2	-0,6	74,6	24,5	5,9	-1,8	-13,2	-0,5	-1,1	17,1	-0,2	-3,6	-8,8	2,5	8,8	12,1
	Schweinfurt	ausgeglichen	96,8	-0,8	-4,3	-4,6	93,0	27,9	-3,8	102,5	28,5	7,2	-0,6	-9,3	-1,2	2,8	19,2	-7,6	19,7	-4,6	3,3	8,3	12,3
	Oschatz	sehr ungünstig	94,2	2,4	-1,4	-1,0	76,1	6,4	-3,5	109,0	20,6	6,8	-14,9	-23,7	-14,3	-12,2	-1,3	-15,6	-24,3	-25,1	-7,7	13,7	27,6
	Plauen	ungünstig	96,0	0,6	-8,0	-7,7	59,6	23,9	-8,4	100,0	18,8	6,4	-15,9	-22,4	-16,6	-12,5	-6,1	-15,6	-6,6	-23,1	-10,3	11,3	18,6
	Riesa	sehr ungünstig	95,6	5,3	19,5	19,4	79,3	8,4	12,8	125,3	21,1	7,3	-15,3	-19,6	-16,1	-11,9	-6,5	-12,2	-47,9	-21,1	-10,5	14,0	27,4
	Augsburg	ungünstig	94,8	-0,5	-2,4	-2,0	94,3	30,3	-1,5	70,2	26,5	6,6	-2,2	-13,3	-1,4	0,2	13,6	-2,5	-1,1	-8,0	1,7	8,0	11,1
	Passau	ungünstig	96,3	0,8	-4,9	-5,4	96,3	47,9	-6,2	81,6	29,0	8,1	-4,1	-11,7	-2,3	0,8	18,7	-3,5	-8,9	-11,1	1,5	8,9	11,6
	Erfurt	ungünstig	92,8	-0,7	-7,6	-7,6	66,7	10,1	-6,9	100,5	21,4	7,6	-12,1	-23,2	-12,1	-7,2	-6,7	-10,7	-14,1	-23,7	-6,5	16,8	24,3
	Gotha	ausgeglichen	97,1	-0,7	-8,2	-8,2	66,8	0,0	-7,5	102,2	22,1	7,0	-10,1	-17,8	-14,2	-4,6	-6,4	-6,5	-17,5	-8,5	-9,7	11,9	20,6
	Jena	sehr ungünstig	92,9	3,3	-1,2	-1,4	68,5	6,9	-4,9	94,3	20,7	6,4	-10,7	-18,5	-11,5	-8,2	-2,3	-9,4	-11,0	-13,3	-8,5	12,4	20,5
	Nordhausen	ungünstig	96,1	-0,2	0,9	0,4	62,9	18,0	0,6	124,9	22,5	8,3	-19,5	-22,4	-19,2	-14,2	-17,0	-21,2	-23,9	-20,9	-18,9	14,9	21,1
	Suhl	ungünstig	95,0	-0,2	-9,9	-10,0	64,7	14,9	-9,9	97,7	22,0	7,7	-14,4	-19,3	-16,4	-8,9	-12,0	-13,8	-20,8	-15,8	-12,6	10,8	17,8
	Insgesamt		**95,3**	**-0,1**	**-3,6**	**-3,7**	**85,2**	**29,4**	**-3,6**	**82,7**	**23,8**	**6,6**	**-5,9**	**-16,9**	**-4,6**	**-4,8**	**12,7**	**-5,5**	**-6,3**	**-13,7**	**-0,8**	**9,3**	**15,3**
sehr ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	Bremerhaven	ungünstig	88,7	-6,9	-3,4	-3,5	81,8	8,0	4,1	83,0	27,4	7,4	-6,1	-16,0	-5,0	-4,4	20,5	-5,8	-13,9	-18,4	-1,3	10,6	22,8
	Helmstedt	ungünstig	89,3	-4,0	-7,3	-7,2	84,6	7,0	-3,0	89,3	25,7	6,1	6,0	-2,2	14,4	6,1	36,0	-2,1	12,8	2,0	13,7	9,0	16,8
	Hildesheim	sehr ungünstig	92,2	-0,3	-4,7	-5,9	88,2	8,1	-5,6	73,6	24,2	6,1	-6,9	-19,1	-5,6	-6,1	13,9	-5,7	-12,3	-13,8	-1,9	9,0	17,9
	Leer	sehr ungünstig	91,6	-0,2	3,3	3,8	89,5	16,1	4,0	85,6	32,6	9,6	-4,0	-11,9	-1,7	1,8	28,2	-4,0	-6,4	-10,0	0,2	7,8	15,9
	Nienburg	ausgeglichen	90,7	-8,5	-8,3	-8,3	90,7	16,8	0,3	77,4	27,3	7,4	-4,3	-17,2	-3,0	-3,5	21,3	-3,8	-4,3	-14,1	2,3	9,2	14,7
	Uelzen	ungünstig	92,0	-4,7	-8,2	-8,4	85,2	14,9	-3,7	91,3	25,8	7,6	-7,5	-19,9	-6,1	-4,1	20,7	-7,3	-5,2	-15,9	-3,4	11,2	21,4
	Bergisch-Gladbach	sehr ungünstig	87,1	-3,0	0,1	-2,5	85,0	7,0	0,8	57,4	25,5	6,3	-4,7	-15,3	-2,7	-7,1	27,5	-0,7	-12,0	-20,8	10,5	6,2	14,7
	Bielefeld	sehr ungünstig	86,8	-4,8	-4,4	-4,5	82,7	8,2	0,8	79,4	26,7	6,2	-3,9	-15,0	-2,2	-5,7	28,4	0,9	-15,0	-12,9	3,4	8,2	14,4
	Bochum	sehr ungünstig	91,9	4,5	-2,7	-4,6	91,3	16,5	-9,3	89,6	25,7	6,1	-8,9	-22,0	-7,2	-11,3	16,2	-4,6	-16,6	-25,0	0,7	11,3	15,1
	Düren	sehr ungünstig	92,5	0,8	-3,8	-4,6	90,3	23,3	-5,4	66,0	25,4	6,7	-3,3	-13,4	-4,8	-3,8	17,9	-4,2	-2,3	-14,5	5,8	6,6	13,0
	Gelsenkirchen	sehr ungünstig	82,1	0,7	-2,7	-3,6	77,7	16,9	-4,4	97,1	25,3	7,0	-3,5	-8,5	-2,4	-4,6	25,0	-10,3	15,0	-18,7	1,9	13,9	18,8
	Cottbus	sehr ungünstig	87,3	4,7	-13,7	-13,6	45,3	4,7	-18,2	94,6	20,0	8,0	-18,2	-26,7	-17,2	-13,7	-6,0	-16,4	-28,2	-27,3	-13,7	11,5	23,8
	Hamm	sehr ungünstig	91,6	0,4	-0,7	-1,0	89,4	8,1	-1,5	81,8	28,8	6,6	-1,5	-12,5	-2,4	-1,8	28,5	7,9	-24,6	-14,5	8,1	8,6	15,4
	Herford	sehr ungünstig	89,1	-2,2	-5,0	-4,9	88,4	13,0	-2,5	68,2	26,3	6,2	-6,3	-18,8	-4,2	-5,7	26,3	-4,8	-12,4	-13,2	-0,1	19,5	14,6

noch Tabelle 15: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2005	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2004	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		betriebliche Ausbildungsbeteiligung		Entwicklungen im Fachkräftebedarf gegenüber 1999									Arbeitsmarkt	
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager (ANR) 2005	Veränderung ANR gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2004 (in %)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber 2004 (in %)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber 2004 (in %)	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife	bei Beschäftigten mit Hochschulreife	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	bei Beschäftigten im tertiären Sektor	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahren
sehr ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	Eberswalde	sehr ungünstig	87,4	4,2	-1,7	-1,8	63,3	2,6	-6,5	93,8	19,2	6,8	-17,5	-24,5	-17,4	-14,3	-7,6	-14,9	-35,8	-29,7	-12,9	17,3	35,4
	Frankfurt/Oder	sehr ungünstig	82,1	-2,7	-29,3	-29,2	50,5	1,9	-26,9	103,6	18,5	8,1	-16,2	-29,7	-15,7	-11,8	-6,5	-18,2	-5,3	-34,9	-6,4	9,8	21,9
	Paderborn	sehr ungünstig	89,3	-1,0	-5,9	-5,8	88,0	14,4	-4,7	68,1	30,0	7,4	-4,3	-14,6	-2,5	-3,0	21,0	-3,6	-8,0	-13,5	2,6	5,6	11,8
	Recklinghausen	sehr ungünstig	87,7	-0,5	-3,9	-4,6	84,2	7,6	-4,1	88,6	26,9	7,4	-13,5	-35,0	-10,1	-14,8	17,7	-6,5	-33,5	-8,1	-4,7	7,9	14,7
	Neuruppin	sehr ungünstig	86,7	1,5	21,3	21,9	67,7	8,7	19,9	73,7	19,7	6,5	-14,2	-22,9	-13,2	-11,8	-4,5	-15,3	-6,0	-24,8	-7,6	11,0	23,7
	Siegen	ungünstig	88,9	-6,5	-0,5	-1,8	83,3	8,6	5,5	82,3	29,9	6,9	-4,4	-12,1	-4,0	-2,3	18,3	-7,0	11,4	-8,5	-0,1	7,5	13,1
	Soest	sehr ungünstig	90,5	0,1	-1,7	-1,3	84,4	16,6	-1,4	70,1	27,5	6,4	-5,0	-14,6	-3,3	-7,4	25,1	-5,3	-6,0	-12,4	1,2	3,7	12,5
	Solingen	sehr ungünstig	87,3	0,0	6,6	5,7	83,1	11,9	5,7	92,7	23,6	5,6	-8,3	-17,6	-7,4	-10,2	18,5	-8,4	-10,7	-13,8	-2,4	4,1	10,9
	Wesel	sehr ungünstig	92,1	2,4	-4,3	-4,2	88,8	5,1	-6,7	63,6	26,7	7,3	-3,4	-15,4	-2,7	-4,4	25,0	-2,8	-9,1	-12,9	4,3	4,1	11,1
	Potsdam	sehr ungünstig	91,3	0,5	-8,8	-8,6	71,1	2,9	-9,2	92,2	19,8	7,2	-8,0	-20,5	-7,2	-5,5	5,1	-9,6	3,5	-24,2	-1,4	9,3	18,7
	Wuppertal	ungünstig	91,6	-1,7	-7,9	-8,4	88,0	15,8	-6,7	85,9	23,2	5,5	-13,2	-20,9	-8,9	-14,1	14,2	-12,2	-18,8	-16,9	-10,0	10,4	15,4
	Hanau	sehr ungünstig	87,4	-1,3	-3,3	-2,0	84,4	19,3	-0,5	69,8	22,8	5,9	-1,4	-12,1	-3,5	-0,5	11,5	0,6	-3,6	-14,4	7,7	6,1	11,1
	Wiesbaden	ungünstig	80,4	-12,5	1,2	-0,9	79,4	6,6	14,6	68,3	22,9	5,4	-1,9	-17,1	-1,1	-4,6	17,6	-1,4	-2,7	-15,8	2,6	8,7	14,3
	Bad-Kreuznach	ungünstig	89,1	-6,9	-10,2	-13,0	89,1	18,9	-6,3	89,2	28,1	7,8	-2,8	-13,5	-3,7	0,5	19,9	1,0	-16,3	-10,7	4,1	9,8	15,0
	Koblenz	ungünstig	90,3	-5,0	-6,4	-6,7	87,6	19,9	-1,5	78,8	28,0	7,7	-2,0	-12,7	-3,1	1,1	21,9	-4,4	9,4	-6,6	-0,4	7,7	12,1
	Montabaur	ungünstig	85,1	-8,1	-8,6	-6,7	83,2	17,6	2,2	74,9	28,6	7,8	-3,4	-12,1	-2,5	0,7	12,2	-2,4	-2,3	-8,4	1,6	6,6	11,8
	Landau	sehr ungünstig	89,4	-2,6	-7,2	-8,6	86,8	24,1	-5,9	79,4	24,8	7,0	1,4	-7,7	0,9	3,7	24,9	-0,1	11,3	-0,1	2,1	4,9	10,2
	Neuwied	sehr ungünstig	86,3	-4,3	-1,6	-1,1	78,2	17,3	3,9	83,9	28,6	7,2	-4,6	-11,1	-4,0	-2,5	13,4	-1,4	-22,4	-10,8	0,5	8,2	13,4
	Pirmasens	sehr ungünstig	83,2	-1,2	4,5	2,2	77,9	15,6	3,7	105,1	26,1	7,4	-10,5	-19,1	-8,4	-7,0	7,0	-11,7	-3,4	-24,6	1,0	9,1	13,3
	Altenburg	sehr ungünstig	86,2	1,9	-3,0	-2,9	47,6	2,9	-5,0	108,5	19,5	6,5	-20,5	-22,3	-23,5	-18,7	-19,0	-17,9	-54,8	-23,9	-17,7	13,8	24,5
	Bautzen	sehr ungünstig	82,1	1,9	-8,1	-7,8	60,0	3,9	-10,0	101,0	19,6	6,9	-20,1	-28,5	-16,5	-15,8	-8,1	-19,3	-35,5	-31,8	-11,1	11,0	21,8
	Bayreuth	sehr ungünstig	85,2	1,6	3,7	3,2	81,6	12,4	1,3	105,9	26,4	6,9	-8,8	-18,5	-6,5	-5,7	9,2	-9,7	-11,6	-17,5	-1,9	10,0	14,5
	Hof	sehr ungünstig	85,6	-0,1	1,7	0,2	83,3	15,2	0,4	107,8	24,9	6,5	-10,4	-20,0	-7,0	-7,2	11,2	-8,6	-25,7	-18,3	-2,2	11,5	16,3
	Leipzig	sehr ungünstig	90,8	0,8	-4,3	-4,2	60,7	2,2	-5,0	114,5	18,6	7,2	-12,5	-27,0	-10,3	-10,3	1,7	-9,5	-17,6	-30,3	-5,0	16,8	27,3
	Weiden	sehr ungünstig	88,1	3,4	1,3	1,7	84,7	12,7	-2,3	102,2	28,8	7,6	-5,2	-18,0	0,1	-0,1	20,0	-9,0	5,4	-14,5	3,5	9,7	13,0
	Pirna	sehr ungünstig	86,5	1,1	-8,9	-8,8	51,3	3,2	-10,0	104,8	19,1	6,8	-13,5	-21,0	-13,5	-11,8	-0,4	-14,3	3,5	-24,3	-3,7	14,7	22,2
	Donauwörth	sehr ungünstig	88,6	-2,6	1,0	1,3	88,6	20,4	4,3	79,9	30,0	7,3	-1,6	-6,1	2,1	4,1	23,6	-5,5	12,7	-7,3	5,6	4,6	7,0
	Berlin	sehr ungünstig	86,3	3,6	-4,4	-4,2	63,3	7,6	-8,1	80,2	15,8	5,7	-10,0	-26,8	-7,3	-11,9	5,3	-7,8	-15,4	-29,3	-4,3	22,5	23,6
	Gera	sehr ungünstig	92,3	1,6	-6,2	-6,4	63,4	0,0	-8,0	94,4	19,2	7,6	-19,5	-24,7	-21,9	-13,7	-17,2	-16,6	-35,3	-25,3	-15,3	12,9	20,9
	Insgesamt		**87,9**	**-0,4**	**-4,4**	**-4,6**	**76,0**	**10,1**	**-4,2**	**84,1**	**23,0**	**6,6**	**-8,3**	**-20,4**	**-6,6**	**-7,3**	**10,7**	**-7,3**	**-11,5**	**-18,2**	**-1,9**	**11,0**	**18,0**
	Deutschland		**95,2**	**0,2**	**-4,0**	**-4,0**	**86,8**	**30,9**	**-4,2**	**78,1**	**23,8**	**6,4**	**-5,1**	**-17,0**	**-3,5**	**-4,5**	**14,3**	**-4,5**	**-5,8**	**-13,3**	**0,1**	**8,7**	**14,7**

Tabelle 16: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2003 und 2004

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen im			
		schulischen Berufsgrundbildungsjahr[1])		Berufsvorbereitungsjahr[2])	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg	2003	271	38,3	13.258	11,6
	2004	273	0,7	13.676	3,2
Bayern	2003	4.796	10,6	5.766	17,3
	2004	5.165	7,7	6.084	5,5
Berlin[2]) [5])	2003	20	0,0	3.861	–
	2004	13	-35,0	6.538	–
Brandenburg	2003	–	–	–	–
	2004	–	–	–	–
Bremen[3])	2003	19	-5,0	978	-11,4
	2004	16	-15,8	1.053	7,7
Hamburg	2003	–	–	4.939	-5,9
	2004	–	–	4.451	-9,9
Hessen	2003	3.800	11,0	5.408	4,6
	2004	3.996	5,2	5.305	-1,9
Mecklenburg-Vorpommern	2003	–	–	5.558	-10,4
	2004	–	–	5.515	-0,8
Niedersachsen[4])	2003	12.598	2,4	7.285	7,7
	2004	13.048	3,6	7.014	-3,7
Nordrhein-Westfalen	2003	14.887	19,2	7.037	7,2
	2004	16.664	11,9	6.731	-4,3
Rheinland-Pfalz	2003	5.064	24,1	4.366	4,1
	2004	–	-100,0	4.078	-6,6
Saarland	2003	2.308	27,7	481	19,4
	2004	2.432	5,4	542	12,7
Sachsen	2003	3.577	20,3	10.082	3,5
	2004	4.324	20,8	9.241	-8,3
Sachsen-Anhalt	2003	1.472	27,7	4.061	1,5
	2004	1.677	13,9	4.066	0,1
Schleswig-Holstein	2003	404	9,8	1.567	45,2
	2004	491	21,5	1.810	15,5
Thüringen	2003	–	-100,0	4.637	-4,2
	2004	–	–	4.455	-3,9
Bundesgebiet insgesamt	**2003**	**49.216**	**13,9**	**79.284**	**-0,3**
	2004	**48.079**	**-2,3**	**80.559**	**1,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 18, Seite 335.

[1]) Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen.
[2]) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen.
[3]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[4]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[5]) Wegen der Untererfassung im Vorjahr (keine Erfassung der Teilzeitschüler) kein Nachweis der Steigerungsrate.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2004/2005; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle 17: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen [1]) nach Ländern und weiblichem Anteil 2002 bis 2004

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		2002	2003	2004	2002	2003	2004
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	98.017	108.352	114.502	55,3	55,7	54,9
	1. Schuljahr	68.548	76.908	81.590	50,7	51,5	51,0
Bayern	Insgesamt	23.015	25.944	28.425	79,8	78,4	78,5
	1. Schuljahr	13.717	14.152	15.885	81,1	77,3	76,9
Berlin	Insgesamt	14.731	15.602	17.081	45,3	44,3	44,0
	1. Schuljahr	9.831	10.468	11.322	47,2	47,0	46,7
Brandenburg	Insgesamt	11.945	12.095	12.710	51,4	52,5	51,8
	1. Schuljahr	5.248	5.446	5.812	55,6	55,9	56,0
Bremen [2])	Insgesamt	4.037	4.057	4.427	49,2	47,9	47,6
	1. Schuljahr	2.380	4.057	2.721	50,2	47,9	48,4
Hamburg	Insgesamt	10.463	11.615	13.138	53,5	52,8	53,3
	1. Schuljahr	6.337	7.312	8.151	51,0	51,9	51,9
Hessen	Insgesamt	19.353	22.050	24.115	60,3	59,4	59,1
	1. Schuljahr	12.066	12.843	14.498	57,9	58,6	57,3
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	10.656	11.131	11.525	77,1	75,8	75,7
	1. Schuljahr	4.635	4.764	4.818	76,3	73,8	73,9
Niedersachsen [3])	Insgesamt	46.857	53.989	58.319	66,0	65,1	64,8
	1. Schuljahr	33.774	45.463	41.497	63,3	62,9	62,1
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	110.513	122.927	132.861	52,0	51,5	51,2
	1. Schuljahr	64.342	67.212	75.937	52,8	52,5	52,0
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	18.487	19.477	26.766	52,7	52,4	50,9
	1. Schuljahr	10.788	11.258	17.967	52,7	51,7	50,1
Saarland	Insgesamt	5.104	4.418	3.859	54,5	53,9	52,9
	1. Schuljahr	3.002	1.815	2.098	53,4	55,2	54,4
Sachsen	Insgesamt	33.005	36.062	40.027	76,5	75,7	75,4
	1. Schuljahr	15.396	17.352	18.570	71,9	72,1	73,1
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	13.474	15.072	17.197	72,7	74,1	74,5
	1. Schuljahr	7.886	9.392	10.177	72,4	72,9	72,7
Schleswig-Holstein	Insgesamt	12.534	13.341	13.362	57,3	56,6	55,9
	1. Schuljahr	7.028	13.341	7.338	55,6	56,6	54,0
Thüringen	Insgesamt	20.059	22.143	23.516	70,6	68,4	67,1
	1. Schuljahr	10.002	11.162	11.820	66,3	64,5	63,4
Bundesgebiet insgesamt	**Insgesamt**	**452.250**	**498.275**	**541.830**	**59,7**	**59,4**	**58,9**
	1. Schuljahr	**274.980**	**312.945**	**330.201**	**57,6**	**57,6**	**56,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Tabelle 19, Seite 336.

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschl. Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen.
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005. Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

6.5 Quellenverzeichnis

6.5.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I. S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4029).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), geändert durch Verordnung vom 28.05.2003 (BGBl. I S. 783)

Bericht der Bundesregierung zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 15/6012 vom 4. Oktober 2005

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2003

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesagentur für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S. 1609)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001 (http://www.bmbf.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Förderrichtlinien für das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF-Programm) vom 13. November 2001 (BAnz. S. 23 822) in der Fassung der Änderung vom 13. Juni 2003 (Anz. S 13 655) (http://www.bmbf.de oder http://kompetenzen-foerdern.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Richtlinien zur Förderung von Modellen lokaler und regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (BQN's) (BAnz. S. 17 017) in der Änderung vom 13. Juni 2003 (Banz. S. 13 655) (http://www.bmbf.de oder http://www.kompetenzen-foerdern.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001 (http://www.bmbf.de oder http://www.dlr.de oder http://www.grimme-institut.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: BMBF-Förderprogramm „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“, Bonn/Berlin 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Bonn 2001

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG) – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074), zuletzt geändert durch das Dritte Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2934)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Berufsbereich öffentlicher Dienst) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 1. Januar 2005

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2005

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom

28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der 8. Änderung vom 14. November 2003 (BAnz. S. 24380)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022)

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 vom 23. Mai 2003

Abbrecher
119

Abiturienten
103

AEVO
270

Akademikerquote
332

Altbewerber
80

Alter der Ausbildungsanfänger
103

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
310

Ältere Beschäftigung, Weiterbildung
312

Am stärksten besetzte Berufe
111, 126

Anbieter
256, 264

Angebote
256, 264

Angebote zur beruflichen Weiterbildung
257

Angebots-Nachfrage-Relation
70

Angebots-Nachfrage-Relation, allgemein
41

Angebots-Nachfrage-Relation, nach Ländern
41

Anrechnung von beruflichen Qualifikationen/ Kompetenzen
309

Anschlussverträge
41

Anzahl Auszubildende
126

Äquivalenzfeststellung
309

Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung
212

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)
189

Arbeitslose unter 20 Jahren
99

Arbeitslosenzugänge nach dualer Ausbildung
232

Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt, Zusammenhänge zwischen
41

Arbeitsprozesswissen
212

Arzthelfer/-innen
118

Aufstiegsfortbildung
270

Aufstiegsfortbildung für nichtärztliche Gesundheitsberufe, insbesondere Arzt- und Tierarzthelfer/-innen sowie Zahnmedizinische Fachangestellte
278

Ausbilder/innen als Lernbegleiter/innen
212

Ausbildereignungsverordnung (AEVO)
268

Ausbildungsabbrecher
119

Ausbildungsberechtigte Betriebe
140

Ausbildungsbereiche
119, 126, 268

Ausbildungsbereiche, Angebot an Berufsausbildungsstellen
41

Ausbildungsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Ausbildungsbereitschaft
205

Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen
126

Ausbildungsberufe, modernisierte
134

Ausbildungsberufe, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Ausbildungsberufe, neue
134

Ausbildungsberufe, neue und neu geordnete
41

Ausbildungsbeteiligung, betriebliche
155

Ausbildungsbeteiligungsquote
111

Ausbildungsbetriebe
140

Ausbildungsbetriebsquote
151

Ausbildungsbetriebsquote
140

Ausbildungsnetzwerke
70

Ausbildungsoffensive
70

Ausbildungspakt
70

Ausbildungsplatzangebot
155

Ausbildungsplatzangebot, Einflussgrößen auf das Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2006
91, 97

Ausbildungsplatzangebot, tarifliche Regelungen
70

Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2006
91, 97

Ausbildungsplatzbewerber, alternativ verbliebene
80

Ausbildungsplatzbewerber, alternativ verbliebene, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten
80

Ausbildungsplatzbewerber, nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verbliebene
80

Ausbildungsplatzbewerber, unvermittelte
80

Ausbildungsplatzbewerber, unvermittelte
99

Ausbildungsplätze, außerbetriebliche
41

Ausbildungsplätze, betriebliche
41

Ausbildungsplätze, staatlich geförderte
41

Ausbildungsplatznachfrage, Definition der
80

Ausbildungsplatznachfrage, Einflussgrößen auf die Schulabgänger, Vorausschätzung der Zahl der
91, 97

Ausbildungsplatznachfrage, latente
80

Ausbildungsplatznachfrage, nach Ländern
41

Ausbildungsplatznachnachfrage, allgemein
41

Ausbildungsplatzprogramm Ost
63

Ausbildungsplatzprogramme der Länder
140

Ausbildungsplatzprogramme der Länder
67

Ausbildungsplatzprogramme Ost
41, 140

Ausbildungsqualität
63, 140

Ausbildungsquote
151

Ausbildungsreife
168

Ausbildungsstellenangebot
41

Ausbildungsverbund
218

Ausbildungsvergütung
173

Ausbildungsverkürzung
134

Ausbildungsverträge, außerbetriebliche
99

Ausbildungsverträge, betriebliche
99

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene
99

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene außerbetriebliche
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene betriebliche
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen der Benachteiligtenausbildung
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen der Freien Förderung
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen von Rehabilitationsmaßnahmen
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene in neuen und neu geordneten Berufen
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene insgesamt
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Ausbildungs- und Berufsbereichen
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Behindertenregelungen
41

Ausländische Auszubildende
111

Ausländische Jugendliche
118

Ausländische Lehrstellenbewerber
111

Auslandsaufenthalt
215

Außerbetriebliche Ausbildung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Aussetzung AEVO
267

Auszubildende, außerbetriebliche
140

Auszubildende, betriebliche
140

Bausektor, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Baustellenführungskraft
270

Bauwirtschaft
270

Beamtenausbildung, Teilnehmerzahlen
99

Behinderte, außerbetriebliche Ausbildung von
140

Behindertenberufe, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Benachteiligte Jugendliche
220

Benachteiligte, außerbetriebliche Ausbildung von
140

Benachteiligte, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Benachteiligtenförderung
220

Berufliche Benachteiligtenförderung
220

Berufliche QualifizierungsNetzwerke (BQN)
220

Berufliche Schulen
111, 181

Berufliche Weiterbildung
283

Berufsabschluss
137

Berufsausbildung an Berufsfachschulen
181

Berufsausbildung, Jugendliche ohne abgeschlossene
137

Berufsausbildungsvorbereitung
227

Berufsberatungsstatistik
41, 60, 80

Berufsbildungsberatung im Ausland
332

Berufsbildungsgesetz (BBiG)
41, 267

Berufsbildungsrecht
189

Berufsfachschulen
181, 187

Berufsfachschüler, in vollqualifizierenden Bildungsgängen
99

Berufsfachschüler, mit berufsgrundbildendem Unterricht
99

Berufsgrundbildungsjahr
181

Berufsgrundbildungsjahr, Teilnehmer an
99

Berufsorientierung
239

Berufssystem
280

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Teilnehmer an
99

Berufsvorbereitungsjahr
181

Berufsvorbereitungsjahr, Teilnehmer an
99

Berufswahlorientierung
239

Berufswahlverhalten
245

Beschäftigung, Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung seit 1999
41

Beschäftigungsentwicklung
151

Betriebliche Ausbildung
151

Betriebliche Bildungsdienstleistungen
309

Betriebliche Weiterbildung
309, 315

Betriebsbefragung
155

Bewältigung des Unplanbaren
215

Bildungsdienstleister
209

Bildungsgutscheine
249

Bildungspersonal
292, 300

Bildungstechnologien
265, 301

Blended Learning
255

BQF-Programm
227

Bundesländer
119

Bundesweite Gründerinnenagentur
232

CVTS
316

Datenbank
239

Datenbank (für E-Learning-Angebote)
256

Dauer der Ausbildung
134

Durchlässigkeit
308

Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung
232

Einstiegsqualifizierung (EQJ)
41, 64

Einzelhandelskaufmann/-frau
118

E-Learning
265, 292, 300

Entwicklungsplattformen
227

Erfahrungsfähigkeit
215

Erfahrungsgeleitet-subjektivierendes Lernen und Arbeiten
215

Erfahrungswissen
215

Erfolgsquote
123

Erfolgsquote Fortbildungsprüfungen
252

EU-Datenlage
315

Expertenmonitor
168

Expertenmonitor Berufliche Bildung
189

Externenprüfung
123, 307

Externes Ausbildungsmanagement
66, 205

Fachkräftebedarf
74

Fachliche Qualifikationen
301

Fachoberschüler
99

Fernunterricht
255, 263, 265

Flexibilitätsspielräume für die Aus. Und Weiterbildung
209, 210

Formelles und informelles Lernen
210

Fortbildungsprüfungen
252

Fortführung der Berufsausbildung
134

Frauen
119

Frauen in Berufen des Gesundheits- und des Veterinärwesens
277

Frauen, Förderung von
232

Frauen, Übergang in die Erwerbstätigkeit aus dualem System
232

Freie Berufe, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Früherkennung von neuen Qualifikationen
298

Früherkennung von Qualifikationsentwicklung
292

Führungskraft
271

Gestaltungsoffene Ausbildung
205, 209

Gesundheitswesen, Schüler im
99

Grenzüberschreitende Verbundausbildung
218

Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau
118

Handel
270

Handelsfachwirt/Handelsfachwirtinnen
270

Handlungskompetenz
270

Handlungsorientierung
270

Handwerk, Berufsausbildungsstellenangebot
41

Handwerk, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Handwerksmeister
252

Hauptschüler
103

Hauswirtschaft, neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge
41

Hochschulkompatibilität
302

IAB-Betriebspanel
140

Industrie und Handel, Berufsausbildungsstellenangebot
41

Industrie und Handel, neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge
41

Industriekeramiker/-in Anlagentechnik
192

Industriekeramiker/-in Dekorationstechnik
192

Industriekeramiker/-in Modelltechnik
192

Industriekeramiker/-in Verfahrenstechnik
192

Industriemeister
252

Informations- und Kommunikationstechnologien
301

Informelles und formelles Lernen
215

Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebots
91

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten (IBQM)
118

Innovationen
298

Innovative Entwicklungen
300

Interkulturelle Kompetenzen
118

International vergleichend
315

Internationale Zusammenarbeit
332

Internationale Zusammenarbeit, allgemein
315

Internationaler Vergleich
332

Internet
189

Internetlernplattform
245

Jugendliche mit Migrationshintergrund
118

Jugendliche, arbeitslose unter 20 Jahren
99

Junge Frauen in Ausbildung
126

Junge Frauen in gewerblichen Berufen
126

Jungen, Förderung von
238

KEP-Berufe
203

KEP-Dienstleistungen
203

Keramikindustrie
204

Kleine und mittlere Unternehmen
205

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
209

KMU
309

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)
189

Kompetenzentwicklung
290

Kompetenzerwerb
270

Kompetenzorientierung
270

Kontinuierliches Weiterlernen
210

Kosten der beruflichen Bildung
173

Kosten der beruflichen Bildung, allgemein
315

Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
203

KURS (Weiterbildungsdatenbank)
256

Landwirtschaft, Berufsausbildungsstellenangebot
41

Landwirtschaft, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Lebensbegleitendes Lernen
304, 305

Lebensbegleitendes Lernen, allgemein
304, 305

Lehrgangsdauer
263

Lehrpersonal
325

Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund
111, 118

Leiharbeit
290

Lern- und Arbeitsaufgaben
212

Lernformen, multimedial, netzgestützt
219, 299

Lernformen, multimedial, netzgestützt (siehe auch E-Learning)
265

Logistik
203, 275

Mädchen, Förderung von
232

Mathematisch-technische/r Assistent/-in
202

Medien
263

Meisterprüfung
267

Menschen mit autistischen Syndromen
231

Menschen mit Behinderungen
231

Methodische Instrumente
294

Mittlere Qualifikationen
332

Mobilität, Ausbildungspendler
99

Modellversuche
204, 205

Modernisierte Ausbildungsberufe
134

Modernisierte Ausbildungsberufe, Entwicklung der Neuabschlüsse
134

Modulares Weiterbildungskonzept für nichtärztliche Gesundheitsberufe im Bereich des mittleren Managements
277

Modularisierung
270

Nachqualifizierung
307

Netzwerke
209

Neue Ausbildungsberufe
134

Neue Ausbildungsberufe, Entwicklung der Neuabschlüsse
134

Neue Berufe
103, 126

Neue Beschäftigungs- und Karrierechancen für Frauen in Berufen des Gesundheitswesens
277

Neue Dienstleistungskaufleute
126

Neue Technologien
289

Neuer Ausbildungsberuf 2005
192

OECD
330

Öffentlich geförderte Weiterbildung
249

Öffentlicher Dienst, Berufsausbildungsstellenangebot
41

Öffentlicher Dienst, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Online-/Internetangebot
219

Online-Lernen
290

Optische Technologien
300

Ordnungsarbeit
270

Personen mit Migrationshintergrund
118

Polier
270

Postberufe
203

Präventive Benachteiligtenförderung
227

Produktionsfachkraft Chemie
197

Projektlernen
212

Prozessanalysen
212

Prüfungen
123

Qualifikationsforschung
293

Qualifizierung
320

Qualifizierungsbausteine
230

Qualitätsmanagement
293

Qualitätssicherung
209

Qualitätsverbesserung in der beruflichen Bildung
205

Reflexion
210

Regionalstudien
310

Rehabilitanden, außerbetriebliche Ausbildung von
140

Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen
99

Schulabsolventen, Befragung von
85

Schulen des Gesundheitswesens
187

Schülerbetriebspraktikum
232

Schülerpraktikum
232

Schulische Berufsausbildung
181

Schulische Berufsausbildung, Jugendliche in
99

Schulische Vorbildung
103

Seeschifffahrt, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit
99, 140

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Sozial- und Gesundheitsdienstberufe
187

Sozialgesetzbuch III, Förderung von Behinderten
41

Sozialgesetzbuch III, Förderung von Benachteiligten
41

Sozialgesetzbuch III, Freie Förderung
41

Speditionskaufmann/-frau
203

Staatliche Ausbildungsplatzprogramme, Berufsausbildungsstellenangebot
41

Staatliche Ausbildungsplatzprogramme, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
41

Statistisches Bundesamt
267

Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen (STARegio)
64

Studienanfänger
99

Studienberechtigte
103

Stufenausbildung
134

TACIS
332

Tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung
70

Teilnehmer und Teilnehmerinnen – Alter
263

Teilnehmer und Teilnehmerinnen – Geschlecht
263

Teilnehmer und Teilnehmerinnen – Verteilung auf Themenbereiche
263

Teletutoren/Teletutorinnen
300

Theoriegeminderte Berufe
192

Transfer
189, 210, 221

Trendforschung
269

TTnet-Deutschland – Europäische Zusammenarbeit Ausbildungspersonal
327

Tutorielle Begleitung
255

Übergang in die Erwerbstätigkeit, aus dualem System
232

Übergang in die Erwerbstätigkeit, tarifliche Regelungen
70

Übergang in die Erwerbstätigkeit, Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe (nach Branchen und Betriebsgrößen)
232

Übergang in die Erwerbstätigkeit; Arbeitslosenzugänge
232

Übergang Schule-Arbeitswelt
233

Ukraine
332

Umschulungsmaßnahmen
123

Unbesetzte Ausbildungsplätze
60

Unternehmensbefragungen
205

Unternehmerische Selbstständigkeit
271

Unvermittelte Bewerber
60

Verbesserung der vertikale und horizontale Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten für Arzt- und Tierarzthelferinnen sowie Zahnmedizinische Fachangestellte
277

Verbundausbildung/Ausbildungsverbund
64

Verfahren zur Transfersicherung von Seminarinhalten
210

Vertragslösungen
119

Vietnam
332

Vorarbeiter
270

Vorzeitige Prüfungszulassung
134

Wbmonitor
282

Weiterbildung
270, 289

Weiterbildung, allgemeine
248

Weiterbildung, ältere Beschäftigte
311

Weiterbildungsanbieter
256, 282

Weiterbildungsangebote
256, 282

Weiterbildungsbedarf
256, 282

Weiterbildungsberufe
300

Weiterbildungsberufe für neue Technologien
300

Weiterbildungsdatenbanken
255, 256

Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)
298

Weiterbildungstests
282

Weiterbildungsthemen
256

Weiterbildungsveranstaltungen
255

Werkpolier
270

Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit
209

Wissenslandkarte
189

Wissensmanagement
189

Zeitarbeit
290

Zweijährige Ausbildung
192

Zweijährige Ausbildungsberufe
134

Zweijährige Berufe
192

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.
Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.
Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung