

Integration von ausländischen Jugendlichen in die berufliche Ausbildung stärken

Potenziale von Lehrbetriebsverbänden nutzen



NICOLETTE SEITERLE
Dr., wiss. Mitarbeiterin bei
PACH Pflege- und Adoptiv-
kinder Schweiz, Zürich

Ausländische bzw. als ausländisch wahrgenommene Jugendliche¹ sehen sich in der traditionellen einzelbetrieblichen Berufsbildung mit verschiedenen Benachteiligungen konfrontiert: Sie haben einen erschwerten Zugang zu einem Ausbildungsplatz und lösen ihren Ausbildungsvertrag häufiger vorzeitig auf. Lehrbetriebsverbände könnten aufgrund organisationsspezifischer Merkmale gerade für diese Jugendlichen die Integration in die berufliche Ausbildung erleichtern. Im Beitrag werden Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die diese Potenziale von Lehrbetriebsverbänden in der Schweiz untersucht.

Benachteiligung ausländischer Jugendlicher in der beruflichen Ausbildung

Die duale Berufsbildung ist in der Schweiz ein erfolgreiches Modell, um Jugendliche für den Arbeitsmarkt vorzubereiten, und genießt international hohes Ansehen. Ein Grund dafür ist die sehr niedrige Jugendarbeitslosigkeit (im Jahr 2015: 3,3%; vgl. SECO 2016).

Gut zwei Drittel der Abgänger/-innen der obligatorischen Schule absolvieren im Alter von ungefähr 15 Jahren eine zwei- bis vierjährige Berufsausbildung. Die Mehrheit absolviert eine duale Ausbildung, in der Lernende etwa 60 Prozent der Zeit in einem Ausbildungsbetrieb verbringen und gut 30 Prozent in einer Berufsfachschule. Eine Minderheit schlägt einen schulischen Ausbildungsweg ein, bei dem Lernende die meiste Zeit in einer Berufsfachschule verbringen und die praktischen Kompetenzen in kurzen Praktika in Betrieben erlernen.

Der Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz ist jedoch für gewisse Gruppen von Jugendlichen, u. a. Kinder immigrierter Familien, schwierig (vgl. IMDORF 2017). Während ihr Anteil in der Schweiz in der obligatorischen Schule 19 Prozent aller Schüler/-innen beträgt, sinkt er in der dualen Berufsbildung auf 13 Prozent² (vgl. BFS 2015). Zudem kommt es bei ungefähr 30 Prozent der ausländischen Lernenden zu einer vorzeitigen Lehrvertragslösung, während es bei Schweizer Lernenden 20 bis 25 Prozent sind (vgl. STALDER/SCHMID 2006). Die Situation ist in Deutschland (vgl. UHLY 2015) und Österreich (vgl. SCHMID/DORNMAYR/GRUBER 2014) ähnlich. Dies wirft die Frage nach der sozialen Inklusion der dualen Berufsbildung in deutschsprachigen Ländern auf.

Strukturmerkmale von Lehrbetriebsverbänden

Lehrbetriebs- bzw. Ausbildungsverbände als relativ neues Modell der dualen Ausbildung werden seit Ende der 1990er-Jahre von den jeweiligen nationalen Berufsbildungsministerien gefördert (vgl. für die Schweiz: BBT 2008; für Deutschland: BMBF 2011; für Österreich: LACHMAYR/DORNMAYR 2008) und weisen das Potenzial auf, die Ausbildung integrativer zu gestalten (vgl. SEITERLE 2017). Im Verbundmodell, das in der Schweiz gefördert wird (vgl. ausführlich LEEMANN/IMDORF 2015), sind mehrere Ausbildungsbetriebe unter dem Dach einer sogenannten Leitorganisation – in überbetrieblicher Trägerschaft – zusammengeschlossen und bieten gemeinsam die Ausbildung an. Die Leitorganisation rekrutiert die Lernenden, schließt mit ihnen den Lehrvertrag ab und teilt sich die Betreuung mit den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in den Betrieben. Schweizer Lehrbetriebsverbände verfügen über drei wesentliche Merkmale, die ersten beiden sind organisationsspezifisch:

¹ Ausländische Jugendliche besitzen keine Staatsbürgerschaft des Aufenthaltslandes. Als »ausländisch wahrgenommen« werden jene Jugendlichen bezeichnet, die unabhängig davon, ob sie die Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht, als fremd resp. ausländisch wahrgenommen und in der Folge oft diskriminiert werden. Die Autorin verwendet im vorliegenden Beitrag mit Ausnahme der Zitation von Forschungsliteratur letztere Definition und kürzt sie mit Anführungszeichen ab: »ausländische« Jugendliche (vgl. auch SEITERLE 2017, S. 27).

² Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS): Lernende 2013/14 – URL: www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.247255.html (Stand: 26.01.2018)

- **Rotationssystem:** Die Lernenden rotieren während der Ausbildung von einem Betrieb zum nächsten, in der Regel einmal jährlich, sodass sie je nach Beruf und Verbund im Verlauf der Ausbildung in zwei bis fünf Betrieben sind.
- **Geteilte Betreuung:** Die Betreuung und Bewertung der Lernenden ist zwischen Berufsbildner/-in im aktuellen Betrieb und Ausbildungsleiter/-in in der Leitorganisation aufgeteilt. Die Lernenden verbringen den praxisorientierten Ausbildungsalltag in einem Betrieb, haben aber den Lehrvertrag bei der Leitorganisation.
- **Diverse Unterstützungsangebote:** Je nach Verbund umfassen diese kostenlose Nachhilfekurse, Gespräche mit den Eltern, Weiterleitung zu externen Beratungsangeboten und/oder interne Sozialberatungen.

Erforschung des Integrationspotenzials – methodischer Zugang

In der hier vorgestellten Studie (vgl. Infokasten) wird der Frage nachgegangen, wie Lehrbetriebsverbünde »ausländische« Jugendliche in die berufliche Ausbildung integrieren können, indem sie ihnen

1. den Zugang zu einem Ausbildungsplatz erleichtern und
2. dazu beitragen, Lehrvertragslösungen zu verhindern.

Die Untersuchung bezieht sich auf insgesamt vier Schweizer Lehrbetriebsverbünde, die folgende Struktur aufweisen (die Namen sind anonymisiert):

- **Integranet:** großer Verbund in (para-)staatlicher Trägerschaft (200 Lernende, 160 Betriebe, zwölf Berufe in verschiedenen Branchen)
- **Transportnet:** großer Verbund in privatwirtschaftlicher Trägerschaft (1.800 Lernende, 60 Betriebe, 23 Berufe in der Branche öffentlicher Verkehr)
- **Ruralnet:** kleiner Verbund in (para-)staatlicher Trägerschaft (50 Lernende, 19 Betriebe, 14 Berufe in verschiedenen Branchen)
- **Spednet:** in privatwirtschaftlicher Trägerschaft (40 Lernende, 40 Betriebe, ein Beruf in der Branche Speditionslogistik)

Lehrbetriebsverbünde in der Praxis

Die Studie beruht auf der Dissertation der Autorin, die im Rahmen des Forschungsprojekts »Lehrbetriebsverbünde in der Praxis – Eine multiple Fallstudie zum Funktionieren und den Anforderungen einer neuen Organisationsform der betrieblichen Lehre aus Sicht verschiedener Akteure« erarbeitet wurde (vgl. SEITERLE 2017).

Das Projekt wurde von 2011 bis 2014 durch den Schweizerischen Nationalfonds gefördert. Die Projektleitung hatten Prof. Dr. REGULA JULIA LEEMANN und Prof. Dr. CHRISTIAN IMDORF.

Diese vier Verbünde wurden ausgewählt, weil sie alle dem in der Schweiz geförderten Modell der Ausbildungsvereine entsprechen, bei welchem die Lernenden den Lehrvertrag mit einem Ausbildungsverein resp. dessen Leitorganisation abschließen. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Trägerschaft und Größe sowie verschiedener Ausbildungsphilosophien bilden sie eine Varianz ab, die eine multiple Perspektivenanalyse erlaubt (vgl. SEITERLE 2017).

Mithilfe eines qualitativen Forschungsdesigns wurden problemzentrierte Leitfadeninterviews mit 13 Lernenden und vier Jugendlichen durchgeführt, die ihren Vertrag vorzeitig aufgelöst hatten. Zudem wurden 51 Berufsbildner/-innen der Betriebe und Ausbildungsleiter/-innen der Verbünde (Leitorganisation) im Rahmen von Experteninterviews um ihre Einschätzungen gebeten. Die Interviews wurden mit der dokumentarischen Methode (vgl. BOHNSACK 2013) – Lernende – und der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2010) – Berufsbildner/-innen und Ausbildungsleiter/-innen – ausgewertet. Dazu ergänzend wurden Statistiken der vier Verbünde zur Anzahl »ausländischer« Lernender und zur Lehrvertragslösungsstatistik ausgewertet.

Integrationsindikatoren der vier Verbünde

Die statistischen Auswertungen zeigen, dass Lehrbetriebsverbünde für »ausländische« Jugendliche ein erhöhtes Integrationspotenzial aufweisen: Gemessen am Schweizer Durchschnitt haben sie je nach Verbund einen hohen bis sehr hohen Anteil ausländischer Lernender und vergleichsweise niedrige Lehrvertragslösungsquoten (vgl. Tab.).

Tabelle
Integrationsindikatoren

Struktur \ Verbund	Integranet groß, (para-)staatlich	Transportnet groß, privatwirtschaftlich	Spednet klein, privatwirtschaftlich	Ruralnet klein, (para-)staatlich
Anzahl »ausländischer« Lernender	55 %	21 %	44 %	42 %
Lehrvertragslösungsquote	10 %	11 %	9 %	6 %

Organisationspezifisches Integrationspotenzial der Verbände

Am Beispiel der Lernendenauswahl und der Betreuung während der Ausbildung werden im Folgenden die beiden organisationspezifischen Merkmale – Rotation und geteilte Betreuung – hinsichtlich ihres Integrationspotenzials näher beleuchtet und anhand von Zitaten aus den Interviews veranschaulicht.

Integration bei der Lernendenauswahl

Bei der mehrstufigen, standardisierten Lernendenauswahl der vier untersuchten Lehrbetriebsverbände entscheidet in erster Linie die Leitorganisation, ob eine Kandidatin/ein Kandidat eine Runde weiterkommt. Die Auswahlstufen setzen sich i. d. R. aus schriftlicher Bewerbung, schriftlichem Eignungstest, (mündlichem) Bewerbungsgespräch und Probepraktikum (in der Schweiz »Schnupperlehre« genannt) zusammen. Die Betriebe haben erst auf der Stufe des Probepraktikums ein Mitspracherecht, und am Ende wählt die Leitorganisation aus, welche Bewerber/-innen definitiv einen Ausbildungsplatz erhalten. Diese Aufteilung

der Zuständigkeiten zwischen Leitorganisation und Betrieben spiegelt die Logik der geteilten Betreuung in den Lehrbetriebsverbänden wider.

Da die Lernenden während der Ausbildung mehrmals den Betrieb wechseln, wird beim Auswahlverfahren von ihnen verlangt, dass sie Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit unter Beweis stellen. Dieses Auswahlkriterium wird höher gewichtet als die soziale Passung

in einen Betrieb. Dies führt zu einer Relativierung sozialer Merkmale, die bei der Auswahl in kleinen und mittleren Betrieben oft zentral sind und u. a. zum Ausschluss »ausländischer« Bewerber/-innen führen. Das Rotationssystem hat somit bereits bei der Bewerberauswahl eine integrative Wirkung, wie die quantitativen Kennzahlen zu den Verbänden deutlich machten. Ein Ausbildungsleiter von Transportnet, dem großen privatwirtschaftlichen Verbund des öffentlichen Verkehrs, beschreibt die Anforderungen folgendermaßen: »[Wichtig ist,] dass bei Lernenden Flexibilität vorhanden ist, dass es jemand ist, der sich nachher schnell in ein neues Umfeld integrieren kann [...], die Bereitschaft [hat], diese Rotationen zu machen und sich ein Stück weit auf ein Abenteuer einzulassen, weil ich am

ersten Tag meiner Lehre nicht weiß, wo ich die nächsten drei Jahre bin.«

Ergänzt wird diese Einschätzung von einer Ausbildungsleiterin desselben Verbunds: »Ob es jetzt Frau, Mann, Brasilianer-Hintergrund oder was auch immer [ist], wir sind da absolut offen, das spielt für uns wirklich keine Rolle. [...] Die Hauptsache ist, er [der Bewerber] bringt die entsprechenden Anforderungen mit.«

Das integrative Moment besteht darin, dass mögliche betriebsseitige Vorurteile gegenüber »ausländischen« Jugendlichen von der Leitorganisation aufgegriffen werden und versucht wird, Berufsbildner/-innen für derartige Vorurteile zu sensibilisieren. Die Leitorganisation zeigt bspw. auf, dass ein Kandidat mit Migrationshintergrund, der die Auswahlstufen vor dem Probepraktikum bestanden hat und die Rotation zu bewältigen scheint, aber vielleicht nicht perfekt Deutsch spricht, durchaus für die Ausbildung geeignet ist. Durch dieses Vorgehen wird das Integrationspotenzial der geteilten Betreuung deutlich: Den Betrieben wird zwar ein Mitspracherecht gewährt, jedoch erst auf der dritten oder vierten Stufe, und die Deutungshoheit bleibt bei der Leitorganisation. Der Grund dafür ist auch, dass die Lernenden den Lehrvertrag nicht mit einem der Betriebe, sondern mit der Leitorganisation abschließen.

Integration während der Ausbildung – Verhinderung von Lehrvertragslösungen

Die verbundspezifischen Merkmale Rotation und geteilte Betreuung tragen dazu bei, dass Ausbildungen auch beim Auftreten verschiedener Probleme nicht so häufig abgebrochen werden. Ein Lernender des kleinen (para-)staatlichen Verbunds Ruralnet berichtete bspw., dass ihm der aktuelle Betrieb gekündigt hätte, weil er mit seiner Leistung nicht zufrieden war, der Ausbildungsleiter der Leitorganisation ihm hingegen noch eine Chance gegeben habe. Er ließ ihn in einen anderen Betrieb wechseln. Dies erwies sich als gute Entscheidung, denn der Lernende konnte dank des Betriebswechsels sein Potenzial entfalten und wurde später zu einem der besten Lernenden des Verbunds: »Als ich in der Lehrwerkstatt aufgehört habe, waren die Chefs dort nicht glücklich über mich. Sie sagten, sie sähen mich nicht in diesem Beruf. Aber der Chef von Ruralnet hat in mir gesehen, dass ich das Potenzial dazu habe. Er hat als Einziger an mich geglaubt, hat mich darum auch nicht heruntergestuft oder rausgeworfen – das ist von der Lehrwerkstatt zur Diskussion gestanden. [...] Er hat gesehen, dass ich nicht dumm bin und das Potenzial habe, aber es momentan noch nicht ausschöpfen kann [...]. Er sagte, ich soll jetzt einfach Gas geben, dranbleiben, und dann käme das schon gut.« Da der Lehrvertrag mit der Leitorganisation abgeschlossen ist, wäre eine Kündigung vonseiten des Betriebs ohnehin nicht möglich gewesen.

»Ob jetzt Frau, Mann, Brasilianer-Hintergrund oder was auch immer, wir sind da absolut offen. Hauptsache, der Bewerber bringt die entsprechenden Anforderungen mit.«

Ausbildungsleiterin
im Verbund Transportnet

Eine Lernende des kleinen privatwirtschaftlichen Verbunds Spednet beschreibt die Vorteile der geteilten Betreuung hinsichtlich des Vertrauens, das sie zu ihrer Ausbildungsleiterin aufbauen konnte, nicht jedoch zu ihrer Berufsbildnerin: »Ich habe eine Vertraute bei Spednet. [...] Für mich ist sie die beste Freundin dieser Welt. [...] Sie hat das mitbekommen und mir sehr viel Kraft gegeben und mich sehr unterstützt. Sie ist [...] immer vor mir gestanden, hat [dem Betrieb gegenüber] immer gesagt, »jetzt reicht's«. Ich habe das vor dem halben Jahr mit keinem gehabt. Meine Lehrmeisterin hat mich nicht unterstützt, sie hat mich überhaupt nicht verstanden.«

Hinsichtlich der Rotation beschreibt eine Berufsbildnerin des großen (para-)staatlichen Verbunds Integranet die Vorteile der Verbundstruktur für kleine und mittlere Betriebe, welche bei der traditionellen einzelbetrieblichen Ausbildung keine Rotation anbieten können: »Für die Lernenden ist es [die Rotation] ein Vorteil, weil es immer Betriebe geben wird, wo es nicht passt, menschlich oder von der Arbeit her. Wenn sie in einer Großfirma ihre Ausbildung machen würden, dann können sie auch auf die neue Abteilung hoffen, dort wird dann alles besser. [...] Aber bei uns ist es so, wir sind administrativ ein kleines Team, die Türen sind immer offen [...]. Ich könnte nicht bieten, dass ich sage, »im nächsten halben Jahr bist du in einer anderen Abteilung«. [Die Lernende] ist dann immer noch mit den gleichen Leuten zusammen. Für kleine Betriebe [...] ist [die Rotation] wirklich ein Vorteil, [...] weil falls es nicht stimmt, ist ein Jahr machbar, drei Jahre sind dann nicht machbar, das ist eine Tortur.«

Die Berufsbildnerin verweist implizit auf die Chance des Verbunds, durch die Rotation Lehrvertragslösungen zu verhindern. Im Vergleich zum üblichen Schnitt von 20–25 Prozent hat der Verbund Integranet denn auch – ebenso wie die anderen Verbünde – eine vergleichsweise niedrige Vertragslösungsquote (vgl. Tab.).

Integrationspotenzial dank Rotation und geteilter Betreuung

Die Resultate zeigen, dass Lehrbetriebsverbünde für ausländische und als ausländisch wahrgenommene Jugendliche ein erhöhtes Integrationspotenzial sowohl bei der Rekrutierung und Auswahl als auch während der Ausbildung aufweisen. Alle vier untersuchten Verbünde bieten einer überdurchschnittlich hohen Anzahl »ausländischer« Bewerber/-innen Ausbildungsplätze: Der Anteil »ausländischer« Lernender bei Verbänden liegt zwischen 21 und 55 Prozent im Vergleich zum schweizweiten Anteil von 13 Prozent. Darüber hinaus weisen alle vier Verbünde mit sechs bis elf Prozent eine sehr geringe Quote von Lehrvertragslösungen auf (schweizweite Quote: 20–25%, Quote »ausländische« Lernende: 30%). Die beiden organisations-

spezifischen Merkmale – geteilte Betreuung und Rotation – wirken dabei integrationsfördernd.

Gleichwohl bestehen Unterschiede zwischen den Verbänden. Kleine (para-)staatliche Verbünde erweisen sich als besonders integrativ. Der Anteil »ausländischer« Lernender bspw. ist in den (para-)staatlichen und den kleinen Verbänden mit 42 bis 55 Prozent deutlich höher als im großen privatwirtschaftlichen Verbund mit 21 Prozent. Zudem ist die Betreuung in großen Verbänden weniger lernendenzentriert, und es kommt eher zu vorzeitigen Vertragslösungen, weil die Betreuungspersonen wegen der Distanz zu den Lernenden deren Probleme nicht immer realisieren. In privatwirtschaftlichen Verbänden herrscht tendenziell eine betriebsorientierte Haltung

vor, wodurch die Bedürfnisse der Lernenden ebenfalls eher in den Hintergrund rücken als in (para-)staatlichen Verbänden.

Lehrbetriebsverbünde sind sehr komplexe Organisationen, die stets einen Balanceakt zwischen den Wünschen der Betriebe und den Lernenden zu meistern haben: Gehen die Leitorganisationen zu stark auf die Bedürfnisse der Jugendlichen ein, riskieren sie, die Betriebe zu verärgern, was schlimmstenfalls zu einer Kündigung der Zusammenarbeit führt. Dennoch zeigen die Ergebnisse insgesamt ein erhöhtes integratives Potenzial, welches die Autorin in ihrer Dissertation (SEITERLE 2017) auch für die Gruppe der schulisch schwächeren Jugendlichen nachweisen konnte. Es wäre daher wünschenswert, dass Politik und Wirtschaft die Gründung von weiteren Lehrbetriebsverbänden im Rahmen von Förderprogrammen für bestimmte Branchen oder Regionen unterstützen.

Mit Blick auf die weitere Erforschung der Potenziale von Lehrbetriebsverbänden besteht ein Forschungsdesiderat darin, den weiteren Verlauf nach Ausbildungsabschluss zu analysieren: Erweist sich die integrative Wirkung einer Ausbildung in einem Verbund auch hinsichtlich des Eintritts und Bestehens in der Erwerbstätigkeit für »ausländische« Lernende als nachhaltig? Außerdem wäre eine empirische Vergleichsstudie mit Großunternehmen, die in einigen Aspekten ähnlich funktionieren wie Lehrbetriebsverbünde, interessant. So könnten Unterschiede und Gemeinsamkeiten dieser zwei Ausbildungsmodelle – einem einzelbetrieblichen und einem mit mehreren Betrieben – hinsichtlich des Integrationspotenzials untersucht werden, um weitere Empfehlungen für die Berufsbildung zu generieren. ◀

» Ich habe eine Vertraute bei Spednet. Für mich ist sie die beste Freundin dieser Welt. Sie hat mir sehr viel Kraft gegeben und mich sehr unterstützt. ◀◀

Lernende im Verbund Speednet

Literatur

BMBF: Verbundausbildung – die Ausbildungsform der Zukunft? Bonn 2011

BOHNSACK, R.: Dokumentarische Methode und die Logik der Praxis. In: LINGER, A.; SCHNEICKERT, C.; SCHUMACHER, F. (Hrsg.): Pierre Bourdieu's Konzeption des Habitus: Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven. Wiesbaden 2013, S. 175–200

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (BBT): Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände. Bern 2008

GLÄSER, J.; LAUDEL, G.: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden 2010

IMDORF, C.: Understanding discrimination in hiring apprentices: how training companies use ethnicity to avoid organisational trouble. In: Journal of Vocational Education & Training 69 (2017) 3, S. 405–42

LACHMAYR, N.; DORNMAYR, H.: Ausbildungsverbände in Österreich: Potenzial zusätzlicher Lehrstellen. Wien 2008

LEEMANN, R. J.; IMDORF, C.: Wechselnde betriebliche Lernorte in Ausbildungsverbänden. In: BWP 44 (2015) 1, S. 22–26 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7530 (Stand: 22.01.2018)

SCHMID, K.; DORNMAYR, H.; GRUBER, B.: Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich (ibw-Forschungsbericht 179). Wien 2014 – URL: www.ibw.at/bibliothek/id/261 (Stand: 22.01.2018)

SEITERLE, N.: Lehrbetriebsverbände. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz. Opladen/Berlin/Toronto 2017 – URL: <https://shop.budrich-academic.de/produkt/lehrbetriebsverbuende/?v=1ee0bf89c5d1> (Stand: 22.01.2018)

STAATSSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT (SECO): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dezember 2015. Bern 2016

STALDER, E.; SCHMID, E.: Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern 2006

UHLY, A.: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung: Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157). Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7601 (Stand: 22.01.2018)

Anzeige

Betriebliche Ausbildungspartnerschaften von KMU



Sich am Ausbildungsmarkt zu behaupten, ist für viele kleine und mittlere Betriebe schwierig.

Können Zusammenschlüsse zu Ausbildungspartnerschaften ein Weg sein, um ihre Position am Ausbildungsmarkt zu stärken? „Ja“, sagt die Mehrheit der vom BIBB hierzu befragten Berufsbildungsfachleute aus Wissenschaft, Politik und Praxis.

Ausbildungsressourcen und Ausbildungskompetenzen zu bündeln kann außerdem dazu beitragen, die betriebliche Ausbildung wieder attraktiver für Jugendliche zu machen.

Einen Königsweg gibt es nicht, aber vielfältige Möglichkeiten, das zeigen die Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors.

Ebbinghaus/Bahl/Gruber/Schwerin/Soja: Betriebliche Ausbildungspartnerschaften kleiner und mittlerer Betriebe – Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung
Bonn 2017, 36 S., ISBN 978-3-96208-034-1

Kostenloser Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8553