

Telefon: (0228) 107-0
Telefax: (0228) 107-2977

- Organisationsformen
- Förderung
- Praxisbeispiele
- Rechtsfragen

Stand: März 2003

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
53043 Bonn

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon 0228/ 107-28 31
Telefax 0228/ 107-29 82

Internet: <http://www.bibb.de>
E-Mail: pr@bibb.de

Stand: März 2003

Inhalt

	Seite
<i>Einleitung</i>	5
<i>Walter Schlottau</i> Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze	7
<i>Vera Drinkut, Walter Schlottau</i> Förderung von Ausbildungsverbünden: Anschub zu mehr und besseren Ausbildungsplätzen?	21
<i>Kornelia Raskopp, Walter Schlottau</i> Wuppertaler Ausbildungsverbünde – Implementierung neuer Berufe	39
<i>Thorsten Brand, Michael Friedrich, Kornelia Raskopp</i> Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher	43
<i>Thomas Klubertz, Johanna Mölls</i> Gemeinsam den Nachwuchs ausbilden	57
<i>Anhang</i> Bewilligungsstellen für die Förderung von Verbundausbildung durch Programme der Länder	61

Einleitung

Das Ziel vielfältiger Anstrengungen und Programme zur Förderung der Verbundausbildung ist es, Ausbildungsplätze zu schaffen und die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen können oft nicht alle Lerninhalte abdecken. Manchmal fehlt es an geeignetem Ausbildungspersonal oder andere Gründe verhindern bislang die Ausbildung. Den Betrieben, die zwar ausbilden wollen, aber nicht alle Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsordnung erfüllen, kann geholfen werden.

Das vorliegende Material gibt Einblicke in

- Organisation und Modelle von Verbünden
- Forschungsergebnisse zur „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“
- Förderprogramme
- erfolgreiche Beispiele aus der Praxis sowie
- Rechtsfragen der Verbundausbildung.

Eine Übersicht der Bewilligungsstellen für die Förderung in den Ländern rundet die Materialsammlung ab.

Walter Schlottau

Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze¹

In diesem Beitrag erfahren Sie,

- welchen Beitrag das Ausbilden im Verbund für die Sicherung des Fachkräfte-
nachwuchses zu leisten vermag,
- welche unterschiedlichen Organisationsformen es bei den Ausbildungsverbün-
den gibt,
- wo weitere Informationen und Beispiele aus der Praxis der Verbundausbildung
zu finden sind,
- unter welchen Bedingungen Verbundausbildung finanziell gefördert wird.

Der Autor:

Walter Schlottau ist wiss. Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Bildungstechnologie,
Berufsbildungspersonal, Lernortkooperation des Bundesinstituts für Be-
rufsbildung

Anschrift: Bundesinstitut für Berufsbildung, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn,
Tel.: 0228/107-1410

¹ Quelle: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für
Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Köln, 36. Ergänzungslieferung – April 2000

Wachsende Resonanz für das Ausbilden im Verbund

Wie bereits Mitte der achtziger Jahre in der alten Bundesrepublik gewinnt die Ausbildung im Verbund seit einigen Jahren vor allem in den neuen Bundesländern eine besondere Aufmerksamkeit. Wichtigstes berufsbildungspolitisches Motiv ist das Bestreben, zusätzlich neue Ausbildungsplätze zu erschließen. Von zahlreichen Fachleuten der Berufsbildung wird vor allem die Chance zur Qualitätsverbesserung gesehen, mit der die Verbundausbildung das duale Berufsbildungssystem bereichert.

Viele kleine und mittlere Betriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad stehen vor dem Problem, nicht den vollen Umfang der Lerninhalte aus den Ausbildungsrahmenplänen abdecken zu können. Diese Betriebe verfügen im allgemeinen aufgrund ihrer speziellen Tätigkeitsfelder auf bestimmten Gebieten der neuen Technologien oder im Dienstleistungsbereich über ein hohes Qualifikationspotential, dessen Erschließung zur Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität genutzt werden könnte.

Vom Gesetzgeber ist in § 22 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes die Möglichkeit vorgesehen, Ausbildung auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen (z.B. Überbetrieblichen Ausbildungsstätten) durchzuführen: *„Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.“*

Es ist daher sinnvoll, die betreffenden Betriebe für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in einem Ausbildungsverbund zu gewinnen. So wird im beschäftigungspolitischen Aktionsplan 1999 der Bundesregierung die Verbundausbildung in Thüringen, das unter den Neuen Bundesländern über den größten Anteil an betrieblichen Ausbildungsplätzen bezogen auf das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen, beispielhaft als erfolgreiche Maßnahme für das Gewinnen neuer Ausbildungsplätze hervorgehoben. Die Verbundausbildung findet dort einen breiten Konsens. Als Organisationsform dominieren eingetragene Vereine, deren Mitglieder Unternehmen und Bildungsträger aus der Region sind. Im Ausbildungsjahr 1998/99 existierten in Thüringen 18 Ausbildungsverbünde mit 1932 Unternehmen als Mitgliedern, von denen 232 erstmals ausbildeten. Insgesamt wurden in diesen Verbünden 7.752 Jugendliche ausgebildet, davon 2.564 im ersten Ausbildungsjahr. Damit konnte 1998 im Bereich der Industrie- und Handelskammern das Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr um rund 12% erhöht werden. [4]

Einer im März 1999 im Auftrag des DIHT bei den Industrie- und Handelskammern in den neuen Bundesländern durchgeführten Befragung zufolge existierten in allen Neuen Bundesländern zusammen zum Befragungszeitpunkt 941 Verbünde, an denen insgesamt 7.085 Unternehmen beteiligt waren und in denen 22.913 Auszubildende ausgebildet wurden. Die Anzahl der Ausbildungsverbünde ist dabei seit 1994, als dort 21 Verbünde bestanden, kontinuierlich gestiegen (1995: 185, 1996: 390, 1997: 642). [9]

Verbundausbildung ist in den einzelnen Bundesländern in unterschiedlichem Ausmaß verbreitet. Insbesondere in Ländern und Regionen mit einer überwiegend kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur und geringer Ausbildungserfahrung können mit der Förderung von Verbundausbildung selbsttragende Ausbildungsstrukturen initiiert und die duale Ausbildung gestärkt werden, wobei zugleich zusätzliche Ausbildungsplätze

geschaffen, eine Ausbildungskultur gefördert sowie die wirtschaftlichen Entwicklungen unterstützt werden. Auch in vom Strukturwandel besonders betroffenen Gebieten leisten Ausbildungsverbünde einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungssituation.

Generell ist – vor allem für die neuen Bundesländer - festzustellen, dass gegenüber der Verbundausbildung in den achtziger Jahren heute wesentlich häufiger Bildungsträger daran beteiligt sind, häufig werden auch Berufsschulen in die Verbünde einbezogen und damit die Zusammenarbeit auf eine Lernortkooperation erweitert. Außerdem wird das Ausbilden im Verbund gegenwärtig in erheblich größerem Umfang finanziell gefördert als in den Jahren zuvor, so durch Programme der Bundesländer, des Bundes und der EU. Die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur in den alten und neuen Bundesländern spiegelt sich auch bei den Ausbildungsverbünden. So spielen in den östlichen Bundesländern arbeitsmarktpolitische Gründe für die Initiierung von Verbünden eine sehr viel größere Rolle als in den westlichen.

Verbundausbildung sollte jedoch nicht vordringlich unter dem Aspekt zusätzlich zu schaffender Ausbildungsplätze gesehen werden. Ausbilden im Verbund ist gleichzeitig besonders geeignet, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten:

- Verbundausbildung in Betrieben mit hoher technologischer Spezialisierung erweist sich als geeignetes Instrument, rechtzeitig auf Qualifikationsanforderungen von morgen vorzubereiten, wenn sie eine Ausbildung in neuen Berufen anbieten, die einzelbetrieblich kaum möglich ist (z.B. bei den Medienberufen, bei den IT-Berufen, in der Veranstaltungstechnik). Hier besteht ein Potential zur Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung, das bislang noch nicht erschöpfend genutzt wird.
- Das Kennenlernen unterschiedlicher Betriebe im Rahmen eines Ausbildungsverbundes erweitert die fachliche und soziale Kompetenz der Auszubildenden. Was im Handwerk früher die Wanderjahre bezweckten, kann hier auf andere Weise während der Ausbildung erreicht werden: Unterschiedliche Betriebsabläufe mit ebenso unterschiedlichen fachlichen Anwendungsformen und Einzelheiten der Ausbildungsinhalte vermitteln ein breiteres Spektrum an fachlicher Kompetenz, als ein Einzelbetrieb es in der Regel leisten kann.
- Indem das Lernen unter wechselnden personellen, räumlichen und lernorganisatorischen Rahmenbedingungen erfolgt, werden zugleich günstige Voraussetzungen für die Entwicklung fachübergreifender und sozialer Kompetenzen geschaffen, insbesondere die Fähigkeit, kooperativ in Arbeitsgruppen zusammenzuarbeiten. Vorteile ergeben sich dabei ebenso für die Jugendlichen wie für die Betriebe: Die Chance auf einen Arbeitsplatz bzw. auf eine gut ausgebildete Fachkraft im Verbund ist höher als sonst.

Die vier klassischen Verbundmodelle [5]

Aktuelle Befragungen von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und auszubildenden öffentlichen Stellen belegen, dass die Klassifizierung von Ausbildungsverbünden anhand der Organisationsform, wie sie sich zu Beginn der achtziger Jahre herausgebildet hat, nach wie vor von Bedeutung ist, auch wenn die Auftragsausbildung besonders häufig anzutreffen ist (rund 40 % von allen) und in der Ausbildungspraxis zunehmend mehr Mischformen zur Anwendung kommen. Idealtypisch unterschieden werden danach die Formen: „Leitbetrieb mit Partnerbetrieben“, „Ausbildungskonsortium“, „Auftragsausbildung“ und „Ausbildungsverein“. Auf sie soll hier deshalb etwas näher eingegangen werden. Beispiele aus der Praxis der Verbundausbildung enthält die Tabelle 1 des nächsten Kapitels.

Leitbetrieb mit Partnerbetrieben

Beim Modell "Leitbetrieb mit Partnerbetrieben" schließt ein Leitbetrieb (Stammbetrieb) als Ausbildender die Ausbildungsverträge mit den Auszubildenden ab. Die Ausbildungsanteile, für deren Vermittlung der Stammbetrieb nicht die notwendigen Voraussetzungen besitzt, werden von den Partnerbetrieben (durchführende Betriebe) auf der Grundlage der zwischen den beteiligten Betrieben getroffenen Vereinbarung übernommen. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim Leitbetrieb, ebenso die Planung und die Koordination der Ausbildungstätigkeiten an den unterschiedlichen Lernorten. Der Leitbetrieb zahlt in der Regel die Ausbildungsvergütung, während die Partnerbetriebe die bei der Ausbildung in ihrem Bereich anfallenden Kosten (für Ausbildungspersonal, Sachmittel) übernehmen.

Typisch für den Leitbetrieb mit Partnerbetrieben ist das Bestreben des Leitbetriebes, selbst Auszubildende einzustellen und die Ausbildung so weit wie möglich selbst durchzuführen, zu gestalten und zu beeinflussen. Daraus erklärt sich auch deren Bereitschaft, die gesamten Kosten für die Ausbildungsvergütung zu übernehmen.

Das Interesse der Partnerbetriebe an dieser Form der Verbundausbildung besteht zum einen darin, die eigene Ausbildungsfähigkeit durch Teilhabe an den Ausbildungserfahrungen des Stammbetriebes zu verbessern und gegebenenfalls auch Schulungs- und Laborräume oder Ausrüstungen des Leitbetriebs zu nutzen. Das zweite -wichtigere- Anliegen ist darin zu sehen, den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern, ohne selbst den Aufwand für eine vollständige Ausbildung betreiben zu müssen; denn es ist anzunehmen, dass ein Teil der Auszubildenden den während der Ausbildung im Partnerbetrieb hergestellten Kontakt nutzt, um als Fachkraft eine Anstellung zu finden.

Vereinbarungen zwischen Leitbetrieb und Partnerbetrieb hinsichtlich der im Rahmen des Verbundes zu übernehmenden Aufgaben und Funktionen sind sehr variationsreich und werden bei diesem Modell häufig nicht schriftlich, sondern lediglich mündlich getroffen, nachdem sich alle Beteiligten zuvor über die gemeinsamen Ziele, Interessen, Kostenübernahme und Ausbildungsabläufe verständigt haben. Die Koordination der Verbundausbildung übernimmt üblicherweise ein Ausbilder des Stammbetriebes. Er erstellt in Absprache mit den Partnerbetrieben die Ausbildungs- und Versetzungspläne mit den einzelnen Ausbildungsabschnitten und der jeweiligen Verweildauer an den unterschiedlichen Ausbildungsplätzen. Die Anzahl der beteiligten

Betriebe und die Zeitanteile der jeweiligen Verbundpartner können dabei von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein. Wichtig ist der frühe Kontakt zur zuständigen Stelle (z.B. IHK), damit allen Erfordernissen Genüge getan wird.

Auftragsausbildung

Bei dieser Form des Ausbildungsverbundes erfolgen einige Abschnitte der Ausbildung als Auftragsausbildung gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes. Prinzipiell kann jeder an einem derartigen Verbund beteiligte Betrieb Ausbildungsabschnitte als Auftrag übernehmen oder an andere Betriebe abgeben. Übernehmen zwei Betriebe wechselseitig Auszubildende für bestimmte Ausbildungsabschnitte voneinander, ist allerdings eine gegenseitige Kostenerstattung unüblich.

Die Auftragsausbildung ist wegen ihrer Flexibilität besonders geeignet, um betrieblich bedingte Schwankungen der Ausbildungskapazität auszugleichen. Dies gilt sowohl für die Auftraggeber, die dadurch eine größere Anzahl an Auszubildenden oder Jugendliche in zusätzlichen Berufen ausbilden können, wie auch für die Auftragnehmer, die dann zusätzlich den Anteil vorhandener Ausbildungskapazität nutzen können, der ansonsten brach liegen würde. Da Aus- und Weiterbildung, die lange Zeit bei Rentabilitätsüberlegungen weitgehend ausgeklammert waren, zunehmend mehr in das Blickfeld der Rationalisierung geraten, ist die Auslastung von Ausbildungskapazitäten insbesondere auch unter Kostengesichtspunkten für beide Seiten von Vorteil.

Ausbildungsverein

In dieser Variante des Ausbildungsverbundes werden alle organisatorischen Aufgaben vom eingetragenen Verein übernommen, während die Mitgliedsfirmen die Ausbildung durchführen. Gegenüber bilateralen Vereinbarungen bei anderen Formen des Ausbildungsverbundes bildet beim Ausbildungsverein eine entsprechend dem Vereinsrecht gestaltete Satzung die Grundlage der Kooperationsbeziehungen zwischen allen Beteiligten des Verbundes. Die im Zusammenhang mit dem Vereinszweck (z.B. eine qualifizierte Berufsausbildung zu gewährleisten) anfallenden Organisations-, Koordinierungs- und Verwaltungsaufgaben (wie Bewerbungsunterlagen auswerten, Ausbildungsabschnitte koordinieren, Personalunterlagen führen) werden von einem - meist hauptberuflichen - Geschäftsführer wahrgenommen. Die Geschäftsführung kann dabei u. a. von eigens hierfür eingestelltem Personal, von der Kammer oder einem Fachverband, von einem Bildungsträger oder von der kommunalen Verwaltung übernommen werden.

Die im Ausbildungsverein anfallenden Kosten für Geschäftsführung, Ausbildungsvergütungen, Prüfungsgebühren, Ausbildungsmittel u.a. können durch Mitgliedsbeiträge bzw. durch Fördermittel (z.B. des Landes oder des Bundes) oder durch Spenden aufgebracht werden.

Ausbildungs-Konsortium

Wegen seines modellhaften Charakters soll an dieser Stelle für die Organisationsform Ausbildungs-Konsortium exemplarisch der Modellversuch "Modellhafte Erpro-

bung des integrativen Zusammenwirkens von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprozessen in kleinen und mittelständischen Unternehmen einer strukturschwachen Region zur Erhöhung der Effizienz der Lernortkooperation Betrieb-Schule-Ausbildungsstätte im dualen System (IZAW)" skizziert werden. Im Rahmen dieses Modellversuchs führt das Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) einen Ausbildungsverbund durch, in den inzwischen (1999) 36 Klein- und Mittelbetriebe aus der Region einbezogen sind mit 98 Auszubildenden und 40 Teilnehmern/-innen in Fortbildungsmaßnahmen, vorwiegend in den Branchen Elektro, Metall und Kunststoff.

Die wesentliche Zielsetzung dieses Modellversuchs besteht darin, das duale Berufsbildungssystem in der Weise mit innovativen Elementen anzureichern, dass arbeitsplatzgebundene Ausbildungsplätze in den beteiligten Betrieben mit arbeitsplatzunabhängigen Ausbildungsplätzen des Ausbildungszentrums in Form eines Kompetenzsystems verbunden werden. Dabei werden bewusst die Vorteile betrieblicher Ausbildung (wie Praxisnähe, Ernstsituation, Bindung an den Betrieb) genutzt gegenüber denkbaren anderen Varianten, wie fest strukturierte überbetriebliche Lehrgänge oder sehr große Lernabschnitte einem Partner zu übertragen.

Die Organisationsform ist das Konsortium, bei der jeder der beteiligten Betriebe eigene Verträge mit den Auszubildenden abschließt. Die einzelnen Stammbetriebe geben dann jeweils bestimmte Ausbildungsanteile, die sie selbst nicht abdecken können, an das Ausbildungszentrum oder einen der übrigen Betriebe zur Durchführung ab. Das SAZ unterstützt auch die kleineren und mittleren Betriebe z.B. bei der Auswahl der Bewerber, der Aufstellung von Ausbildungsplänen, dem Erschließen von innerbetrieblichen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, der Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Der Entwicklungsprozess der kooperativen Beziehungen aller am Verbund Beteiligten, der auch der Absicherung der Verbundidee dient, erstreckt sich auf [8]:

- die Planung und Vereinbarung von Maßnahmen, die vor allem durch die Ausbildungsberufe und den didaktisch-methodischen Zusammenhang der verschiedenen Lernorte bestimmt wird,
- die gemeinsame Verantwortung für die Persönlichkeitsbildung der Auszubildenden, auch in Ausnahmesituationen wie bei Verhaltensschwierigkeiten, Lernproblemen, Leistungseinbrüchen u.a.,
- die Erarbeitung von individuellen Lösungsansätzen im organisatorischen Kontext der übrigen Beteiligten, indem Ausbildungspläne mit jedem einzelnen Betrieb vereinbart und (in Grenzen) kurzfristig verändert werden können in Abhängigkeit vom Entwicklungsstand der Auszubildenden.
- die arbeits- und berufspädagogische Weiterbildung des Ausbildungspersonals wird vor allem um verbundspezifische Qualifikationen (wie Lernortkooperation und -kombination, Auswahl der, in den Verbund einzubringenden Ausbildungsanteile, Integration einzelner Ausbildungsabschnitte in ein Konzept ganzheitlichen Lernens) erweitert.
- auf eine Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung wird besonders geachtet - auch bei den übrigen Mitarbeitern der am Ausbildungsverbund beteiligten Firmen - mit dem Ziel einer integrierten Personal- und Organisationsentwicklung im Sinne eines lernenden Unternehmens.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass die jeweils optimale Form eines Ausbildungsverbundes von den konkret vorhandenen Rahmenbedingungen in der Region (wie Größe und Anzahl der ausbildungsbereiten Betriebe, Umfang und Art der verfügbaren Ausbildungskapazitäten, Fachkräftebedarf, angestrebte Ziele) abhängig ist. In allen Bundesländern liegen ermutigende Erfahrungen mit sehr unterschiedlichen Formen des Ausbildungsverbundes vor.

Beispiele und Erfahrungen aus der Verbundpraxis

Für Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet haben, ist eine der größten Hemmschwellen die fehlende Information über alle rechtlichen, organisatorischen und verwaltungstechnischen Fragen im Zusammenhang mit der Ausbildung. Dies gilt in besonderem Maße für die Verbundausbildung, da hier die verbundspezifischen Aspekte und Koordinierungsaufgaben noch zusätzlich zu bewältigen sind. Deshalb ist eine der vordringlichsten Aufgaben bei der Förderung der Verbundausbildung die Entlastung der beteiligten Betriebe von den ausbildungsspezifischen Verwaltungs- und Koordinierungsaufgaben (z.B. durch die Einrichtung von Verbundkoordinatoren).

Viele Betriebe, die selbst Ausbildung im Verbund mit anderen betreiben, haben sich bereit erklärt, ihre Erfahrungen Dritten als Anregung und Hilfestellung anzubieten und in geeigneter Form zu veröffentlichen. So enthält eine gemeinsam vom BMBF und BMWi herausgegebene Broschüre Informationen zur Verbundausbildung in verschiedenen Berufen und Formen von Ausbildungsverbünden, wie sie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt sind [3]:

Tabelle 1: Beispiele aus der Praxis der Verbundausbildung [3]

Art des Verbundes	Ausbildungsberuf(e)	Firma
Leitbetrieb	Industrielle Metallberufe Energieelektroniker/-in Industriekaufmann/-frau	Thyssen Umformtechnik GmbH, Werk Brackwede, Gotenstr. 91 33647 Bielefeld
Auftragsausbildung	Technische(r) Zeichner/-in, Mechaniker/-in	Büchl Entsorgungswirtschaft GmbH, Robert-Bosch-Str. 1 85053 Ingolstadt sowie Gesellschaft für innovative technische Entwicklungen mbH (IN-TEC) 76726 Germersheim
Auftragsausbildung	Industrieelektroniker/-in Industriemechaniker/-in	FAGA Fahrzeugausrüstung Berlin GmbH Wolfener Str. 23 12681 Berlin
Auftragsausbildung	Versicherungskaufmann/-frau	Gänger und Guerra Italo Versich.- Büro Lange Zeile 10 85435 Erding
Auftragsausbildung	Elektromaschinenbauer/-in	Scheib Elektrotechnik GmbH Martinstr. 38 40223 Düsseldorf

Art des Verbundes	Ausbildungsberuf(e)	Firma
Auftragsausbildung	Technische(r) Zeichner/-in	Berufsfortbildung und Umschulung e.V. Oderbruchstr. 10 10369 Berlin
Auftragsausbildung	Kunststoff-Formgeber/-in, Industriemechaniker/-in, Industrieelektroniker/-in	Simona AG Teichweg 16 55606 Kirn
Ausbildungsverein	Holzbearbeitungsmechaniker/-in	Imprägnierwerk Finowfurt Hubertusmühle GmbH Hubertusmühle 3 16244 Finowfurt
Ausbildungsverein	Holzmechaniker/-in	Hoffmann Objektausstattung und Montageservice Grollstr. 3 13125 Berlin
Ausbildungsverein	Holzverarbeitende Berufe, Berufe des Gastgewerbes	Berufsbildungsverein Eberswalde e.V. Frankfurter Allee 24 16227 Eberswalde
Ausbildungsverein	Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	Büge-Autoteile GmbH & Co. KG Ziegelstr. 91 23556 Lübeck
Ausbildungsverein	Holzmechaniker/-in	Liebenhagen GmbH Hauptstr. 93 16352 Schönwalde
Konsortium	Altenpfleger/-in	Wohnstift Augustinum Römerweg 9 32760 Detmold
Konsortium	Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau	KULE-Import GmbH Rückertstr. 6 60314 Frankfurt

Die detaillierten Informationen aus dieser Broschüre und weitere zu Fragen der Ausbildung können z.T. auch aus dem Internet abgerufen und als Dateien heruntergeladen werden, z.B. unter der Web-Adresse:

http://www.berufsbildung.de/forum/aktuelles/sofortprogramm/beisp_betrieb.htm

Verbundausbildung kann die Ausbildungskosten senken

Im dualen System der Berufsausbildung gilt das Prinzip der einzelbetrieblichen Finanzierung. Rund 2/3 aller Betriebe bilden allerdings gar nicht aus. Hierfür werden vor allem ökonomische Gründe angeführt. In den freien Berufen und im Handwerk ist die Ausbildungsbeteiligung zwar deutlich positiver als in der Industrie, jedoch wird auch hier der Ruf nach staatlicher Hilfe laut.

Es ist selbstverständlich, dass die Ausbildungskosten - wie andere Kostenarten auch – in wirtschaftlich schwierigen Lagen einer genauen Prüfung unterzogen werden. Dabei wird jedoch nur zu leicht vernachlässigt, dass die Ausgaben für die Aus- und

Weiterbildung erst mit zeitlicher Verzögerung zu Erträgen führen und insofern immer langfristige Investitionen in die Personalentwicklung darstellen (--> Kap. 8.3.1).

Steht ein Betrieb vor der Frage, ob es sich unter ökonomischer Betrachtung rechnet, eine Ausbildung durchzuführen oder nicht, sind für ihn neben anderen Faktoren in der Regel vor allem diese Kosten entscheidungsrelevant: die Ausbildungsvergütungen, die gesetzlichen und tariflichen Sozialleistungen für die Auszubildenden sowie die Kosten für hauptberufliches Ausbildungspersonal.

In Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten fallen insgesamt deutlich niedrigere Kosten für die Ausbildung an als in Mittel- und Großbetrieben, weil Ausbilder- und Werkstattkosten weitgehend entfallen. Diese steigen jedoch mit zunehmender Betriebsgröße [1]. Die Personalkosten für die Auszubildenden hingegen lassen sich durch die Produktivleistung während der Betriebsausbildung weitgehend kompensieren.

Durch einen Ausbildungsverbund können die für jeden einzelnen der beteiligten Betriebe anfallenden Kosten deutlich reduziert werden. Eine Ausbildung im Verbund kleinerer Betriebe untereinander ist deshalb kostengünstig, weil durch die Teilnahme am Verbund zu relativ geringen anteiligen Kosten (cost-sharing) gut ausgebildeten jungen Menschen rechtzeitig ein Arbeitsvertrag angeboten werden und damit der Fachkräftenachwuchs gesichert werden kann. Zusätzliche Vorteile bietet ein Verbund zwischen mehreren kleinen und einem größeren Betrieb, indem gegebenenfalls dessen Ausbildungswerkstatt gemeinsam genutzt werden kann.

Für einen Großbetrieb, dessen Bildungseinrichtungen durch die eigenen Auszubildenden nicht voll ausgelastet sind, rechnet es sich, wenn er die nicht genutzten Kapazitäten anderen Betrieben gegen Kostenerstattung zur Verfügung stellt (z.B. in Form von Auftragsausbildung). Gleichzeitig wird damit kleineren Betrieben, die diese Teile der Ausbildung bisher nicht abdecken konnten, die Möglichkeit zur Ausbildung eröffnet, ohne zusätzliche Investitionen für die Ausbildung vornehmen zu müssen.

Ausbilden im Verbund wird durch verschiedene Programme gefördert

Zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation haben inzwischen alle Bundesländer – zum Teil seit mehreren Jahren – Förderinstrumente entwickelt und -programme realisiert, zusätzlich gibt es Fördermaßnahmen auf Bundes- sowie auf europäischer Ebene. Mit Ausnahme von Bayern spielt in den Förderprogrammen der Bundesländer die Ausbildung im Verbund eine besondere Rolle. Von der Bundesanstalt für Arbeit gibt es eine Gesamtübersicht über die Programme der Bundesländer zur Förderung der beruflichen Ausbildung, in der nach einer einheitlichen Gliederung wesentliche Inhalte der Programmstellungen wie Förderbedingungen und -beträge, Rechtsgrundlagen sowie Antragstellungen als Arbeitshilfe zusammengestellt sind [2].

Nachfolgend sind die jeweilige Rechtsgrundlage und die Adressen der Antragsstellen daraus dokumentiert. Sie dienen der Orientierung und Hilfestellung bei der Kontaktaufnahme. Da die Programme und Förderbedingungen zum Teil Änderungen unterliegen, ist die Nutzung der jeweils aktuell geltenden Richtlinien unabdingbar:

Bundesland	Rechtsgrundlage	Antragstelle
Baden-Württemberg	Merkblatt für die Förderung der Verbundausbildung in Baden-Württemberg	Landesgewerbeamt Baden-Württemberg Willi-Bleicher-Straße 19, 70174 Stuttgart Tel.: 0711/123-2547
Berlin	Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin	Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen Abt. VII Storkower Straße 134, 10407 Berlin
Brandenburg	Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze im Land Brandenburg in den Ausbildungsjahren 1998/99 und 1999/2000	LASA, Landesamt für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH Geschäftsbereich Programmzentrale Gartenstraße 2, 14482 Potsdam Tel.: 0331/761200
Bremen	Richtlinie zur Förderung betrieblicher Berufsausbildung im Verbund	Senator für Arbeit Contrescarpe 73, 28195 Bremen Tel.: 0421/361-0
Hamburg	Richtlinie zur Förderung von Ausbildungsverbünden	Über die zuständige Kammer an die Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Amt für Berufliche Bildung und Weiterbildung, BW 123 Postfach 761048, 22060 Hamburg Tel.: 040/2988-3383
Hessen	Merkblatt über die Ausbildungsplatzförderung 1999 – Land Hessen – Ausbildungsverbünde	Wirtschaftsförderung Hessen Investitionsbank AG – HLT – ESF-Consult-Hessen Abraham-Lincoln-Str. 38-42, 65189 Wiesbaden Tel.: 0611/774-425 (bis 31.5.99)
Mecklenburg-Vorpommern	Ausbildungsplatzförderrichtlinie zum Ausbildungspakt 2000 – Programm zur Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern im Ausbildungsjahr 1999/2000	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern Werkstraße 213 19061 Schwerin Tel.: 0385/6363-1405/1484 (bis 15.1.2000)
Niedersachsen	Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an Zusammenschlüsse zur Förderung gemeinsamer betrieblicher Berufsausbildung im Verbund	Bezirksregierungen

Bundesland	Rechtsgrundlage	Antragstelle
Nordrhein-Westfalen	Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr	Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr Heroldstraße 4, 40213 Düsseldorf Tel.: 0211/837-0 Bezirksregierungen: ▪ Seibertzstr. 1, 59821 Arnsberg, 02981/82-0 ▪ Leopoldstr.13-15, 32754 Detmold, 05231/71-0 ▪ Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf, 0211/475-0 ▪ Zeughausstr. 2-10, 50667 Köln, 0221/147-0 ▪ Domplatz 1-3, 48143 Münster, 0251/411-0
Rheinland-Pfalz	Faltblatt „Ausbildung sichert Zukunftschancen – Finanzierungshilfen 1999“ des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau	Über die jeweilige Kammer an: Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz GmbH Wilhelm-Theodor-Römheld-Str. 22 55130 Mainz, Tel.: 06131/985-0 (bis 31.12.99)
Sachsen	Ausbildungsverbundprogramm des Freistaates Sachsen	Über die zuständigen Kammern an das zuständige Regierungspräsidium Abteilung Wirtschaft und Arbeit, Referat 35 ▪ Postfach, 09105 Chemnitz ▪ Postfach 100 653, 01076 Dresden ▪ Postfach 1529, 04257 Leipzig ▪ (bis 31.12.99)
Sachsen-Anhalt	Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen für die Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität durch teilweise Fremdausbildung in Ausbildungskooperationen bzw. Verbünden	Über die zuständige Kammer an das Landesförderinstitut Harnackstraße 3, 39104 Magdeburg Tel.: 0391/589-1975
Saarland	Merkblatt 4 Zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung im Verbund	Über die zuständige Kammer an das: Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Referat Berufliche Erstausbildung Am Stadtgraben 6-8, 66111 Saarbrücken Tel.: 0681/501-1553
Schleswig-Holstein	Programm zur Verbesserung der Ausbildungssituation in Schleswig-Holstein	Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr Düsternbrooker Weg 94, 24105 Kiel Tel.: 0431/988-4647
Thüringen	Richtlinien für die Gewährung von Zuschüssen zur Unterstüt-	Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur

Bundesland	Rechtsgrundlage	Antragstelle
	zung betrieblicher Ausbildungsverbünde aus Mitteln des Freistaats Thüringen und der EU und zur Förderung überbetrieblicher Ergänzungslehrgänge und zur Verbesserung der Ausbildungsberatung aus Mitteln des Freistaats Thüringen	Max-Reger-Straße 4-8, 99096 Erfurt Tel.: 0361/379-0

Über diese vorwiegend quantitativen Aspekte hinaus spielt Verbundausbildung in einer Reihe von neu geschaffenen Ausbildungsberufen eine wichtige – und voraussichtlich dauerhafte – Rolle, wie z.B. im Feld der neuen IT- und Medienberufe. Hier bestimmen spezialisierte und hoch flexible Klein- und Mittelbetriebe den Markt, die wohl Teile, aber keine volle Ausbildung durchführen können. Was allgemein erhofft wird, wird hier zur Notwendigkeit: Klein- und Mittelbetriebe im Rahmen eines Ausbildungsverbunds für die Beteiligung an dualer Ausbildung zu gewinnen, so dass sie Ausbildungserfahrung sammeln und somit – im Sinne der fördernden Institutionen - dauerhaft zu vollwertigen Ausbildungsbetrieben werden. Verbundausbildung enthält hier eine berufsbildungspolitische Dimension als ein Kristallisationspunkt zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung.

Informationen zur Verbundausbildung im World-Wide-Web

Zahlreiche Firmen und Bildungsträger bieten im World-Wide-Web nicht nur Informationen zu ihren Produkten und Dienstleistungen an, sondern - im Rahmen ihrer Firmenprofile – zum Teil auch Hinweise zu ihren Ausbildungsleistungen, insbesondere wenn sie an Ausbildungsverbünden oder Modellversuchen beteiligt sind. Nachfolgend ist eine Auswahl daraus zusammengestellt. Von besonderer Bedeutung ist der zuerst genannte Link, unter dem im Rahmen von Informationen zum „Programm zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung von Jugendlichen (JUMP)“ außer einer Datenbank von Maßnahmen-Trägern, Monatsberichten, Richtlinien u.a. interessante Beispiele aus der Praxis - auch der Verbund-Ausbildung - angeführt sind:

<http://www.berufsbildung.de/forum/aktuelles/sofortprogramm/programm.htm>

Modellversuch "Modellhafte Erprobung des integrativen Zusammenwirkens von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprozessen in kleinen und mittelständischen Unternehmen einer strukturschwachen Region zur Erhöhung der Effizienz der Lernortkooperation Betrieb-Schule-Ausbildungsstätte im dualen System (IZAW)" mit dem Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ):

<http://www.sazev.de/kompetenz.html>

Ausbildungsverbund „Westerzgebirge“:

<http://www.abc-aue.de>

Ausbildungsverbund Teltow e.V. – Bildungszentrum der IHK Potsdam:

<http://www.avt-ev.de>

Basisinformationen zur Verbundausbildung und Beispiele aus der Verbundpraxis vor allem im Ruhrgebiet:

<http://www.wuppertal.de/region/wirtschaft/ausbildungsmarkt/ausbildungsmarkt.html>

Firmenausbildungsverbund e.V. Main-Tauber (fabi): 104 Mitglieder aus Industrie, Handwerk, Kommunen, Selbständigen, Banken, Versicherungen und Kammern:

http://rummelplatz.uni-mannheim.de/_hd/drueger/fabi.html

Förderung der Verbundausbildung im Land Brandenburg:

<http://www.brandenburg.de/land/masgf/arbeit/beruf/beruf.htm>

Fördermittel des Landes Bremen für die Verbundausbildung:

<http://www.bremen.de/info/arbeitsamt/6.html>

Literatur

- [1] Beicht, U./K. Fehér/J. Holzschuh/R. v. Bardeleben: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär. Bielefeld 1995
- [2] Bundesanstalt für Arbeit. Berufsberatung (Hrsg.): Arbeitshilfe. Programme der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung 1999/2000. 3. aktualisierte Auflage (Stand: Juni 1999)
- [3] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Ausbilden im Verbund. Tips und Anregungen für kleine und mittlere Betriebe. Bielefeld 1997
- [4] Bundesrepublik Deutschland. Beschäftigungspolitische Aktionsplan 1999. Bonn 1999
- [5] Hensge, K./K. Meyer: Arbeitsteilige Berufsausbildung im Verbund mehrerer Betriebe. Fallanalytische Aufarbeitung der betrieblichen Verbundpraxis. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 109. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär. Berlin, Bonn 1989
- [6] Qualität der Berufsausbildung in Ausbildungsverbünden im kaufmännischen Bereich. Dokumentation der Vorträge und Workshopgruppen der gleichlautenden Tagung am 9.7.1999 in der IHK Frankfurt/M. Hrsg. vom Zentrum für Weiterbildung. Frankfurt/M 1999
- [7] Schlottau, W./A. Schmidtman-Ehnert/R. Selka: Ausbilden im Verbund. Argumente – Modelle – Checklisten – Vertragsmuster für Berufsberater – Ausbildungsberater – Lehrlingswarte – Ausbildungsleiter in den ostdeutschen Bundesländern. Bielefeld 1995

- [8] Zweiter Zwischenbericht für den Zeitraum 1.2.97-31.1.98. Berufliche Qualifikationsentwicklung im Kompetenzverbund mit kleineren und mittleren Unternehmen der Region. Ergebnisse aus der praktischen Arbeit und der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs. Schwerin 1998
- [9] Zwischenbericht des Projekts „Vocation Bond. Qualität der Verbundausbildung. Konzept zum Aufbau von Ausbildungsverbünden.“ Zentrum für Weiterbildung. Frankfurt am Main 1999

Förderung von Ausbildungsverbünden: Anschub zu mehr und besseren Ausbildungsplätzen?¹

Verbundausbildung wird seit Mitte der 90er Jahre in fast allen Bundesländern (Ausnahme Bayern) durch spezielle Landesprogramme sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) staatlich gefördert. Weitere Fördermittel stehen den im Rahmen eines Verbundes ausbildenden Betrieben in Zusammenhang mit dem Artikel 2 des Jugendsofortprogramms sowie in freier Förderung nach Paragraph 10 Sozialgesetzbuch III (SGB III) zur Verfügung. Offensichtlich wird Verbünden von offizieller Seite eine zunehmend wichtigere berufsbildungspolitische Rolle eingeräumt, was sich u.a. an einer vermehrten Förderung von Verbundausbildung der letzten Jahre ablesen lässt.

BIBB-Forschungsprojekt „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“

Im BIBB läuft zurzeit ein Forschungsprojekt „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“, das sich genau diesem Thema annimmt. Hauptanliegen dieses Projekts ist die Bestandsaufnahme der aus öffentlichen Mitteln geförderten Verbundausbildung für den Zeitraum 1998 bis 2002 unter sowohl quantitativen als auch qualitativen Gesichtspunkten. Konkret geht es dabei um die Verbund-Förderprogramme der einzelnen Bundesländer, die Verbundförderung nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms sowie um die freie Förderung durch das Arbeitsamt nach Paragraph 10 SGB III. Die empirischen Arbeiten werden von der sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe SALSS in Bonn durchgeführt.

Mit dem Forschungsprojekt werden folgende Ziele verbunden:

- Erfassen des Umfangs und Analyse der Wirkung von Verbundförderung im Hinblick auf die berufsbildungspolitischen Ziele,
- Ermittlung des Beitrags der Ausbildung im Verbund zur Einführung neuer Ausbildungsberufe,

¹ Dieser Beitrag ist die überarbeitete Fassung eines Vortrags im Arbeitskreis „Öffentliche Förderung in der beruflichen Ausbildung“ auf dem 4. BIBB-Fachkongress 2002 vom 23. - 25.10.2002 in Berlin

- Untersuchung der Verbundausbildung hinsichtlich der Ausbildungsqualität,
- Überprüfen der begrifflichen Klassifizierung von Ausbildungsverbünden,
- Auswertung der Erfahrungen von Verbundabsolventen mit der Ausbildung sowie
- Einschätzung der Funktion von Verbundausbildung für die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung.

Zur Umsetzung dieses Projekts wurde ein Untersuchungsdesign entwickelt, dem vier Teilstudien zugrunde liegen:

1. Ausgangspunkt und inhaltliche Grundlage für die nachfolgenden Befragungen von Beteiligten an einer geförderten Verbundausbildung stellt hierbei eine – im Jahr 2000 durchgeführte – Analyse aller in Frage kommenden Förderprogramme und Richtlinien dar, bei der u.a. folgende Aspekte systematisch verglichen wurden:
 - Förderziele (mehr Ausbildungsplätze, Verbesserung der Ausbildungsqualität u.a.),
 - Zielgruppen der Förderung (bei den Unternehmen, den Jugendlichen sowie hinsichtlich bestimmter Berufe),
 - Fördervoraussetzungen (Größe und Struktur des Verbundes, Verweildauer bei den einzelnen Verbundpartnern u.a.),
 - Gegenstand der Förderung (Ausbildungsplatz, Verbundkosten, Kurse u.a.) sowie
 - Förderbeträge nach Förderarten (pauschal und Einzelbeträge).
2. Im Anschluss an diese Synopse wurden die an der Entstehung bzw. Umsetzung der Förderrichtlinien maßgeblich Beteiligten befragt. Im einzelnen handelt es sich dabei um die
 - für die Verbundförderung zuständigen 15 (ohne Bayern) Landesministerien,
 - die 28 Bewilligungsstellen der Bundesländer sowie
 - die gesamten 181 regionalen Arbeitsämter.
3. Es folgte eine Befragung von 1.996 Verbundträger, Verbundkoordinatoren und Partnerbetriebe – in ihrer Eigenschaft als Zuwendungsempfänger sowie Erfahrungsträger von Verbundausbildung.
4. Um Informationen über die Erfahrungen und den Verbleib der wichtigsten Zielgruppe einer geförderten Verbundausbildung – den Absolventinnen und Absolventen solch einer speziellen Ausbildungsform selbst – zu erhalten, werden diese seit Ende 2002 telefonisch befragt. Parallel dazu findet eine Telefonbefragung mit

ihrer Vergleichsgruppe statt, d.h. mit denjenigen jungen Leuten, die eine „reguläre“ duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule durchlaufen haben. Die in drei Wellen verlaufende Befragung wird Anfang 2003 beendet sein.

Die öffentliche Förderung von Verbünden

Generell ist zu sagen, dass die Verbundförderung länderspezifisch ausgestaltet ist, wodurch verallgemeinernde Aussagen nur zum Teil möglich sind.

Öffentlich gefördert werden vor allem verbundbedingte Mehrausgaben (z.B. für die Verbund-Koordination, die Erlangung der Ausbilder-Eignung, die Ausbildungskosten im Partnerbetrieb), in selteneren Fällen auch die Ausbildungsvergütung selbst.

Weitgehende Übereinstimmung besteht vor allem darin, dass die Förderung auf mindestens 3-jährige Ausbildungsberufe nach BBiG und der HwO beschränkt ist. Außerdem gilt das Zusätzlichkeitskriterium: Gefördert werden ausschließlich zusätzliche Ausbildungsplätze in bestehenden Verbünden sowie Ausbildungsplätze in neuen Verbünden.

In einigen Bundesländern gibt es für die Ausbildung in neuen Berufen höhere Fördersätze:

- So sind z.B. in der Förderrichtlinie von Sachsen-Anhalt 51 Ausbildungsberufe aufgelistet, für die eine erweiterte Förderung gewährt werden kann.
- In Hessen kann für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind (z.B. IT-Berufe), ein erhöhter Zuschuss gewährt werden.

Leitidee bei der Förderung von Ausbildungsverbünden ist es, mittels einer Anschubfinanzierung eine selbst getragene und selbst finanzierte dauerhafte Verbundausbildung zu initiieren, die auch nach Auslaufen der Förderung fortgesetzt wird. Mitnahmeeffekte und abwartendes Verhalten (z.B. auf die nächste Fördermaßnahme) sollen dabei so weit wie möglich vermieden werden.

Von den vier klassischen Verbundmodellen zur Beteiligung von Bildungsträgern

Eine der Hinterlassenschaften der Verbundausbildung aus der ersten Hälfte der achtziger Jahre, als die geburtenstarken Jahrgänge in den alten Bundesländern auf

den Ausbildungsmarkt drängen, ist die begriffliche Unterscheidung der Verbünde nach deren Organisationsform in

- **Auftragsausbildung:** Der Ausbildende vergibt Teile der Ausbildung als Auftrag an andere Betriebe/ausbildende Stellen.
- **Ausbildungs-Konsortium:** Mehrere am Verbund beteiligte Betriebe bzw. ausbildende Stellen schließen Ausbildungsverträge ab.
- **Leitbetrieb mit Partnerbetrieben:** Nur der Leitbetrieb schließt Ausbildungsverträge ab.
- **Ausbildungsverein:** Die Ausbildungsverträge werden mit dem Verein abgeschlossen.

Diese Begrifflichkeit ist in der Literatur nach wie vor gebräuchlich, hat in der Verbundpraxis aber an Tragfähigkeit verloren. Dafür gibt es verschiedene Gründe:

- Charakteristisch für die gegenwärtigen Ausbildungsverbünde ist, dass zunehmend Bildungsträger an ihnen beteiligt sind. So gehören auch in rund der Hälfte aller von uns untersuchten Verbünde Bildungsträger zu den Verbundpartnern. Und hier ist wichtig hervorzuheben: In ostdeutschen Verbünden trifft man gut doppelt so häufig Bildungsträger an wie im Westen.
Hinzu kommt, dass Bildungsträger häufig eine zentrale Rolle innerhalb der Verbundorganisation spielen. Sie nehmen Beratungsaufgaben wahr, übernehmen die Koordination der Verbünde sowie einzelne Ausbildungsabschnitte. Die Ergebnisse der Trägerbefragung unterstreicht noch einmal die aktuelle Bedeutung von Bildungsträgern: Hier verbringen die Auszubildenden durchschnittlich ein gutes Jahr ihrer Ausbildung in einem Bildungsträger. Ein gutes Drittel aller Verbünde wird von einem Bildungsträger koordiniert.
- Vor allem in den östlichen Bundesländern neu hinzugekommen sind so genannte Ausbildungsringe, meist auf Initiative der Industrie- und Handelskammern gegründete Ausbildungsverbünde auf Vereinsbasis. Die Ausbildungsverträge werden dabei zwischen den Jugendlichen und Betrieben, gelegentlich auch mit dem Verein selbst abgeschlossen.
- Eine neue Akzentsetzung in ihrer Begrifflichkeit hat Verbundausbildung durch die öffentliche Förderung selbst erhalten. Die Förderrichtlinien der Bundesländer geben zum Teil vor, welche Organisationsstruktur ein Ausbildungsverbund haben muss, um förderungsfähig zu sein. Und dies ist von Bundesland zu Bundesland recht unterschiedlich: Während in den meisten Bundesländern zu einem förde-

rungsfähigen Ausbildungsverbund mindestens zwei Betriebe und ggf. ein Bildungsträger gehören, werden bspw. in Sachsen nur Verbünde gefördert, an denen auch ein Bildungsträger (Veranstalter und Zuwendungsempfänger) und mindestens ein Betrieb beteiligt sind. In Berlin kann auch ein Oberstufenzentrum Partner eines Ausbildungsverbundes sein. Ist ein Ringtausch in Hessen besonders erwünscht, gilt er in Berlin und Bremen als Ausschlusskriterium.

- Für den Verbundbegriff oder bestimmte Organisationsformen werden Synonyme verwendet, z.B. das der „Fremdausbildung“.

Bei einer Typenbildung muss auch der vorhandene Ost-West-Unterschied berücksichtigt werden, denn: Vergleicht man die Verbünde in den neuen und alten Bundesländern, lässt sich ein deutlicher Unterschied hinsichtlich der Zusammensetzung ihrer Kooperationspartner erkennen: Finden wir in den alten Bundesländern in der absoluten Mehrheit der Fälle (67 %) Verbünde vor, deren Mitglieder sich ausschließlich aus Betrieben zusammensetzen, überwiegen in den neuen Ländern Verbundformen mit heterogener Kooperationsstruktur. In ostdeutschen Verbünden sind Bildungsträger (West: 26 %; Ost: 59 %) und Vereine (West: 6 %; Ost: 20 %) wesentlich häufiger anzutreffen. In Bezug auf die beteiligten Unternehmen fällt auf, dass in ostdeutschen Verbünden häufiger Industriebetriebe anzutreffen sind (West: 33 %, Ost: 58 %). Zudem sind Verbünde in den neuen Ländern größer.

Auftragsausbildung – entsprechend der klassischen Definition – liegt in gut einem Fünftel aller Verbünde der Trägerbefragung vor. In einem weiteren Viertel aller Verbünde findet zwar ebenfalls Auftragsausbildung statt, hier aber bestehen gleichfalls Kooperationsbeziehungen zwischen den Betrieben selbst. Vielleicht könnte sich hier ein weiterer Verbundtyp verbergen?

Auf jeden Fall lassen sich mindestens drei neue Verbundtypen bilden, geht man von den Ergebnissen der BIBB-Trägerbefragung aus. Diese drei neue Typen sind gerade dadurch gekennzeichnet, dass ein Bildungsträger mit von der Partie ist.

- Da wäre zunächst die Verbundorganisation zu nennen, in denen der Bildungsträger eine dominierende Rolle spielt: Natürlich gehört hier zu den Kooperationspartnern mindestens ein Bildungsträger. Ausbildungsverträge werden mit dem Bildungsträger selbst oder einem oder mehreren Betrieben abgeschlossen, aber auf keinen Fall mit einem eventuell dazugehörenden Verein. Und ganz wesentlich: Es bestehen unter den Betrieben selbst keinerlei Kooperationsbeziehungen! Gehen wir von den Ergebnissen unserer Trägerbefragung aus, so gehören im-

merhin 27 Prozent aller Verbünde zu diesem Typus. Die Verbünde mit dominierendem Bildungsträger sind übrigens häufiger unter den ostdeutschen als den westdeutschen Verbänden anzutreffen.

- Ein weiterer Verbundtyp ist diejenige Verbundorganisation, die wiederum (zumindest) einen Bildungsträger unter ihren Kooperationspartnern verzeichnet. Doch hier ist der Bildungsträger nicht zentral, denn die Partnerbetriebe haben nicht nur mit dem Bildungsträger, sondern gleichfalls untereinander vertragliche Beziehungen.

Im Rahmen der Trägerbefragung gibt es diesen Typus mit nicht dominantem Bildungsträger in 14 Prozent aller untersuchten Verbünde. Sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern ist er gleich häufig anzutreffen.

- Zahlenmäßig nicht ganz so bedeutend ist eine Verbundorganisation, die sowohl einen Bildungsträger als auch einen Verein einschließt. Dieser Verbund wird meist vom Verein koordiniert, manchmal aber auch vom Bildungsträger. Dieser Typus ist – entsprechend der Ergebnisse der Verbundträgerbefragung – besonders häufig in den neuen Bundesländern anzutreffen.

Im Mittelpunkt stehen die Betriebe

Verbundförderung zielt insbesondere auf die Unterstützung von kleinen und mittleren Betrieben und deren Ausbildung des eigenen Nachwuchses ab. Dass diese Unternehmen Unterstützung benötigen, kann unterschiedliche Ursachen haben:

- Aufgrund ihrer speziellen Tätigkeitsfelder im Bereich der neuen Technologien oder modernen Dienstleistungen sind die Unternehmen nicht in der Lage, alle Lerninhalte des jeweiligen Ausbildungsrahmenplans abzudecken. Für solche Unternehmen liegt damit praktisch der klassische Anlass für eine Verbundausbildung vor, wie er im Berufsbildungsgesetz (BBiG, § 22 Abs. 2) bzw. der Handwerksordnung (HwO, § 23 Abs. 2) festgelegt ist: *„Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird“.*
- Die zunächst anfallenden zusätzlichen Kosten stellen eine zu große Hemmschwelle dar und haben das Unternehmen bisher an der eigenen Ausbildung gehindert.

- Die Inhaber der Betriebe stehen – aufgrund ihres Bildungsabschlusses oder ihrer sonstigen beruflichen Herkunft – nicht in der Tradition dualer Berufsausbildung.
- Die Betriebe sind neu gegründet worden und die Einrichtung eines Ausbildungsplatzes würde die Ressourcen zu sehr belasten. Oder aber:
- Es mangelt an geeignetem Ausbildungspersonal.

Solche Betriebe verfügen häufig über ein hohes Qualifikationspotenzial, dessen Erschließung zur Sicherung einer anspruchsvollen Ausbildung sowie zur Erhöhung der Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze genutzt werden könnte. Es ist daher sinnvoll, sie für die Schaffung von Ausbildungsplätzen in einem Ausbildungsverbund zu gewinnen. Dies gilt in ganz besonderem Maße für die Vielzahl kleinerer und mittlerer Unternehmen in den neuen Ländern, denen meistens Ausbildungserfahrungen fehlen und die inhaltlich von ihren Kooperationspartnern im Verbund profitieren können

Aber nicht nur für kleine und mittlere Firmen ist Verbundausbildung attraktiv. Größere Betriebe mit freien Ausbildungskapazitäten können diese besser ausnutzen, indem sie sie Verbundpartnern zur Verfügung stellen – entweder unentgeltlich oder in Form zu bezahlender Auftragsausbildung.

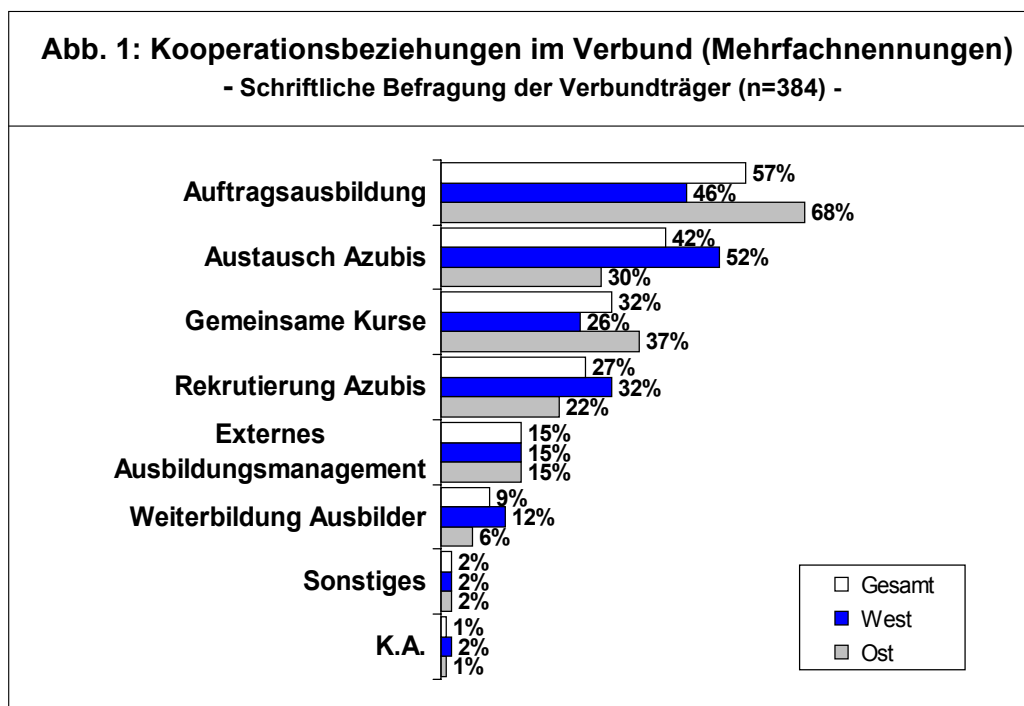
Die Ergebnisse der BIBB-Trägerbefragung zeigen, dass Verbundförderung tatsächlich in der Lage ist, bisher nicht ausbildenden Klein- und Mittelbetrieben den Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern, wenn nicht gar erst zu ermöglichen:

- In einer deutlichen Mehrheit aller geförderten Verbünde (69 %) finden sich Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten. Mittelbetriebe (21 bis 500 Beschäftigte) sind in gut der Hälfte (53 %) aller Verbundorganisationen zu finden. Großbetriebe finden sich in knapp einem Fünftel (18 %) aller geförderten Verbünde.

Dass unter diesen Klein- und Mittelbetrieben gerade auch solche mit hohem Qualifikationspotential – und den bereits angesprochenen Anlaufschwierigkeiten bei der Erstausbildung – zu finden sind, lässt die Kooperation von gerade neu gegründeten Firmen sowie von Firmen aus innovativen Bereichen, wie dem der Informationstechnologie oder der neuen Medien, vermuten. Immerhin in jeweils einem Fünftel aller Verbünde sind diese speziellen Firmentypen unter unseren Befragten anzutreffen. Als weiterer spezieller Typus eines Kooperationspartners im Verbund sind die Firmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft zu nennen, die immerhin in einem Zehntel aller Verbünde anzutreffen sind.

Übrigens: Die Betriebe in den von uns befragten Verbünden kommen aus allen Wirtschaftsbereichen. Dabei ist eine Verbundausbildung offensichtlich auch für Handwerksbetriebe attraktiv, denn in rund 40 Prozent aller Verbünde gehören auch sie zu den Kooperationspartnern.

Ein Verbund kann vielfältige Funktionen bei der Ausbildung der eigenen Nachwuchskräfte für die Betriebe übernehmen, je nach Zusammensetzung der Verbundpartner: So finden wir in weit über der Hälfte der Verbünde die Auftragsausbildung (57 %). Ebenfalls recht häufig anzutreffen sind der Austausch von Auszubildenden (42 %) sowie gemeinsame Kurse für Auszubildende mehrerer Betriebe (32 %) oder die gemeinsame Rekrutierung der Auszubildenden (27 %). In 15 Prozent aller Verbünde findet eine Betreuung mehrerer Betriebe durch eine externe Beraterin bzw. einen Berater statt, also „externes Ausbildungsmanagement“. In knapp einem Zehntel der Verbünde werden die Ausbilderinnen und Ausbilder gemeinsam weitergebildet. (Siehe Abbildung 1)



Verbünde in den alten Ländern unterscheiden sich sehr stark von solchen in den neuen Bundesländern. Dementsprechend unterschiedlich ist auch deren Funktion: Während man in den westdeutschen Verbünden deutlich häufiger die Auszubildenden zwischen den Betrieben austauscht sowie Auszubildende gemeinsam rekrutiert, liegt der Schwerpunkt der ostdeutschen Kooperationsbeziehungen auf der Auftragsausbildung und der Ausrichtung gemeinsamer Kurse für die Auszubildenden.

Bei der Gewinnung neuer Betriebe für einen Verbund werden oft folgende Gegenargumente vorgebracht:

- Bedenken wegen der Weitergabe von Betriebsinterna an die Konkurrenz (dies gilt insbesondere für Betriebe im Einzelhandel) sowie wegen einer
- Verringerung der Anwesenheitszeit im Stammbetrieb und damit einer abnehmenden Betriebsbindung bei den Auszubildenden.

Offenbar werden Ängste in Bezug auf Betriebsinterna vom Alltag im Verbund nicht bestätigt. Befragt man diejenigen, die bereits eigene Erfahrungen mit Verbundausbildung haben, so stellen sich solche Ängste weitgehend als gegenstandslos heraus. Das Argument jedoch, dass sich Jugendliche zu wenig mit dem einstellenden Betrieb, also ihrem Stammbetrieb, identifizieren, wird von immerhin gut einem Fünftel der Befragten (21 %) geteilt. Nicht mehr ganz so viele (15 %) kritisieren die kürzere Anwesenheit des Auszubildenden im Stammbetrieb.

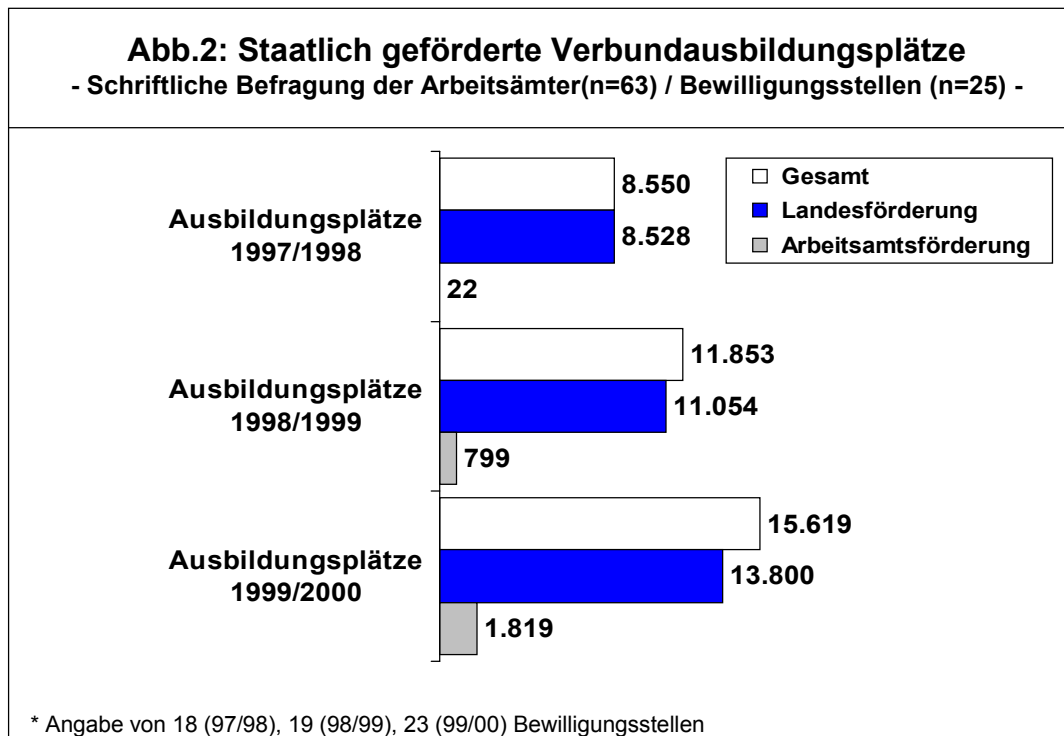
Auf jeden Fall überwiegen – nach Auskunft der befragten Verbundbeteiligten – die Vorteile einer Verbundausbildung deren Nachteile deutlich. Ähnliches zeichnet sich in der noch laufenden Befragung von Verbundabsolventen ab, die mit ihrer Ausbildung durchaus zufrieden sind.

Quantitative Aspekte geförderter Verbundausbildung

Nach wie vor findet bei demographisch bedingtem Anstieg der Nachfrage ein Teil der Lehrstellensuchenden keinen Ausbildungsplatz. Eine erhebliche Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern weicht in vorbereitende Maßnahmen und Schulen aus, obwohl sie in erster Linie einen betrieblichen Ausbildungsplatz wünschen und ausbildungsgerecht sind. Mit der Verbundförderung soll die Anzahl der dringend benötigten betrieblichen Ausbildungsplätze vor allem in den neuen Ländern deutlich – und vor allem auch dauerhaft – erhöht werden. Denn hinter dem Förderziel der Anschubfinanzierung steht die Annahme, dass jeder Betrieb ein grundsätzliches Eigeninteresse haben müsse, seinen Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung sicherzustellen. Dem entgegenstehende Hindernisse, wie finanzielle Probleme bei der erstmaligen Einrichtung eines Ausbildungsplatzes, fehlende Ausbildungserfahrungen, eine unvollständige Ausbildungseignung oder allgemeine Startschwierigkeiten (z.B. Bedarf an spezifischen Informationen), sollen mit staatlicher Hilfe überwunden werden.

Dieses Förderziel ist offensichtlich erreicht worden: Die Anzahl geförderter Verbund-Ausbildungsplätze hat sich in den Jahren 1998 bis 2000 nahezu verdoppelt. Die

meisten dieser Ausbildungsplätze wurden dabei aus den Haushaltsmitteln der Bundesländer einschließlich ESF-Mitteln gefördert, wobei dieser Anteil im Ausbildungsjahr 1999/2000 nahezu 90 Prozent der gesamten Fördersumme umfasste. (Siehe Abbildung 2)

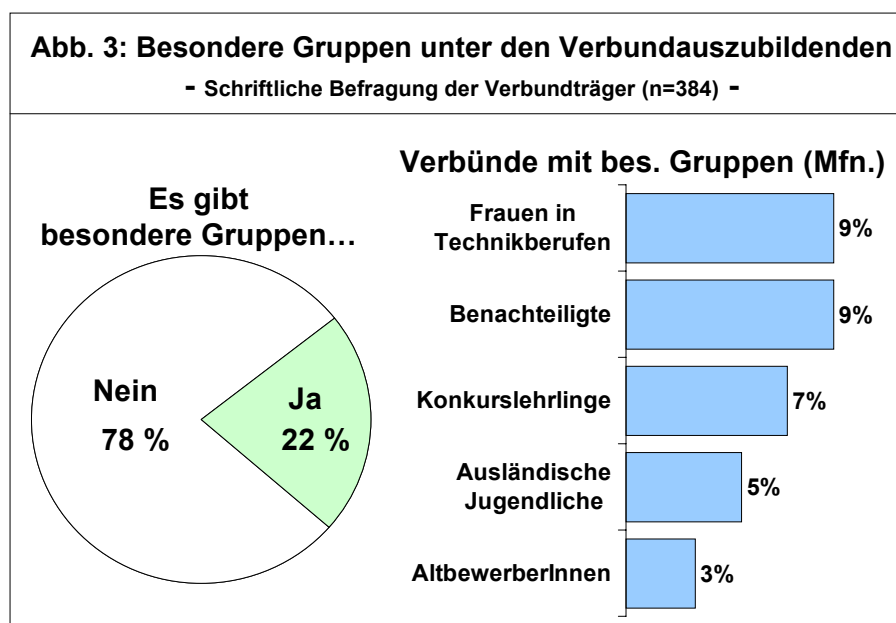


Weitaus die meisten der geförderten Verbund-Ausbildungsplätze befinden sich – mit einem Anteil von 88 Prozent – in den neuen Bundesländern. Im Beobachtungszeitraum 1999/2000 treffen wir die meisten geförderten Verbünde in Brandenburg (608), Sachsen-Anhalt (290) sowie in Niedersachsen (214) an, während in Thüringen gerade einmal 25 Verbünde gefördert wurden. Bei diesen Zahlen muss berücksichtigt werden, dass sich die Verbünde hinsichtlich ihrer Größe erheblich unterscheiden können. So sind die Thüringer Ausbildungsverbünde – mit durchschnittlich 93 Partnerbetrieben und 383 Auszubildenden – die mit Abstand größten Organisationsgebilde. Dementsprechend gibt es dort auch die größte Anzahl von geförderten Verbund-Ausbildungsplätzen – im Ausbildungsjahr 1999/2000 waren das z.B. 9.566 Plätze. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern nicht auf eine unzureichende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zurückzuführen ist. Die Ausbildungsquote ist in den neuen Ländern genauso hoch wie in den alten Ländern, eher noch etwas höher. Die Ursachen liegen vielmehr in der demografischen Entwicklung: die geburtenstarken

Jahrgänge drängen auf den Ausbildungsmarkt, und zwar den Prognosen nach noch bis 2005.

Verbundausbildung aus berufsbildungspolitischer Sicht: Von der Lückenschließung zur Qualitätsverbesserung

Ein Blick in die Förderrichtlinien der einzelnen Bundesländer zeigt jedoch, dass es berufsbildungspolitisch nicht nur darum geht, den Jugendlichen in der Region generell ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen und die Nachwuchssicherung für die Betriebe zu fördern. Vielmehr wird Verbundausbildung häufig als universelles Instrument zur Bewältigung vielfältiger Herausforderungen und Probleme im Bereich der Berufsbildung in Anspruch genommen. Dies betrifft vor allem die Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze für besondere Personengruppen (wie Frauen in gewerblich-technischen Berufen, Altbewerber, „Konkurslehrlinge“, Firmen mit Inhabern ausländischer Herkunft). Obwohl die Meinung vorherrscht, dass Verbundausbildung für Jugendliche mit schlechten Startchancen (also Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte entsprechend Paragraph 242 SGB III) weniger geeignet ist, da diese Jugendlichen eine stabilere soziale Einbindung und eine besondere Förderung benötigen, wird die Verbundausbildung nach Auskunft von Verbundträgern und -koordinatoren in beachtlichem Umfang auch für diese Zielgruppe genutzt. (Siehe Abbildung 3)



Seit einiger Zeit ist zu beobachten, dass in der Verbund-Förderpolitik vermehrt ein neuer Schwerpunkt gesetzt wird. Im Mittelpunkt steht nicht mehr oder nicht mehr nur allein das Ziel zusätzlicher Ausbildungsplätze, sondern eine Verbesserung der Qualität von Ausbildung. Dies betrifft z.B.

- die Implementierung neuer Ausbildungsberufe, insbesondere in den Bereichen Medien und Informationstechnik,
- den Erwerb von Spezialkenntnissen sowie
- die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.

Im Rahmen der Förderprogramm-Synopse zeigte sich, dass grundsätzlich alle Ausbildungsberufe als förderungswürdig eingestuft werden – wenn auch in einigen Bundesländern bestimmte Berufsgruppen stärker gefördert werden. Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Verbundträgerbefragung wieder. Im drei Ausbildungsjahre umfassenden Untersuchungszeitraum (1997/1998 bis 1999/2000) findet sich auf den Verbund-Ausbildungsplätzen eine breite Palette von insgesamt 162 verschiedenen Ausbildungsberufen. Betrachtet man die zehn Ausbildungsberufe, die am häufigsten genannt werden, sind dies in der Mehrzahl solche, die auch ansonsten die Statistik der am stärksten besetzten Berufe anführen. So wird die Rangliste eröffnet von den Bürokaufleuten, gefolgt von den „Kaufleuten im Einzelhandel“ sowie den „Kaufleuten für Bürokommunikation“. Danach reihen sich ein die Berufe „Hotelfachmann/-frau“ und „Kaufmanns/Kauffrau für Groß- und Außenhandel“. Ebenfalls unter den ersten zehn finden sich die Berufe „Koch-/Köchin“, „Kraftfahrzeugmechaniker/-in“ sowie „Metallbauer/-in“. Unter den Favoriten befinden sich der Fachinformatiker / die Fachinformatikerin“ und der Energieelektroniker / die Energieelektronikerin“. Die in den alten Bundesländern geförderten Verbünde bilden häufiger in neuen Berufen aus als dies bei den geförderten Verbünden in den neuen Ländern der Fall ist.

Zum anderen kommen offensichtlich in den meisten der derzeit geförderten Verbünden (75 %) bereits jetzt die beiden Ziele, den Erwerb von Spezialkenntnissen und die Vermittlung von Zusatzqualifikationen zu fördern, zum Tragen: In 26 Prozent der von uns befragten Verbünde gehört der Erwerb entweder von Spezialkenntnissen, von Zusatzqualifikationen (19 %) oder sogar die Vermittlung von beidem (30 %) bereits zur Ausbildung dazu.

Von den von uns befragten Trägern und Koordinatoren werden Vorteile von Verbundausbildung hervorgehoben, die sich speziell auf die Qualität von Ausbildung beziehen. So werden folgende Aspekte genannt, wie u.a. die

- Verbesserung der Schlüsselqualifikationen durch den Lernortwechsel,
- größere Bandbreite von Kundenkontakten,
- Vermittlung der Fachinhalte (Grundlagen und Spezialisierungen) auf hohem technischen Niveau,
- gute Vorbereitung auf zukünftige Qualifikationsanforderungen durch die moderne technische Ausstattung im hoch spezialisierten Betrieb sowie eine
- intensivere Betreuung, individuelle Lernförderung und gezielteres Eingreifen bei Lernproblemen durch den Ausbilder beim Bildungsträger.

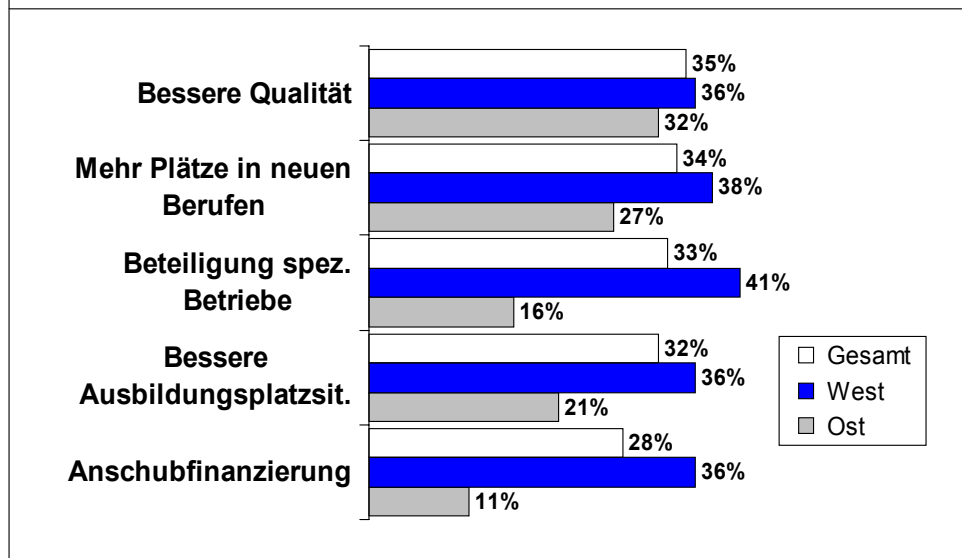
Nach Ansicht der Befragten erreichen die Verbundauszubildenden im Durchschnitt bessere Prüfungsergebnisse und zeichnen sich als Fachkräfte später durch große Flexibilität und Mobilität aus. Zudem seien sie nach Ausbildungsabschluss sofort als vollwertige Arbeitskraft einsetzbar.

Die Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Kontakt zu mehreren Betrieben nützen also nicht nur den betreffenden Jugendlichen, sondern ebenso den beteiligten Betrieben. Die Chance auf einen Arbeitsplatz für den Jugendlichen bzw. auf eine gut ausgebildete Fachkraft für den Betrieb wird durch einen Ausbildungsverbund deutlich höher.

Die Effizienz von Verbundförderung

Befragt nach den Auswirkungen von Verbundförderung weisen die Arbeitsämter der verbesserten Ausbildungsqualität den ersten Rang zu. Dies wird in den neuen und alten Bundesländern ähnlich eingeschätzt. Anders sieht es aus hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie der Beteiligung spezialisierter Betriebe. Hier fallen die Beurteilungen der ostdeutschen Arbeitsämter erheblich pessimistischer aus. Auf den letzten Rang wird die Anschubfinanzierung verwiesen – mit extrem niedriger Bewertung für die neuen Länder. (siehe Abbildung 4)

Abb. 4: Wirkung der Verbundförderung nach Ländern
 - Schriftliche Befragung der Arbeitsämter(nur Ämter, die Verbünde fördern, n=63) -



Die Vertreterinnen und Vertreter der Landesministerien hingegen schätzen die Wirkung von Verbundförderung insgesamt positiver ein als die der Arbeitsämter. Dabei heben sie gerade den Effekt einer Anschubfinanzierung besonders hervor. Aber auch der Nutzen von öffentlicher Förderung der Verbundausbildung im Hinblick auf eine Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation nimmt einen der ersten Plätze ein. Auch im Hinblick auf die Förderziele wird der Qualitätsverbesserung ein besonderer Stellenwert zugewiesen, während man Verbundförderung für nicht besonders geeignet hält, wenn zusätzliche Ausbildungsplätze für besondere Personengruppen geschaffen werden sollen. (Siehe Tabelle 1)

Im Hinblick auf das berufsbildungspolitische Ziel einer Anschubfinanzierung von Verbundausbildung gehen die Einschätzungen der von uns Befragten auseinander. Hier wäre u.a. eine differenzierte Wirkungsanalyse der Förderpraxis – speziell im Hinblick auf bestimmte geförderte Personengruppen und auf einzelne Förderziele – erforderlich.

Angesichts der Ergebnisse der BIBB-Trägerbefragung werden die Erwartungen in Bezug auf das Ziel einer Anschubfinanzierung erst einmal etwas gedämpft, da die Mehrheit der Verbundträger (65 %) die Frage, ob ihr Verbund in Zukunft auch weiterhin auf Fördergelder angewiesen sein werde, eindeutig bejaht. Nur wenige Befragte (6 %) sehen ihre Organisation zukünftig nicht mehr auf Fördergelder angewiesen. Optimistischer hingegen ist der Blick in die Zukunft, wenn es um die Zukunftspläne der geförderten Verbünde geht: Der Großteil der Verbünde wird auch in Zukunft

weiter bestehen (75 %). In einem Drittel aller Fälle ist sogar eine Erweiterung des Verbundes geplant, wobei es den meisten darum geht, mehr Auszubildende als bisher einstellen zu wollen. Meist wird dies mit mehr Kooperationspartnern einhergehen.

Tab. 1: Neue und alte Ziele in der Verbundförderung
- Schriftliche Befragung der Landesministerien (n=14) -

Ziel der Verbundförderung	generell geeignet	in 1999/2000 angestrebt	99/00 u. in Zukunft kein Förderziel	wird in Zukunft gestrichen	Neues Ziel
Anschubfinanzierung		11	3		
Zusätzliche Ausbildungsplätze	13	11	2	1	
Verbesserung d. A-Qualität	14	10	4		
In innovativen Branchen	12	6	7		2
Medienberufe	11	8	6		1
IT-Berufe	11	8	5		2
Erwerb von Spezialkenntnissen	10	5	4		1
Zusatzqualifikationen	10	4	9		1
Firmen mit Inhabern ausl. Herk.	9	4	8	1	1
Existenzgründer/-innen	8	2	11	1	1
Bei KMUs	8	8	5	1	1
Frauen	3	4	10	1	
Unversorgte Jugendliche	3	3	10	1	
AltbewerberInnen	2	2	10	1	
Benachteiligte Jugendliche	2	1	11	1	1
Vermittlung außerbetr. A-Plätze	2	2	11	1	
Konkurslehrlinge	1	1	13	1	

Vergleicht man die öffentliche Verbundförderung mit den übrigen Förderprogrammen für die Berufsausbildung relativiert sich ihre Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den östlichen Bundesländern. Während dort (zum Stichtag 30.9.1999) allein 13,8 Prozent der Ausbildungsplätze nach dem SGB III, 10,4 Prozent nach Sonderprogrammen der Bundesländer (ohne Verbundausbildung) und 7,3 Prozent nach dem Jugendsofortprogramm gefördert wurden, betrug der Anteil der aus öffentlichen Mitteln geförderten Verbundausbildungsplätze lediglich 1,7 Prozent.

Fazit

Die einer Ausbildung im Verbund oft zugeschriebenen Vorteile werden durch die Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Förderung und Effizienz von Verbundausbildung“ bestätigt. Verbünde leisten eine Ausbildung auf qualitativ hohem Niveau und

damit einen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, und zwar u.a. durch eine

- bessere fachliche Qualifizierung der Jugendlichen aufgrund der technischen Ausstattung und der Spezialisierung der Verbundpartner,
- besondere Förderung von Schlüsselqualifikationen durch den Lernortwechsel und das damit verbundene Kennenlernen unterschiedlicher Formen der Teamarbeit und der Arbeitsorganisation sowie die
- Verbesserung der Übernahmechancen für die Jugendlichen nach der Ausbildung durch die Kontakte zu mehreren Betrieben.

Verbundausbildung ist zudem ein adäquater Weg, Betriebe dabei zu unterstützen, in den neuen Berufen auszubilden. Bereits im Beobachtungszeitraum waren Verbünde anzutreffen, die Ausbildungsplätze in den neuen Ausbildungsberufen eingerichtet hatten. Nach Auskunft der Vertreterinnen und Vertreter der Länderministerien wird sich die Förderpolitik zukünftig verstärkt den neuen Berufen annehmen, so dass – im beschränkten Rahmen der geförderten Verbund-Ausbildungsplätze – mit einer Erhöhung des Anteils der Plätze für neue Berufe zu rechnen ist.

Der zunehmenden Bedeutung von Ausbildungsverbünden als Potenzial für hochwertige betriebliche Ausbildungsplätze steht die Tatsache entgegen, dass dieser Fundus – im Vergleich zu außerbetrieblichen oder betriebsnahen Ausbildungsformen – erst in geringem Umfang ausgeschöpft wird. Bundesweit beträgt der Anteil von Verbundausbildungsplätzen gerade einmal zwei Prozent. Der Anteil staatlich geförderter Verbundausbildungsplätze ist entsprechend geringer, auch wenn er, wie wir gesehen haben, in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung:

Förderung und Effizienz von Verbundausbildung: Schriftliche Befragung der regionalen Arbeitsämter, Landesministerien und Bewilligungsstellen. 2 Bände: Bericht und Tabellenband. Bonn 2001 (unveröffentlicht).

Bundesinstitut für Berufsbildung:

Förderung und Effizienz der Verbundausbildung. Schriftliche Befragung der Verbundträger. 2 Bände: Endbericht und Tabellenband. Bonn 2002 (unveröffentlicht).

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung:

Ergebnisse der Untersuchung „Ausbildungsverbünde in Hessen“. Wiesbaden 1999.

JUMP: Jugend mit Perspektive. Lokale und regionale Projekte für betriebliche Ausbildungsplätze. Aus der Begleitforschung des BIBB zum Sofortprogramm der Bundesregierung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär. Bonn 2000.

Lutz, B.; Grünert, H. in Zusammenarbeit mit Kranz, S.; Terpe, S.:

Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt. Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Band 14. Magdeburg 1999.

Pütz, H.:

Vorteile von Qualifizierungsverbünden: die qualitative Herausforderung. In: Kompetenz Nr. 29, S. 6.

Raskopp, K.; Schlottau, W.:

Implementierung neuer Berufe. Wuppertaler Ausbildungsverbünde. In: berufsbildung 75 (2002), S. 7 - 9.

Schlottau, W.:

Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Köln, 36. Ergänzungslieferung – April 2000.

Schlottau, W.:

„Verbundausbildung: Von der Lückenschließung zur Qualitätsverbesserung.“ In: berufsbildung 75 (2002), S. 39 - 41.

Umfang und Wirkung der Förderung von Verbundausbildung. In: Berufsbildungsbericht 2002, S. 145 f.

Verbundausbildung im Spiegel der Koordinatoren und Träger. In: Berufsbildungsbericht 2003.

Zwischenbericht des Projekts „Vocation Bond. Qualität der Verbundausbildung. Konzept zum Aufbau von Ausbildungsverbünden.“ Zentrum für Weiterbildung. Frankfurt am Main 1999.

Implementierung neuer Berufe praxis

Wuppertaler Ausbildungsverbünde

Ein Netzwerk aus Wirtschaftsförderung und Verbundbetrieben

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaft Wuppertal mbH (Wuppertal GmbH) berät – über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus – kleine und mittlere Unternehmen, die bereits längere Zeit nicht mehr ausbilden oder noch nie ausgebildet haben, in Fragen der Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses. Sie sucht nach in Frage kommenden Verbundpartnern und konzipiert maßgeschneiderte Verbundlösungen. Darüber hinaus unterstützt sie die Verbünde bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden und bleibt während der gesamten Ausbildungszeit Ansprechpartner für die Verbundbetriebe. Verantwortlich für die Organisation und Begleitung von Verbundausbildung sind eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter als so genannte Lotsen.

Die Informationen zu den initiierten Verbünden wurden im Rahmen der Begleitforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit zusammengetragen. Sie stammen aus Interviews sowie aus Dokumentenanalysen (z. B. Projektberichten). Informationen zur Begleitforschung des BIBB können abgerufen werden unter www.bibb.de/jump/jump.htm.

Arbeitskreis „Ausbildungsverbund“

Im Rahmen des QUATRO-Programms wurde 1996 das Projekt „Kooperation statt Konkurrenz – Qualifizieren im Verbund“ initiiert. Die in diesem Verbund kooperierenden sechs Getriebe-Hersteller hatten

sich zunächst zum Ziel gesetzt, den Qualifizierungsbedarf der jeweiligen Mitarbeiter zu ermitteln, um daraus ein gemeinsames Qualifizierungsprogramm zu konzipieren. Die positiven Erfahrungen, die mit dieser Zusammenarbeit gesammelt wurden, führten zur Gründung mehrerer Arbeitskreise, in denen weitere Kooperationsbeziehungen in unterschiedlichen Geschäftsfeldern vereinbart wurden. Der Arbeitskreis „Ausbildungsverbund“ konzipierte ein Modell zwischen drei Getriebe-Betrieben, durch das zehn gewerblich-technische Auszubildende im Verbund qualifiziert werden konnten.

Von 1997 bis 1999 wurde das Pilotprojekt „Unterstützung der lokalen Arbeitsmarktteure zur Sicherung vorhandener Arbeits- und Ausbildungskapazitäten und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze“ durchgeführt (Raskopp 2001, S. 64). Dieses Projekt wurde durch das Arbeitsamt Wuppertal im Rahmen einer ABM-Förderung finanziert. Aufgabe war es, gezielt Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Insgesamt 60 Betriebe wurden in Verbundmodellen zusammengeschlossen und auf diesem Wege 46 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen.

QUATRO steht für Qualifikation – Arbeit – Technik – ReOrganisation. Weitere Informationen finden sich unter www.quatro.de

Förderung durch das Sofortprogramm

Zum 1. Februar 2000 wurden die Bemühungen um Verbundausbildung im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit fortgeführt. Gemäß der Vorgaben der Richtlinien des

**Ein Beitrag von
Kornelia Raskopp
und Walter Schlottau,
Bonn**

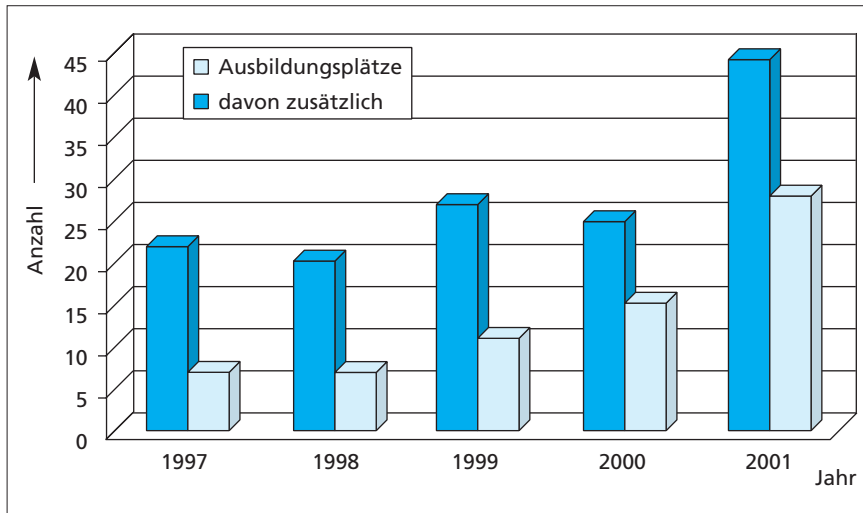


Abb. 1: Akquirierte Ausbildungsplätze im Verbund (Quelle: Wuppertal GmbH)

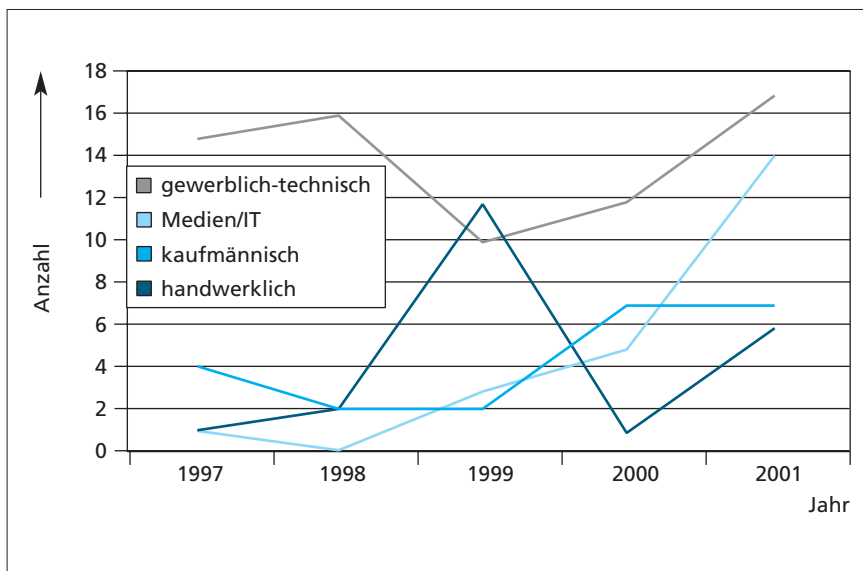


Abb. 2: Berufsbilder 1997 bis 2001 (Quelle: Wuppertal GmbH)

Sofortprogramms und in Abstimmung mit dem Arbeitsamt Wuppertal sollte sich die Wuppertal GmbH schwerpunktmäßig um die Förderung von Verbundausbildung bei Unternehmen

- in der Existenzgründungsphase,
- der Medienbranche,
- der Informations- und Kommunikationsbranche

bemühen. Darüber hinaus sollten bereits bestehende Kontakte weiter gepflegt werden. Im Jahre 2001 weitete sie ihr Netzwerk auf 40 Unternehmen aus und initiierte durch diesen Pool 29 Verbünde mit 44 Verbundausbildungsplätzen. Seit 1997 wurden durch Ausbildung im Verbund insgesamt 139 Ausbildungsplätze eingerichtet.

Das Spektrum der Berufsbilder reicht von klassischen Metall- und Elektroberufen und kaufmännischen Berufen bis hin zu neuen Ausbildungsberufen in der Medien-, Dienstleistungs- und IT-Branche. Dabei zeigte sich im Jahre 2001 ein deutlicher Anstieg im Bereich der neuen Ausbildungsberufe bei gleichzeitigem Rückgang im Handwerk.

Verbundausbildung in neuen Ausbildungsberufen

Bedingt durch die expandierende Event-Branche im Wuppertaler Raum, die auch zu einer Reihe von Neugründungen in anderen Branchen führte, wächst inzwi-

schen der Bedarf an Verbundausbildung in diesen neuen Geschäftsbereichen kontinuierlich an. So wurde beispielsweise ein Verbund zwischen der Werbeagentur UNIKAT und dem Partnerbetrieb KOMM'-Media, einer Agentur für Internetdienstleistungen initiiert und so ein Ausbildungsplatz für eine Mediengestalterin geschaffen. Im Dienstleistungsbereich haben sich unter anderem vier Firmen zu einem Ausbildungsverbund zusammengefunden. Es sind dies der Wuppertaler Bau- und Sparverein eG, der Eisenbahn-Bauverein Elberfeld eG, die Barmer Wohnungsbau AG und die Ost-West-Gemeinnützige Wohnungs-Baugenossenschaft eG. Im Verbund wird seit 1997 jährlich eine Kauffrau bzw. ein Kaufmann der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft ausgebildet.

Beispiel IT-Berufe

Seit August 1997 kann in vier neuen IT-Berufen ausgebildet werden:

- IT-Systemelektroniker/-in,
- Fachinformatiker/-in (Fachrichtungen: Systemintegration, Anwendungsentwicklung),
- IT-Systemkaufmann/-frau,
- Informatikkaufmann/-frau.

An den hohen jährlichen Zuwachsraten bei den Ausbildungsplätzen (Borch/ Weißmann, S. 10) ist zu erkennen, dass das Interesse und die Akzeptanz für diese Berufe sowohl bei den Betrieben als auch bei den Jugendlichen außerordentlich groß ist. Die dreijährigen IT-Berufe stellen in vielerlei Hinsicht eine Innovation dar (Borch/ Schwarz, S. 21 f.):

- die traditionellen Grenzen zwischen kaufmännischen und technischen Berufen sind überwunden worden, indem alle vier Berufe gemeinsame Kernqualifikationen mit technischen, kaufmännischen, informations- und telekommunikationstechnischen Ausbildungsinhalten enthalten;
- Verknüpfung von Fachsystematik und prozessorientierter Vorgehensweise sowohl für den betrieblichen wie den schulischen Teil der Ausbildung;
- Offenheit der Fachqualifikation für branchenrelevante betriebsspezifische Ausbildungsinhalte als Wahlpflichtbereich;
- der Ausbildungserfolg wird mit einem neuen Prüfungskonzept ermittelt, in dem nicht das Abfragen von Faktenwissen im Vordergrund steht, sondern die Prüfung sich – unter Berücksichtigung der berufstypischen Geschäftsprozesse – an praxisgerechten Arbeitsaufgaben orientiert.

Rekrutierten sich die Fachkräfte der Informatik bisher vor allem aus (Fach-)Hochschulabsolventen und Quereinsteigern aus anderen Berufen, so wird mit den neuen IT-Berufen dieses Gebiet für die Ausbildung im dualen System erschlossen. Die quer zu den bisherigen Berufen liegende Berufsstruktur, die geringe Halbwertszeit des Wissens über die Informations- und Kommunikationstechnologie sowie das neue Prüfungskonzept stellen erhebliche Anforderungen an die praktische und theoretische Ausbildung.

Die hochspezialisierten Klein- und Mittelbetriebe der IT-Branche sind prädestiniert für die Ausbildung in den IT-Berufen, können aber häufig wegen ihrer Spezialisierung nicht alle erforderlichen Ausbildungsinhalte abdecken. Hier bietet sich ein Ausbildungsverbund zwischen mehreren Betrieben an, ggf. unter Einbeziehung eines Bildungsträgers, insbesondere wenn keiner der beteiligten Betriebe über eigene Ausbildungserfahrungen verfügt.

So wurde im Jahre 2001 ein Verbund zwischen dem Ingenieurbüro OntariS, Wuppertal, einem 1994 gegründeten, auf den Bereich Datenbanken und Internet spezialisiertes Unternehmen, der Vorwerk Elektrowerke GmbH und dem Bildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH (BZI) initiiert. Folgende Aufgaben wurden von der Wuppertal GmbH übernommen:

- Klärung der Ausbildungsberechtigung mit der IHK,
- Auswahl des geeigneten Berufsbildes,
- Suche nach geeigneten Verbundbetrieben.

Für die Ausbildung wurde das Berufsbild des Fachinformatikers gewählt. Die Vorwerk GmbH übernahm die Ausbildung im kaufmännischen Bereich und das BZI die elektrotechnischen Ausbildungsabschnitte. Nach Aussage der Geschäftsführung ist die Ausbildung bisher für beide Seiten erfolgreich verlaufen, so dass über die Einstellung eines weiteren Auszubildenden im Verbund nachgedacht wird.

Fazit

Kleine Unternehmen der IT- und der Medien-Branche verfügen zumeist über keinerlei Erfahrung in den dualen Ausbildungsberufen, sind aber an eigener Ausbildung interessiert zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und auch aus gesellschaftlicher Verantwortung für die Jugendlichen. Betreut durch Experten eines Bildungsträgers oder einer Beschäfti-

gungsgesellschaft, können Informationen vermittelt werden, wie eine Ausbildung im Verbund initiiert und organisiert wird und auf welchem Wege sich mögliche Fördergelder dafür beantragen lassen. Außerdem können Kontakte zu Partnerunternehmen und Kammern hergestellt, Fragen der Ausbildereignung geklärt und Unterstützungen auch bei Problemen während der Ausbildung angeboten werden.

Insbesondere für junge Unternehmen bedeutet die Inanspruchnahme von Fördermitteln nicht nur eine Reduzierung der Ausbildungskosten, sondern auch eine symbolische Anerkennung ihres Ausbildungsengagements. Wie erfolgreich die von der Wuppertal GmbH begleitete Verbundausbildung durchgeführt wird, zeigt sich auch daran, dass bei den seit 1997 rund 140 neu geschaffenen Ausbildungsplätzen lediglich 5 Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen sind.

Literatur

Borch, H./Weißmann, H.: Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jahrg. 29 (2000), Heft 6, S. 9–12.

Borch, H./Schwarz, H.: Zur Konzeption und Entwicklung der neuen IT-Berufe. In: Borch, H./Ehrke, M./Müller, K./Schwarz, H. (Hrsg.): best practice. Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in den neuen IT-Berufen. Umsetzungsbeispiele aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld 1999, S. 13–31.

Raskopp, K.: Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher. Ergebnisse aus der Begleitforschung zu Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots). Bonn 2001 (unveröffentlicht).

Autoren

Kornelia Raskopp, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Walter Schlottau, Dipl.-Handelslehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) war gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) von 1999 bis 2002 mit der Begleitforschung zum Sofortprogramm betraut. Ein Schwerpunkt des BIBB waren Untersuchungen zur Umsetzung von Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes). Die Arbeiten des BIBB wurden von der Forschungsgruppe SALSS, Bonn unterstützt.

Die Untersuchungen ergaben, dass anhand der Ausrichtung und der angebotenen Leistungen idealtypisch drei Projektarten unterschieden werden können: Ausbildungsplatzakquise, externes Ausbildungsmanagement und Initiierung und Begleitung von Ausbildungsverbünden. Bei dem dritten Projekttyp umfasst das Angebot neben der Suche und Gewinnung von Betrieben für eine Verbundorganisation häufig auch weitere, auf die speziellen Besonderheiten und Problemlagen zugeschnittene Leistungen der Verbundkoordination. Zu den Aufgaben der Projekte gehören z.B.:

- Suche/ Vermittlung von Partnerbetrieben,
- Suche/ Vermittlung von Bildungsmaßnahmen/-trägern,
- Beratung bei der Wahl des Organisationsmodells (Partner, Verträge, Kooperationen, Ausbildungsplan),
- Unterstützung beim Aufbau der Organisation,
- Information/ Beratung über Fördermöglichkeiten und
- Krisen-/ Konfliktmanagement.

Der Prozess des Aufbaus und der Organisation von Ausbildungsverbünden kann sehr langwierig sein. Viele Betriebe haben Vorbehalte gegen Verbundlösungen, etwa wegen eines befürchteten Verlusts von speziellem betrieblichen Know-how.

Dem Krisen- und Konfliktmanagement kommt eine besondere Bedeutung zu, da Konflikte nicht nur zwischen einem Betrieb und dem Auszubildenden auftreten können, sondern auch unter beteiligten Betrieben.

Die wissenschaftliche Begleitung hat als sinnvolle quantitative Vorgabe an die Initiierung und Unterstützung von Verbünden 40 neue, zusätzlich besetzte Stellen pro Verbundkoordinator/in und Jahr ergeben.

Nachfolgend sind einige ausgewählte Beispiele für Projekte zur Initiierung und Begleitung von Ausbildungsverbünden (nach Artikel 2) beschrieben.

Ausländische Unternehmer schaffen Arbeitsplätze (Arbeitsamtsbezirk Augsburg)

<i>Träger</i>	Ausbildungsinitiative Ausländische Unternehmer e.V. Hermanstraße 31, 86150 Augsburg	
<i>Ansprechpartnerin</i>	Felicitas Eitel	
<i>Kontakt</i>	Tel.: 0821 – 34 98 660 Fax: 0821 – 34 98 661	E-Mail : info@aaug-augsburg.de Internet: www.aaug-augsburg.de
<i>Laufzeit</i>	April 1999 – voraussichtlich Juli 2005	
<i>Ziel</i>	Durch Gewährleistung konkreter Unterstützungsmaßnahmen sollen Unternehmen mit ausländischen Inhabern zur Einrichtung von Ausbildungsplätzen ermutigt werden. Außerdem wird angestrebt, ausländische Jugendliche verstärkt in das duale Ausbildungssystem und damit auch gesellschaftlich zu integrieren. Zur Integration gehört dabei auch die Schaffung von vernetzten Strukturen, sowohl auf institutioneller als auch auf betrieblicher Ebene.	
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	Angestoßen durch Ergebnisse bundesweiter Untersuchungen, nach denen der größte Teil der ausländischen Betriebe grundsätzlich ausbilden könnte sowie den Bemühungen von Ministerien, Bundesbehörden und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, haben sich 1998 in Augsburg einzelne Personen und Vertreter der IHK entschlossen, einen Verein zu gründen, der ausländischen Betrieben, die mangels persönlicher oder fachlicher Eignung nicht ausbilden dürfen, den Einstieg in das duale System erleichtern soll. Das Projekt wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen, dem Arbeitsamt und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert.	
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Betriebe, die nicht allein ausbilden können, werden Mitglied des Vereins. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, können Betriebe, die aus eigener Kraft ausbilden könnten, nicht Mitglied werden. Der Erstkontakt wird zumeist in Eigeninitiative, manchmal in Zusammenarbeit mit ausländischen Gemeinden oder dem Ausländerbeirat hergestellt. Der Verein schließt mit den Jugendlichen den Ausbildungsvertrag ab und tritt als Ausbildender auf. Hier erwies sich die personelle Verknüpfung mit der IHK als vorteilhaft. Die beschäftigten Ausbilder werden vom Verein auf Stundenbasis honoriert. Neben den Schulungen und dem Berufsschulbesuch findet die praktische Ausbildung in den Betrieben statt. Ziel ist es, dass die Betriebe mittelfristig alleine oder in einer anderen Form der Verbundlösung ausbilden können. Da viele Betriebe neben der fehlenden Ausbildungseignung auch selten alle Ausbildungsinhalte vermitteln können, wird der Verbund von jeweils mehreren Unternehmen an-	

	gestrebt. Viele ausländische Unternehmen haben bereits ihr Interesse an deutschen Verbundpartnern kundgetan, was letztlich auch eine integrative Wirkung hätte. Der Verein kümmert sich neben der Auswahl und Einstellung der Jugendlichen auch um alle anderen administrativen Vorgänge bzw. hilft den Betrieben bei der Erledigung administrativer Aufgaben, wodurch sich der Verein einen Lerneffekt erhofft. Bei der Umsetzung konnten auch benachteiligte Jugendliche einbezogen werden, indem man sie in Betriebe ihres unmittelbaren Umfelds vermittelte.
<i>Besonderheiten</i>	Neben dem betrieblichen Unterricht bietet das Projekt eine Reihe von zusätzlichen individuellen Förderungen und Sprachseminaren (Deutsch, Englisch) sowie Feed-back Abende für die Auszubildenden an. Speziell für die Unternehmer werden regelmäßig Informationsabende angeboten, an denen sie mit der Projektleitung, mit Mitarbeitern der Kammer und den Ausbildern des Vereins über den aktuellen Stand der Ausbildungsarbeit in den Betrieben und über die Auszubildenden, über Erfolge, Probleme und Konfliktsituationen sprechen können.
<i>Anmerkungen</i>	Es hat sich als notwendig erwiesen, in der Öffentlichkeit über das Projekt zu informieren, um den Eindruck zu vermeiden, hier würden Sonderleistungen für ausländische Betriebe erbracht, was den gesellschaftlichen Konsens gefährden könnte. Außerdem ist die Berücksichtigung des kulturellen und familiären Umfelds wichtig. So können Probleme, die dann Betriebe abschrecken würden, im Vorfeld vermieden werden. Hier haben sich Gespräche zwischen türkischen Unternehmern des Vereins und z.B. den Eltern von Auszubildenden als konfliktlösend erwiesen.
<i>Vorläufige Ergebnisse</i>	Bisher konnten 56 Jugendliche bei 44 Betrieben in eine Ausbildung vermittelt werden (Stand 20.09.2001). Sechs Auszubildende aus dem ersten Projektjahr haben im Sommer 2001 als Fachkräfte die Abschlussprüfungen bestanden, weitere sechs haben die Winterabschlussprüfung bestanden. 22 Jugendliche haben die AAU während der Ausbildung verlassen, davon wurden zehn in deutschen Betrieben untergebracht, die übrigen 12 Jugendlichen haben ihre Ausbildung abgebrochen. Die Projektleitung bemüht sich zunächst, die Ausbildungsinitiative im Raum Augsburg zu etablieren. Ein großes Problem besteht darin, Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Viele Betriebsinhaber schrecken vor der zu entrichtenden Ausbildungsvergütung zurück. Die Arbeit der Ausbildungsinitiative wurde ausgezeichnet mit dem Ausbildungsoskar 2000, dem Sonderpreis Initiativpreis Aus- und Weiterbildung 2001 sowie einem Sonderpreis des Hermann-Schmidt-Preises 2002.
<i>Weitere Planung</i>	Es wird angestrebt, dass ausländische Unternehmerinnen und Unternehmer die Ausbildungsergebnisse erlangen. Dabei wird ein Schwerpunkt darauf gelegt, dass diese Unternehmergruppe sich verstärkt in der deutschen Gesetzgebung zurecht findet.

**Ausbildungsverbünde in Kooperation mit dem MAN-Ausbildungszentrum
(Arbeitsamtsbezirk Augsburg)**

<i>Träger</i>	MAN - Ausbildungszentrum der MAN B&W Diesel AG Stadtbachstraße 1, 86135 Augsburg
<i>Ansprechpartner</i>	Günter Kalatschek
<i>Kontakt</i>	Tel.: 0821 – 3 22 37 35 E-Mail: guenter_kalatschek@manbw.de Fax: 0821 – 3 22 13 04 Internet: www.man-ausbildungszentrum.de
<i>Laufzeit</i>	April 1999 – März 2003
<i>Ziel</i>	Betriebe im Bereich Maschinenbau, die nicht oder seit längerem nicht mehr ausbilden, sollen durch das Angebot von MAN, einen Teil der Ausbildung im MAN-Ausbildungszentrum durchzuführen, ermutigt werden, einen Ausbildungsplatz einzurichten. Das MAN-Ausbildungszentrum möchte so zu einer Erhöhung der Ausbildungskapazitäten in der Region beitragen.
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	Das MAN-Ausbildungszentrum bildet in der Regel für die vier in Augsburg ansässige MAN-Firmengruppen MAN Roland, MAN B&W Diesel, MAN Technologie und Renk AG aus. Mit jährlich 90 bis 110 Neueinstellungen stellt man die größte Ausbildungseinrichtung in der Region. Da das MAN-Ausbildungszentrum über entsprechende Kapazitäten verfügt, bietet man externen Betrieben die Übernahme von einzelnen Ausbildungsinhalten an. Für viele kleinere Betriebe ist die alleinige Durchführung einer Ausbildung im Maschinenbau aufgrund der gestiegenen Anforderungen häufig nicht möglich. So können beispielsweise nur wenige Betriebe eine Ausbildung in der CNC-Programmiertechnik gewährleisten etc. Für die Akquisition und Betreuung der Betriebe hat MAN einen Ausbilder freigestellt. Die Projektstelle wird vom Arbeitsamt über Artikel 2 des Sofortprogramms finanziert.
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Der Ausbildungsvertrag wird zwischen Betrieb und Auszubildendem abgeschlossen. Die Betriebe können für ihren Lehrling aus mehreren angebotenen Ausbildungsbausteinen diejenigen herausuchen, deren Inhalte sie nicht selber vermitteln können. Dabei können sie Komplettbausteine (ganze Ausbildungsjahre) oder Einzelbausteine (z.B. CNC-Ausbildung etc.) auswählen. Für die Inanspruchnahme des Ausbildungszentrums entrichten die Betriebe Deckungsbeiträge in Höhe der bei MAN entstandenen Kosten. Die Leistungen des freigestellten Ausbilders sind für die Betriebe unentgeltlich. Dieser ist neben den regulären Ausbildern des Ausbildungszentrums auch während der gesamten Ausbildung Ansprechpartner der Betriebe. So können die Einsatzzeiten der Jugendlichen auf die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebs abgestimmt werden. Zum Dienstleistungsumfang gehören weiterhin die Durchführung von Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen mit Bewerberempfehlungen, die Koordination mit den Berufsschulen, Gespräche mit dem Arbeitsamt bei ausbildungsunterstützenden Einzelmaßnahmen etc.
<i>Besonderheiten</i>	Die vergleichsweise günstige Preisgestaltung ermöglicht den Kooperationspartnern die qualitativ hochwertige Ausbildung im MAN-Ausbildungszentrum zu finanzieren. Die Lerngruppen und Klassenstärken werden im Ausbildungszentrum strikt auf maximal 12 Auszubildende reduziert, nur so kann die hohe Qualität der Ausbildung garantiert werden. Um eine möglichst optimale Integration der externen Auszubildenden zu erreichen, werden diese in der Regel mit den MAN-Auszubildenden in einer Klasse der Berufsschule untergebracht.

<i>Anmerkungen</i>	Da Betriebe unter Umständen fürchten, MAN könnte die besten Auszubildenden abwerben, ist im Kooperationsvertrag festgeschrieben, dass MAN die externen Auszubildenden zeitnah nach der Ausbildung nicht einstellen darf. Das Hauptaugenmerk für Betriebe, einen Ausbildungsplatz einzurichten, ist die erwartete hohe Qualität der Ausbildung bei MAN.
<i>Vorläufige Ergebnisse</i>	Bis Januar 2002 haben 78 Auszubildende aus 22 akquirierten Partnerfirmen Ausbildungsteile bei der MAN durchlaufen. Bisher wurden 202 Unternehmen angesprochen, 77 zeigten Interesse an einer Verbundlösung mit MAN. Von diesen 77 Betrieben wurden 52 intensiv beraten.
<i>Weitere Planung</i>	Akquise weiterer Betriebe für den September 2002.

Ausbildungspool e.V. (Arbeitsamtsbezirk Bremerhaven)

<i>Träger</i>	Ausbildungspool Bremerhaven e.V. Zeppelinstraße 2, 27568 Bremerhaven	
<i>Ansprechpartnerin</i>	Hiltraud Bendig, Geschäftsführerin	
<i>Kontakt</i>	Tel. : 0471- 9 41 80 02 Fax : 0471- 9 41 80 03	E-Mail : Ausbildungspool.Bremerhaven@ t-online.de
<i>Laufzeit</i>	16. März 1999 bis 31. Juli 2004	
<i>Ziel</i>	Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Kooperation von Verein, Betrieben, die selbständig nicht ausbilden können oder dürfen, und berufsbildenden Schulen. Die Betriebe sollen durch den Verein soweit gebracht werden, dass sie irgendwann selbst als Ausbildungsbetrieb anerkannt werden und eigenständig weiterhin ausbilden können.	
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	Eine Initiative von Magistrat der Stadt Bremerhaven, Bremerhavener Wirtschaft und Gewerkschaften verfolgt das Ziel, die Jugendarbeitslosigkeit in der Region abzubauen. Ein gemeinsamer Verein kümmert sich um Auszubildende von Firmen, die selbst keine Ausbilder haben, oder deren Geschäftsbetrieb nicht alle Ausbildungsinhalte des Berufsbildes vermitteln kann.	
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Der Verein sucht Betriebe mit Ausbildungskapazitäten. Diese Firmen werden Mitglied im Verein und zahlen Beiträge aus denen die Ausbildungsbeihilfen in Höhe von 260 bis 300 € und die Sozialversicherung für die Auszubildenden finanziert werden. Der Ausbildungspool Bremerhaven e.V. schließt mit den Auszubildenden Ausbildungsverträge ab und schickt sie zur betrieblichen Ausbildung in die Mitgliedsbetriebe des Vereins. Gemeinsam mit der Stadt Bremerhaven sind die Industrie- und Handelskammer, die Kreishandwerkerschaft, die Gewerkschaften und die Mitgliedsunternehmen im Verein aktiv. Die Kombination aus den Betrieben, dem Ausbildungspool und der berufsbildenden Schule, bei Bedarf auch eines zweiten oder dritten Betriebes, deckt das Berufsbild ab. Externe Bildungsträger wie Volkshochschule oder Ausbildungsinstitutionen aus der freien Wirtschaft werden auf Honorarbasis verpflichtet. Gemeinsam mit regelmäßigen Intensivphasen (Blockunterricht) sind diese in den Ausbildungsablauf integriert. Für den Zeitraum dieser Phasen sind die Auszubildenden von den Betrieben freigestellt. Um Defizite in der Berufsschule zu vermeiden, bietet der Ausbildungspool einen individuellen Förderunterricht an, der auf freiwilliger Basis von jedem Auszubildenden genutzt werden kann. Der Ausbildungspool garantiert gegenüber der Industrie- und Handelskammer für die korrekte Durchführung der Ausbildung.	
<i>Anmerkungen</i>	Das Programm ist eingebettet in die Förderung des Landes Bremen. Die Betriebe zahlen nach den bisherigen Erfahrungen mehr als man eigentlich von ihnen erwartet hätte. Der Pool wird durch das Arbeitsamt zusätzlich durch zwei über ABM-Maßnahmen finanzierte Ausbilder unterstützt. Zudem wird eine Verwaltungskraft bezahlt.	
<i>Vorläufige Ergebnisse</i>	Der Ausbildungspool beschäftigt zur Zeit mehr als 60 Auszubildende. Mehrere Auszubildende haben bereits vorzeitig mit erfolgreicher Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven das Ausbildungsziel erreicht. Drei Mitgliedsbetriebe werden in Zukunft selbständig ausbilden, wie es den Zielen des Ausbildungspools entspricht. Sie werden auch weiterhin im Rah-	

*Weitere
Planung*

men eines Ausbildungs-Coachings beratend betreut.

- Die Akquisition weiterer Betriebe im Arbeitsamtsbezirk Bremerhaven, um die im Sommer 2002 durch Abschlussprüfungen freiwerdenden Ausbildungskapazitäten des Ausbildungspools neu zu besetzen.
- Die Aufnahme des Berufsbildes Kaufmann/frau im Gesundheitswesen in die Aktivitäten des Ausbildungspools.
- Weitere Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation in der Region.

Verbundausbildungen im channel harburg (Arbeitsamtsbezirk Hamburg)

<i>Träger</i>	Jugend in Arbeit Hamburg e.V., Zittadellenstraße 10, 21079 Hamburg
<i>Ansprechpartner</i>	Volker Bauroth / Uta Dahlem (VerbundkoordinatorIn)
<i>Kontakt</i>	Tel.: 040 – 79 01 72- 137 / -204 Fax: 040 – 79 01 72- 130 E-Mail: vbauroth@jia-hh.de E-Mail: udahlem@jia-hh.de
<i>Laufzeit</i>	Mai 2001 – Dezember 2002
<i>Ziel</i>	Vornehmlich durch die Einrichtung von Ausbildungsverbünden sollen zusätzliche Ausbildungsstellen überwiegend im Bereich der IT-, Kommunikations-, Medien- und kaufmännischen Berufe geschaffen werden. Das Projekt will Verbundpartner zusammenbringen, an der Besetzung der Stellen intensiv mitwirken und die Ausbildung über ihren zeitlichen Verlauf koordinieren. Sozialpolitisches Ziel des Projektes ist es, vor allem Jugendliche mit Behinderungen und weibliche Jugendliche in technisch orientierte Ausbildungsberufe zu vermitteln.
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	In den letzten Jahren verzeichnete Hamburg eine Gründungswelle von Unternehmen im Bereich Neue Technologien. Eines der wichtigsten Zentren im Südelberaum ist der channel harburg. Bei allen strukturellen Unterschieden zwischen den einzelnen Unternehmungen finden sich auch Gemeinsamkeiten: Ständiger Wandel der Arbeitsabläufe und –anforderungen lassen festumrissene Kompetenzprofile für die Mitarbeiter zumindest aus der subjektiven Sicht der Unternehmen nicht zu. Diese Unternehmen können als tendenziell ausbildungsfern beschrieben werden, sie sind in der Regel zu spezialisiert, um alleine eine fundierte Ausbildung sicherstellen zu können. Verbundausbildung kann jedoch ein probates Mittel darstellen, um die Potentiale bei kleinen, spezialisierten Betrieben im Bereich der Neuen Technologien zu erschließen. An dieser Stelle setzt das Modellprojekt an. Grundgedanke ist, den ausbildungswilligen Betrieben alle Aufgaben abzunehmen, die nicht unmittelbar mit der Vermittlung von Wissen zu tun haben. Über Artikel 2 des Jugendsofortprogramms werden die Stellen von zwei VerbundkoordinatorInnen gefördert.
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Als externer Dienstleister übernimmt das Projekt folgende Aufgaben: - Sondierung möglicher Ausbildungsberufe, - Vermittlung von VerbundpartnerInnen, - Vorbereitung von vertraglichen Regelungen zwischen den PartnerInnen, - Mediation bei Konflikten, - Erstellung des Ausbildungsplanes und Koordination des zeitlichen Ablaufes, - Unterstützung bei der Kammerprüfung, - Unterstützung bei der Auswahl geeigneter BewerberInnen, - Sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden, - Vermittlung von schulischen oder fachlichen Hilfen, - Pressemitteilungen über das Projekt und die teilnehmenden Betriebe. Das Projekt ist dabei selbst nicht Vertragspartner und übernimmt daher auch keine fachlichen Aufgaben innerhalb der Ausbildung.
<i>Anmerkungen</i>	Das Dienstleistungsangebot ist für die Betriebe kostenlos, setzt allerdings die Bereitschaft voraus, bei der BewerberInnenauswahl Frauen oder Jugendliche mit Behinderungen zu bevorzugen.

*Vorläufige
Ergebnisse*

Bis August 2001 konnten 10 neue Ausbildungsplätze akquiriert werden, davon einer in Verbundlösungen.

*Weitere
Planung*

Als quantitative Zielgröße wird für 2002 die Schaffung von 15 Ausbildungsplätzen vorgegeben.

Verbundausbildungsmanagement (Arbeitsamtsbezirk Neubrandenburg)

<i>Träger</i>	trend Gesellschaft für Projektmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, Wiesenstraße 36, 17036 Neubrandenburg	
<i>Ansprechpartner</i>	Herr Solka	
<i>Kontakt</i>	Tel.: 0395 – 7 61 53 34 Fax: 0395 – 7 61 53 35	E-Mail: r-solka@gmx.de
<i>Laufzeit</i>	Mai 1999 bis März 2002	
<i>Ziel</i>	Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch die Verbundlösung mit externem Ausbildungsmanagement. Die Bemühungen Verbünde zu gründen, sollen sich schwerpunktmäßig auf neue zukunfts- und technikorientierte Ausbildungsberufe konzentrieren.	
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	Bei dem Träger gab es schon seit längerer Zeit verschiedene Vorstellungen, Ausbildungsverbünde zu initiieren. Mit dem Inkrafttreten des Jugendsofortprogramms stiegen dann die Realisierungschancen ein solches Projekt durchzuführen. Weitere Anregungen aus Hamburger Verbundmaßnahmen aufgreifend, entwickelte der Träger ein Konzept und wandte sich an das zuständige Arbeitsamt und die IHK. Nach anfänglichen Problemen hinsichtlich der Finanzierung konnte das Projekt im Mai 1999 beginnen.	
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Die anfangs vorgenommene Ausrichtung auf Großbetriebe war weitgehend erfolglos, da diese Betriebe entweder schon ausbildeten oder für einen Verbund wenig Interesse zeigten. So gehörten im weiteren Ablauf vor allem Kleinbetriebe, z.B. Softwarehersteller oder Unternehmen aus der Werbebranche, zur Zielgruppe des Projektes. Auffallend war bei diesen Betrieben, dass sie Informationsdefizite bezüglich der neuen Berufe und des Berufsbildungssystems hatten. Wenn die Bereitschaft für einen Verbund vorlag, unterstützten die Projektmitarbeiter die Betriebe umfassend, indem u.a. Rahmenlehrpläne für den Verbund umgeschrieben, Durchlaufpläne erstellt, Kontakte zur Berufsschule geknüpft oder Förderlehrgänge für die Betriebe bearbeitet wurden. Neben der Akquise in den neuen Berufen lag ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2001 auf der Gewinnung geeigneter Unternehmen aus dem Bereich Handwerk für die Ausbildung von Zimmerern mit Fachhochschulreife.	
<i>Anmerkungen</i>	Dem Projektträger ist es gelungen, insbesondere für neue Berufe Ausbildungsverbünde zu etablieren. Die weitgehende Unterstützung im inhaltlichen und organisatorischen Bereich der Ausbildung sowie die Zusicherung weiterer Hilfen hat dazu beigetragen, die meist kleinen Betriebe für einen Verbund zu gewinnen. Durch die engagierte Arbeit der Projektmitarbeiterinnen konnte die kontinuierlich steigende Bedeutung der Ausbildung im Verbund vor allem den am Markt tätigen Unternehmen zunehmend verdeutlicht werden. Dies ist neben den unmittelbar geschaffenen Ausbildungsplätzen ein wichtiger Erfolg, da hierdurch entscheidende Voraussetzungen für ein langfristig sicheres Angebot an attraktiven Ausbildungsplätzen in der Region geschaffen werden.	
<i>Vorläufige Ergebnisse</i>	Bisher konnten 17 Ausbildungsverbünde mit 34 Unternehmen und 32 Ausbildungsplätzen geschaffen werden, in denen in erster Linie die Berufe Fachinformatiker, Informations- und Telekommunikationselektroniker, Fachange-	

*Weitere
Planung*

stellter für Medien- und Informationsdienste, Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann, Mechatroniker bzw. Mediengestalter für Digital- und Printmedien ausgebildet werden. Zwei weitere Verbünde mit drei Ausbildungsstellen konnten 2001 initiiert werden, das Verbundmanagement wird jedoch von den beteiligten Bildungsträgern übernommen. Darüber hinaus wurde die Gründung eines Verbundes mit 25 Ausbildungsplätzen außerhalb o. g. Zieles initiiert.

Im Rahmen der Teilnahme der Projektmitarbeiter an Ausbildungsinitiativen des Arbeitsamtes konnten neben den Ausbildungsverbünden zusätzlich ca. 80 „reine betriebliche“ Ausbildungsplätze registriert werden.

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2001 waren 7 Unternehmen bereit, insgesamt 8 Ausbildungsplätze für den Zimmerer mit Fachhochschulreife zu schaffen. Aufgrund der zu geringen Klassenstärke konnte keine Ausbildung in diesem speziellen Ausbildungsberuf erfolgen.

Innerhalb der Projektarbeit bilden die aufgeführten „neuen Ausbildungsberufe“ auch weiterhin den Schwerpunkt, wobei selbstverständlich auch Unternehmen anderer Branchen, die aufgrund organisatorischer, fachlicher bzw. personeller Schwierigkeiten nicht ausbilden können, aktiv bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze unterstützt werden.

Besonders wichtig ist es, die sich durch das Projekt bietenden Vorteile eines unabhängigen externen Ausbildungsmanagements sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht zielgerichtet zu nutzen.

**Neue Chancen für Jugendliche in Ausbildungsverbünden
(Arbeitsamtsbezirk Wuppertal)**

<i>Träger</i>	Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaft Wuppertal mbH Lise-Meitner-Str. 13, 42119 Wuppertal	
<i>Ansprechpartner</i>	Frau Lieser; Herr Jung („Lotsen“)	
<i>Kontakt</i>	Tel.: 0202 – 2 48 07 24 Fax: 0202 – 2 48 07 26	E-Mail: info@wibefoe-wuppertal.de E-Mail: lieser@wibefoe-wuppertal.de Internet: www.wibefoe-wuppertal.de
<i>Laufzeit</i>	Februar 2000 – August 2003	
<i>Ziel</i>	Beratung und Betreuung aller an einer Ausbildung im Verbund interessierter Unternehmen. Akquiriert werden vor allem junge Unternehmen, vorzugsweise aus der Medienbranche und aus der Informations- und Kommunikationsbranche, aber auch das Handwerk wird aktiv angesprochen. Mittelständische Unternehmen, die sich aus der Ausbildung zurückziehen, sollen ermutigt werden, sich mit einem starken Partner die Verantwortung der Ausbildung zu teilen.	
<i>Entstehung/ Entwicklung</i>	Fortführung eines von 1997-1999 praktizierten Pilotprojektes unter dem Titel „Unterstützung der lokalen Arbeitsmarktakeure zur Sicherung vorhandener Arbeits- und Ausbildungskapazitäten und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze“. Dieses Projekt wurde durch das Arbeitsamt Wuppertal im Rahmen einer ABM-Förderung finanziert. Im Rahmen des Sofortprogramms werden momentan nach Artikel 2 zwei Halbtagsstellen für die Akquisiteure („Lotsen“) gefördert. Die finanzielle Unterstützung der beteiligten Unternehmen kann durch die Förderrichtlinien des Landes NRW bis zu 9.000 DM pro Verbundausbildungsplatz betragen. Im Jahr 2001 hat die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaft Wuppertal mbH für die betreuten Unternehmen bei der Bezirksregierung für die Ausbildung im Verbund öffentliche Fördergelder in Höhe von 366.000 DM abgerufen. Seit Beginn des Projektes 1997 beläuft sich damit die abgerufene Summe auf insgesamt 1 Mio. DM.	
<i>Verlauf/ Umsetzung</i>	Oftmals können die Betriebe auf Grund der geringen Mitarbeiterzahl, fehlender technischer Einrichtungen oder ihrer Spezialisierungen einzelne Ausbildungsmodule nicht fach- und ausbildungsgerecht abdecken. Ein passendes Partnerunternehmen mit anderen Schwerpunkten vermittelt dann die fehlenden Ausbildungsinhalte. Überwiegend kommen diese Spezialisierungen bei Unternehmen in der Dienstleistungs- und Medienbranche (z.B. Reisebüros, Werbeagenturen, Medienunternehmen) bzw. bei Selbständigen in den sogenannten freien Berufen (z.B. Rechtsanwälten) vor. Die Wuppertal GmbH sieht sich als Dienstleisterin, die vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen Kontakte zu anderen interessierten Betrieben herstellt und pflegt. Die Organisation und Moderation des Verbundes wird solange übernommen, bis die beteiligten Firmen den Verbund in Eigenregie weiterführen können. Vertragspartner in der Verbundausbildung sind zum einen der Stammbetrieb und zum anderen der Auszubildende. Neben dem Stammbetrieb werden zu meist ein bis zwei kleinere Partnerbetriebe gesucht, die dem Auszubildenden die fehlenden Qualifikationen für den Ausbildungsabschluss bieten können. Jeder Partnerbetrieb schließt zudem ein Kooperationsabkommen mit dem Stammbetrieb ab. Eine Modifikation des Modells ist der Ringtausch: Jeder	

	der beteiligten Betriebe stellt einen Auszubildenden ein, d.h. jeder Betrieb ist auch Stammbetrieb. Da jedoch keiner der Betriebe in der Lage ist, den vollständigen Umfang einer Ausbildung zu leisten, werden die Auszubildenden von Betrieb zu Betrieb weitergereicht.
<i>Anmerkungen</i>	Immer mehr Unternehmen wenden sich in Eigeninitiative an die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaft Wuppertal mbH, ein Zeichen dafür, dass der Verbundgedanke durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich in die Unternehmen transportiert wurde. In Absprache mit dem Arbeitsamt werden aber auch gezielt Betriebe angesprochen, die Berufsbilder ausbilden können, die sich durch einen Bewerberüberhang auszeichnen. Hier sind besonders der IT-Bereich sowie Unternehmen in der Werbebranche zu nennen.
<i>Vorläufige Ergebnisse</i>	Im Jahr 2001 konnten die Mitarbeiter/innen das Ergebnis des ersten Projektjahres (18 Ausbildungsverbünde mit 24 Ausbildungsplätzen und 7 Einzelausbildungsplätze) noch verbessern. Mit 40 beteiligten Unternehmen wurden insgesamt 29 Verbünde initiiert, wodurch 44 Verbundausbildungsplätze angeboten und besetzt wurden. Weitere drei Unternehmen wurden in die Einzelausbildung geführt. 22 Ausbildungsplätze sind zusätzlich, hätten ohne eine Verbundkonstruktion nicht generiert werden können. Seit Beginn ihrer Aktivitäten 1997 hat die Wuppertal GmbH insgesamt zur Schaffung von 139 Ausbildungsplätzen beigetragen. Im April 2002 sind bereits 9 Verbünde initiiert worden und 15 weitere Unternehmen werden betreut, Verträge sind aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen worden.
<i>Weitere Planung</i>	Die Beratungsleistung der beiden Lotsen wird von der Bundesregierung im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit bis Ende August 2003 gefördert. Ziel ist es, jedes Jahr wenigstens 25 Ausbildungsplätze in Branchen, die sich durch einen Bewerberüberhang auszeichnen zu schaffen. Von den Lotsen wurde ein Fragebogen entwickelt, der an die Unternehmen gerichtet war, deren Auszubildende bereits die Ausbildung im Verbund abgeschlossen haben. Es sollte erhoben werden, in wieweit die Auszubildenden übernommen worden sind und ob der Ausbildungsplatz wieder neu besetzt wurde. Durch diese Erhebung soll u.a. die Nachhaltigkeit der Verbundausbildung evaluiert werden. Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Verbundausbildungen bieten insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen die Möglichkeit, Nachwuchskräfte von der Pike auf auszubilden. Der Beitrag stellt verschiedene Modelle, Organisationsstrukturen, Kosten sowie Haftung im Verbund vor und gibt Tipps für internationale Projekte.



Gemeinsam den Nachwuchs ausbilden

Unternehmen, die junge Menschen ausbilden und in die eigene Nachwuchssicherung investieren wollen, können unter Umständen nicht die Vorgaben allein erfüllen, die die jeweilige Ausbildungsordnung festlegt. Dem einen Betrieb fehlt die notwendige Erfahrung oder Personalkapazität, ein anderer kann nicht sämtliche für die Ausbildung erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse in vollem Umfang vermitteln, da er aufgrund fortgeschrittener Spezialisierung nicht in allen vorgegebenen Arbeitsbereichen tätig ist. Bei anderen Betrieben besteht zwar die grundsätzliche Bereitschaft zur Ausbildung, diese wird jedoch wegen der damit verbundenen Zeitbelastung nicht durchgeführt. In diesen Fällen bietet sich die Möglichkeit, die Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben gemeinsam zu gestalten.

Aber auch Unternehmen, die allein ohne Partnerbetriebe ausbilden (können),

bietet die Verbundausbildung Vorteile. Die Auszubildenden und damit gegebenenfalls späteren Mitarbeiter erweitern im Partnerbetrieb ihren Erfahrungshorizont und können das dort Gelernte gewinnbringend in den Stammbetrieb einbringen.

Verbundmodelle

Es bestehen mehrere Verbundvarianten, je nachdem, ob:

- die Ausbildung gemeinsam mit mehreren Betrieben erfolgt und jeder Betrieb Ausbildungsverantwortung übernimmt oder
- ob die Ausbildung als Auftragsausbildung an einen oder mehrere Betriebe übertragen wird und andere Partnerbetriebe nicht ausbilden.

Die Entscheidung über das Verbundmodell sollte vor Abschluss des Ausbildungsvertrages mit dem Auszubildenden mittels ei-

nes Verbundvertrages zwischen den Betrieben schriftlich getroffen werden. Denn zu diesem Zeitpunkt muss geklärt sein, wer Ausbildender im Verbund sein soll. In Betracht kommen alle beteiligten Betriebe gemeinsam oder eine zur Ausbildung gegründete eigene juristische Person.

Ausbildungszusammenschluss

Es kommen verschiedene Modelle abhängig von der beabsichtigten Dauer des Ausbildungszusammenschlusses in Betracht:

1. **Ausbildungsgesellschaft (§§ 705 ff. BGB):** Es wird eine Gesellschaft zwischen mehreren Betrieben mit dem Zweck gegründet, gemeinsam die Ausbildung durchzuführen. Die Betriebe (Gesellschafter) legen die zu leistenden Beiträge fest (Übernahme von Ausbildungseinheiten, Sachleistungen). Ein Betrieb kann auch für die Durchführung einzelner Ausbildungsabschnitte bevollmächtigt werden.

Kompakt

- Unternehmen, die junge Menschen ausbilden wollen, können unter Umständen nicht die Vorgaben allein erfüllen, die die jeweilige Ausbildungsordnung festlegt.
- Es bietet sich die Möglichkeit, die Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben gemeinsam zu gestalten.
- Es kommen verschiedene Modelle abhängig von der beabsichtigten Dauer des Ausbildungszusammenschlusses in Betracht.

Bei Abschluss des Ausbildungsvertrages ist unter anderem die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung festzulegen, § 4 Abs.1 S.2 Ziff.1 BBiG. Für den Ausbildungsverbund bedeutet dies, dass bereits zu diesem Zeitpunkt geklärt sein muss, in welchem Betrieb ein bestimmter Ausbildungsinhalt vermittelt werden soll. Um flexibel auf die jeweilige Auftragslage reagieren zu können, ist es insbesondere bei größeren Ausbildungsverbünden zulässig, für bestimmte Ausbildungsinhalte alternativ mehrere Ausbildungsstätten zu nennen, soweit jede von ihnen den fachlichen und personellen Erfordernissen der Ausbildung genügt. Gleiches gilt für die Benennung der Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, § 4 Abs.1 S.2 Ziff.3 BBiG.

Soll die Ausbildung nicht innerhalb der einzelnen Betriebe durchgeführt werden, kann mit verselbstständigten Ausbildungsvermögen gemeinsam eine Ausbildungsstätte gegründet werden. Eine Ausbildungsgesellschaft wird für die Dauer der Durchführung eines oder mehrerer Berufsausbildungsverhältnisse eingegangen. Ist das Ausbildungsverhältnis beendet, endet auch die Ausbildungsgesellschaft, der vereinbarte Zweck ist erreicht. Die Ausbildungsgesellschaft kann als Außen- oder Innengesellschaft gegründet werden, abhängig davon, ob mehrere Verbundbetriebe nach außen im eigenen Namen auftreten wollen.

2. Ausbildungsverein: Der Verein ist im Gegensatz zur Gesellschaft auf Dauer angelegt – vom Mitgliederwechsel unabhängig. Die Organisation eines Vereins wird in der Satzung festgelegt. Entscheidungen werden mehrheitlich getroffen.

- **Nicht eingetragener Verein:** Für die Gründung sind mindestens zwei Personen erforderlich. Auf den nicht eingetragenen Verein sind die Vorschriften über die Gesellschaft anzuwenden.

- **Eingetragener Verein:** Der eingetragene Verein ist einem stärkeren Regelwerk unterworfen, §§ 21 ff. BGB. Der Verein wird ins Vereinsregister beim Amtsge-

richt eingetragen, seine Gründung setzt mindestens sieben Mitglieder voraus.

3. Ausbildungsgesellschaft mbH: Hier ist das GmbH-Gesetz anwendbar, das die notarielle Beurkundung des Gesellschaftsvertrages (§ 2), die Stammeinlage in Höhe von 25 000 Euro und die Stammeinlage jedes Gesellschafters auf mindestens 100 Euro (§ 5) festlegt. Auch die GmbH ist vom Bestand der Mitglieder unabhängig.

Auftragsausbildung

Die Verbundausbildung in Form der Auftragsausbildung bietet sich an, wenn sich ein Betrieb zwar in der Ausbildung engagieren möchte, diese aber etwa wegen Personal- oder Raummangels nicht selbst übernehmen kann.

- Der Ausbildende als Leitbetrieb delegiert die Ausbildung an einen Partnerbetrieb. Im Rahmen eines Dienstvertrages (§§ 611 ff. BGB) verpflichtet sich der Partnerbetrieb, die Ausbildung für bestimmte Ausbildungsabschnitte gemäß dem Ausbildungsvertrag für den Auszubildenden zu übernehmen. Der Stammbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag. Eine Bevollmächtigung für die Durchführung der einzelnen Ausbildungsabschnitte durch die Partnerbetriebe ist nicht erforderlich.

- Möglich ist auch die Gründung einer Innengesellschaft (§§ 705 ff. BGB) mit dem gemeinsamen Zweck der Verbundausbildung. Nach außen tritt jedoch nur einer der Partnerbetriebe als Ausbildender im eigenen Namen auf.

Kosten

Während der Ausbildung fallen Kosten für die Ausbildungsvergütung und Sozialabgaben, Sach- und Organisationskosten, Eintrags- und Prüfungsgebühren an, die nach den Regelungen des BBiG vom jeweiligen Auszubildenden zu tragen sind. Bei der Verbundausbildung muss geklärt werden, wer Kostenschuldner ist, da die Ausbildung von unterschiedlichen Auszubildenden übernommen wird.

Personalentwicklung

Erfolgt die Ausbildung vor dem Hintergrund, Nachwuchspersonal für den eigenen Betrieb heranzubilden (Ausbildung im Eigeninteresse) ist ohne abweichende Regelung zwischen den Verbundpartnern stillschweigend davon auszugehen, dass jeder Betrieb die von ihm übernommene Aufgabe selbst finanziert. Gleichwohl bietet es sich an, die Frage der Kostenverteilung vorab schriftlich zu klären. Die Kostenverteilung im Innenverhältnis kann dabei losgelöst von der Kostentragungspflicht im Außenverhältnis vereinbart werden.

Wird die Ausbildung in Einrichtungen durchgeführt, die ausschließlich für die Ausbildung im Verbund errichtet wurden und die sich über Gebühren finanzieren, ist eine Vereinbarung über die interne Kostenregelung unerlässlich. Die Partnerbetriebe können zwischen der Vereinbarung pauschalierter Sätze, der genauen Abrechnung gemäß den nachzuweisenden Kosten oder von pauschalierten Vorschüssen mit späterer Verrechnung anhand der tatsächlich entstandenen Kosten wählen. Bei größeren Verbünden mit zahlreichen Auszubildenden bietet sich zur Vermeidung von Verwaltungsaufwand eine Regelung über Pauschalsätze an.

Bei bestimmten Kostenfaktoren sollten die einzelnen Verbundpartner vorab Kostenverteilungspläne vereinbaren, beispielsweise Kosten für Ausbildungspersonal, Kosten aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Ergänzungsmaßnahmen, Ausbildungssachkosten, Organisationskosten und Gebühren.

Haftung

Bevor Betriebe einen Ausbildungsverbund eingehen, sollte die Frage der Haftung für Schäden geprüft werden, die der Auszubildende während oder bei Gelegenheit der Ausbildung verursachen kann. Insbesondere der Partnerbetrieb begegnet mit der Aufnahme eines Auszubildenden aus einem anderen (Stamm-)Betrieb Haftungsrisiken, von denen er sich jedoch zum Teil freizeichnen kann.

Bei Schäden, die innerhalb des Stammbetriebes entstehen, haftet der Auszubildende grundsätzlich wie ein Arbeitnehmer, wobei an seine Sorgfaltspflichten in der Regel geringere Ansprüche zu stellen sind. Zudem ist immer auch ein Mitverschulden des Auszubildenden gemäß § 254 BGB zu prüfen. Bei Personenschäden kommt der Auszubildende wie ein Arbeitnehmer in den Genuss der Haftungsprivilegierung nach § 105 SGB VII.

Schäden im Partnerbetrieb

Kommt es im Partnerbetrieb zu Schäden, aus denen dem Stammbetrieb vertragliche Ansprüche gegen den Auszubildenden erwachsen würden, kann der Partnerbetrieb im Wege der Drittschadensliquidation die Abtretung des (fiktiven) Schadensersatzanspruchs gegen den Auszubildenden verlangen. Zusätzlich haftet der Auszubildende nach Deliktsrecht, §§ 823 ff. BGB, nach dem jedoch keine reinen Vermögensschäden erstattet werden. Verursacht der Auszubildende im Partnerbetrieb Schäden bei Dritten, ist zunächst zu prüfen, ob die Dritten mit dem Partnerbetrieb in (künftigen) Vertragsbeziehungen stehen. Verletzt der Auszubil-

dende in diesem Fall als Erfüllungsgehilfe eine vertragliche Pflicht, wird der Schaden dem Partnerbetrieb gemäß § 278 BGB zugerechnet. Erfüllungsgehilfe ist derjenige, der mit Wissen des Vertragsschuldners (hier also des Partnerbetriebes) bei der Erfüllung der Vertragspflicht als Hilfsperson tätig wird. Voraussetzung für die Haftung ist, dass der Auszubildende in dem ihm zugewiesenen Aufgabenbereich tätig geworden ist.

Für vorsätzliche unerlaubte Handlungen des Auszubildenden haftet der Partnerbetrieb nur, wenn er ihn konkret mit dieser Aufgabe betraut hatte. Der Partnerbetrieb haftet nicht, wenn der Auszubildende unerlaubt für private Zwecke tätig wird und dabei einen Schaden verursacht.

Vertragliche Beziehungen gegenüber Dritten

Schließlich kann es zu Schäden gegenüber Dritten kommen, mit denen der Partnerbetrieb nicht in vertraglichen Beziehungen steht. Anspruchsgrundlage für die Haftung des Partnerbetriebes ist dann § 831 BGB, wenn der Auszubildende selbst einen der Tatbestände der §§ 823 ff. BGB verwirklicht hat und Verrichtungsgehilfe des Partnerbetriebes ist. Dafür muss er in die Herrschafts- und Organisations-sphäre des Betriebes eingegliedert und an Weisungen gebunden sein. Der Betrieb haftet dann dafür, dass er bei der Auswahl des Verrichtungsgehilfen nicht sorgfältig genug war. Allerdings ist die Haftung auf solche Schäden begrenzt, die in unmittelbarem innerem Zusammenhang mit der übertragenen Tätigkeit stehen.

Der Partnerbetrieb kann sich jedoch vorab von dem Haftungsrisiko des § 831 BGB befreien, indem er sich von Fähigkeiten und Zuverlässigkeit des Auszubildenden überzeugt und ihm nur solche Tätigkeiten überträgt, die dieser gefahrlos ausüben kann. Die Anwendung der erforderlichen Sorgfalt bei der Auswahl des Auszubildenden und der ihm übertragenen Tätigkeit sollte dokumentiert werden.

Mehr zum Thema

Michael Eule/ Thomas Klubertz, Rechtsfragen der Verbundausbildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bertelsmann, Bielefeld 2001 (ISBN 3-7639-0649-5)

Walter Schlottau: Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: **Cramer/ Schmidt/ Wittwer (Hrsg.):** Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Köln, 36. Ergänzungslieferung – April 2000

Förderprogramme: Die Verbundausbildung wird durch verschiedene Förderprogramme auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene unterstützt. Hinweise erteilt das Bundesinstitut für Berufsbildung, Herr Schlottau, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, schlottau@bibb.de.

Bei der Ausbildung Minderjähriger kommt neben der Haftung aus § 831 BGB eine Haftung nach § 832 BGB wegen Verletzung der Aufsichtspflicht in Betracht. Auch hier kann sich der Partnerbetrieb vom Haftungsrisiko befreien, in dem er die Ausübung der Aufsichtspflicht hinreichend dokumentiert.

Von der Haftung gemäß §§ 831, 832 BGB kann sich der Betrieb zusätzlich durch den Nachweis befreien, dass der Schaden auch bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt und Aufsicht entstanden wäre. Der Stammbetrieb haftet nicht für Schäden, die der Auszubildende im Partnerbetrieb verursacht. Eine anderslautende Regelung kann jedoch vereinbart werden.

Schäden im Ausbildungsverbund

Verursacht der Auszubildende Schäden in einem verselbstständigten Ausbildungsverbund (GmbH, Verein), haftet dieser als Ausbildender in den gleichen Fällen wie der Partnerbetrieb. Hier sollte unter den Verbundpartnern vorab die interne Kostenverteilung geregelt werden.

Gegen die Haftung für Schäden, die in den Bereich der gesetzlichen Haftpflicht fallen, kann sich der Partnerbetrieb auch durch eine Betriebshaftpflichtversicherung absichern. Entweder schließt der Stammbetrieb eine Versicherung für den Auszubildenden ab oder der Partnerbetrieb nimmt ihn ausdrücklich in den Kreis der bei ihm Versicherten auf. In beiden Fällen sollte mit der Haftpflichtversicherung schriftlich geklärt werden, für wen, wo und wie der Auszubildende tätig wird.

Internationale Verbünde

Internationale Verbünde zielen weniger darauf ab, die Ausbildung überhaupt erst zu ermöglichen, sondern vielmehr darauf, zusätzliche Kompetenzen in kultureller, sprachlicher und fachlicher Hinsicht zu vermitteln. Ein Auslandsaufenthalt kann nur dann sinnvoll in die Ausbildung eingebaut werden, wenn er als Ausbildungsabschnitt im Inland durch die zuständige Stelle anerkannt und als Zulassungsvoraussetzung für die Ab-

schlussprüfung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen wird. Im Ausland hat die zuständige Stelle jedoch nur eingeschränkte Möglichkeiten, die Eignung der Ausbildungsstätten und die fachliche und persönliche Eignung der Ausbilder zu prüfen und zu bewerten. Allerdings sollte im Lichte des Artikels 39 EG-Vertrag, der die Freizügigkeit für Arbeitnehmer vorschreibt, die Steuerung der Ausbildung durch den Ausbilder im inländischen Stammbetrieb zumindest bei kurzer Ausbildungsdauer im ausländischen Betrieb als ausreichend betrachtet werden. Auch hier bietet sich eine Absprache vor Ausbildungsbeginn an. Auch während des Auslandsaufenthaltes gilt die Berufsschulpflicht für den Auszubildenden, der dieser naturgemäß nicht nachkommen kann. Daher ist die Ausbildungsphase im Ausland nur zulässig, wenn die Schulaufsichtsbehörde eine Befreiung von der Berufsschulpflicht erteilt. In Betracht kommt eine Beurlaubung (für bis zu sechs Wochen) oder die Einführung von Blockunterricht. Im Einzelnen ist zu prüfen, welche Möglichkeiten das Schulgesetz des jeweiligen Landes zulässt.

Europass-Berufsausbildung

Um die Ausbildung im europäischen Ausland zu fördern, hat die Europäische Union ein Informationsdokument erstellt, den »Europass-Berufsbildung«. Er soll europaweite Ausbildungsverbünde fördern und die Rahmenbedingungen für europäische Ausbildungskooperationen schaffen. Vorgesehen sind Vereinbarungen zwischen inländischem Stammbetrieb und ausländischem Partnerbetrieb im Sinne einer gemeinsamen Ausbildungsverantwortung.

Eine deutschsprachige Informationsbrochure zum Europass-Berufsbildung gibt es im Internet unter: http://europa.eu.int/comm/education/europass/broch_de.pdf. Leider hinkt das deutsche Berufsbildungsrecht diesen Vorgaben noch hinterher. Es bleibt zu hoffen, dass mit einer Reform des Berufsbildungsrechts Arbeits-

wechsel von Beschäftigten innerhalb der Europäischen Union und vorgelagert Ausbildung in unterschiedlichen europäischen Ländern vereinfacht werden.



Autor

Thomas Klubertz,
Verwaltungsoberrat, Leiter des Referats Recht, Rechtsfragen der beruflichen Bildung und Organisation, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, klubertz@bibb.de



Autorin

Johanna Mölls,
Verwaltungsrätin z.A., stellvertretende Leiterin des Referats Recht, Rechtsfragen der beruflichen Bildung und Organisation, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, moells@bibb.de

Anzeige

Bewilligungsstellen für die Förderung von Verbundausbildung durch die Programme der Bundesländer

Bundesland	Einrichtung	Strasse	PLZ	Ort	Telefon
Baden-Württemberg	Landesgewerbeamt Baden-Württemberg	Willi-Bleicher-Str. 19	70174	Stuttgart	0711/123-2663 0721/926-4684
Berlin	SPI - Servicegesellschaft	Boppstr. 10	10967	Berlin	030/698-0760
Brandenburg	Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH	Gartenstraße 2	14482	Potsdam	0331/761-226
Bremen	Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Contrescarpe 73	28195	Bremen	0421/361-4164
Hamburg	Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung	Hamburger Straße 131	22083	Hamburg	040/42863-2114
Hessen	Investitionsbank Hessen - ESF Consult Hessen	Abraham-Lincoln-Straße 38-42	65189	Wiesbaden	0611/774425
Mecklenburg-Vorp.	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern	Werkstraße 213	19061	Schwerin	0385/6363-1402
Niedersachsen	Bezirksregierung Lüneburg	Auf der Hude 2	21339	Lüneburg	04131/15-2770
	Bezirksregierung Weser-Ems	Theodor-Tantzen-Platz 8	26122	Oldenburg	0441/799-0
	Bezirksregierung Weser-Ems	Schloßplatz 3	26603	Aurich	04941/13-0
	Bezirksregierung Hannover	Am Waterlooplatz 11	30169	Hannover	0511/106-2293
	Bezirksregierung Weser-Ems	Heger-Tor-Wall 18	49078	Osnabrück	0541/314-408
	Bezirksregierung Braunschweig	Bohlweg 38	38100	Braunschweig	0531/484-3224
Nordrhein-Westfalen	Bezirksregierung Arnsberg	Seibertstr. 1	59821	Arnsberg	02931/82-2752
	Bezirksregierung Detmold	Loepoldstr. 13-15	32754	Detmold	05231/716-307
	Bezirksregierung Düsseldorf	Cecilienallee 2	40474	Düsseldorf	0211/475-3309
	Bezirksregierung Münster	Domplatz 1-3	48143	Münster	
	Bezirksregierung Köln	Zeughausstr. 2-10	50667	Köln	0221/147-3310
Rheinland-Pfalz	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH	Holzhofstr. 4	55116	Mainz	06131/985327
Saarland	Ministerium für Wirtschaft	Am Statdtgraben 6-8	66111	Saarbrücken	0681/58806-506
Sachsen	Regierungspräsidium Dresden	Staufenbergallee 2	01099	Dresden	0351/825-3521
	Regierungspräsidium Leipzig	Braustraße 2	04107	Leipzig	0341/977-0
	Regierungspräsidium Chemnitz	Altchemnitzer Straße 41	09120	Chemnitz	0371/532-0
Sachsen-Anhalt	Landesförderinstitut Sachsen-Anhalt	Hanakstr. 3	39104	Magdeburg	0391/589-1975
Schleswig-Holstein	IHK Flensburg	Heinrichstr. 28-34	24937	Flensburg	0461/806-169
Thüringen	Thüringer Ministerium f. Wirtschaft, Arbeit u. Infrastruktur	Max-Reger-Str. 4-8	99096	Erfurt	0361/37 97 547
	Gesellschaft für Arbeit und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH	Dalbergsweg 6	99084	Erfurt	0361/2223-192

Literaturhinweise

Pahl, Hans-Peter (Hrsg.); Schütte, Friedhelm (Hrsg.); Vermehr, Bernd (Hrsg., 2003):

Verbundausbildung : Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie. In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 17, Bielefeld.

Kamann, Markus (2002):

Aufbau und Management von nachhaltigen Netzwerken : ein Beispiel für kleine Unternehmen. In: Berufsbildung, Heft 75/2002.

Dehnbostel, Peter (2002):

Bilanz und Perspektiven der Lernortforschung in der beruflichen Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 2/2002.

Soete, Birgit; Wurzel, Ulrich G.; Drewello, Hansjörg (2002):

Innovationsnetzwerke in Ostdeutschland : ein noch zu wenig genutztes Potential zur regionalen Humankapitalbildung. In: DIW : Wochenbericht, 16/2002, S. 251-256.

Bertelmann, Frank; Pawlik, Frank (2002):

NBB - das Netzwerk Bildung Bauwirtschaft : neun Bildungszentren des Baugewerbes schliessen sich zu einem tatkräftigen Netzwerk zusammen. In: Berufsbildung, Heft 75/2002, S. 17-19.

Clement, Wolfgang; Dehnbostel, Peter; Uhe, Ernst (2002):

Netzwerke: eine zukunftsweisende Organisationsform in der beruflichen Bildung : Interview mit Ministerpräsident Wolfgang Clement. In: Berufsbildung, Heft 75/2002, S. 37-38.

Raskopp, Kornelia (2002):

Verbundausbildung als Massnahme zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots : Untersuchungsergebnisse zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/2002, S. 29-31.

Pahl, Jörg-Peter (2002):

Verbundausbildung mit Leit- und Koordinationsstelle. In: Berufsbildung, Heft 75/2002, S. 41-43.

Schlottau, Walter (2002):

Verbundausbildung: von der Lückenschliessung zur Qualitätsverbesserung. Ausgangssituation : Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. In: Berufsbildung, Heft 75/2002, S. 39-41.

Uhe, Ernst; Dehnbostel, Peter (2002):

Verbünde und Netzwerke als moderne Lernortsysteme in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung, Heft 75/2002, S. 3-6.

Schulz, Marlene (2001):

Berufsausbildung im Verbund : Projektbericht. In: Wirtschaft und Erziehung, Heft 10/2001, S. 347-350.

Reissig, Birgit; Lichte, Rainer; Klein, Birgit; Kühnlein, Gertrud; Braun, Frank; Tex, Tilly; Schaub, Günther; Preiss, Christine; Wahler, Peter; Gericke, Thomas; Schreier, Kerstin; Schreiber, Elke; Müller-Neumann, Elisabeth; Reindel, Helga; Stegnos, Elvira

Braun, Frank (Hrsg.); Lex, Tilly (Hrsg.); Rademacker, Hermann (Hrsg., 2001):

Jugend in Arbeit : neue Wege des Übergangs Jugendlicher in die Arbeitswelt, Opladen.

Faulstich, Peter; Zeuner, Christine (2001):

Kompetenznetzwerke und Kooperationsverbünde in der Weiterbildung : Netzwerke lebensbegleitenden Lernens. In: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 3/2001, S. 100-103.

Buchholt, Stefan (2001):

QUADI : Forschungsprojekt 4.2011. Quantitative und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungssektor - Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem. Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung der zuständigen Stellen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 51, Bonn.

Eule, Michael; Klubertz, Thomas (2001):

Rechtsfragen der Verbundausbildung : vertragliche Beziehungen, Kostenverteilung, Haftung, internationale Verbünde. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bielefeld.

Umsetzung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit : Bericht über die Transregio- Konferenzen in Bonn am 28. November 2000 und Berlin, am 30. November 2000. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 30/2001, S. 2473-2494.

Otto, Peter; Schneider, Franz; Wilhelm, Erika (2001):

Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS) : Ausbildungsförderung im Netzwerk regionaler Unternehmen. In: Ausbilder-Handbuch, S. 1-16, Köln.

Schäfer, Heidemarie; Püchel, Gerald (2000):

Ausbildung wird Erfolg : Kölner Qualifizierungsoffensive Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien erhielt den Hermann-Schmidt-Preis 1999. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2000, S. 15-18.

Häcker, Eberhard (2000):

Die Jugendhilfekette in Schwäbisch Hall - Die Vollversorgung aller Bewerber/innen mit Ausbildungsstellen ist gelungen. In: Ausbilder-Handbuch, S. 1-18, Köln.

Seidel, Gabriele (2000):

Erfahrungsbericht aus dem Netzwerk "Regionaler Ausbildungsverbund Berlin". In: Kompetenz, Heft 29/2000, S. 41-43.

Beyer, Gabriele; Brückmann, Katrin; Wilbrandt, Gunter (2000):

Modellversuch entwickelt einen Aus- und Weiterbildungsverbund in der Textilindustrie. In: Kompetenz, Heft 22/2000, S. 29-36.

Horstkotte-Pausch, Angelika (2000):

Neue Ausbildungsmodelle für benachteiligte Jugendliche : Ausbildung im Verbund. In: Berufsbildung, Heft 62/2000, S. 41-43.

Albrecht, Günter; Pahlitzsch, Renate (2000):

Regionale Ausbildungsplatzinitiativen : Resümee und neue Herausforderungen. In: Kompetenz, Heft 29/2000, S. 16-21.

Selka, Reinhard (Bearb.); Müller-Tamke, Wolfgang (Bearb.); Spiesmacher, Sabine (Bearb., 2000): Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze : good-practice in den neuen Bundesländern. In: ; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Bielefeld.

Petzold, Friedhelm (2000):

Steigerung der Ausbildungsmöglichkeiten durch Ausbildungsverbund in der Metallindustrie. In: Kompetenz, Heft 29/2000, S. 24-28.

Pütz, Helmut (2000):

Vorteile von Qualifizierungsverbünden: die qualitative Herausforderung. In: Kompetenz, Heft 29/2000, S. 6-10.

Ausbildungsverbünde mit in- und ausländischen Betrieben



Rechtsfragen der Verbundausbildung

– Vertragliche Beziehungen, Kostenverteilung, Haftung, internationale Verbünde

MICHAEL EULE, THOMAS KLUBERTZ

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Der Generalsekretär, Bonn

Bielefeld 2001, 68 Seiten, 14,- €

ISBN 3-7639-0649-5

Best.-Nr. 112-201

Die Gründe, Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen zu übernehmen, sind zahlreich. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland spielen die mittelfristige Personalplanung und die Nachwuchssicherheit eine immer bedeutendere Rolle.

Stellt ein ausbildender Betrieb fest, dass er durch die Ausbildungsordnung festgelegte Vorgaben alleine nicht erfüllen kann, benötigt er externe Hilfe. Diese kann er in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie aber auch in einem Ausbildungsverbund finden. Dort können Auszubildenden die noch fehlenden Ausbildungsinhalte vermittelt werden, die der Ausbildungsbetrieb dann gewinnbringend verwerten kann. Dies gilt für Stationen in inländischen wie auch in ausländischen Partnerbetrieben. Gerade bei letzteren sind hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungsstationen noch viele Fragen offen.

Ist der Verbundpartner dann gefunden, müssen über die Ausgestaltung der Zusammenarbeit Regelungen getroffen werden. Die Ausführungen in diesem Buch helfen bei der Suche nach den im Einzelfall sinnvollen und erforderlichen Regelungen, z. B. bei vertraglichen Beziehungen.

Das BIBB - Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist ein national und international anerkanntes Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. **Ziele** seiner Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsarbeit sind, Zukunftsaufgaben der Berufsbildung zu identifizieren, Innovationen in der nationalen wie internationalen Berufsbildung zu fördern und neue praxisorientierte Lösungsvorschläge für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu entwickeln.

Das BIBB wurde 1970 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gegründet. Seine heutige Rechtsgrundlage ist das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG), das die Aufgaben des Instituts beschreibt.

Zehn Aufgabenfelder bestimmen die an der Berufsbildungspraxis orientierte Arbeit des Instituts:

1. Sozialwissenschaftliche Grundlagen der beruflichen Bildung
2. Grund- und Strukturdaten der beruflichen Bildung
3. Qualifikationsforschung der beruflichen Bildung
4. Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung
5. Personal in der beruflichen Bildung
6. Lernorte der beruflichen Bildung
7. Internationale Forschung und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
8. Berufliche Standards und Qualifikationsentwicklung
9. Bildungstechnologie
10. Bildungsökonomie und -organisation

Mit der Bearbeitung dieser zehn Aufgabenfelder trägt das BIBB dazu bei,

- allen jungen Menschen eine zukunftsichere Ausbildung zu ermöglichen,
- das Berufsbildungssystem in Deutschland auf die Erfordernisse der Wissensgesellschaft einzustellen,
- die berufliche Aus- und Weiterbildung ständig zu modernisieren, z. B. durch die Entwicklung neuer Berufsbilder sowie durch Qualitätssicherung und Qualitätsmanagementsysteme,
- die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berufsbildung zu steigern, z.B. durch Beiträge zur Entwicklung und effizienteren Nutzung interaktiver multimedialer Möglichkeiten,
- die Leistungsstarken und die Leistungsschwächeren, die besonderer Förderung bedürfen, zu einer höchstmöglichen beruflichen Qualifizierung zu führen,
- Transparenz und Verwertbarkeit der beruflichen Bildung in Europa voranzubringen,



- durch Berufsbildungsforschung Trends und Zusammenhänge der technologisch-gesellschaftlichen und der Arbeitsmarkt-Entwicklung für die berufliche Qualifizierung zu ermitteln,
- durch Kooperation in der Berufsbildungsforschung sowie durch Wissens- und Erfahrungsaustausch national und international seine Arbeitsergebnisse zu verbreiten und die Methoden weiterzuentwickeln,
- in der internationalen Berufsbildung durch Beteiligung an internationalen Projekten zur Förderung von beruflichen Reformprozessen stimulierend und fördernd mitzuwirken,
- Zukunftsszenarien für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu entwickeln,
- an der Koordinierung einer zukunftsbezogenen Bildungsplanung mitzuwirken

Die vielfältigen Aufgaben des Instituts werden in **vier Abteilungen mit insgesamt 17 Arbeitsbereichen** und in den dem Generalsekretär direkt zugeordneten Organisationseinheiten sowie einer Zentralabteilung wahrgenommen. Das BIBB beschäftigt ca. 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die **Organe des BIBB** sind der Hauptausschuß, der Ständige Ausschuß und der Generalsekretär.

Im **Hauptausschuß** arbeiten vierteljährlich, d.h. mit jeweils gleichem Stimmenanteil, die Beauftragten der gesellschaftlichen Gruppen zusammen, die für die berufliche Bildung in Deutschland verantwortlich sind: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Länder und Bund.

Der Hauptausschuß beschließt das Forschungsprogramm und den Haushaltsplan des Instituts. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung und gibt Empfehlungen und Stellungnahmen ab, um die Ordnung, den Ausbau, die Durchführung und die Weiterentwicklung der Berufsbildung zu fördern. Von besonderer Bedeutung ist seine Stellungnahme zum Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Der **Ständige Ausschuß** nimmt zwischen den Sitzungen des Hauptausschusses dessen Aufgaben wahr und bereitet Entscheidungen vor.

Der **Generalsekretär** leitet das Institut, führt seine Aufgaben durch und vertritt es nach außen.

Das BIBB wird als bundesunmittelbare Einrichtung aus Haushaltsmitteln des Bundes finanziert und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Friedrich-Ebert-Allee 38

53113 Bonn Tel.: (0228) 107- 2831

Internet: <http://www.bibb.de>, E-mail: pr@bibb.de