

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 1999

Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes

Die Aufbereitung der statistischen Daten sowie wesentliche Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichtes 1999 (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung) wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben geleistet (vgl. Liste der beteiligten Mitarbeiter im Anhang). Die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Soest und das Institut für Technik und Bildung an der Universität Bremen haben ebenfalls an der Erstellung des Berichtes mitgewirkt. Die Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung ist in die Überlegungen einbezogen worden. Die Verantwortung für den Berufsbildungsbericht liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Gliederung

	Seite
Teil I Berufliche Bildung: „Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der Jugendlichen sichern“	
1. Ausbildungsmarkt 1998	1
2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1998	5
3. „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ und „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“	7
4. Modernisierung der beruflichen Bildung	10
5. Differenzierte Förderung in der Berufsausbildung	12
6. Berufliche Weiterbildung	14
7. Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen	15
8. Europäische Initiativen zur Beschäftigungspolitik	17
9. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 1999	18
Beschluß des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 1999 vom 14. April 1999 .	20
Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. März 1999 mit Minderheitsvoten von Beauftragten der Arbeitnehmer und von Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1999 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	23

Gliederung

Gliederung

	Seite
Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung	
1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 1998	33
1.1 Ausbildungsstellenbilanz	33
1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	33
1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Berufsberatungsstatistik	36
1.1.3 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern	37
1.1.4 Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes	38
1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung	41
1.3 Hinweise zur Berufsberatungsstatistik	43
1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen	45
1.4.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen	45
1.4.2 Verbleib von Schulabsolventen 1998	49
1.4.3 Situation von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Verbleibstatistik der Berufsberatung nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten	51
1.5 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 1999	58
2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung	59
2.1 Betriebliche Berufsausbildung	59
2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden	59
2.1.2 Ausländische Jugendliche	64
2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	68
2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Berufsabschlüsse	70
2.2 Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung	72
2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe	72
2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung	75
2.2.3 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung	76
2.3 Schulische Berufsausbildung	79
2.3.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen	79
2.3.2 Vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen	80
2.3.3 Ergebnisse einer Umfrage an Berufsfachschulen und Berufsakademien zu neuen Ausbildungswegen	83
2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen	84
2.5 Ausbildung im öffentlichen Dienst	84
3. Inhaltliche Gestaltung und Strukturfragen der Berufsausbildung	85
3.1 Ausbildungsordnungen	85
3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren	85
3.1.2 Früherkennung der Qualifikationsentwicklung	88
3.2 Ausbildungsgestaltung	90
3.2.1 Betriebliche Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden	90
3.2.2 Umweltbildung	93
3.2.3 Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung	95
3.2.4 Neue Medien und Bildungstechnologien – Beispiele	97
3.2.5 Neue computergestützte Prüfungsformen	102
3.2.6 Leistungsvoraussetzungen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen	102
3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen	105
3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	105
3.3.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher	106
3.3.3 Förderung ausländischer Jugendlicher	107

3.3.4	Berufliche Ersteingliederung von Behinderten	108
3.4	Personal in der beruflichen Ausbildung	111
3.4.1	Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen	111
3.4.2	Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung	112
3.4.3	Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern	13
3.4.4	Ausbilden in Lerninseln	113
3.4.5	Seminarkonzept für Ausbilder und Ausbilderinnen zum Führungs- und Konfliktlösungsverhalten	114
3.5	Kosten und finanzielle Förderung	115
3.5.1	Entwicklung der Ausbildungsvergütungen	115
3.5.2	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten	116
3.5.3	Bildungsausgaben der öffentlichen Hand	117
3.6	Forschung in der beruflichen Bildung	117
3.6.1	Ausgewählte Forschungsfelder: Nutzen der beruflichen Bildung und Unternehmerische Selbständigkeit	117
3.6.2	Delphi-Untersuchungen im Bildungsbereich	123
3.6.3	Literaturdatenbank Berufliche Bildung	129
4.	Berufsausbildung und Arbeitsmarkt	130
4.1	Ausbildungsbereitschaft von Betrieben	130
4.1.1	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – IAB-Betriebspanel	130
4.1.2	Ausbildung und Beschäftigung in den alten Ländern – Beschäftigtenstatistik	138
4.1.3	Ausbildungsverhalten neu gegründeter Betriebe	143
4.1.4	Betriebe mit ausländischen Betriebsinhabern	144
4.2	Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	146
4.3	Dienstleistungen im produzierenden Handwerk	149
4.4	Berufliche Bildung von Frauen	151
4.4.1	Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen	152
4.4.2	Frauen im Multimediabereich	153
4.4.3	Selbständigkeit und Unternehmensgründung	155
5.	Berufliche Weiterbildung	155
5.1	Quantitative Entwicklung	155
5.1.1	Entwicklung der AFG/SGB III-geförderten Weiterbildung	155
5.1.2	Weiterbildungsprüfungsstatistik	160
5.1.3	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	160
5.1.4	Fernunterricht	161
5.2	Neue Entwicklungen in der Weiterbildung	164
5.2.1	Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung	164
5.2.2	Neue Lernfelder durch neue Formen zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit	165
5.2.3	Europäische Gemeinschaftsinitiative ADAPT – Projekte	167
5.3	Kompetenzentwicklung	168
5.3.1	Kompetenzentwicklungsbericht 1998	168
5.3.2	Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung	168
5.3.3	Programm Lernen im sozialen Umfeld	171
5.3.4	Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung in den neuen Ländern	12
5.4	Strukturen und Rahmenbedingungen	173
5.4.1	Neue Fortbildungsverordnungen	173
5.4.2	Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben	175

Gliederung

5.4.3	Veränderte Qualifikationsanforderungen und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen	176
5.4.4	Qualitätssicherung – Aspekte	178
5.4.5	Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen – Aspekte	179
5.5	Ausgewählte Zielgruppen	179
5.5.1	Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung	179
5.5.2	Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen	181
5.5.3	Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten	183
5.5.4	Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	184
5.5.5	Programm Begabtenförderung berufliche Bildung	185
6.	Internationale Aspekte	187
6.1	Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union	187
6.1.1	Berufsbildungspolitische Initiativen und Konzepte	187
6.1.2	Berufsbildungsprogramme	189
6.1.3	Strukturfonds und Gemeinschaftsinitiativen	190
6.1.4	Kooperation mit dem CEDEFOP und mit der ETF	191
6.1.5	Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten	192
6.1.6	Zusammenarbeit mit den Ostsee-Anrainerstaaten	192
6.2	Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit	193
6.2.1	Entwicklung der internationalen Zusammenarbeit	193
6.2.2	7-Länder-Konferenz zur dualen Berufsausbildung	194
6.2.3	Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten und den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion	195
6.2.4	Ausgewählte Beispiele der Zusammenarbeit mit westeuropäischen Staaten	197
6.2.5	Entwicklung von Berufsstandards in der Türkei	199
6.2.6	Zusammenarbeit mit Ländern des asiatisch-pazifischen Raums	199
6.2.7	Zusammenarbeit mit den USA und Brasilien	200
6.2.8	Austauschmaßnahmen im Bereich der CDG	202
6.2.9	Zusammenarbeit in der OECD und der UNESCO	203
6.3	Entwicklungszusammenarbeit in der Berufsbildung	203
6.3.1	Bedeutung der Entwicklungszusammenarbeit	203
6.3.2	Entwicklungszusammenarbeit mit Asien	204
6.3.3	Entwicklungszusammenarbeit mit Afrika	204
6.3.4	Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika	205
6.3.5	Entwicklungszusammenarbeit mit MOES/NUS	205
7.	Anhang	207
7.1	Daten der Berufsbildungspolitik	207
7.2	Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 1999 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.	208
7.3	Tabellenverzeichnis, Tabellen	209
7.4	Quellenverzeichnis	208
7.4.1	Gesetze, Verordnungen, Richtlinien	267
7.4.2	Literaturverzeichnis	270
8.	Stichwortverzeichnis	275

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Angebot und Nachfrage; in den alten Ländern 1980 bis 1998, in den neuen Ländern 1992 bis 1998	2
Übersicht 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin (Ost) 1996 bis 1998	4
Übersicht 3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern und Berlin (West) 1996 bis 1998	5
Übersicht 4:	Maßnahmen des Sofortprogramms	9
Übersicht 5:	Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in den alten und neuen Ländern 1997 und 1998	37
Übersicht 6:	Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern 1997 und 1998 in Prozent	46
Übersicht 7:	Wunsch nach Lehre jetzt und später in den alten Ländern 1997 und 1998 in Prozent	47
Übersicht 8:	Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern 1997 und 1998 in Prozent	48
Übersicht 9:	Wunsch nach Lehre jetzt und später in den neuen Ländern 1997 und 1998 in Prozent	49
Übersicht 10:	Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent	50
Übersicht 11:	Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent	50
Übersicht 12:	Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen mit dem erreichten Bildungsweg in Prozent	51
Übersicht 13:	Pläne und Realisierungen der Hauptschulabsolventen, der Realschulabsolventen und der Absolventen von beruflichen Vollzeitschulen in Prozent	52
Übersicht 14:	Pläne der Absolventen der gymnasialen Oberstufe und Realisierungen in Prozent	53
Übersicht 15:	Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die im Vermittlungsjahr 1997/1998 nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten, nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit	54
Übersicht 16:	Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach den Ergebnissen der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bis Ende des Vermittlungsjahres 1997/1998 nicht in eine duale Berufsausbildung eingemündet waren, nach der Befragung im Oktober 1998 in Prozent	55
Übersicht 17:	Gründe für den Nichtbeginn einer dualen Berufsausbildung aus der Sicht der Jugendlichen in Prozent	56
Übersicht 18:	Bewertung des jeweiligen Verbleibs durch die Jugendlichen in Prozent ..	56
Übersicht 19:	Interesse der Befragten, die nicht in eine Lehre einmündeten, am Beginn einer dualen Berufsausbildung noch im bereits begonnenen Ausbildungsjahr oder in der Zukunft in Prozent	57
Übersicht 20:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1996 und 1997 in Prozent	60
Übersicht 21:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997	60
Übersicht 22:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Realschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997	61
Übersicht 23:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997	62
Übersicht 24:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern ohne Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997	52
Übersicht 25:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 1997 in Prozent	63
Übersicht 26:	Auszubildende nach Geschlecht und Vorbildung in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen 1997	64
Übersicht 27:	Berufsschüler nach Alter und Geschlecht 1970 bis 1997	65
Übersicht 28:	Ausländische Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses 1994 bis 1997	65

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 29:	Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1993 bis 1997	66
Übersicht 30:	Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 1997	66
Übersicht 31:	Die zehn am häufigsten von ausländischen Jugendlichen gewählten Ausbildungsberufe in den alten Ländern 1997 und Vergleich mit 1996 ...	67
Übersicht 32:	Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den alten Ländern nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 1995, 1996 und 1997 in Prozent	67
Übersicht 33:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1997	68
Übersicht 34:	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1997 in Prozent	68
Übersicht 35:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ländern 1994 bis 1997	69
Übersicht 36:	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1995 bis 1997 in Prozent	70
Übersicht 37:	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlußprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1997	71
Übersicht 38:	Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen 1993 bis 1997 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel	71
Übersicht 39:	Anteil der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1997 in Prozent	73
Übersicht 40:	Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997 in Prozent	74
Übersicht 41:	Weibliche Auszubildende in ausgewählten Berufsgruppen 1977, 1990 und 1997	74
Übersicht 42:	Die zehn am stärksten besetzten Berufe für männliche und weibliche Auszubildende 1997	75
Übersicht 43:	Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1997	76
Übersicht 44:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag 1993 bis 1997	81
Übersicht 45:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß gemäß BBiG und HwO anstreben, 1993 bis 1997	81
Übersicht 46:	Ausbildungsbeginner an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO und im dualen System 1993 bis 1997	82
Übersicht 47:	Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO 1996 und 1997	82
Übersicht 48:	Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen in den zehn am stärksten besetzten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO	83
Übersicht 49:	Teilnehmer an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 1997 und 1998	106
Übersicht 50:	Austritte von Teilnehmern an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 1998	106
Übersicht 51:	Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1994 bis 1998	107
Übersicht 52:	Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung nach Maßnahmeart 1994 bis 1998	109
Übersicht 53:	Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung nach Lernorten 1994 bis 1998	109
Übersicht 54:	Verteilung der gemeldeten Ausbilder auf die Ausbildungsbereiche 1996 und 1997 in Prozent	111
Übersicht 55:	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen sowie Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1993 bis 1997	112
Übersicht 56:	Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997	112

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 57:	Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1993 bis 1997 in Mrd. DM	118
Übersicht 58:	Vier Felder des modernen „Allgemeinwissens“ als Basis für einen kompetenten Umgang mit Angeboten der Informations- und Wissensgesellschaft	125
Übersicht 59:	Überwiegend erwünschte und zugleich überwiegend erwartete Entwicklungen bis zum Jahr 2020 in Prozent	127
Übersicht 60:	Überwiegend erwünschte Entwicklungen bis zum Jahr 2020, die aber nur von einer Minderheit der Experten auch erwartet werden, in Prozent	128
Übersicht 61:	Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden in Mio. und Anteil in Prozent	130
Übersicht 62:	Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in Prozent	131
Übersicht 63:	Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen in Prozent	132
Übersicht 64:	Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen	134
Übersicht 65:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in den alten und neuen Ländern in Prozent	135
Übersicht 66:	Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, nach Betriebsgrößenklassen in Prozent	136
Übersicht 67:	Voraussichtliche Entwicklung der beruflichen Ausbildung in Ausbildungsbetrieben in den alten und neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen in Prozent	136
Übersicht 68:	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 1990, 1996 und 1997	137
Übersicht 69:	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen 1990, 1996 und 1997	138
Übersicht 70:	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997	139
Übersicht 71:	Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997	141
Übersicht 72:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1997	147
Übersicht 73:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung 1995 bis 1997	148
Übersicht 74:	Wichtig-Nennungen nach Beschäftigtengrößenklassen in Prozent	150
Übersicht 75:	Dienstleistungsintensität in Abhängigkeit von der Betriebsdynamik in Prozent	151
Übersicht 76:	Dienstleistungsintensität und Weiterbildungsteilnahme des Meisters in Prozent	151
Übersicht 77:	Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf 1993 bis 1997	156
Übersicht 78:	Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach bestimmten Merkmalen 1997	156
Übersicht 79:	Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Rangfolge der gewählten Berufe 1997	157
Übersicht 80:	Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Rangfolge der von Frauen und Männern gewählten Berufe 1997	157
Übersicht 81:	Austritte aus beruflicher Fortbildung nach Art der Maßnahme 1996 und 1997	158
Übersicht 82:	Eintritte in berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung nach Maßnahmedauer 1996 und 1997 in Prozent	159
Übersicht 83:	Eintritte in berufliche Fortbildung nach Herkunfts- und Zielberuf 1996 und 1997 in Prozent	159
Übersicht 84:	Teilnahmen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1996 und 1997	161
Übersicht 85:	Teilnahmen an Meisterprüfungen im Handwerk 1996 und 1997	161
Übersicht 86:	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1997	163
Übersicht 87:	Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Art der Bildungsmaßnahme 1994 bis 1998	184

Verzeichnis der Schaubilder

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Gesamtzahl der Auszubildenden 1993 bis 1997	72
Schaubild 2:	Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997	73
Schaubild 3:	Bildungs- und Erwerbsstatus der Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung	76
Schaubild 4:	Prozentuale Verteilung der Jugendlichen mit Berufsabschluß bzw. derzeit in Berufsausbildung gegenüber Jugendlichen ohne Berufsabschluß nach Altersjahrgängen (in Prozent)	77
Schaubild 5:	Jugendliche ohne Berufsabschluß nach Staatsangehörigkeit und Alters- gruppen in den alten Ländern (in Prozent)	78
Schaubild 6:	Jugendliche ohne Berufsabschluß nach Nationalität und Schulabschluß (in Prozent)	78
Schaubild 7:	Anforderungen der Betriebe aus der Sicht von Auszubildenden	92
Schaubild 8:	Gründe für den Abbruch der Ausbildung (in Prozent)	93
Schaubild 9:	Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse	101
Schaubild 10:	Leistungen von Hauptschülern im Rechnen (in Prozent)	103
Schaubild 11:	Leistungen von Realschülern im Rechnen (in Prozent)	103
Schaubild 12:	Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 1994 bis 1998 in den alten und neuen Ländern	116
Schaubild 13:	Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 1997 (in Prozent)	130
Schaubild 14:	Ausbildungsberechtigte Betriebe (in Prozent)	132
Schaubild 15:	Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft in den alten und neuen Ländern	144
Schaubild 16:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Berufsberatungs- jahr 1997/1998	152
Schaubild 17:	Elemente betrieblicher Weiterbildungsarbeit	165
Schaubild 18:	Einschätzung von Funktion und Bedeutung des Bildungscontrollings	166
Schaubild 19:	Beantragte Weiterbildungsthemen 1997 (in Prozent)	186

Teil I Berufsbildungsbericht 1999

Berufliche Bildung: „Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der Jugendlichen sichern“

Die Aktivitäten von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollten darauf gerichtet sein, Chancengleichheit in einem umfassenden Sinne zu ermöglichen. Junge Menschen haben Anspruch auf Ausbildung und Zukunftsperspektiven, unabhängig von ihrer Herkunft und den Einkommensverhältnissen der Eltern. Chancengleichheit wird nur dann erreicht, wenn jeder nach seinen Leistungen und Fähigkeiten ausgebildet werden kann. Mädchen und junge Frauen müssen nach ihren Interessen und Neigungen gleichberechtigt an qualifizierter Berufsausbildung teilhaben können. Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wird nur dann erreicht werden, wenn damit in Schule und Berufsausbildung begonnen wird.

Kreativität und Eigenverantwortung müssen auch in der beruflichen Bildung gefördert werden. Die Politik muß für Rahmenbedingungen Sorge tragen, die eine bestmögliche Bildung für alle ermöglichen. Investitionen in Bildung und Ausbildung sind unverzichtbar, damit jeder einzelne am gesellschaftlichen Leben aktiv teilnehmen kann und die Chance erhält, am Arbeitsmarkt zu partizipieren, sie sichern auch die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Bestmögliche Bildung für alle erfordert neben einem quantitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebot ein System der beruflichen Bildung, welches leistungsschwächeren und benachteiligten Jugendlichen sowie Leistungstärkeren adäquate Förderungs- und Ausbildungsangebote eröffnet. Es ist das Ziel der Bundesregierung, den Jugendlichen die Ängste um Ausbildung und Arbeit zu nehmen und ihnen neue Perspektiven für Ausbildung und Beschäftigung zu eröffnen.

Die Bundesregierung hat daher im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ umfassende Gespräche aufgenommen, um mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zu Vereinbarungen zu kommen, die 1999 und in den folgenden Jahren ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot der Wirtschaft sichern. Damit soll auch eine spürbare Verringerung der Zahl der Jugendlichen erreicht werden, die wegen fehlender Ausbildungsplätze Alternativen und Überbrückungsmaßnahmen wählen müssen. Die Bundesregierung wird dazu, insbesondere angesichts der nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern, ihren Beitrag leisten. Darüber hinaus sind die in den Ländern Verantwortlichen gefordert, wenn es gilt, ein regional und berufsstrukturell ausgeglichenes Angebot an Ausbildungsplätzen sicherzustellen.

Berufsausbildung ist Grundvoraussetzung für eine eigenständige Lebensführung, zur Integration in die Berufs- und Arbeitswelt sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dies verlangt auch weiterhin Flexibilität und Verantwortung von den Jugendlichen bei der Verwirklichung ihrer Berufswünsche und die Einhaltung oder rechtzeitige Rückgabe abgeschlossener Ausbildungsverträge.

1. Ausbildungsmarkt 1998

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 BerBiFG ergibt sich das Gesamtangebot aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Gesamtnachfrage errechnet sich aus der Zahl der am 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfaßt werden und statistisch nicht nachweisbar sind.¹⁾

In der gesetzlichen Definition betrug am 30. September 1998 das Angebot 636.175 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 648.446. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit erstmals seit der Vereinigung wieder angestiegen, und zwar von bundesweit 96,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 1997 auf 98,1 (vgl. **Übersicht 1**).

Bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich 1998 die im Jahr 1997 begonnene positive Entwicklung fortgesetzt. Allerdings konnte auch 1998 keine wenigstens ausgeglichene Ausbildungsplatzbilanz erreicht werden. Nach wie vor findet bei demographisch gestiegener Nachfrage ein Teil der Lehrstellensuchenden keinen Ausbildungsplatz. Eine erhebliche Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen mußte auch in diesem Jahr in berufsvorbereitende Maßnahmen und Schulen ausweichen, obwohl sie in erster Linie einen betrieblichen Ausbildungsplatz wünschten und ausbildungsgeeignet waren.

Bundesweit wurden bis zum 30. September 1998 612.771 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurde das Vorjahresergebnis von 587.517 neuen Ausbildungsverhältnissen um 4,3 % bzw. 25.254 Neuverträge übertroffen. Der Zuwachs fiel in den alten Ländern sowohl absolut als auch relativ (+21.748 bzw. +4,7%) deutlich stärker aus als in den neuen Ländern (+3.506 bzw. +2,8%). Wie viele der zusätzlichen Ausbildungsverträge auf die Ausweitung der Sonderprogramme in den neuen Ländern und der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III zurückzuführen sind, kann nur plausibel geschätzt werden: Es dürften gut 6.000 Verträge sein, davon rund 5.000 in den neuen Ländern.

Damit hat die Wirtschaft mit knapp 19.000 zusätzlichen Verträgen zur Angebotssteigerung beigetragen. Dies ist in erster Linie ein Erfolg der Betriebe und Unternehmen, die mehr Ausbildungsplätze angeboten haben, aber auch der Wirtschaftsverbände, der Kammern und der Bundesanstalt für Arbeit mit ihren intensiven Aktivitäten und Initiativen, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen. Allerdings stand einem deutlichen Zuwachs in den alten Ländern ein Rückgang in den neuen Ländern gegenüber.

Die Anzahl der zum 30. September 1998 noch nicht vermittelten Bewerber ging gegenüber 1997 um 11.746 auf 35.675 zurück. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze sank um 2.460 auf 23.404.

Allerdings erfaßt die Abschlußstatistik die nach dem 30. September aus Sonderprogrammen für unvermittelte Jugendliche vorgesehenen Ausbildungsangebote nur zum Teil; den unvermittelten Bewerbern stehen über die noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze hinaus weitere Ausbildungsangebote zur Verfügung. So gab es zum 30. September 1998

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.4.3

1. Ausbildungsmarkt 1998

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage; in den alten Ländern 1980 bis 1998, in den neuen Ländern 1992 bis 1998

Jahr	Bilanz von Angebot und Nachfrage im dualen System (ab 1992 einschließlich der neuen Länder ¹⁾)										Entwicklung zum Vorjahr in Prozent		
	Neue Aus- bildungs- verträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage			
1980	650.000	44.600	17.300	694.600	667.300	104,1	27.300	1,5	2,6	1,1			
1981	605.636	37.348	22.140	642.984	627.776	102,4	15.208	-6,8	-7,4	-5,9			
1982	630.990	19.995	34.180	650.985	665.170	97,9	-14.185	4,2	1,2	6,0			
1983	676.734	19.641	47.408	696.375	724.142	96,2	-27.767	7,2	7,0	8,9			
1984	705.652	21.134	58.426	726.786	764.078	95,1	-37.292	4,3	4,4	5,5			
1985	697.089	22.021	58.905	719.110	755.994	95,1	-36.884	-1,2	-1,1	-1,1			
1986	684.710	31.170	46.270	715.880	730.980	97,9	-15.100	-1,8	-0,4	-3,3			
1987	645.746	44.541	33.880	690.287	679.626	101,6	10.661	-5,7	-3,6	-7,0			
1988	604.002	61.962	24.791	665.964	628.793	105,9	37.171	-6,5	-3,5	-7,5			
1989	583.736	84.913	18.278	668.649	602.014	111,1	66.635	-3,4	0,4	-4,3			
1990	545.562	113.873	13.969	659.435	559.531	117,9	99.904	-6,5	-1,4	-7,1			
1991	539.466	128.534	11.205	668.000	550.671	121,3	117.329	-1,1	1,3	-1,6			
Insgesamt													
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635	-4,2	-9,1	-3,3			
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-0,4	-5,1	-0,1			
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	0,8	-0,8	1,8			
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,3	-1,2	2,5			
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.526	2,3	0,7	3,6			
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	3,7	2,1			
1998	612.771	23.404	35.675	636.175	648.446	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1			
Alte Länder													
1992	499.985	123.378	11.756	623.363	511.741	121,8	111.622	-7,3	-6,7	-7,1			
1993	471.169	83.655	14.841	554.824	486.010	114,2	68.814	-5,8	-11,0	-5,0			
1994	450.210	52.767	17.456	502.977	467.666	107,6	35.311	-4,4	-9,3	-3,8			
1995	450.128	43.231	19.396	493.359	469.524	105,1	23.835	0,0	-1,9	0,4			
1996	449.299	33.866	24.637	483.165	473.936	101,9	9.229	-0,2	-2,1	0,9			
1997	461.828	25.217	32.190	487.045	494.018	98,6	-6.973	2,8	0,8	4,2			
1998	483.576	22.873	23.359	506.449	506.935	99,9	-486	4,7	4,0	2,6			
Neue Länder													
1992	95.230	3.232	1.219	98.462	96.449	102,1	2.013	3,9	2,6	5,6			
1993	98.951	2.082	2.918	101.033	101.869	99,2	-836	19,1	18,0	17,2			
1994	117.872	1.385	1.514	119.257	119.386	99,9	-129	4,1	3,7	7,4			
1995	122.646	983	5.566	123.629	128.212	96,4	-4.583	1,9	2,0	8,3			
1996	125.028	1.081	13.821	126.109	138.849	90,8	-12.740	0,5	0,2	1,5			
1997	125.689	647	15.231	126.336	140.920	89,7	-14.584	2,8	0,2	0,4			
1998	129.195	531	12.316	129.726	141.511	91,7	-11.785	2,8	2,7	0,4			

¹⁾ 1991 lagen keine verlässlichen Daten für die neuen Länder vor. Wegen unterschiedlicher Zeitpunkte bei der Durchführung der vom Bund mitfinanzierten Sonderprogramme sind die Daten für die neuen Länder nur eingeschränkt vergleichbar.

Quellen: Berufsbildungsberichte bis 1998; Erhebung zum 30. September 1998; Berufsberatungsstatistik September 1998

1. Ausbildungsmarkt 1998

in den neuen Ländern und Berlin insgesamt 10.500 noch einsetzbare Ausbildungsplätze aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 sowie aus den ergänzenden Sonderprogrammen der jeweiligen Länder. In den alten Ländern waren für noch unvermittelte Jugendliche zahlreiche Ausbildungsangebote im Rahmen von Ausbildungskonsensen und Ausbildungsbündnissen vorgesehen.

Mit der Steigerung der neu abgeschlossenen Verträge konnte die aus demografischen Gründen erforderliche Ausweitung des Lehrstellenangebots (+ 10.000 neue Verträge) mehr als erreicht werden. Gleichwohl sind in den kommenden Jahren weitere Anstrengungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes erforderlich, da auf Grund der angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt seit Mitte der 90er Jahre jugendliche Ausbildungsplatzsuchende verstärkt auf Alternativen ausgewichen sind.¹⁾ Dies läßt sich u. a. an den steigenden Teilnehmerzahlen von Jugendlichen, die in berufsvorbereitende Maßnahmen eingemündet sind, sowie der zunehmenden Nachfrage nach berufsschulischen Ausbildungsgängen ablesen.²⁾ Ein Teil dieser Jugendlichen wird weiterhin betriebliche Ausbildungsplätze nachfragen.

Ein Teil der in den vergangenen Jahren aufgestauten Nachfrage nach dualer Ausbildung konnte durch die Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgebaut werden. In einem zweiten Schritt wird dies durch die zusätzlichen Nachvermittlungsaktivitäten sowie außerbetriebliche Ausbildungsangebote im Rahmen des „Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ erreicht werden können. Dennoch wird auch in den nächsten Jahren eine über der demografischen Komponente liegende Steigerung des Ausbildungsplatzangebots erforderlich sein.

Eine detaillierte Analyse der zum 30. September 1998 erhobenen Daten zeigt im Ergebnis, daß auf Grund der nach wie vor sehr unterschiedlichen Situation in den alten und den neuen Ländern eine bundesweite Ausbildungsplatzbilanz nicht aussagekräftig ist. Um verlässliche bildungspolitische Schlußfolgerungen ziehen zu können, muß die Entwicklung der jeweiligen Ausbildungsstellenmärkte getrennt betrachtet werden. Hierfür sind mehrere Faktoren verantwortlich:

- In den alten Ländern waren nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 1998 noch rund 23.400 unvermittelte Bewerber registriert. Ihnen standen rund 22.900 offene Plätze gegenüber. In 68 (1997: 78) von 142 Arbeitsamtsbezirken waren mehr unversorgte Bewerber als noch offene Ausbildungsstellen gemeldet.

Der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern war – trotz einer deutlich gestiegenen Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Vielfach waren die Ausbildungsplätze dort, wo sie nicht gebraucht wurden oder die Berufswünsche bzw. Bewerberprofile der bisher nicht Vermittelten stimmten nicht mit den noch freien Ausbildungsplätzen überein.

In den Arbeitsamtsbezirken mit Lehrstellendefizit wurden im Rahmen von regionalen Ausbildungsbündnissen sowie durch verschiedene Länder-Aktivitäten zusätzliche Ausbildungsplätze mobilisiert.

- In den neuen Ländern war am 30. September 1998 in allen Arbeitsamtsbezirken ein Defizit an Lehrstellen zu verzeichnen. Bei Abschluß der Berufsberatungsstatistik am 30. Sep-

tember 1998 waren allerdings noch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen eingesetzt. Bezieht man dies ein, so unterscheiden sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen in den neuen Ländern quantitativ kaum von denen in den alten Ländern. Dennoch stellt sich die Situation in den neuen Ländern trotz der in den vergangenen Jahren erzielten Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge grundlegend anders als in den alten Ländern dar.

Nach einer Strukturanalyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit¹⁾ hat die Bildungsbeteiligung in den neuen Ländern zwischenzeitlich das Niveau der alten Länder erreicht. Die „Versorgungsquote“ der Jugendlichen mit Ausbildungsangeboten ist höher im Vergleich zu den alten Ländern. Dies wurde jedoch nur mit einer massiven staatlichen Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie durch die jährliche Auflage von Sonderprogrammen erreicht. Gegenwärtig werden rund 70% der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert.²⁾

Die für die duale Berufsausbildung charakteristische und tragende Struktur auch an kleinen und mittleren Betrieben hat sich auf Grund des tiefgreifenden Wandels der Volkswirtschaft in den neuen Ländern noch nicht in dem Maße entwickelt, daß ein der Nachfrage entsprechendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot durch die Wirtschaft bereitgestellt wird. Hinzu kommt, daß insbesondere viele neu gegründete Unternehmen und Betriebe unsicher hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sind. Dies führt auch zur Zurückhaltung bei der Ausbildung und damit zu einer im Vergleich zu den alten Ländern geringeren Ausbildungsbeteiligung.³⁾ Auch die in vielen Branchen angesichts der Arbeitsmarktsituation noch fehlenden Übernahme-/Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgebildete Fachkräfte dürften sich auf die noch unzureichende Ausbildungsbereitschaft mit auswirken.

Neue Länder im einzelnen⁴⁾

In den neuen Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 3.506 gewachsen. Mit 129.195 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 2,8% übertroffen. Dieser Zuwachs muß allerdings vor dem Hintergrund der Ausweitung öffentlich voll finanzierter Ausbildungsplätze gesehen werden. In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft nur knapp 60% der Ausbildungsplätze zur Verfügung, rund 40% der Jugendlichen werden in Sonderprogrammen, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.

Der Berufsbildungsbericht 1998 ging in seiner Nachfragevoranschätzung davon aus, daß 1998 rund 158.000 Jugendliche aus den neuen Ländern⁵⁾ einen Ausbildungsplatz nachfragen werden. Mit rund 129.200 neuen Ausbildungsverträgen in den neuen Ländern, rund 16.750 Jugendlichen, die eine Ausbildung in den alten Ländern einschließlich Berlin (West) aufgenommen haben und rund 12.300 noch nicht vermittelten Bewerbern lag die tatsächliche Ausbildungsplatznachfrage aus den neuen

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.4.3

²⁾ Zur Entwicklung der Schülerzahlen vgl. Teil II, Kapitel 2.3

¹⁾ „Bildungsbeteiligung der Jugendlichen hat in Ostdeutschland 1995 Westniveau erreicht“, in: IAB-Kurzberichte Nr. 14 vom 6. Juli 1998

²⁾ Zu den Programmen der Länder im einzelnen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Teil II, Kapitel 4.2.2

⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

⁵⁾ Die Nachfrage aus den neuen Ländern bedeutet die Nachfrage, die in den neuen Ländern realisiert wurde (neu abgeschlossene Verträge und nicht vermittelte Bewerber gemäß Definition § 3 Abs. 2 BerBiFG) sowie Pendler, die einen Ausbildungsplatz in den alten Ländern erhalten haben.

1. Ausbildungsmarkt 1998

Ländern bei rund 158.000 und damit in der geschätzten Größenordnung. Die Nachfrage in den neuen Ländern (ohne Pendler) entsprach mit 141.500 ebenfalls der Vorausschätzung.

Von allen Ausbildungsbereichen verzeichneten Industrie und Handel wie in den Vorjahren mit 6.405 neuen Verträgen den absolut stärksten Zuwachs (+10,1%; vgl. **Übersicht 2**). Deutliche Zuwächse gab es außerdem in der Hauswirtschaft mit 634 neuen Verträgen (+59,8%) und der Landwirtschaft (+226 bzw. +5,5%). Demgegenüber kam es in anderen Bereichen zu empfindlichen Rückgängen. Mit einer Abnahme um 2.958 Verträge war das Handwerk davon noch stärker betroffen als im Vorjahr (-6,2%). Im Öffentlichen Dienst ist die Anzahl der neuen Verträge – ausschließlich bezogen auf die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes – um 398 (-11,1%) zurückgegangen. Bei den Freien Berufen beläuft sich der Rückgang auf 409 Verträge (-6,4%). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß ein erheblicher Teil der in diesen Ausbildungsbereichen abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei anderen zuständigen Stellen eingetragen wird.

Die Entwicklung bei den neuen Ausbildungsverträgen verlief in den fünf neuen Ländern und dem Osten Berlins nicht einheitlich. Zuwächsen in Mecklenburg-Vorpommern (+1,3%), in Thüringen (+4,2%), Brandenburg (+9,0%) und insbesondere im Osten Berlins (+35,2%) stehen Rückgänge in Sachsen (2,3%) und in Sachsen-Anhalt (-2,7%) gegenüber.

Eine genaue Berechnung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge ist wie im Vorjahr aus erhebungstechnischen Gründen nicht möglich. Nach plausiblen Abschätzungen ist die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern um knapp 4% auf rund 95.000 zurückgegangen.

Den 12.300 zum 30. September 1998 noch nicht vermittelten Bewerbern standen in der Berufsberatungstatistik rund 500 noch offene betriebliche Ausbildungsstellen, außerdem etwa

10.500 flexibel einsetzbare Programmplätze gegenüber. Wie schon in den Vorjahren war das der Berufsberatung gemeldete Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in allen Arbeitsamtsbezirken der neuen Länder deutlich geringer als die Zahl der gemeldeten Bewerber.

Alte Länder im einzelnen¹⁾

In den alten Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 21.748 gewachsen. Mit 483.576 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 4,7% übertroffen.

Der Berufsbildungsbericht 1998 ging in seiner Nachfrage-schätzung davon aus, daß 1998 bis zu 487.000 Jugendliche aus den alten Ländern einen Ausbildungsplatz nachfragen, ferner auf Grund der Ost-West-Mobilität zusätzlich rund 17.000 Jugendliche aus den neuen Ländern, insgesamt also rund 504.000 Jugendliche. Mit 490.250 Nachfragenden aus den alten Ländern, 13.750 Einpendlern und Zuzüglern aus den neuen sowie 3.000 geschätzten Binnenpendlern innerhalb des Landes Berlin lag die tatsächliche Gesamtnachfrage (507.000) leicht darüber.

Von den Ausbildungsbereichen erreichten Industrie und Handel mit 19.019 neuen Verträgen den absolut stärksten Zuwachs (+8,5%; vgl. **Übersicht 3**). Deutliche Zugewinne verzeichnete auch das Handwerk mit 3.769 zusätzlichen Verträgen (+2,3%) sowie der Bereich Hauswirtschaft mit einer Steigerung um 654 Verträge (+19,2%). Zu Rückgängen bei der Anzahl neuer Ausbildungsverträge kam es dagegen bei den Freien Berufen mit einer Verringerung um 804 Verträge (1,7%) und im Öffentlichen Dienst – ausschließlich bezogen auf die Ausbildungs-

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin (Ost) 1996 bis 1998

Zuständige Stelle	1996	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1997	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1998	Veränderung zum Vorjahr Prozent
	Anzahl		Anzahl		Anzahl	
Industrie und Handel	60.482	7,6	63.187	4,5	69.592	10,1
Handwerk	50.100	-3,3	47.346	-5,5	44.388	-6,2
Öffentlicher Dienst ¹⁾	3.252	17,1	3.600	10,7	3.202	-11,1
Landwirtschaft	3.591	9,0	4.109	14,4	4.335	5,5
Freie Berufe ²⁾	6.400	-7,7	6.379	-0,3	5.970	-6,4
Hauswirtschaft	1.202	-24,8	1.060	-11,8	1.694	59,8
Seeschifffahrt	1	-90,0	8	700,0	14	75
Insgesamt	125.028	1,9	125.689	0,5	129.195	2,8
Nachrichtlich:						
Ost-West-Mobilität ³⁾	13.450		14.400		13.750	
Mobilität in Berlin ⁴⁾	3.000		3.000		3.000	
Verträge insgesamt	141.478	1,5	143.089	1,1	145.945	2,0

¹⁾ Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

²⁾ Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

³⁾ Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben

⁴⁾ Schätzung der Pendlerströme von Auszubildenden aus Berlin (Ost), die eine Ausbildung in Berlin (West) begonnen haben

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen

2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1998

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern und Berlin (West) 1996 bis 1998

Zuständige Stelle	1996 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1998 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	207.557	0,5	223.007	7,4	242.071	8,5
Handwerk	165.048	-1,6	164.225	-0,5	167.994	2,3
Öffentlicher Dienst ¹⁾	12.649	10,9	12.920	2,1	11.996	-7,2
Landwirtschaft	10.711	10,9	11.395	6,4	11.427	0,3
Freie Berufe ¹⁾	49.743	-3,1	46.696	-6,1	45.892	-1,7
Hauswirtschaft	3.443	6,6	3.417	-0,8	4.054	19,2
Seeschifffahrt	148	13,0	140	-5,4	142	1,4
Insgesamt	449.299	-0,2	461.800	2,8	483.576	4,7

¹⁾ Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind

berufe des Öffentlichen Dienstes – mit einer Verringerung um 924 Verträge (-7,2%). Im Öffentlichen Dienst ist der Rückgang jedoch in wesentlichen Teilen Folge der statistischen Neuordnung der Ausbildungsverträge des Niedersächsischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Ausbildungsbereich Industrie und Handel. Die hier abgeschlossenen Ausbildungsverträge in dem Ausbildungsberuf Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau wurden bis zur Aufhebung der Anerkennung dieses Ausbildungsberufs im Jahr 1997 dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet; die hier ab dem Jahr 1998 abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau werden hingegen statistisch bei dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfaßt. Läßt man beim Vorjahresvergleich diese Ausbildungsverträge unberücksichtigt, so reduziert sich der Rückgang im Öffentlichen Dienst auf 276 Verträge (-2,2%).

Wie in den neuen Ländern wird ein erheblicher Teil der in diesen beiden Ausbildungsbereichen abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet. Dies gilt im besonderen Maße für den Öffentlichen Dienst. Nach einer Abfrage des Bundesministeriums des Innern werden in der Bundesverwaltung mehr als 50% aller Ausbildungsverträge in Ausbildungsberufen abgeschlossen, die statistisch bei anderen Ausbildungsbereichen gezählt werden. Um die Berufsperspektiven der Absolventen zu verbessern, wurde hier der Anteil dieser arbeitsmarktverwertbaren Berufe in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Auch im Bereich der Länder wird in erheblichem Maße in Ausbildungsberufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen – insbesondere Industrie und Handel – zugeordnet werden. Konkrete Angaben liegen der Bundesregierung hierzu nicht vor. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, daß für den Bereich des Öffentlichen Dienstes insoweit mehr statistische Transparenz geschaffen wird und mehr Ausbildungsplätze angeboten werden.

2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1998**• Kampagne „Ausbilden: Wir machen mit!“**

Die Initiative von Bundesregierung, Wirtschaft und Bundesanstalt für Arbeit „Ausbilden: Wir machen mit!“ hat 1998 eine Reihe von Aktionen der Partner gebündelt, die auf die Ansprache potentieller Ausbildungsbetriebe und die Einwerbung neuer Ausbildungsplätze gerichtet waren. In diesem Zusammenhang konnten Erfolge erzielt werden u. a. durch Telefonaktionen, meist in Verbindung mit örtlichen Medien, und Regionalkonferenzen, mit denen Medien, Kammern, Arbeitsämter, Unternehmensverbände und Betriebe sowie Multiplikatoren in der Berufsausbildung vor Ort angesprochen wurden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Rahmen der Initiative eine Broschürenserie aufgelegt, die gezielt Unternehmen und Betriebe angesprochen hat, die bisher nicht ausbildeten.

• Ausbilden im Verbund

Der wirtschaftsstrukturelle Wandel hat auch zur Folge, daß der Anteil kleiner und spezialisierter Betriebe zunimmt. Viele dieser Betriebe haben kein eigenes Ausbildungsprofil bzw. können auf keine eigene Ausbildungstradition zurückblicken. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie daher die Öffentlichkeitsarbeit intensiviert und im Rahmen der Kampagne „Ausbilden: Wir machen mit!“ Betriebe, Kammern, Arbeitsämter, regionale Strukturförderungsgesellschaften sowie Sparkassen über neue Formen der Verbundausbildung zielgerichtet informiert.

• Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion, die die Bundesanstalt für Arbeit in der Zeit vom 16. März 1998 bis 9. April 1998 durchgeführt hat, konnten durch die persönliche Ansprache der Berufsberater bei insgesamt 77.400 Betriebsbesuchen 21.100 Ausbildungsstellen gewonnen werden, davon 9.600 für den Ausbildungsbeginn 1999. Darüber hinaus wurde am 18. Juni 1998 zum dritten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 41.000 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 6.100 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn Herbst 1998 und 6.600 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn 1999 gewonnen werden.

2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1998

• Mobilisierung von Lehrstellen in Betrieben und Unternehmen mit ausländischen Inhabern¹⁾

Erste Untersuchungen, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurden, kamen zu dem Ergebnis, daß 1996 rund 79.000 ausländische und deutsche Auszubildende in Betrieben und Unternehmen von ausländischen Inhabern in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk ausgebildet wurden. Diese Unternehmen und Betriebe leisten damit bereits einen erheblichen Beitrag zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt. Bei einer Annäherung an die Ausbildungsquoten von Betrieben mit deutschen Inhabern ließen sich unter Berücksichtigung der Betriebsgrößen darüber hinaus mehr als 10.000 Lehrstellen mobilisieren, wenn weitere ausländische Betriebe und Unternehmen für die duale Berufsausbildung gewonnen werden könnten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat daher im März 1998 gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, ausländischen Unternehmerverbänden, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Aktion gestartet, um gezielt in Betrieben und Unternehmen mit ausländischen Inhabern für die duale Berufsausbildung und die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu werben. Die Kampagne wurde regional von verschiedensten Institutionen angestoßen und umgesetzt und damit eine Vielzahl von Initiativen ausgelöst und bereits bestehenden Aktivitäten neuer Schub vermittelt. Daran beteiligten sich die örtliche Arbeitsverwaltung, Kammern, Ausländerbeiräte, ausländische Unternehmerverbände sowie auch einzelne Unternehmen, die als Multiplikatoren fungieren und ihren Landsleuten zusätzliche Informationen vermitteln. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung unterstützt diese Bemühungen im Rahmen von zwei Modellprojekten.

Um Betriebe und Unternehmen mit ausländischen Inhabern besser erreichen zu können, wurden

- Informationen über die Möglichkeiten der dualen Berufsausbildung zur Verfügung gestellt,
- Hilfestellungen bei fehlender Auszubildereignung gegeben,
- durch gezielte Ansprache der Kammern für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen sowie
- für Ausbildung im Verbund geworben.

Aus einer ersten Zwischenbilanz der Aktionen und Maßnahmen kann festgehalten werden, daß bisher bundesweit einige hundert Ausbildungsbetriebe neu gewonnen werden konnten. In weiterer Perspektive wird es darauf ankommen, die vielfältigen Aktivitäten aufeinander abzustimmen und zu vernetzen, den Informationsaustausch zu organisieren, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken, um damit insgesamt eine größere Breitenwirkung zu erzielen.

• Neue Berufe 1998²⁾

Die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe und die Entwicklung von neuen Berufen, insbesondere in dem beschäftigungsbedeutsamen und wachsenden Dienstleistungssektor, wurde auch 1998 mit hoher Intensität fortgesetzt. Insgesamt sind 29 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon elf neue Berufe.

Besonders zu erwähnen sind bei den neu entwickelten Ausbildungsberufen: Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Mechatroniker/Mechatronikerin und Mikrotechnologe/Mikrotechnologin. Das Bundesministerium für Wirtschaft hat die Neuordnungen in einer Dokumentation ausführlich dargestellt.¹⁾

Zur Zeit wird die Modernisierung von rund 58 Ausbildungsberufen mit insgesamt 368.000 Auszubildenden vorbereitet. Es ist beabsichtigt, Ausbildungsordnungen für 29 Berufe, davon drei neue, zum 1. August 1999 in Kraft zu setzen.

Entwicklung der Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes²⁾

• Lehrstelleninitiative Ost 1998

Auch 1998 reichte das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern nicht aus, einen Ausgleich am Ausbildungsmarkt herbeizuführen. Am 29. Mai 1998 ist zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1998/1999 beschlossen worden. Die Plätze verteilen sich auf die Länder wie folgt: Berlin 2.017, Brandenburg 3.519, Mecklenburg-Vorpommern 3.516, Sachsen 3.916, Sachsen-Anhalt 2.516, Thüringen 2.016. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 231,9 Mio. DM ein (1998: 25,8 Mio. DM, 1999: 77,3 Mio. DM, 2000: 77,3 Mio. DM, 2001: 51,5 Mio. DM). Die Länder werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung des Programms beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Lehrstellenprogramms 1998 orientiert sich an den Lehrstellenprogrammen 1996 und 1997: Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 13.250 DM pro Förderfall; jedoch nicht mehr als 50% der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt und dient der Vermittlung von zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern. Die Maßnahmen sollten zwischen dem 1. September 1998 und dem 1. Februar 1999 beginnen.

Nach Angaben der Länder waren am 31. Oktober 1998 rund 96% des gesamten Stellenkontingents besetzt. Der zu diesem Zeitpunkt erreichte Ausschöpfungsgrad ist u. a. auf den unterschiedlichen Start der Umsetzung des Sonderprogramms in den Ländern zurückzuführen.

	Förderkomponenten			Ausschöpfung	
	Betriebsnah	Schulisch/kooperativ	Außerbetrieblich	Anzahl	Prozent
Berlin	1.081	626	0	1.707	84,6
Brandenburg	1.019	1.459	0	2.478	95,9
Mecklenburg-Vorpommern	2.499	932	0	3.431	97,6
Sachsen	3.732	65	0	3.797	97,0
Sachsen-Anhalt	0	0	2.516	2.516	100,0
Thüringen	1.596	416	0	2.012	99,8
Insgesamt	10.827	3.498	2.516	16.841	96,2

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.1.4

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.1.1

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.1.1

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

3. Sofortprogramme

• **Ergänzungs-/Sonderprogramme/Aufstockung der Lehrstelleninitiative Ost 1998**

Weitere 8.267 Ausbildungsplätze wurden aus Landesmitteln in den Ländern Berlin, Brandenburg, Thüringen und Sachsen-Anhalt im Rahmen sogenannter Ergänzungs- und Sonderprogramme bzw. einer Aufstockung der Lehrstelleninitiative Ost 1998 für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber angeboten. Mit diesen ergänzenden Maßnahmen werden in erster Linie betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktikum/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze vergleichbar mit den Maßnahmen der Lehrstelleninitiative Ost 1998 angeboten.

• **Weitere Programme der neuen Länder**

Die Lehrstelleninitiative Ost 1998 und die Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung der Lehrstelleninitiative werden durch weitere Programme der neuen Länder und Berlins aus Landesmitteln ergänzt. Im Ausbildungsjahr 1998/1999 war geplant, rund 66.700 betriebliche Ausbildungsverhältnisse über diese Programmangebote finanziell zu unterstützen. Gemessen an den schätzungsweise insgesamt rund 95.300 neuen betrieblichen Ausbildungsverträgen, die in den neuen Ländern zum 30. September 1998 abgeschlossen worden sind¹⁾, wurden damit rund 70% der Verträge teilweise staatlich gefördert.

Die Zielgruppen im Rahmen der Förderung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse 1998/1999 lassen sich im wesentlichen wie folgt strukturieren:

- a) zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern;
- b) Ausbildung in besonderen Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, sogenannte „Neue Berufe“, Bereich Zukunftstechnologie);
- c) Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstilllegung oder -einschränkung/Gesamtvollstreckung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetriebliche Einrichtungen;
- d) Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen;
- e) Ausbildung besonderer Personengruppen (weibliche Auszubildende in frauenuntypischen Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche).

• **Sonderprogramm Lehrstellenentwickler**

Durch das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit einer ursprünglichen Laufzeit vom Juli 1995 bis 31. Dezember 1998 konnten bis Ende August 1998 Zusagen von Betrieben in den neuen Ländern über rund 52.000 Lehrstellen gewonnen werden. Von den allein im Jahr 1998 bis zum 31. August zugesagten rund 15.000 zusätzlichen Lehrstellen wurden tatsächlich rund 70% realisiert. Damit wurden auch in diesem Jahr die in dieses Programm gesetzten Erwartungen voll erfüllt.

Die guten Ergebnisse bei der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern haben die Bundesregierung veranlaßt, das Sonderprogramm bis zum 31. Dezember 2001 für insgesamt 157 Lehrstellenentwickler zu verlängern. Jährlich werden bis dahin weitere rund 15 Mio. DM (vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2001 rund 45 Mio. DM) bereitgestellt. Bis zum Jahr 2001 werden insgesamt rund 90 Mio. DM an Bundesmitteln für die Lehrstellenentwickler aufgewendet. Eine Erweiterung des Programms ist vorgesehen.

• **Ausbildungsberater und Lehrstellenwerber**

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und den Kammern in den neuen Ländern durchgeführten Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“ wurden in 1998 mit der Schaffung von rund 6.000 Ausbildungsplätzen erfolgreich fortgesetzt, so daß auch für 1999 entsprechende Fördermittel von rund 4 Mio. DM im Bundeshaushalt eingeplant sind.

• **European-Recovery-Programm (ERP)**

Mit Mitteln aus dem European-Recovery-Programm (ERP) von 190 Mio. DM hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie die Schaffung von 6.300 Ausbildungsplätzen in mittelständischen Unternehmen in 1998 gefördert. Seit August 1996 konnten damit insgesamt 16.500 Ausbildungsplätze mitfinanziert werden. Für 1999 sind rund 200 Mio. DM an Fördervolumen vorgesehen, was wiederum einen Zuwachs von rund 7.000 Ausbildungsplätzen bewirken kann.

• **Programme der alten Länder**

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 1998/1999 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 12.000 Ausbildungsverhältnisse inklusive der Förderung von Auszubildenden bzw. Schülern aus den Mobilitätshilfeprogrammen ein. Diese Programme zielen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, u. a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen, von jungen Frauen in sogenannten Männerberufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen.

3. „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ und „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher

Die Bundesregierung hat in Umsetzung der Koalitionsvereinbarung mit dem „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ einen ersten Schritt zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit sowie der in den vergangenen Jahren aufgestauten Nachfrage nach dualer Ausbildung getan.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

3. Sofortprogramme

Das Bundeskabinett hat am 25. November 1998 „Eckpunkte für ein Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ beschlossen. Ziel des Sofortprogramms ist es, im Verlauf des Jahres 1999 100.000 Jugendliche in Arbeit und Ausbildung zu bringen. Für das Sofortprogramm stehen im Jahr 1999 zwei Mrd. DM im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung, 600 Mio. DM kommen davon aus dem Europäischen Sozialfonds. Ergänzend können Finanzmittel nach dem Bundesprogramm „Sachkostenzuschüsse zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 1999“ bei Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingesetzt werden. Das Sofortprogramm ist auf ein Jahr befristet und wird von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt.

Adressaten sind Jugendliche unter 25 Jahre, die ein Ausbildungs- oder Qualifizierungsangebot oder als Arbeitslose nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigungsförderung benötigen. Junge Frauen sind entsprechend ihrem Anteil an den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern bzw. an den Arbeitslosen zu berücksichtigen. Bei der Durchführung der Maßnahmen soll insbesondere auch die Vermittlung/Qualifizierung junger Frauen in zukunftsträchtige Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche mit bisher unterproportionalem Frauenanteil unterstützt werden. Gleichzeitig soll das Programm insbesondere ausländischen Jugendlichen, benachteiligten und behinderten Jugendlichen zugute kommen, deren Eingliederung in Ausbildung oder Beschäftigung besonders erschwert ist.

Das Sofortprogramm, das von den Arbeitsämtern schnell umgesetzt wurde, ist eine erste Antwort auf die zu hohe Jugendarbeitslosigkeit und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union. Im Oktober 1998 waren 428.000 Jugendliche unter 25 Jahren bei den Arbeitsämtern als arbeitslos registriert, davon in den alten Ländern 297.000 und in den neuen Ländern 131.000. Die Arbeitslosenquote lag mit 10,8% etwas unter der Quote aller Arbeitslosen mit 11,2% (bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen). Sie betrug in alten Ländern 9,5% und in den neuen Ländern 15,5%.

Nach der Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit waren rund 19% dieser Jugendlichen länger als 6 Monate arbeitslos; bezogen auf den Monat Oktober 1998 waren dies bundesweit 87.700 Arbeitslose unter 25 Jahren.

Hinzu kamen Ende Oktober 1998 rund 35.000 noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen, darunter 7.400, die sich im Oktober noch für das laufende Ausbildungsjahr ausbildungssuchend gemeldet haben (u. a. Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht angetreten oder eine Ausbildung abgebrochen haben).

Mit dem Sofortprogramm werden zwei Schwerpunkte verfolgt (vgl. **Übersicht 4**):

Zum einen sollen Jugendliche, die am 30. September 1998 noch keinen Ausbildungsplatz gefunden bzw. eine Ausbildung abgebrochen haben, in den kommenden Monaten durch verschiedene zusätzliche Aktivitäten in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden. Wenn dies nicht bis Februar/März 1999 gelingen sollte, ist ein Angebot für eine außerbetriebliche Ausbildung vorgesehen. Zum anderen sieht das Programm fünf verschiedene Maßnahmen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von arbeitslosen Jugendlichen vor. Damit werden den im vergangenen Jahr bislang erfolglosen Jugendlichen 1999 neue Perspektiven für eine Ausbildung oder Beschäftigung eröffnet. Bei der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen haben die Arbeitsämter ein hohes Maß an Flexibilität. Je nach regionalem Bedarf können unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Sofern Jugendliche öffentlich finanzierte zusätzliche

Qualifizierungsangebote ohne nachweisbaren Grund nicht annehmen, können sie nicht auf weitere unveränderte staatliche Unterstützung rechnen.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Das Sofortprogramm ist ein erster wichtiger Schritt zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. Weitere Schritte müssen folgen. Dies erfordert Beiträge aller an der Berufsbildung Beteiligten. Im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ werden dazu Vereinbarungen mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften angestrebt.

In einem zweiten Schritt hat die Bundesregierung im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ sowie in der entsprechenden Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ umfassende Gespräche mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften aufgenommen, um zu Vereinbarungen für die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes für 1999 und die folgenden Jahre zu kommen. Dies schließt eine spürbare Verringerung der Anzahl der Jugendlichen ein, die Überbrückungsmaßnahmen wählen müssen. In der zweiten Sitzung des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ am 25. Februar 1999 haben die Wirtschaftsverbände erklärt, daß sie das betriebliche Ausbildungsplatzangebot 1999 erneut über den demografisch bedingten Zusatzbedarf hinaus erhöhen werden.

Die Bündnispartner haben folgende flankierende Maßnahmen vereinbart:

1. Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen, daß auch 1999 in möglichst vielen Tarifverhandlungen ausbildungsfördernde Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes getroffen werden.
2. Die Bundesregierung wird das Ausbildungsplatzangebot in der Bundesverwaltung um über 4% erhöhen. Sie wird sich ferner für eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes in den Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung im gesamten öffentlichen Dienst einsetzen.
3. Bundesregierung, Wirtschaftsverbände, Kammern, Gewerkschaften und Bundesanstalt für Arbeit werden eine gemeinsame Lehrstellenkampagne durchführen, die sich vor allem an noch nicht ausbildende Betriebe richtet. Sie werden insbesondere die Aktionen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen in innovativen Branchen, bei Existenzgründern und in Betrieben mit ausländischen Inhabern sowie die Aktionen zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung kleiner Betriebe durch Ausbildung im Verbund verstärken.
4. Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden ferner eine gemeinsame Informationskampagne über neue Ausbildungsberufe starten.
5. Die Bundesregierung und die neuen Länder haben sich auf ein „Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999“ mit einem Umfang von 17.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen verständigt. Dafür werden insgesamt 232 Mio. DM zur Verfügung gestellt.
6. Mit dem ERP-Ausbildungsplatzprogramm der Bundesregierung werden 1999 rund 200 Mio. DM für die Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleineren und mittleren Unternehmen bereitgestellt werden.
7. Der Einsatz von Ausbildungsplatzentwicklern, die durch intensive und kontinuierliche Beratung sowie konkrete und praktische Hilfen für die Aufnahme und die Durchführung einer Berufsausbildung neue Ausbildungsplätze in bisher

Übersicht 4: Maßnahmen des Sofortprogramms**Ausbildungsfördernde Maßnahmen****1. Verstärkung der Beratung und Vermittlung unvermittelter Jugendlicher**

Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes. Flankierendes Trainingsprogramm für unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen.

2. Ein Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung

Im Februar/März noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen des Jahres 1998 erhalten die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Berufsbildungsstätte zu beginnen. Parallel zum ersten Ausbildungsjahr laufen die Bemühungen weiter, die Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln; ggf. Fortführung der außerbetrieblichen Ausbildung, wenn keine Vermittlung in betriebliche Ausbildung gelingen sollte.

3. Nachholen des Hauptschul- oder eines vergleichbaren Schulabschlusses

Ein fehlender Hauptschulabschluß verschließt in der Regel auch den Zugang zu einer Berufsausbildung. Von den arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren haben 65.000 Jugendliche keinen Schulabschluß. Im Rahmen einer berufsorientierenden Bildungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit erhalten arbeitslose Jugendliche die Möglichkeit, den Hauptschulabschluß bzw. einen vergleichbaren Schulabschluß nachzuholen.

4. Programm Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgerechte Jugendliche (AQJ)

Lernbeeinträchtigte Jugendliche, die die Schule ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluß oder vergleichbarem Abschluß verlassen, sind vielfach nicht ausreichend motiviert, das Angebot schulischer Berufsvorbereitungsmaßnahmen anzunehmen.

Mit der Ausweitung des AQJ-Programms erhält ein Teil dieser Jugendlichen die Möglichkeit, sich im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Praktikums in Verbindung mit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten.

Maßnahmen für arbeitslose Jugendliche**1. Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung von jugendlichen Arbeitslosen**

Weiterbildungsmaßnahmen (Maßnahmekosten und Unterhaltsgeld) für Jugendliche ohne Berufsabschluß (möglichst zertifizierbare und ausbaubare Teilabschnitte einer Berufsausbildung, bei Eignung bis zum vollem Berufsabschluß). Zusatzqualifikationen (Maßnahmekosten und Unterhaltsgeld) für arbeitslose Jugendliche mit Berufsausbildung (auch betriebliche Trainingsmaßnahmen zum Erwerb von Berufserfahrung).

2. Lohnkostenzuschüsse für die Einstellung arbeitsloser Jugendlicher an der „zweiten Schwelle“

Erleichterung des Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung für Jugendliche mit Berufsausbildung, die mindestens drei Monate arbeitslos sind und bei denen längerdauernde Arbeitslosigkeit droht (Lohnkostenzuschüsse von 60% bei 12 Monaten, 40% bei 24 Monaten; Kosten für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen können zusätzlich berücksichtigt werden).

3. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) mit Qualifizierung

Förderung von Beschäftigung mit Qualifizierung für jüngere vorrangig längerfristig Arbeitslose (Qualifizierungsanteil 30% bis 50%; zertifizierbare und ausbaufähige Teilqualifikationen; 100% des nach SGB III berücksichtigungsfähigen Beschäftigungsentgelts; soweit erforderlich Sachkostenzuschüsse aus dem „600 Mio. DM – ABM-Sachkostenzuschüsse-Programm“).

4. Beschäftigungsbegleitende Hilfen

Wie bei den Übergangshilfen in Fortsetzung der ausbildungsbegleitenden Hilfen in der Benachteiligtenförderung nach SGB III sollen arbeitsbegleitende Hilfen angeboten werden, die die betriebliche Eingliederung erleichtern und unterstützen.

5. Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Besonders gefährdete Jugendliche und junge Erwachsene, die wegen besonderer persönlicher Schwierigkeiten von Eingliederungsangeboten nicht mehr erreicht werden bzw. diese nicht mehr annehmen, sollen im Wege nachgehender Sozialarbeit/Jugendberufshilfe für Berufsvorbereitung, berufliche Bildung, Beschäftigungsangebote motiviert werden („Street-working“, offene Jugendberufshilfe etc.).

4. Modernisierung der Berufsausbildung

nicht ausbildenden Betrieben gewinnen, ist nach Auffassung aller Beteiligten ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes. Der Bund wird die Förderung des Einsatzes von Ausbildungsplatzentwicklern in den neuen Ländern ausweiten und zeitlich verlängern.

Darüber hinaus haben sich Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften darüber verständigt, im Verlauf des Jahres 1999 in den Sitzungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ folgende Themen zu behandeln:

- die Modernisierung des dualen Systems der Berufsausbildung;
- die Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen sowie zur Senkung des Anteils der Jugendlichen ohne Berufsabschluß;
- die Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern;
- die Weiterentwicklung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens.

4. Modernisierung der Berufsausbildung

Der rasche technische und gesellschaftliche Wandel stellt auch neue Anforderungen an die Berufsausbildung. Die Durchdringung von Arbeitswelt und Gesellschaft mit modernen Informations- und Telekommunikationstechniken ist in vollem Gange. IT-Kompetenz wird zu einer wichtigen Voraussetzung zur Bewältigung des täglichen Arbeitsablaufes. Auch vernetztes Denken am Arbeitsplatz und Kundenorientierung gewinnen immer mehr an Gewicht. Auf die nachhaltig veränderten Anforderungen an die Qualifikationsprofile der Erwerbstätigen muß daher auch das duale System der Berufsausbildung reagieren. Bildung und Ausbildung müssen deshalb den Strukturwandel unterstützen. Die fortlaufende Modernisierung des dualen Systems ist eine Daueraufgabe von Sozialpartnern und Politik.

In Deutschland ist die duale Berufsausbildung für zwei Drittel der Jugendlichen der bedeutendste Bildungsweg im Vergleich zu den schulischen Bildungsgängen der Sekundarstufe II. Mehr noch als alles andere ist dies der entscheidende Unterschied zwischen dem Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland und anderen Systemen in Europa. Berufsausbildung muß auch deshalb mehr sein als ein Fitnesstraining für Jobs. Das duale System hat einen Bildungsauftrag zu erfüllen, der über das Berufsfachliche im engen Sinne hinausreicht. Zugleich geht es in der beruflichen Bildung aber auch um die mittel- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Standortes und jedes einzelnen Betriebes. Um sie zu sichern, sind modern ausgebildete Fachkräfte unverzichtbar. Beides kann im dualen System geleistet werden.

Um diesen Bildungsauftrag erfüllen zu können, ist die Berufsschule ein wichtiger und unverzichtbarer Bestandteil im dualen System der Berufsausbildung. Ihre Aufgabe ist die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte auf der Grundlage von Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, die mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für den betrieblichen Teil der Ausbildung abgestimmt sind. Die Berufsschule ist ein eigenständiger Lernort und leistet einen wesentlichen Beitrag zu Sicherung der Qualität der Ausbildung. Die Berufsschule soll darüber hinaus die vorher erworbene allgemeine Bildung erweitern sowie die Bereitschaft zu beruflicher Fort- und Weiterbildung wecken. Die von Bund und Ländern gemeinsam durchgeführte Förderung von Modellvorhaben im beruflichen Schulwesen, insbesondere zur Entwicklung neuer oder modernisierter Curricula,

Unterrichtshilfen und neuer Lehr- und Lernmethoden, trägt zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Lernbedingungen an Berufsschulen sowie der Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bei.

Den Herausforderungen für eine moderne Berufsausbildung müssen sich auch die beruflichen Vollzeitschulen stellen. Sie haben einen beachtlichen Anteil an der Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses, insbesondere in Bereichen ohne duale Ausbildungsgänge.¹⁾

Praktische und theoretische, allgemeine und spezielle Fachinhalte handlungsorientiert zu vermitteln und damit zugleich Handlungskompetenz und die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen zu fördern, ist das Grundprinzip aller modernen Lern- und Bildungskonzepte. So gesehen ist die schwerpunktmäßig im Betrieb sowie in der Berufsschule stattfindende duale Berufsausbildung eine bewährte, zugleich hochmoderne deutsche Bildungstradition und zukunftsorientierte Standort-sicherung. Sie verbindet am Bedarf des Beschäftigungssystems orientierte berufliche Qualifizierung mit der Förderung der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen. Diese Stärke des dualen Systems muß erhalten und ausgebaut werden.

Dies liegt im Interesse der Jugendlichen, die dauerhaft und breit verwertbare Qualifikationen benötigen, im Interesse der Arbeitgeber, die flexibel einsetzbare und selbstverantwortliche Fachkräfte wollen und im Interesse der Gesellschaft, die mündige Arbeitnehmer und Bürger braucht.

Der dualen Berufsausbildung und dem ihr zugrunde liegenden Berufskonzept wird im internationalen Vergleich vielfach entgegengehalten, daß modular aufgebaute Berufsbildungsqualifizierungssysteme eine wesentlich höhere Flexibilität besäßen und damit schneller auf die sich rasch wandelnden Qualifikationserfordernisse einer modernen Wirtschaft reagieren könnten. Dabei wird jedoch übersehen, daß die Flexibilität eines modular aufgebauten Qualifizierungssystems durch eine entsprechende Inflexibilität der jeweiligen Job-Qualifikation erkauft wird. D. h., jede Änderung der Qualifizierungsanforderungen muß durch erneute Qualifizierungsmaßnahmen nachvollzogen werden, die nicht auf verlässlichen Grundlagen aufbauen können.

In einer Arbeitswelt, deren fachliche Anforderungen sich ständig und rasch verändern, müssen Jugendliche nicht nur fachlich auf den ersten Einstieg in die Arbeitswelt vorbereitet, sondern auch ihre persönliche Entwicklung gefördert und vor allem auch Grundlagen für lebensbegleitendes Lernen gelegt werden. Eine breit angelegte und zusammenhängende Ausbildung nach dem Berufskonzept ist deshalb als Bildungsangebot für Jugendliche und als Beitrag zur Standortsicherung gegenüber Baustein-Qualifizierungen das zukunftsfestere Konzept. In der Grundrichtung gibt es hierzu einen breiten Konsens im Deutschen Bundestag und mit den Sozialpartnern.

Anforderungen an die berufliche Bildung in der Wissensgesellschaft

„Innovation und Erneuerung“ heißt für die Bundesregierung, insbesondere die berufliche Bildung inhaltlich weiterzuentwickeln. Die duale Berufsausbildung hat ihre Reformfähigkeit in den vergangenen Jahrzehnten deutlich unter Beweis gestellt. Auch die im Rahmen der letzten Delphi-Untersuchung²⁾

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.3.2 und 2.4

²⁾ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): „Delphi-Befragung 1996/1998. Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen. Abschlußbericht zum Bildungsdeplhie“, 1998

4. Modernisierung der Berufsausbildung

befragten Experten bescheinigen der beruflichen Bildung in vielen Bereichen eine flexible Anpassungsfähigkeit.¹⁾

Bis zum Jahr 2020 – der Projektionszeitraum betrug 25 Jahre – werden von den befragten Experten grundlegende und weitreichende Reformen mehrheitlich gewünscht und zugleich von einer Mehrheit als wahrscheinlich bezeichnet. Dabei zeichnen sich für die berufliche Bildung folgende Entwicklungstrends ab:

- eine Reform und Modernisierung der Berufsschulbildung, z.B. offenere Lernarrangements, eine verbesserte Lernortkooperationen und Lehreraus- und -fortbildung;
- eine weitreichende Differenzierung im Anforderungsprofil der beruflichen Erstausbildung;
- die Ausweitung dualer Ausbildungsformen in den tertiären Bildungsbereich;
- eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung;
- der Einsatz von multimedialen Lernformen bis hin zur Teleprüfung;
- die Internationalisierung der beruflichen Bildung sowohl im Hinblick auf international transparente Abschlüsse als auch ein europaweites Angebot von Berufsausbildungen in alternierenden Systemen.

Neben der besonderen Rolle des Allgemeinwissens für die Orientierung in der Wissensgesellschaft wird der Fachkompetenz im Bereich der beruflichen Bildung weiterhin eine entscheidende Bedeutung zugemessen. Auch wenn fachübergreifende Qualifikationen für die Aktualisierung des fachspezifischen Wissens in Zukunft wichtiger werden, wird sich damit der besondere Stellenwert der fachlichen Kompetenzen nicht verringern. Sie bilden weiterhin das Fundament, auf dem produktiv gearbeitet wird, es wird jedoch ein immer häufigerer und schnellerer Erwerb von neuem fachspezifischen Wissen für erforderlich gehalten.

In der dualen Berufsausbildung sind weitere Reformen notwendig, um mehr Flexibilität, Differenzierung und Praxisnähe zu ermöglichen, denn die Anforderungen an den Arbeitsplätzen werden immer differenzierter und entwickeln sich dynamisch. Angesichts der Aufgabe, neue Bereiche und Ausbildungsbetriebe für die duale Berufsausbildung zu gewinnen, ist bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen und bei der Entwicklung von neuen Ausbildungsberufen dennoch am Berufskonzept festzuhalten. Es sollte jedoch nicht alles bis ins Detail geregelt werden, um breite Verwertbarkeit, d.h. Flexibilität und Mobilität nicht einzuschränken. Die Betriebe müssen zugleich in der Ausbildung auf neue Entwicklungen rasch reagieren, betriebspezifische Besonderheiten integrieren und unterschiedliches Leistungsvermögen der Auszubildenden berücksichtigen können.

Neue Strukturen für Ausbildungsberufe

Im Rahmen der Neuordnungsarbeit wurden neue Strukturen für Ausbildungsberufe entwickelt, die die letztgenannten Kriterien erfüllen. Dazu zählen zum Beispiel die vier Ausbildungsberufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik sowie die neuen Druck- und Medienberufe (z.B. Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien).²⁾ Beide

Modelle besitzen eine hohe Flexibilität, die es ermöglicht, unter sehr unterschiedlichen betrieblichen Rahmenbedingungen jene beruflichen Qualifikationen zu vermitteln, die in den Betrieben gebraucht werden, gleichzeitig aber mehr Wahlmöglichkeiten innerhalb eines Berufes für die Auszubildenden eröffnen, ohne das Berufskonzept aufzugeben.

Die Konzeption der IT-Berufe geht von gemeinsamen Kernqualifikationen aus, die durch Fachqualifikationen, d.h. berufsspezifische bzw. fachrichtungsspezifische Inhalte, ergänzt werden. Dabei nimmt der Anteil der gemeinsamen Kernqualifikationen im Verlauf der Ausbildungszeit zugunsten des Anteils an Fachqualifikationen ab. Die berufsspezifischen Inhalte werden handlungsorientiert und offen, d.h. technik- und verfahrensneutral, formuliert. Damit orientiert sich das Modell stärker an den realen betrieblichen Arbeitsprozessen und Projekten. Dies hat natürlich auch Auswirkungen auf die Formen und Inhalte der Abschlußprüfungen, die u.a. auf eine Projektarbeit abstellen, die aus dem betrieblichen Alltag stammt und im Betrieb ausgeführt wird. Für die neuen IT-Berufe werden zur Zeit eine Beispielsammlung mit Auswahl- und Bewertungskriterien für die betriebliche Projektarbeit sowie Bewertungskriterien für Präsentation, Fachgespräch und für die ganzheitlichen Aufgaben erarbeitet.¹⁾

Das Modell im Druck- und Medienbereich differenziert das gesamte Spektrum späterer beruflicher Tätigkeiten in „Fachrichtungskorridore“. Dabei geht das Konzept von breiten Kernqualifikationen und darauf aufbauenden spezifischen Fachqualifikationen aus, bei denen zusätzlich zwischen Pflichteinheiten und – dies ist neu – Wahlqualifikationseinheiten unterschieden wird. Die Wahlqualifikationseinheiten können aus einem fachrichtungsspezifischen Pool an Bausteinen – je nach betriebspezifischen Bedürfnissen – ausgewählt werden. Neben den sich durch diese Struktur eröffnenden inhaltlichen Differenzierungsmöglichkeiten wird zusätzlich die Möglichkeit geschaffen, Zusatzqualifikationen während oder im unmittelbaren Anschluß an die Ausbildung zu vermitteln und damit auch den Übergang zur Weiterbildung gleitend zu gestalten.

Früherkennung der Qualifikationsentwicklung

Nur mit neuen Qualifikationen in wachsenden Beschäftigungsfeldern können vorhandene Ausbildungskapazitäten gesichert und neue für die duale Berufsausbildung erschlossen sowie die mit dem Strukturwandel einhergehenden Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen erfolgreich bewältigt werden. Neue Entwicklungen und Anforderungen des Beschäftigungssystems müssen möglichst zeitnah in der Berufsausbildung aufgegriffen und aktiv in der Modernisierungs- und Neuordnungsarbeit umgesetzt werden.

Die am 4. Juli 1995 mit den Sozialpartnern getroffene „Absprache über die Verbesserung und Straffung der Neuordnung von Ausbildungsordnungen“ hatte primär zum Ziel, Neuordnungsverfahren innerhalb von zwei Jahren durchzuführen. Diese Zeitvorgabe wird inzwischen deutlich unterschritten, die durchschnittliche Dauer eines Neuordnungsverfahrens betrug 1998 10,9 Monate.

Zur Umsetzung dieser Absprache wurde von den Sozialpartnern vereinbart, in einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen Praktikern in den jeweiligen Berufsgruppen die Entwicklung von neuen Qualifikationsanforderungen in den betref-

¹⁾ Zu den Ergebnissen der verschiedenen Delphi-Untersuchungen siehe Teil II, Kap. 3.9.2; hier die Einschätzung der Experten, die am Delphi '98 teilgenommen haben.

²⁾ Zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen siehe die Tabellen 1/9 und 1/10 im Anhang.

¹⁾ Das Forschungsvorhaben „Umsetzungshilfen für die neuen Prüfungsstruktur der IT-Berufe“ wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V. durchgeführt.

5. Differenzierte Förderung in der Berufsausbildung

fenden Berufen gemeinsam zu beobachten und in diesen regelmäßigen Erfahrungsaustausch auch das Bundesinstitut für Berufsbildung und – in angemessener Weise – den Lernort Berufsschule einzubeziehen. Damit wurde unterstrichen, daß den Sozialpartnern bei der Neuordnungsarbeit sowie bei der Identifikation von neuen Qualifikationsanforderungen eine zentrale Verantwortung zukommt.

Dieses Verfahren der Früherkennung setzt jedoch entsprechende Strukturen auf Seiten der Sozialpartner sowie Gremien voraus, z.B. die Fachausschüsse der Metall- und Elektroindustrie oder der chemischen Industrie, oder die Bereitschaft zur Schaffung neuer Strukturen, die aus der betrieblichen Praxis heraus frühzeitig Veränderungen im Qualifikationsbedarf in die Neuordnungsarbeit einbringen können. Innovative wachsende Branchen, denen bei der Erschließung von neuen Ausbildungsmöglichkeiten für das duale System eine besondere Bedeutung zukommt, verfügen in der Regel nicht über entsprechende Organisationsstrukturen. Hier gilt es, neue Instrumente zu entwickeln.

Die Bundesregierung hat zusammen mit den Sozialpartnern weitere Initiativen ergriffen, um die Suche nach neuen Qualifikationsbedarfen im Beschäftigungssystem zu systematisieren. Dabei gilt es neben der Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung auf der Makroebene, differenzierte Informationen auf der Mikroebene unterhalb der Kategorie der Berufsbezeichnung und/oder des Tätigkeitsschwerpunktes zu gewinnen.¹⁾

Die Gewinnung von differenzierten Informationen auf der Mikroebene ist ein außerordentlich komplexes Anliegen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat aus diesem Grund einen breiten Untersuchungsansatz gewählt, bei dem sowohl unterschiedliche Institutionen, Forschungseinrichtungen etc. beauftragt als auch Methoden zur Identifikation von neuen Qualifikationsanforderungen erprobt werden:

- a) Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen seiner Forschungen zunächst Studien²⁾ durchgeführt, die sich auf die Überprüfung der Machbarkeit bestimmter methodischer Vorgehensweisen zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen konzentrierten: Schwerpunktmäßig werden 1999 Untersuchungen in drei Bereichen durchgeführt. Neben der Weiterführung und Ausgestaltung der Stellenanzeigenanalysen und der Fortführung der Analyse der Weiterbildungsangebote von Bildungsträgern ist der Aufbau eines Beobachtungssystems für die Früherkennung der Qualifikationsentwicklung in wachsenden Beschäftigungsfeldern außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG und der HwO (z. B. in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Bildung und Erziehung) ein Schwerpunkt.
- b) Im Rahmen eines interdisziplinären Herangehens beteiligen sich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weitere Institutionen bzw. Fachinstitute an der Komplettierung des methodischen Instrumentariums zur Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen. 1998 und Anfang 1999 wurden Pilotuntersuchungen mit dem Ziel der Erweiterung der methodischen Instrumente durchgeführt. Dazu gehören eine Untersuchung zur Ermittlung von Trendsettern im Bereich der Unternehmen und von Trendqualifikationen, vergleichende Untersuchungen zur Quali-

fikationsbedarfsermittlung sowie zur Umsetzung des ermittelten Bedarfs in ausgewählten OECD-Ländern, eine Untersuchung zur Anwendung arbeitsanalytischer Instrumente für die Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und damit verbundenen Qualifikationsanforderungen. Des Weiteren werden zur Vorbereitung einer umfassenden Untersuchung zur Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich in einer Fallstudie – bezogen auf eine Region – Qualifikationsanforderungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen ermittelt, die in sehr dynamischen Märkten agieren.

- c) Die zuständigen Stellen sowie die Fachverbände der Wirtschaft verfügen über ein dichtes Netzwerk an Informationsquellen, das noch besser für die Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen genutzt werden soll. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt daher ein Projekt des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, das die systematische Erfassung, Aufbereitung und Auswertung der aus diesem Netzwerk anfallenden Informationen zum Ziel hat.

Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen werden für Mitte 1999 erwartet. Im Verlauf der weiteren Arbeiten wird es insbesondere darauf ankommen, die Koordinierung und Vernetzung der Vorhaben zu erreichen, indem die erforderliche Kommunikation und ggf. Kooperation entwickelt wird, um schließlich die Überleitung in eine wirksame längerdauernde Beobachtung zu erreichen.

5. Differenzierte Förderung in der Berufsausbildung

Die Struktur und Vielfalt der nach dem BBiG bzw. der HwO anerkannten Ausbildungsberufe beinhaltet die Möglichkeit, den Ausbildungsberuf nach Neigung und Eignung zu wählen; dazu gehören kognitive oder praktische Fähigkeiten sowie mehr sach- oder personenbezogene Interessen der Auszubildenden. Eine Berufswahlentscheidung kann nur getroffen werden, wenn eine Auswahl unter verschiedenen Ausbildungsberufen möglich ist. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, ein quantitativ und qualitativ ausreichendes regionales Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen.

Die Bundesregierung wird an dem Prinzip des Offenhaltens der Berufsausbildung für alle festhalten, d. h. es werden grundsätzlich keine schulischen Abschlüsse oder Mindestqualifikationen für die Aufnahme einer bestimmten Berufsausbildung verlangt. Das heterogene Leistungsvermögen der Schulabsolventen sowie die unterschiedlichen Anforderungsprofile der Ausbildungsberufe in der Wirtschaft erfordern jedoch zunehmend differenzierte Ausbildungsangebote. Der Anteil der Auszubildenden mit höheren Schulabschlüssen ist deutlich angestiegen, andererseits gibt es immer noch zu viele Jugendliche ohne Schulabschluß, die zu einer Berufsausbildung hingeführt werden müssen. Auf diese unterschiedlichen Lernvoraussetzungen muß sich die Berufsausbildung im Betrieb und in der Berufsschule besser einstellen. Deshalb gilt es, sowohl attraktivere Ausbildungsmöglichkeiten für leistungsstärkere Jugendliche zu schaffen als auch leistungsschwächeren Jugendlichen neue Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung und damit Beschäftigung zu eröffnen.

¹⁾ Zur ausführlichen Beschreibung dieses Verfahrens vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.1.3

²⁾ Siehe hierzu Teil II, Kapitel 3.1.2

5. Differenzierte Förderung in der Berufsausbildung

*Förderung der Ausbildungsreife,
Verbesserung der Berufswahlorientierung*

Die Entwicklungen im Bildungssystem und der Arbeitswelt, die zu neuen und komplexeren Anforderungen führen, erfordern eine stärkere Auseinandersetzung mit der Frage, wie Jugendlichen mit schlechteren Startchancen Optionen für Ausbildung und Beschäftigung eröffnet werden können.

Dazu muß neben dem Elternhaus schon die allgemeinbildende Schule ihren Beitrag leisten. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland hat bereits 1997 einen Bericht zur „Ausbildungsreife“ vorgelegt und dabei zugesichert, daß die Wirtschaft verläßlich mit dem Beitrag des allgemeinbildenden Schulwesens zur Sicherung der Ausbildungsreife rechnen kann. Eine zwischenzeitlich durchgeführte Länderumfrage der Kultusministerkonferenz zeigt, daß der überwiegende Teil der Länder reagiert und eine Reihe von zusätzlichen Aktivitäten und Maßnahmen eingeleitet hat. Diese zielen u. a. darauf, die fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen der Schüler und Schülerinnen zu stärken. Ferner wurde den Fächern Deutsch, Fremdsprachen und Mathematik die höchsten Stundenanteile zugewiesen sowie zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Berufswahlvorbereitung einschließlich der Lehrerfortbildung ergriffen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die 1998 mit dem ersten Schwerpunkt „Ökonomische Bildung in der Schule“ begonnene Initiative „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ weiterführen und auf eine breitere Grundlage stellen. Ein wichtiges Ziel ist es, die Kenntnisse von Lehrern und Schülern über ökonomische Zusammenhänge und die Arbeitswelt zu vertiefen. Deshalb wird nach Absprache mit den Ländern, den Sozialpartnern und den Verbänden, die als Interessenvertreter der Beteiligten wirken, die Entwicklung von Konzepten für eine bessere Zusammenarbeit von Schule und regionaler Wirtschaft gefördert und für eine breite Nutzung vorbereitet werden. Dabei soll auch auf eine offene Haltung der Betriebe gegenüber der Lebenswelt und den vorhandenen Kompetenzen der Schüler hingewirkt werden. Weitere Schwerpunktthemen, z.B. mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung mit Blick auf Ingenieurstudiengänge, Verbindung Ökonomie und nachhaltige Entwicklung, sozio-ökonomische Entwicklung, Strukturwandel und Chancen von Globalisierung sowie Veränderungen in der Arbeitswelt, sollen zügig operationalisiert und mit verschiedenen Trägern umgesetzt werden.

Auch die Ergebnisse der jährlich rund 200.000 Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit, bei denen zu mehr als der Hälfte auch die Eignung der Jugendlichen für bestimmte Ausbildungen geklärt werden soll, legen eine differenzierte Annäherung an das Thema „Ausbildungsreife“¹⁾ nahe:

- Bei Aufgaben, die Basisfertigkeiten im Rechnen oder der Rechtschreibung erfordern, nehmen – über einen längeren Zeitraum betrachtet – die Leistungen ab. Bei Aufgaben, die das Erkennen von Regeln bzw. logisch-schlußfolgerndes Denken erfordern, schneiden die heutigen Schulabgänger und Schulabgängerinnen besser ab.
- Die sichere Beherrschung der Kulturtechniken ist nicht zwingend für den Ausbildungserfolg, allerdings ist bei Schülern mit guten Schulnoten die Wahrscheinlichkeit deutlich höher.

- Die Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Ausbilder und den tatsächlichen Fertigkeiten der Auszubildenden ist kein neues Problem, wie eine bereits 1979 durchgeführte Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.
- Neben Schulnoten sollten auch kognitive Fähigkeiten und Merkmale der Persönlichkeit durch geeignete Methoden erfaßt werden, um die Entscheidungsfindung zu verbessern.

Dies legt nahe, das Thema „Ausbildungsreife“ differenzierter zu bewerten und zugleich verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, möglichst allen Schulabsolventen die erforderlichen Basisfertigkeiten zu vermitteln. Bundesregierung und Sozialpartner werden auch im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ den Dialog zur Thematik „Ausbildungsreife“ mit den Ländern fortsetzen und gemeinsam nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

*Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung
von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen*

Um aktuelle Informationen über das Ausmaß und die Ursachen von Ausbildungslosigkeit zu gewinnen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung – wie im Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union vereinbart – das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, eine Untersuchung durchzuführen. Im Rahmen der repräsentativen Untersuchung (Durchführung EMNID) zur Ermittlung des Anteils der Jugendlichen ohne Berufsausbildung in der Gruppe der heute 20- bis 29-jährigen (Geburtsjahrgänge 1967 bis 1977) wurden bildungsbiografische Daten von rund 14.800 jungen Erwachsenen erhoben, die überwiegend in den Jahren ab 1983 bis 1996/1997 die allgemeinbildenden Schulen abgeschlossen oder verlassen haben.¹⁾ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die aus den Ergebnissen abzuleitenden berufsbildungspolitischen Initiativen Mitte 1999 vorstellen. Es zeichnet sich jedoch bereits ab, daß insbesondere zur Qualifizierung von ausländischen Jugendlichen ein Aktionsprogramm erforderlich sein wird, um die Bildungsbeteiligung von ausländischen Jugendlichen u.a. an der dualen Berufsausbildung derjenigen der deutschen Jugendlichen anzunähern.

Eine zunehmende Anzahl von Jugendlichen, insbesondere in sozialen Brennpunkten, muß für eine Berufsausbildung erst motiviert und gewonnen werden. Ihr alltägliches Umfeld kann ihnen Perspektiven für die aktive Gestaltung des eigenen Lebens kaum vermitteln. Hier sind insbesondere Schul- und Jugendsozialarbeit gefordert.

Handlungsbedarf ergibt sich auch bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsvorbereitung dieser Jugendlichen. Es gibt zahlreiche ausbildungsvorbereitende und teilqualifizierende Maßnahmen, bei denen Überlegungen angestellt werden müssen, wie eine Bündelung und Konzentration erreicht werden kann, auch um die Transparenz der Angebote zu verbessern. Dualisierte Berufsvorbereitung, die Beschäftigung und Qualifizierung verbindet, ist ein Ansatz, der weiter verfolgt werden sollte. Dabei wird darauf zu achten sein, daß die Einrichtung solcher berufsvorbereitenden Maßnahmen nicht zu einer Reduktion der betrieblichen Ausbildungsplatzkapazitäten führt. Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung sollten inhaltlich und organisatorisch stärker miteinander verknüpft werden, um unproduktive „Warteschleifen“ zu vermeiden. In einer Reihe von Projekten in der Modellreihe „Innovative Konzepte in der

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.2.6 sowie Berufsbildungsbericht 1998, Teil II, Kapitel 3.4.1

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.2.3

6. Berufliche Weiterbildung

Berufsausbildungsvorbereitung“ (INKA) der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, die mit 4 Mio. DM aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden, wird die inhaltliche Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung erprobt.

Benachteiligte Jugendliche bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung besonderer Unterstützung. Im Rahmen der Benachteiligtenförderung (§§ 235 und 240 bis 247 SGB III) wurden 1998 insgesamt rund 1,53 Mrd. DM aufgewendet.

Es besteht die Gefahr, daß im Zuge der Modernisierung die Ausbildungsberufe immer anspruchsvoller und damit benachteiligte Jugendliche überfordert werden. Es gilt daher, gemeinsam mit den Sozialpartnern zukunftsfeste Beschäftigungsfelder und Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen Ausbildungsberufe geschaffen werden können, mit denen auch die Chancen dieser Jugendlichen, anerkannte und beschäftigungssichernde Qualifikationen zu erwerben, verbessert werden.

In den vergangenen Jahren hat sich die Diskussion zu stark auf die Entwicklung neuer zweijähriger Berufe konzentriert. Es gibt viele Ansätze, die im Interesse dieser Jugendlichen und zur Verbesserung ihrer Ausbildungs- und Beschäftigungschancen weiter verfolgt werden sollten. Es gilt, Lernchancen zu eröffnen und nicht abzuschneiden. Hierzu sollen in den Gesprächen im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ grundsätzliche Entscheidungen getroffen werden. Die Tarifpartner im Metallbereich haben mit dem neuen Produktionsberuf „Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin“ ein zukunftsweisendes Modell entwickelt, dem Initiativen in anderen Ausbildungsbereichen folgen sollten.

Zusatzqualifikationen¹⁾

Um die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für besonders leistungsbereite Jugendliche zu erhöhen, stellen u.a. Zusatzqualifikationen ein geeignetes Instrument dar, um Auszubildenden bereits während oder im unmittelbaren Anschluß an eine Berufsausbildung zusätzliche vertiefte Fachkenntnisse sowie/oder berufsübergreifende Qualifikationen zu vermitteln. Hierbei handelt es sich vielfach um Qualifikationen, die für anspruchsvollere Tätigkeiten im Rahmen der Berufsausübung qualifizieren oder Optionen für einen beruflichen Aufstieg eröffnen, nicht selten sind es auch vorgezogene Bestandteile von anerkannten Weiterbildungen, die angerechnet werden können.

Aus der Sicht der Arbeitgeber eröffnen Zusatzqualifikationen die Möglichkeit, Auszubildende gezielter auf spezifische Qualifikationserfordernisse im jeweiligen Ausbildungsbetrieb vorzubereiten und darüber hinaus eine flexiblere und noch breitere Einsetzbarkeit unmittelbar nach dem Abschluß der Ausbildung zu erreichen. Dazu rechnen entweder ergänzende spezifische Qualifikationen im Berufsbereich oder berufs- bzw. gewerkeübergreifende Qualifikationen, die mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich korrespondieren oder ihn ergänzen.

Der zeitliche Umfang, der für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen aufgewandt wird, reicht von weniger als 50 Stunden bis über 1.000 Stunden. Mit dem Stundenumfang steigt der Anteil der Zusatzqualifikationen, die mit einer Prüfung auf der Grundlage einer Kammer- oder Verbandsreglung abschließen und ggf. auch als Teil einer Aufstiegsfortbildung anrechenbar sind.

Im Ergebnis belegen die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Regionalkonferenzen, die vom Oktober 1998 bis zum Januar 1999 in verschiedenen Ländern durchgeführt wurden, daß sich bereits ein vielfältiges berufsbezogenes sowie regional differenziertes Angebot an Zusatzqualifikationen entwickelt hat und zunehmend sowohl von den Betrieben und Unternehmen als auch Auszubildenden oder Gesellen bzw. Facharbeitern genutzt wird. Es ist daher beabsichtigt, zur verstärkten Einführung von Zusatzqualifikationen eine an den Praxiserfordernissen orientierte, regional differenzierte Informationsbasis für Unternehmen und Jugendliche über Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen zu schaffen.

6. Berufliche Weiterbildung

Es ist das Ziel der Bundesregierung, eine neue Lernkultur zu entwickeln. „Lebensbegleitendes Lernen“ ist das Leitmotiv. Lebensbegleitendes Lernen hat nur dann Chancen, wenn Verlässlichkeit für die Menschen geschaffen wird: Transparenz, Qualität, Verwertbarkeit sind daher unverzichtbar.

Weiterbildung soll zu einem gleichberechtigten Bereich des Bildungssystems ausgebaut werden. Lebensbegleitendes Lernen soll als Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche verwirklicht werden. Wichtige Schritte zur Realisierung dieser Ziele bestehen

- in der Kooperation der für Weiterbildung Verantwortlichen sowie Bündelung der vorhandenen Kräfte und Ressourcen sowie
- in der gezielten Förderung innovativer Projekte zur breiten Entwicklung des lebenslangen Lernens.

Der Komplex „Lebensbegleitendes Lernen“ wird in dem von der Bundesministerin für Bildung und Forschung angeregten „Forum Bildung“, das mit dem Beschluß der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gemeinsam von Bund und Ländern am 15. März 1999 eingerichtet wurde, ein wichtiges, alle Bildungsbereiche übergreifendes Thema bilden. An diesem zeitlich befristeten Forum werden Vertreter der Länder, der Sozialpartner, der Wissenschaft, der Kirchen sowie gesellschaftlicher Gruppen teilnehmen.

Bund und Länder planen in diesem Zusammenhang, in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung im Frühjahr 1999 gemeinsam ein Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ aufzulegen. Der Projektrahmen wird gegenwärtig von einer Gruppe von Wissenschaftlern entwickelt und mit den von den beteiligten Ländern geplanten Aktivitäten zusammengeführt. Es ist beabsichtigt, wirksame Strategien für die Umsetzung des Konzepts „Lebenslanges Lernen“ und die Verzahnung aller Bildungsbereiche zu erproben.

In der beruflichen Weiterbildung müssen vielfältige und für die Menschen klar erkennbare Wege und Optionen geschaffen werden, die Beschäftigungschancen sichern, berufliche Entwicklungen und Karrieren ermöglichen und Wege zwischen den Bildungsbereichen durchlässiger machen. Das ist auch ein Beitrag zur Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

Vorrangig steht die berufliche Weiterbildung in der Verantwortung der Wirtschaft. Die Arbeitgeber wenden hierfür jährlich

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.2.3

7. Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen

rund 34 Mrd. DM¹⁾ auf und übernehmen damit einen großen Teil der Verantwortung für die Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber keineswegs die alleinige Verantwortung.

Die Bundesregierung sieht schwerpunktmäßig Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

- Der Begriff „Weiterbildung“ darf nicht auf „Kurse“ verengt werden und muß die Vielfalt von Lernprozessen berücksichtigen. Für die berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung wird gegenwärtig an einem Gesamtkonzept gearbeitet, um die Teilbereiche Lernen im Prozeß der Arbeit, Lernen im sozialen Umfeld, die institutionalisierte Weiterbildung und die neuen Lernmöglichkeiten unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer neuen Lernkultur zusammenzuführen.
- Das Bundeskabinett hat am 16. Dezember 1998 beschlossen, bis Herbst 1999 ein Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ vorzulegen. Auf diese Weise wird ein konsistenter Politikansatz gesichert, der die Fortentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik sicherstellt und im Dialog mit der Wirtschaft und den gesellschaftlichen Gruppen zur Information über die mit der Nutzung moderner Techniken verbundenen Möglichkeiten beiträgt. Die Ergebnisse des hochrangigen Fachdialogs „Beschäftigungspotentiale der Informations- und Kommunikationstechnologie“ im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ werden in das Aktionsprogramm einfließen.
- Es gilt, die Weiterbildungsbeteiligung besonderer Personengruppen, insbesondere benachteiligter und in der Weiterbildung unterrepräsentierter Gruppen, zu verbessern. Betriebliche Weiterbildung kommt nach den zur Zeit vorliegenden statistischen Daten²⁾ vor allem jenen Beschäftigten zugute, die bereits formale Qualifikationen bzw. Abschlüsse besitzen und wichtige Fach- oder Führungsaufgaben ausüben. Hier sind insbesondere zusätzliche Weiterbildungsanstrengungen für weniger Qualifizierte bzw. für Erwachsene ohne formalen Berufsabschluß erforderlich. Die Sozialpartner haben im „Beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland“ 1998 zusätzliche Bemühungen angekündigt, auch ungelernete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstärkt in die Weiterbildung der Betriebe einzubeziehen.
- Durch das auch von den Ländern getragene Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz³⁾ (AFBG) werden die Finanzierungsmöglichkeiten der beruflichen Aufstiegsfortbildung, d. h. einer Weiterbildung mit öffentlich-rechtlich anerkanntem Fortbildungsabschluß, verbessert. Die Förderung erfolgt teilweise als Zuschuß, überwiegend als verzinsliches Darlehen. 1998 wurden rund 41.000 Förderanträge bewilligt. Bund und Länder haben hierfür 71,9 Mio. DM aufgewendet, während die Deutsche Ausgleichsbank Darlehen im Umfang von 261 Mio. DM ausgezahlt hat. Zur Zeit wird eine Evaluierung des AFBG durchgeführt. Der Erfahrungsbericht wird im Frühjahr 1999 vorgelegt. Auf der Basis dieses Erfahrungsberichts wird noch in 1999 eine intensive Diskussion über eine Gesetzesnovellierung mit dem Ziel einer grundlegend verbesserten Förderstruktur begonnen werden.

- In enger Kooperation mit den Sozialpartnern werden Fortbildungsregelungen der Kammern, die eine weite Verbreitung haben, durch aktualisierte Fortbildungsverordnungen des Bundes ersetzt (z. B. Verordnung zur Fortbildungsregelung der Personalfachkaufleute, der Fachkaufleute für Einkauf und Logistik sowie des Bankfachwirts). Damit wird zugleich zugunsten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die Transparenz der Abschlüsse und ihre Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht.
- Die Arbeitsämter haben im Jahr 1998 aus dem Eingliederungstitel rund 13 Mrd. DM für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (einschließlich der Zahlung von Unterhaltsgeld) und Trainingsmaßnahmen aufgewendet. Für 1999 stehen den Arbeitsämtern auf Grund der Stärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik noch mehr Finanzmittel zur Verfügung. Rund 14 Mrd. DM haben die Arbeitsämter für Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen vorgesehen.

Die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens sind daher auch Teil der Agenda für die Gespräche der Bundesregierung mit den Sozialpartnern zum „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Die Bundesregierung strebt dabei ein konsensfähiges Konzept für die strukturelle Weiterentwicklung des beruflichen Weiterbildungssystems mit klaren mittelfristigen Entwicklungszielen an.

7. Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen

Die Bundesregierung hat das Ziel, mehr Chancengleichheit für Mädchen und Frauen in Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung zu erreichen.

Nach den Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit besteht weiterhin ein Ungleichgewicht zwischen dem Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung und ihren Chancen, hier auch einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Zum Ende des Berufsberatungsjahres am 30. September 1998 betrug der Anteil der jungen Frauen an den noch nicht vermittelten Bewerbern 53,2% (18.969) und war damit höher als ihr Anteil an allen gemeldeten Bewerbern (49,9%).¹⁾ Nennenswerte Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern bestanden hier nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, daß nahezu doppelt so viele Bewerberinnen als Bewerber in berufsfachschulische Ausbildungen eingemündet sind, für die im dualen System keine Ausbildungsberufe existieren.

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31. Dezember 1997 betrug der Anteil junger Frauen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1997 rund 41,9%²⁾ (neue Länder: 40,1%, alte Länder: 42,3%). Dieses Zahlenbild weist auf

¹⁾ Vgl. u. a. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 5.8.1

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Teil II, Kapitel 5.1

³⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 5.1.3

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.2.1

7. Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen

Ungleichheiten bei der Realisierung von Ausbildungswünschen zwischen jungen Frauen und jungen Männern hin, die sich jedenfalls nicht allein mit dem Hinweis auf geschlechtsspezifische berufliche Orientierungen erklären lassen.

Um die Nachfrage von Frauen nach Ausbildung vollständiger erfassen zu können, müssen auch Ausbildungsangebote berücksichtigt werden, die außerhalb des dualen Systems für einen ersten Berufseinstieg qualifizieren. Dazu zählen insbesondere Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß außerhalb BBiG/HwO vermitteln (1997 insgesamt rund 141.600 Schüler, Frauenanteil: 79%) sowie die Berufe im Gesundheitswesen (1997 insgesamt rund 121.000 Schüler, Frauenanteil: 77%).¹⁾

Bei der Berufswahl im dualen System war auch 1997 trotz der zahlreichen Initiativen das Spektrum der von jungen Frauen besetzten Ausbildungsberufe wesentlich enger als das der jungen Männer. Bundesweit umfaßten die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 54% aller weiblichen Auszubildenden. Für die jungen Männer lag der entsprechende Wert bei 41%. Des weiteren gehen in den alten Ländern die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen seit 1990 zurück. 1997 erhielten 9,0% aller weiblichen Auszubildenden eine solche Ausbildung. 1990 waren es 9,8%. In den neuen Ländern ist im Vergleich dazu 1997 der Anteil der weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen mit 18,8% doppelt so hoch.²⁾

Im Jahr 1997 betrug der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 43,6% (1977: 40,4%). Frauen haben insbesondere vom wachsenden Dienstleistungssektor profitiert. In den kaufmännischen Berufen betrug der Frauenanteil rund 61% an der Gesamtzahl aller Auszubildenden; in den gewerblich-technischen Berufen betrug der Anteil 12,6%. Auch hier zeigt ein Vergleich mit dem Jahr 1977, in dem der Anteil 11,7% betrug, daß sich das Berufswahlverhalten im Hinblick auf gewerblich-technische Berufe nur geringfügig geändert hat.

Von bildungspolitischer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den neu geschaffenen Ausbildungsberufen der vergangenen Jahre. Während der Anteil der Frauen an der Ausbildung in den neuen Medienberufen mit zum Teil über 50% recht beachtlich ist, liegt der Frauenanteil in den vier neuen Berufen in der Informations- und Telekommunikationstechnik bei oder unter 25%. Hier ist zwar zu berücksichtigen, daß in diesen Berufen erst seit dem 1. August 1997 ausgebildet werden kann und damit trotz der geleisteten Öffentlichkeitsarbeit bei allen Beteiligten noch zusätzlicher Informationsbedarf über die neu geschaffenen Ausbildungsmöglichkeiten besteht. Die Zahlen verdeutlichen aber, daß die hier liegenden Chancen bisher von Frauen noch nicht hinreichend genutzt wurden.

Angesichts eines in den letzten Jahren verengten Ausbildungsmarktes bleiben Initiativen zur Förderung gleicher Zugangschancen von jungen Frauen zu attraktiven Ausbildungen dringend erforderlich. Junge Frauen bedürfen im Prozeß der Berufswahl eines für sie untypischen Berufes besonderer Unterstützung, nicht nur um sozialisationsbedingte Barrieren zu überbrücken, sondern auch um die fehlende Vorbildfunktion von Frauen in solchen Berufen auszugleichen.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt muß aber auch mit Veränderungen im Beschäft-

tigungssystem einhergehen. Erst die Beschäftigung von Frauen auch in attraktiven Männerberufen verändert langfristig die nach wie vor zu konstatierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufswahl und auf dem Arbeitsmarkt.

Daher sollte bei der Konzeption auch von bildungspolitischen frauenfördernden Maßnahmen der Arbeitsmarkt Ausgangspunkt der Überlegungen sein. Wenn in bestimmten Arbeitsmarktsektoren mehr Frauen Beschäftigung finden, dürfte sich dies auch positiv auf die Ausbildungschancen von Frauen auswirken. Dies zeigt z. B. die Entwicklung des Anteils der weiblichen Auszubildenden in den Medienberufen. Zunächst haben sich erkennbar Arbeitsplätze geändert, die u. a. auch stärker mit Frauen besetzt wurden. Diese Tendenz wurde frühzeitig in der Ordnungsarbeit aufgegriffen mit dem Ergebnis, daß mehr Frauen diese Berufsausbildung absolvierten und anschließend wiederum Beschäftigung fanden.

Weitere Aktivitäten sind erforderlich, um Frauen und jungen Mädchen gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten in den verschiedenen Ausbildungsbereichen zu öffnen bzw. auch darauf hinzuwirken, daß diese auch wahrgenommen werden:

- Im Rahmen der Aktivitäten zur Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf und zur Erschließung neuer Ausbildungsmöglichkeiten für das duale System ist u. a. auch darauf zu achten, in welchen Sektoren des Arbeitsmarktes sich insbesondere neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen eröffnen und wie diese ggf. in die Neuordnungsarbeit eingebracht werden können.
- Die unterschiedliche Beteiligung von Frauen an der dualen Berufsausbildung, die – auch bei Männern zu beobachtende – Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe, der hohe Frauenanteil in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen etc. zeigen, daß weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten, um Mädchen und jungen Frauen die Chancen und Optionen in Berufen zu verdeutlichen, die bisher von ihnen nur in geringem Maße nachgefragt werden.
- Ein Beispiel für die Entwicklung neuer Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen ist die Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“. Ziel dieser Initiative ist es, ein bundesweites Netzwerk für Aktivitäten und Ansätze im Bereich Frauen und Technik aufzubauen und mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Auf diese Weise sollen vor allem kreative Ansätze für mehr Chancengleichheit aufgegriffen und verbreitet werden.
- Mit der Aktion „Frauen ans Netz“, die im November 1998 angelaufen ist, will die Initiative Medienkompetenz vermitteln und erreichen, daß mehr Frauen als bisher das Internet für ihre Zwecke und Interessen nutzen, denn sie sind bisher bei der Nutzung des Internets unterrepräsentiert. Schon beim Start des Projekts zeichnete sich ab, daß diese Aktion durch das Engagement aller Partner auf großes Interesse und eine große Nachfrage stößt und sich auch durch die Einbeziehung der Beauftragten für Frauenbelange der Arbeitsämter bundesweit ausdehnen wird.
- Auch im Bereich der Unternehmensgründungen, bei denen generell in der Bundesrepublik Deutschland ein Nachholbedarf im internationalen Vergleich besteht, sind Frauen bisher nur unterdurchschnittlich vertreten. Der Anteil der Frauen an Existenzgründungen ist auf dem Stand von 20% bis 25% geblieben. Sie gründen schwerpunktmäßig neue Betriebe im expandierenden Dienstleistungssektor. Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die auf den Bedarf und die Problemkonstellationen von Existenzgründerinnen zugeschnitten sind, bleiben bisher sowohl quantitativ als auch qualitativ hinter dem Bedarf zurück.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.3.2

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.2.1

8. Europäische Initiativen zur Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik

- Die Bundesregierung wird weitere Initiativen im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu entwickelnden Aktionsprogramms „Frau und Beruf“ ergreifen.

8. Europäische Initiativen zur Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik

Die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union haben auf der Sondertagung des „Europäischen Rates über Wachstum und Beschäftigung“ am 20./21. November 1997 in Luxemburg (Beschäftigungsgipfel) die Mitgliedstaaten aufgefordert, alle Politikbereiche auf mehr Beschäftigung auszurichten. Ziel ist die Aktivierung und bessere Koordinierung der nationalen Beschäftigungspolitik sowie eine stärkere Mobilisierung der Politik der europäischen Gemeinschaft zur Förderung von Beschäftigung.

Ihren konkreten Ausdruck finden die programmatischen Aussagen des Beschäftigungsgipfels in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien und den Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplänen. Die Mitgliedstaaten legen dem Rat in der ersten Jahreshälfte „Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne“ (NAP) vor. Auf der Grundlage der Umsetzungsberichte der Mitgliedstaaten wird dann dem Europäischen Rat der gemeinsame Bericht der Kommission und des Rates zur Beschäftigung vorgelegt. Dieser Bericht beschreibt die Beschäftigungslage in den Mitgliedstaaten und prüft die wichtigsten Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien ergriffen haben. Im Lichte dieses Berichts werden daraufhin die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für das folgende Jahr verabschiedet.

Innerhalb der Aktionspläne kommt den Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung eine zentrale Bedeutung zu. Sie finden sich in allen vier Säulen der Leitlinien (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit) wieder, konkretisiert u. a. in

- Leitlinie 1 „Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“,
- Leitlinie 5 „Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten“,
- Leitlinie 6 „Ausbau des lebensbegleitenden Lernens“,
- Leitlinie 7 „Spürbare Verringerung der Zahl der Schulabbrecher“,
- Leitlinie 8 „Ausbau von Lehrlingsausbildungssystemen“.

Der Europäische Rat von Cardiff hat am 15./16. Juni 1998 die auf den ersten Beschäftigungspolitischen Leitlinien basierenden Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Mitgliedstaaten gewürdigt und zur Fortsetzung der bereits eingeleiteten Zusammenarbeit zwischen den Räten der Arbeits- und Sozialminister und der Wirtschafts- und Finanzminister aufgerufen. In Cardiff wurde auch vereinbart, die Arbeiten an vergleichbaren Indikatoren zur Messung der Erreichung der jeweils in den Leitlinien festgelegten Ziele voranzutreiben.

In Wien hat der Europäische Rat am 11./12. Dezember 1998 den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 1998 und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 gebilligt. Er legte dabei auch neue Schwerpunktbereiche fest, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit und Schaffung von Arbeitsplätzen in bestehenden und neuen Unternehmen verbessert werden sollen. Die Mitglied-

staaten wurden ersucht, auf nationaler Ebene Politiken und zusätzliche quantifizierte Zielvorgaben und Fristen festzulegen, wo immer diese angezeigt sind.

Die Bundesregierung wird ihren Beschäftigungspolitischen Aktionsplan zum Europäischen Rat in Köln vorlegen. Dabei wird die Umsetzung des „Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ einen Schwerpunkt der berufsbildungspolitischen Aktivitäten bilden.¹⁾ Die dort enthaltenen Maßnahmen zielen auf eine berufliche Qualifizierung im Rahmen einer Erstausbildung oder auf beschäftigungsfördernde Hilfen, vielfach in Verbindung mit Qualifizierungsangeboten, um den Übergang ins Beschäftigungssystem zu erleichtern. Weitere Schwerpunkte sind die in den Gesprächen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ getroffenen Vereinbarungen zur Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes.

Die Länder werden ihre in den vergangenen Jahren eingeleiteten Anstrengungen fortsetzen und intensivieren, die Ausbildungsfähigkeit möglichst aller Absolventen der allgemeinbildenden Schulen sicherzustellen. Besondere Schwerpunkte der Maßnahmen der Länder bilden die Stärkung des Gewichts der Fächer Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen, die Stärkung berufsorientierender Maßnahmen und die regionale Kooperation von Schule und Wirtschaft sowie die gezielte Beseitigung von Lern- und Leistungsdefiziten von Schülern und Schülerinnen. Ziel ist, die Zahl der Schulabbrecher, die die allgemeinbildende Schule ohne einen Abschluß verlassen, weiter zu reduzieren, die Berufswahlvorbereitung in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit und der Wirtschaft und damit insgesamt den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung zu verbessern.

Außerdem hat der Europäische Rat von Wien um Ausarbeitung eines „Europäischen Beschäftigungspaktes“ und einen Bericht hierzu an den Europäischen Rat in Köln gebeten. Elemente dieses Beschäftigungspaktes sind:

- eine verbesserte makroökonomische Abstimmung von Lohn-, Geld- und Finanzpolitik,
- eine koordinierte Beschäftigungsstrategie durch eine aktive Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik,
- Strukturreformen auf dem Güter- und Faktormarkt sowie
- Maßnahmen im Rahmen der Gemeinschaftspolitiken.

Ein Bestandteil des Europäischen Beschäftigungspaktes soll im Rahmen der koordinierten Beschäftigungsstrategie die Aktion „Jugend und Europa – Unsere Zukunft“ werden. Sie hat zum Ziel, junge Menschen in allen Mitgliedstaaten besser auf ein Leben und Arbeiten im zusammenwachsenden Europa vorzubereiten.

Die vielfältigen Maßnahmen werden durch die fortlaufenden Aktivitäten der Europäischen Kommission²⁾ zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, insbesondere zur Förderung der Mobilität, Anerkennung und Transparenz in der Europäischen Union flankiert. Dabei konnte die Zusammenarbeit im Rahmen bestehender EU-Programme fortgeführt und intensiviert werden.

Entscheidend für die berufliche Bildung ist die Fortführung des Gemeinschaftsprogramms LEONARDO da VINCI, das finanziell insbesondere zur Förderung der Mobilität aufgestockt wer-

¹⁾ Zu den einzelnen Maßnahmen des Sofortprogramms siehe auch Übersicht 4

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 6.1.1 und 6.1.2

9. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 1999

den soll. Neben den Mobilitätsmaßnahmen sieht das Programm Pilotprojekte und andere Aktivitäten in der Berufsbildung vor.

Daneben sind Initiativen wie der EUROPASS zur Bescheinigung strukturierter Auslandsqualifikationen in der beruflichen Bildung von besonderer Bedeutung. Die Ratsentscheidung zum EUROPASS vom 21. Dezember 1998 regelt die Rahmenbedingungen für die Bescheinigung von „europäischen Berufsbildungsabschnitten“, die auf der Grundlage von Vereinbarungen der Ausbildungspartner aus dem Herkunfts- und Gastland durchgeführt werden. Die Nutzung des EUROPASSES erfolgt auf freiwilliger Basis, bereits jetzt ist eine sehr große Nachfrage zu verzeichnen. Die Umsetzung ab dem Jahr 2000 wird ein positives Signal zur Erhöhung des Stellenwerts und der Akzeptanz international erworbener Berufsqualifikationen setzen und dazu beitragen, daß junge Menschen die Europäische Union stärker als Bildungsraum nutzen.

Für den Bereich der beruflichen Bildung sind weiterhin die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierten Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG relevant.¹⁾ Mit der Gemeinschaftsinitiative ADAPT steht Bund und Ländern ein Instrument zur Verfügung, das die Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung im Rahmen der nationalen und regionalen Arbeitsmarktpolitik erweitert. Hierfür stehen für die Laufzeit von 1995 bis 1999 in Deutschland Gemeinschaftsmittel in Höhe von 500 Mio. DM sowie öffentliche Zuwendungen und Mittel der teilnehmenden Unternehmen in gleicher Höhe zur Verfügung. Die Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG dient der Förderung grenzüberschreitender Projekte für die Zielgruppe „besonders benachteiligte Personen“. Hierfür stehen für die Laufzeit von 1994 bis 1999 Gemeinschaftsmittel in Höhe von 1.835 Mio. ECU sowie komplementäre Mittel aus den Mitgliedstaaten in gleicher Höhe zur Verfügung.

9. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 1999

Vorausschätzung der Schulabgänger im Jahr 1999

Nach den 1997 veröffentlichten Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz²⁾ auf der Basis der Ist-Zahlen des Jahres 1995 wird die Zahl der Absolventen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (ohne Teilzeitberufsschulen) im Jahr 1999 um rund 1,4% über der des Vorjahres liegen. In absoluten Zahlen wird der Absolventenjahrgang 1999 gegenüber 1998 um 19.000 von 1.307.000 auf rund 1.326.000 steigen. Davon kommen aus den allgemeinbildenden Schulen rund 936.000 und den berufsbildenden Vollzeitschulen knapp 390.000 Absolventen.

Das Statistische Bundesamt schreibt die Schulabgängerzahlen auf der Basis der von der Kultusministerkonferenz erwarteten jährlichen Veränderungsdaten fort, berücksichtigt dabei aber die zwischenzeitlich erfaßte Ist-Entwicklung bis zum Jahr 1997. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird 1999 die Zahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden

Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen um 18.000 bzw. 1,5% auf über 1.203.000 Absolventen anwachsen (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang). Davon werden rund 916.000 aus allgemeinbildenden und 287.000 aus beruflichen Schulen stammen. Der relative Zuwachs gegenüber 1997 fällt bei den Absolventen beruflicher Schulen (+2,3%) etwas stärker als bei den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen (+1,3%) aus. Insgesamt 69.000 Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) und des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) sind in den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nicht enthalten, werden aber in der Nachfragevorausschätzung berücksichtigt.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Nachfragevorausschätzungen stützen sich wesentlich auf Daten aus der Vergangenheit – insbesondere zum Bildungsverhalten, aber auch zu den Schulabsolventenzahlen. Die Nachfragevorausschätzung für 1999 muß einbeziehen, daß politisch gesetzte Rahmenbedingungen – z. B. das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ der Bundesregierung und Absprachen im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“¹⁾ – die Daten im Ausbildungsmarkt verändern. Diese Veränderungen sind kaum verlässlich einzuschätzen. Insofern ist die Vorausschätzung für 1999 mit erheblich größeren Unsicherheiten behaftet als in den vergangenen Jahren, in denen trotz Unsicherheiten in den Statistiken zur Ausgangslage sie im großen Ganzen zutreffend war. Vorausgeschätzt wird die Nachfrage in der gesetzlichen Definition (§ 3 Abs. 2 BerBiFG).

Beruhend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre und den Ergebnissen für 1998 ist für das Jahr 1999 bei unverändertem Übergangsverhalten mit einer demografisch bedingt leicht wachsenden Nachfrage der Schulabgänger allgemeinbildender und beruflicher Schulen von rund 655.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen (rund +6.000 bzw. +0,9%).

Hinzu kommt ein weiter verringerter Übergang der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Warteschleifen bzw. Überbrückungsmaßnahmen. Dieser verringerte Übergang in berufliche Schulen oder berufsvorbereitende Maßnahmen bzw. der entsprechend erhöhte Übergang in eine berufliche Ausbildung wird mit 15.000 angesetzt. Die Nachfrage gemäß der gesetzlichen Definition dürfte damit etwa 670.000 betragen.

Ferner kommen rechnerisch durch das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ der Bundesregierung etwa 20.000 abgeschlossene Ausbildungsverträge hinzu, davon etwa 10.000 voll öffentlich finanziert, die in dieser Größenordnung den Übergang unvermittelter Nachfrager des Jahres 1998 in Warteschleifen abbauen. Kurzfristig würde damit die statistisch ausgewiesene Nachfrage auf etwa 690.000 steigen.

Wegen der dann erreichten Schritte zur Normalisierung auf dem Ausbildungsmarkt würde die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2000 trotz leicht wachsender Schulabsolventenzahlen wieder auf etwa 670.000 zurückgehen und damit bei weiter verringerten Warteschleifen auf den langfristig vorausgeschätzten Pfad einschwenken. Ließe sich der angestrebte Abbau von Warteschleifen in 1999 nicht im angenommenen Umfang erreichen, würde sich die Nachfrage im Jahr 2000 entsprechend erhöhen.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 6.1.3

²⁾ Vgl. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz; Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1995 bis 2015, Heft 141, 1997

¹⁾ Vgl. Kapitel 3

9. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 1999

*Nachfragevorausschätzung
für die alten Länder*

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern wurde für 1998 auf 504.000 geschätzt. Die tatsächliche Nachfrage betrug 1998 506.900 (483.600 Neuabschlüsse und knapp 23.400 noch nicht vermittelte Bewerber). Die Zahl der Ausbildungspendler aus den neuen Ländern belief sich auf rund 16.750 (einschließlich Binnenpendler Berlin). Für das Jahr 1999 ergäbe sich bei unveränderter Bildungsnachfrage der Schulabgänger einschließlich der zu erwartenden etwa gleichbleibenden Pendlernachfrage eine Nachfragesteigerung um etwa ein halbes Prozent, so daß voraussichtlich rund 512.000 Ausbildungsplätze in den alten Ländern nachgefragt würden. Tatsächlich würde sich unter den veränderten Rahmenbedingungen eine Nachfrage von etwa 540.000 ergeben, die statistisch durch das staatliche Sofortprogramm überhöht ist und im Jahr 2000 wieder zurückgeht.

*Nachfragevorausschätzung
für die neuen Länder*

Für die neuen Länder wurde für 1998 mit einer effektiven Nachfrage von rund 141.000 Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Region gerechnet. Diese Zahl wurde mit 141.500 nur geringfügig um 0,4 % überschritten (129.200 Neuabschlüsse und 12.300 unvermittelte Bewerber).¹⁾

Auf der Grundlage der Prognose der Schulabgängerzahlen sowie unveränderter Übergangsquoten aus den allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen und einer etwa gleichbleibenden Zahl von Ost-West-Pendlern ist in den neuen Ländern im Jahr 1999 mit einer geringfügig steigenden Nachfrage von gut 142.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen. Tatsächlich dürfte sich statistisch aus dem staatlichen „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ eine Nachfrage um 150.000 ergeben, die im Jahr 2000 – ebenso statistisch – wieder zurückgeht.

¹⁾ Die rund 16.750 Ost-West-Pendler, die ihre Lehrstelle in den alten Ländern fanden und dort als Nachfrager registriert wurden, sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

Beschluß des Bundeskabinetts

Beschluß des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 1999 vom 14. April 1999

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 1999 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu folgendes fest:

1. Trotz einer spürbaren Steigerung der Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge in den alten Ländern und einer erneuten Ausweitung der staatlich voll finanzierten Ausbildungsangebote vor allem in den neuen Ländern hat auch 1998 nicht jeder Jugendliche, der ausgebildet werden will und kann, einen Ausbildungsplatz gefunden.

Ende September waren bei den Arbeitsämtern noch rund 35.700 Bewerberinnen und Bewerber als unvermittelt gemeldet. In fast 50% der Arbeitsamtsbezirke der alten Länder und in allen Arbeitsamtsbezirken der neuen Länder überstieg die Zahl der noch unvermittelten Jugendlichen die Zahl der noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze. Die noch freien betrieblichen Plätze waren zudem vielfach nicht dort, wo sie gebraucht wurden. Neben den als noch unvermittelt gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern war deshalb erneut eine hohe Zahl ausbildungsplatzsuchender junger Männer und Frauen zu verzeichnen, die in berufsvorbereitende Maßnahmen oder Schulen ausgewichen sind.

2. Im einzelnen wurden bis Ende September 1998 knapp 613.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, rund 483.600 in den alten und rund 129.200 in den neuen Ländern. Das waren über 4% oder gut 25.000 Ausbildungsverträge mehr als 1997.

Gleichwohl waren Ende September in den alten Ländern rund 23.400 Bewerberinnen und Bewerber als noch unvermittelt gemeldet. Dem standen noch rund 22.900 als unbesetzt registrierte betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. Ferner waren in den alten Ländern für noch unvermittelte Jugendliche zusätzliche Ausbildungsangebote im Rahmen von Ausbildungskonsensen und -bündnissen vorgesehen.

In den neuen Ländern waren noch rund 12.300 unvermittelte Bewerberinnen und Bewerber sowie rund 500 noch freie betriebliche Plätze registriert. Hinzu kamen insgesamt rund 10.500 noch einsetzbare Plätze aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 sowie den ergänzenden Sonderprogrammen der neuen Länder und Berlin.

3. Die Steigerung bei den neuen Ausbildungsverträgen ist ein Erfolg der Betriebe und Unternehmen, aber auch der Wirtschaftsverbände, der Kammern und der Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Aktivitäten zur Gewinnung von mehr Ausbildungsplätzen. Die Wirtschaft hat mit knapp 19.000 Verträgen zur Angebotssteigerung beigetragen. Rund 6.000 zusätzliche Ausbildungsverträge dürften auf die Ausweitung der staatlichen Förderung insbesondere in den neuen Ländern zurückzuführen sein.

4. Das Zahlenbild macht eine gespaltene Entwicklung auf den Ausbildungsstellenmärkten in den alten und neuen Ländern deutlich.

Die Steigerung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen fand ausschließlich in den alten Ländern statt.

In den neuen Ländern dagegen ist die Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge gegenüber 1997 erneut um schätzungsweise knapp 3.700 oder knapp 4% zurückgegangen.

Inzwischen trägt die Wirtschaft in den neuen Ländern nur noch zu rund 60% zur Ausbildungsplatzversorgung der Nachfrager aus den neuen Ländern bei. Rund 40% der Jugendlichen werden in Sonderprogrammen, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet. Rund 70% der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern werden aus öffentlichen Mitteln bezuschußt.

5. Die Bundesregierung hat angesichts der Lage am Ausbildungsstellenmarkt rasch gehandelt. Durch das bereits am 25. November 1998 beschlossene und am 1. Januar 1999 in Kraft getretene **„Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“** kann allen ausbildungsgeeigneten Jugendlichen, die bei den Arbeitsämtern als unvermittelt registriert waren, ein Ausbildungsplatzangebot unterbreitet werden. Ende März waren bereits mehr als 75.000 Jugendliche in Maßnahmen des Sofortprogrammes vermittelt. Insgesamt sieht das Programm in 1999 Angebote für 100.000 ausbildungsplatzsuchende oder arbeitslose Jugendliche vor. Die rasche Umsetzung des Sofortprogramms ist ein gemeinsames Ziel von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Dazu wurden im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ eine Reihe gemeinsamer Aktivitäten vereinbart.

6. Die Zahl der ausbildungsplatzsuchenden Schulabgängerinnen und Schulabgänger wird in den alten Ländern demografisch bedingt weiter steigen. In den neuen Ländern ist noch mehrere Jahre mit einer gleichbleibend hohen Nachfrage zu rechnen. Ferner werden zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Männer und Frauen gebraucht, die in den Vorjahren zunächst in berufsvorbereitende Maßnahmen oder Schulen eingemündet sind bzw. um den Zugang von Nachfragern aus dem aktuellen Schulabgängerjahrgang in diese Alternativen zu verringern.

1999 und in den kommenden Jahren bleiben deshalb weitere erhebliche Anstrengungen notwendig, um nach den Jahren des Ausbildungsplatzmangels wieder zu einer Normalisierung am Ausbildungsstellenmarkt zurückzukehren.

Die Bundesregierung hat bereits im Dezember 1998 Gespräche mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zum **„Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“** aufgenommen und dabei der Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation hohe Priorität eingeräumt. Bereits Ende Januar 1999 haben die Bündnispartner dazu Maßnahmen für das Jahr 1999 vereinbart:

- Die Wirtschaftsverbände haben erklärt, daß sie das **betriebliche Ausbildungsplatzangebot 1999 erneut über den demografisch bedingten Zusatzbedarf hinaus erhöhen** werden. Die Bundesregierung hält eine deutliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes für erforderlich.

- Die Bundesregierung wird das **Ausbildungsplatzangebot in der Bundesverwaltung um über 4% erhöhen**. Sie wird sich ferner für eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes im gesamten öffentlichen Dienst einsetzen, insbesondere in Berufen, für die außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungschancen bestehen.

- Die Bundesregierung und die neuen Länder haben sich auf ein „**Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999**“ mit einem **Umfang von 17.500 Plätzen** verständigt.

Die Bündnispartner haben ferner folgende flankierende Aktivitäten vereinbart:

- Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden sich dafür einsetzen, daß auch 1999 in **möglichst vielen Tarifverhandlungen ausbildungsfördernde Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes** getroffen werden.
- Bundesregierung, Wirtschaftsverbände, Kammern, Gewerkschaften und Bundesanstalt für Arbeit werden eine **gemeinsame Lehrstellenkampagne** durchführen, die sich vor allem an noch nicht ausbildende Betriebe richtet. Sie werden insbesondere die Aktionen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen in innovativen Branchen, bei Existenzgründern und in Betrieben mit ausländischen Inhabern sowie die Aktionen zur Verbesserung der Ausbildungsbeziehung kleiner Betriebe durch Ausbildung im Verbund verstärken.
- Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden ferner eine **gemeinsame Informationskampagne über neue Ausbildungsberufe** starten.
- Der Einsatz von **Ausbildungsplatzentwicklern**, die durch intensive und kontinuierliche Beratung sowie konkrete und praktische Hilfen für die Aufnahme und die Durchführung einer Berufsausbildung neue Ausbildungsplätze in bisher nicht ausbildenden Betrieben gewinnen, ist nach Auffassung aller Beteiligten ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes.
 - Die Bundesregierung hat im Entwurf des Bundeshaushaltes 1999 Mittel zur Verlängerung des Sonderprogramms „Ausbildungsstellenentwickler Ost“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bis 2001 sowie die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplatzentwickler von rund 160 auf knapp 200 vorgesehen.
 - Die Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie werden fortgeführt.
 - Die Kammern in den alten Ländern werden gleichfalls den Einsatz von Ausbildungsplatzentwicklern fortsetzen und möglichst noch intensivieren.
 - Die Bundesanstalt für Arbeit wird weiterhin die Beschäftigung von Ausbildungsplatzentwicklern in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen und haushaltsmäßigen Möglichkeiten fördern.
- Mit dem **ERP-Ausbildungsplatzprogramm** der Bundesregierung werden 1999 rund 200 Mio. DM für die Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleineren und mittleren Unternehmen bereitgestellt werden.

Die in den Ländern Verantwortlichen sind aufgefordert, ebenfalls alle Anstrengungen, ein regional und berufsstrukturell ausgeglichenes Ausbildungsstellenangebot sicherzustellen, fortzusetzen und möglichst noch zu verstärken.

7. Mit den Sofortmaßnahmen für 1999 hat die Bundesregierung gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften innerhalb weniger Monate die notwendigen und möglichen Maßnahmen zur kurzfristigen Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in 1999 eingeleitet. Zur mittelfristigen Sicherung eines ausreichenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes sind durchgreifende Reformen erforderlich. Dabei haben folgende Handlungsfelder für die Bundesregierung Priorität:

- **Bessere Vorbereitung der Schüler allgemeinbildender Schulen auf den Übergang in eine Berufsausbildung**
Neben einer Stärkung des Unterrichtes in den Basisfächern sowie der Vermittlung solider Grundkompetenzen im Umgang mit Informationstechniken und neuen Medien sowie im Umweltschutzbereich gehört dazu vor allem eine bessere und breitere Berufswahlorientierung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die 1998 begonnene Initiative „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ nach Absprache mit den Ländern, den Sozialpartnern und Verbänden auf eine breitere Grundlage stellen, mit der die Entwicklung von Konzepten für eine bessere Zusammenarbeit von Schule und regionaler Wirtschaft gefördert und für eine breite Nutzung vorbereitet werden soll.
- **Verstärkung der systematischen Aktivitäten zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs**
Die Bundesregierung wird in Absprache mit den Sozialpartnern die Weiterentwicklung und den kontinuierlichen Einsatz eines breiten Instrumentariums zur zeitnahen Identifizierung neuen Qualifikationsbedarfs nachhaltig fördern und verstärken. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird darüber hinaus bei seinen Aktivitäten in allen Forschungsbereichen jeweils prüfen, ob und inwieweit Erkenntnisse zu Fragen der Qualifikationsentwicklung und des Qualifizierungsbedarfes – als Querschnittsfragen – aus diesen Vorhaben zu gewinnen sind.

Die Ergebnisse sollen politische Entscheidungen zur Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung erleichtern und beschleunigen, die wie bisher im Konsens zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaften und der Bundesregierung erfolgen.

- **Rasche Modernisierung, Differenzierung und Flexibilisierung der Ausbildungsberufe; Entwicklung neuer Ausbildungsberufe in wachsenden und innovativen Beschäftigungsfeldern**
Modernisierte und neue Ausbildungsberufe sichern Ausbildungsplätze und schaffen neue Ausbildungsmöglichkeiten, vor allem auch in Betrieben, die bisher nicht ausbilden und stärken damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. 1999 wird die Modernisierung von rund 58 Ausbildungsberufen mit insgesamt 368.000 Auszubildenden vorbereitet. Es ist beabsichtigt, neue Ausbildungsordnungen für 29 Berufe, davon drei neue Berufe, zum 1. August 1999 in Kraft zu setzen.

Die Sozialpartner sind aufgefordert, im Interesse der Jugendlichen und der Betriebe weitere Vorschläge für Modernisierungen und für neue Berufe zügig und mit dem Willen zum Konsens zu prüfen. Vorschläge, über die Bundesregierung und Sozialpartner in den Grundsätzen einig sind, werden innerhalb von 12 Monaten, bei völlig neuen Berufen innerhalb von 24 Monaten umgesetzt. Bei abweichenden Auffassungen zu Einzelfragen wird die Bundesregierung die dazu erforderlichen Entscheidungen treffen.

Um eine zügige Weiterentwicklung der Berufsausbildung zu gewährleisten, strebt die Bundesregierung bei modernisierten und neuen Ausbildungsberufen noch mehr Flexibilität, Differenzierung und Praxisnähe an. Dabei spielen neue Strukturkonzepte eine wichtige Rolle, die den fachlichen Kern der Berufe erhalten, zugleich aber differenzierten Praxisanforderungen durch technikoffene Ausbildungsordnungen und durch ein Angebot an Auswahlmöglichkeiten von Qualifikationsinhalten innerhalb der Berufe Rechnung tragen. Damit wird es möglich, daß die Unternehmen auf neue Entwicklungen rasch reagieren, betriebspezi-

Beschluß des Bundeskabinetts

fische Erfordernisse integrieren und die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Auszubildenden berücksichtigen können. Die Bundesregierung will solche und ähnliche Ansätze, die mehr Freiräume in der betrieblichen Berufsausbildung schaffen, im Konsens mit den Sozialpartnern konsequent und breit realisieren.

• **Individuelle Differenzierung und Brücken in die Weiterbildung durch Zusatzqualifikationen**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat konzeptionelle Überlegungen zur verstärkten Entwicklung und breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen vorgelegt.

Als kurzfristig aktualisierbare zusätzliche Qualifikationsangebote außerhalb von Ausbildungsordnungen, mit denen rasch auf neue Anforderungen reagiert werden kann, können sie erheblich zur Flexibilisierung der Berufsausbildung beitragen. Individualisierung wird gefördert, indem Auszubildende, die mehr leisten können und wollen als in den Mindestanforderungen der Ausbildungsordnungen vorgegeben ist, Gelegenheit erhalten, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Als Qualifikationsbausteine, die sowohl in der beruflichen Ausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung genutzt werden können, sind neue Verbindungen von Aus- und Weiterbildung möglich, bis hin zum Absolvieren von Teilmäßen geregelter Fortbildungen bereits während der Berufsausbildung.

• **Sicherung und Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten in allen zukunftsfesten Tätigkeitsbereichen und für alle Jugendlichen**

In den Betrieben findet sich nach wie vor ein breites Spektrum von zukunftssicheren Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Mit neuen Strukturkonzepten für Ausbildungsberufe soll deshalb die gesamte Breite der Anforderungen der betrieblichen Praxis erfaßt werden.

Ausgangspunkt muß die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Ausbildungsberufe sowie die volle Berufsbefähigung der Absolventen einer Berufsausbildung bleiben, die breite Einsatzmöglichkeiten, Flexibilität, Mobilität und Weiterentwicklung der Qualifikationen in der Beschäftigung ermöglicht.

In diesem Rahmen strebt die Bundesregierung weitere modernisierte und neue Ausbildungsberufe an, die auch Jugendlichen mit eher praktischem und weniger theoretischem Leistungsprofil neue zukunftsfeste Ausbildungs- und Beschäftigungschancen sowie Weiterbildungsoptionen eröffnen. Dadurch können auch neue betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten erschlossen werden.

In diesem Zusammenhang ist eine Diskussion über generelle Festlegungen von Ausbildungszeiten nicht sachgerecht. Das Ziel der vollen Berufsbefähigung erfordert Ausbildungszeiten, die sich an den dazu erforderlichen Qualifikationsinhalten orientieren. Darüber kann deshalb ebenso wie über die fachliche Angemessenheit von Stufenausbildungen nur von Fall zu Fall bei konkreten Neuordnungen und nicht generell entschieden werden.

Orientiert an diesen Grundsatzpositionen wird die Bundesregierung eine rasche Verständigung mit den Sozialpartnern über eine Erweiterung des Ausbildungsberufes anstreben.

• **Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen und Senkung des Anteils der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß**

Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden noch in 1999 im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ unter Beteiligung der Länder die Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen und zur Senkung des Anteils der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß beraten. Wesentliche Verbesserungen strebt die Bundesregierung im Rahmen der jeweils verfügbaren Haushaltsmittel unter anderem in folgenden Handlungsfeldern an:

- Verbesserung der Kooperation von Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit, Schulen, Berufsberatung, Bildungsträgern, Ausbildungsbetrieben bei der Hinführung von Jugendlichen in schwierigen sozialen Lebenslagen zu Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie bei der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher;
- stärkere Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, indem soweit wie möglich geeignete Inhalte anerkannter Ausbildungsberufe in die Ausbildungsvorbereitung einbezogen werden;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Übergang von benachteiligten Jugendlichen von außerbetrieblicher in betriebliche Ausbildung;
- Weiterentwicklung und Verstärkung der Integrationsmaßnahmen und spezifischen Hilfen für ausländische Jugendliche;
- Verstärkung der Beratung und Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden bei drohendem Ausbildungsabbruch; Ausbau „nachgehender“ Hilfen bei Ausbildungsabbruch;
- Weiterentwicklung modularer Ansätze von „Arbeiten und Lernen“ in der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung.

8. Mit dem Beschluß zum Berufsbildungsbericht 1999 konkretisiert die Bundesregierung ihren Politikansatz zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen sowie zur Innovation und Erneuerung der Berufsausbildung. Die Verwirklichung dieser Politik im Dialog mit den Verantwortlichen in Wirtschaft und Gewerkschaften ist ein Schwerpunkt im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Ferner wird die Bundesregierung auf allen Ebenen das Gespräch und die Zusammenarbeit mit den Ländern suchen, die insbesondere durch Verbesserungen im Bereich des Unterrichts an Berufsschulen und an allgemeinbildenden Schulen dazu beitragen müssen. Die Bundesregierung appelliert an alle Beteiligten, in ihrem Verantwortungsbereich alle Anstrengungen zu unternehmen und alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um diese Politik des Dialogs und des konstruktiven Zusammenwirkens im Interesse der jungen Generation und im Interesse der Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft zum Erfolg zu führen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. März 1999 zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1999 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt in dem Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1999 fest:

Bundesweit wurden 1998 612.771 Ausbildungsverträge abgeschlossen, 25.254 oder 4,3% mehr als im Jahr zuvor.

Damit hat sich das Ausbildungssystem erstmals seit Jahren auf weiterhin niedrigem Angebotsniveau der Wirtschaft etwas stabilisiert.

Zum Vergleich:

1998 standen bundesweit 98,1 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber, 1997 betrug diese Relation 96,6:100.

Bei regionaler bzw. überregionaler Betrachtung ergeben sich indes erhebliche Unterschiede: So hat sich die Ausbildungssituation in den alten Bundesländern trotz eines ungünstigen Beginns im Oktober 1997 mit Ausnahme einiger Arbeitsamtsbezirke, insbesondere in großstädtischen Ballungsräumen und strukturschwachen Gebieten, leicht entspannt.

Demgegenüber stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern noch ungünstiger dar. Das betriebliche Ausbildungsangebot ist dort erneut zurückgegangen. Neben der von Bund und Ländern getragenen „Lehrstelleninitiative Ost 1998“ waren wiederum zusätzliche landeseigene flankierende Fördermaßnahmen erforderlich.

Eine nennenswerte Betrachtung nach Ausführungsbereich ergibt ebenfalls ein differenziertes Bild: Eine Steigerung des Gesamtangebotes ist bundesweit lediglich im Bereich der Industrie- und Handelskammern festzustellen; in den meisten anderen Ausbildungsbereichen ist es weiter zurückgegangen.

Lehrstellenbewerber und Lehrstellenbewerberinnen, insbesondere diejenigen in Ostdeutschland, haben vor dem Hintergrund der angespannten Situation bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz eine hohe Flexibilität und Mobilität gezeigt.

2. Bund und Länder haben in je nach Situation regional unterschiedlicher Intensität wiederum neben der Förderung betrieblicher Erstausbildung erheblich mit den öffentlich finanzierten außerbetrieblichen und anderen flankierenden Fördermaßnahmen zur Entlastung des Ausbildungsmarktes beigetragen.

Allein in Ostdeutschland wurden 1998 zur Förderung der beruflichen Erstausbildung über 1,8 Mrd. DM eingesetzt. Bezogen auf die Zahl der im Berichtsjahr gemeldeten Berufsausbildungsstellen in den neuen Bundesländern (130.480) entfällt somit auf jeden Ausbildungsplatz ein Betrag von knapp 13.800 DM, das sind ca. 50% der den Betrieben im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung durchschnittlich entstehenden Nettokosten.

Zusätzlich legte die neue Bundesregierung am 25. November 1998 das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ (sog. „100.000-Plätze-Programm“) auf. Sie bewertete jedoch zugleich diese Entscheidung als einen einmaligen nicht wiederholbaren Kraftakt. Im Konsens mit allen an der beruflichen Bildung Beteiligten mußte alles unternommen werden, in den nächsten Jahren zu einem ausgeglichenen Ausbildungsmarkt zu gelangen.

3. Der Ausbildungsmarkt 1997/98 läßt darüber hinaus eine Verstärkung von Trends erkennen, die schon in vorhergehenden Stellungnahmen des Hauptausschusses und den ihm angehörenden Gruppen Anlaß zur Sorge waren.

Der Anteil der Altbewerber liegt in den alten Bundesländern weiterhin auf hohem Niveau (38,3%) und hat in den neuen Bundesländern deutlich zugenommen (37,4% = +2,4%). Mit der Zunahme dieser Personengruppe erfährt die Gesamtzahl der gemeldeten Bewerber eine weitere Steigerung.

Die Bewerberzahl der Hauptschulabsolventen oder solcher mit vergleichbaren Abschlüssen ist im abgelaufenen Berufsbildungsjahr erneut gesunken, während die Anteile der Bewerber mit mittlerem Abschluß, Fachhochschulreife sowie Hochschulreife gestiegen sind.

Insbesondere in Regionen mit einem nicht ausgeglichenen Ausbildungsmarkt führt dies zu bedenklichen Verdrängungseffekten, die nur durch staatliche Interventionen, vornehmlich der Bundesanstalt für Arbeit, abgemildert werden können. So befindet sich in Ostdeutschland mittlerweile fast jeder zehnte Auszubildende in einer Maßnahme der Benachteiligtenförderung der Arbeitsverwaltung.

4. Der Hauptausschuß ist vor diesem Hintergrund der Auffassung, daß sich in absehbarer Zeit das Problem der beruflichen Qualifizierung Jugendlicher nicht ausschließlich im Rahmen des marktorientierten dualen Systems lösen läßt, sondern daß es weiterhin flankierender Maßnahmen bedarf und zusätzliche Initiativen zur Stärkung und Fortentwicklung des dualen Systems notwendig sind:

Gründe sieht er hierfür insbesondere, daß

- demografisch bedingt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis zum Jahr 2006 kontinuierlich mit etwa 1,3 bis 2,0% je Jahr noch weiter ansteigt,
- mit einem dementsprechenden Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen aber nicht zu rechnen ist.

Die Zahl der Einfacharbeitsplätze wird künftig weiter sinken. Bis zum Jahr 2010 sollen 40% der Einfacharbeitsplätze des Jahres 1997 entfallen. Bislang ungelernt gebliebene, insbesondere leistungsgeminderte und sozial benachteiligte Jugendliche, bedürfen einer Qualifizierung, um überhaupt eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Daher steigt die Wahrscheinlichkeit, daß das betriebliche Ausbildungsplatzangebot künftig nicht ausreichen und bis zum Wiedererstarken der demografischen Kurve ein deutliches Ausbildungsplatzdefizit entstehen könnte.

Ob Bund und Ländern künftig in der Lage sein werden, dieses Ausbildungsplatzdefizit durch die Förderung der beruflichen Erstausbildung und die Finanzierung von Förderprogrammen bzw. die Ausbildung in den Berufsfachschulen zu verringern, hängt von der Höhe des Ausbildungsplatzdefizits und von den Finanzierungsmöglichkeiten der staatlichen Haushalte ab.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

5. Der Hauptausschuß hält folgende Maßnahmen für erforderlich:

5.1 *Rechtzeitige und ausreichende Vorbereitung unserer Jugendlichen auf die Berufs- und Arbeitswelt*

Der Anteil der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ohne Hauptschulabschluß bzw. Berufsbildungsreife ist zu hoch; 10 bis 14% eines Altersjahrgangs bleiben ohne Berufsausbildung. Hier muß verstärkt an die große Verantwortung der Eltern, auch von ausländischen Jugendlichen, appelliert werden. Darüber hinaus ist es notwendig, den die Schlüsselqualifikationen fördernden Unterricht der Schule zu verstärken, die Schulsozialarbeit auszubauen und die hierfür erforderlichen sowie sozialpädagogischen Unterrichtsanteile zu erhöhen. Das würde die Ausbildungschancen der Jugendlichen deutlich verbessern. Von Organisationen der Arbeitgeberseite wurde wiederholt vorgetragen, die Ausbildungskapazitäten der Betriebe könnten besser genutzt werden, würde es nicht häufig hinsichtlich der Ausbildungsreife an geeigneten Bewerbern fehlen.

Die Problemlösung kann in einer Differenzierung der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche liegen, die entsprechend den Modellversuchen, Maßnahmen und Vorschlägen in den Ländern gestaltet werden.

5.2 *Verstärkte Einführung von Ausbildungsverbänden*

Nach den Erhebungen des Betriebspanels 1997 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bildeten in den alten Bundesländern 1% und in den neuen Bundesländern 2% der Ausbildungsbetriebe in Ausbildungsverbänden aus. Diesen Anteil gilt es weiter zu steigern.

Ausbildungsverbände können zu einer Verbreiterung der betrieblichen Ausbildungsbasis beitragen, indem Betriebe sich an einer Ausbildung beteiligen, die für sich allein den Ausbildungsanforderungen nicht gerecht werden können. Gleichzeitig ergeben sich hierdurch Elemente der Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung. Bisherige Erfahrungen mit Ausbildungsverbänden, vorrangig in den neuen Ländern, zeigen ein zusätzliches Potential der Ausbildungsverbände als Managementeinheit zur Entlastung der beteiligten Betriebe, insbesondere in einer kleinteiligen Wirtschaftsstruktur. In Form von Qualifizierungsverbänden könnten Ausbildungsverbände ferner Elemente der Ausbildung mit denen der Weiterbildung verzahnen.

Finanzielle Hilfen von Bund und Ländern sollten sich zeitlich befristet auf eine Anschubunterstützung zur Schaffung der erforderlichen Infrastruktur beschränken. Andernfalls wird das Ausbildungsengagement der anderen Betriebe untergraben und per saldo ergebe sich allenfalls ein Gleichstand im betrieblichen Ausbildungsangebot. Dauerhaft und langfristig können Ausbildungsverbände nur durch die Wirtschaft, insbesondere die beteiligten Betriebe und die zuständigen Stellen, finanziell abgesichert werden.

5.3 *Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsbereitschaft sind weiter zu steigern*

Die erwähnte Betriebsbefragung des IAB im Rahmen seines Betriebspanels 1997 hat deutliche Unterschiede des Ausbildungsverhaltens von Betrieben in West- und Ostdeutschland ergeben. Während in Westdeutschland 55% aller Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung erfüllen und 44% nicht, ist das Verhältnis in Ostdeutschland nahezu umgekehrt. Wenn auch die Quote der ostdeutschen Betriebe, die nicht über geeignete Ausbilder bzw. eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen, hoch erscheint, so bilden mit nunmehr fast 29% aller ostdeutschen Betriebe 3% mehr als im Vorjahr aus. Auch in Westdeutschland hat sich die

Ausbildungsbetriebsquote gegenüber 1996 auf 33% erhöht. Insgesamt ist aber der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe an der Gesamtzahl der Betriebe mit 24% im Vergleich zum Vorjahr kaum gestiegen. Als Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, wurden vorrangig die Höhe der Ausbildungskosten, die fehlende Übernahmemöglichkeit von Auszubildenden und der hohe Aufwand für Ausbildung genannt. Die Gründe für die geringe Zahl von ausbildungsgeeigneten Betrieben bedarf der vertieften Analyse durch die zuständigen Stellen und gegebenenfalls – neben der Implementierung von Ausbildungsverbänden – weiterer zielgerichteter Maßnahmen bis zur Überprüfung der derzeit geltenden rechtlichen Regelungen. Die Notwendigkeit der Überbedarfsausbildung darf nicht durch einengende Übernahmeverpflichtungen im Rahmen von Tarifverträgen konterkariert werden.

5.4 *Fortführung der Förderung der dualen Berufsausbildung ist Ostdeutschland*

Die Förderung der betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland muß auf absehbare Zeit erhalten bleiben. Angesichts der in Ostdeutschland bestehenden schlechten Beschäftigungssituation gibt es zur Zeit keinen anderen Weg, dem Mangel an Ausbildungsplätzen zu begegnen. Allerdings besteht zwischen der Verantwortung der Wirtschaft, für ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen Sorge zu tragen, und der Zielstellung von Bund und neuen Ländern, tatsächlich jedem Ausbildungsplatzsuchenden das Angebot eines Ausbildungsplatzes in einem anerkannten Beruf zu unterbreiten, ein erhebliches Spannungsverhältnis. Gerade indem die Förderung der neuen Länder bislang stark betrieblich ausgerichtet war, wurden die Anreize für ein eigenverantwortliches Handeln der Tarif- und Sozialpartner stark geschwächt. Prämien für betriebliche Plätze und die Vollfinanzierung von betriebs- oder wirtschaftsnahen Ausbildungsplätzen führten dazu, daß der Druck zur Verständigung über vertretbare Bedingungen für die Ausbildung verringert wurde.

Die Auflegung eines Aktionsprogramms Lehrstelleninitiative Ost 1999 durch den Bund und die neuen Länder wird – wie in den Vorjahren – auch in diesem Jahr erforderlich sein. Bund und neue Länder sollten sich hierbei an dem Umfang des Vorjahres orientieren. Der Hauptausschuß regt in diesem Zusammenhang eine Verständigung über eine aus seiner Sicht erforderliche mittelfristige Planungssicherheit bis zum Jahre 2004/2005 an und bittet den Bund, die dafür erforderlichen Schritte einzuleiten.

5.5 *Der Prozeß zur Modernisierung der Berufsausbildung muß weiter vorangebracht werden.*

Der rasche Strukturwandel zwingt zu einer Modernisierung der Berufsausbildung in der Bundesrepublik. Dazu gehört die Entwicklung neuer Berufe ebenso wie die laufende Anpassung der Ausbildungsordnungen an bereits eingetretene Veränderungen der Qualifikationsanforderungen der Betriebe. Der Bund als Ordnungsgeber kann dadurch zur Steigerung des Ausbildungsangebotes der Betriebe wesentlich beitragen. Außerdem ist ein System der Früherkennung sich in den Unternehmen erst anbahnender Veränderungen in den Arbeitsanforderungen notwendig. Der Hauptausschuß erwartet, daß mit der Umorganisation des Bundesinstituts für Berufsbildung erste Schritte hierzu eingeleitet werden.

5.6 *Ausbau des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Berufen*

Die Entwicklung der neu geschaffenen Berufe ist zu begrüßen. So konnten 1997 allein in den neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologie (IT) 4.748 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden und

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

die Zahl der Ausbildungsverhältnisse belief sich Ende August 1998 schon auf 9.798. Dies ist eine Verdoppelung der Ausbildungsverhältnisse innerhalb eines Jahres. Allerdings ist festzustellen, daß die IT-Berufe regional sehr unterschiedlich angenommen werden und durch sie das quantitative Problem allein nicht zu lösen ist.

Der Hauptausschuß erwartet, daß die weitere Entwicklung in den neuen Berufen, insbesondere im Hinblick auf eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung, die Veränderung der Bildungsstruktur der Auszubildenden, die geschlechtsspezifische Entwicklung, den Übergang in das Beschäftigungssystem sowie die Konkurrenz zu Absolventen der Fachhochschulen bzw. Hochschulen, sorgfältig beobachtet wird.

5.7 Weitere Verbesserung der Lernortkooperation

Die inhaltliche und organisatorische Koordinierung und Abstimmung zwischen den verschiedenen Lernorten, insbesondere Betrieb und Berufsschule sowie der überbetrieblichen Bildungsstätte, sind weiter zu verbessern. Für die Umsetzung in die Ausbildungspraxis hat der Hauptausschuß mit seiner Empfehlung zur Lernortkooperation vom 27. November 1997 gezielte Hinweise gegeben. Er geht davon aus, daß diese durch die zuständigen Stellen vor Ort inzwischen aufgenommen worden sind. Hierbei sollten auch verstärkt Erfahrungen aus laufenden und abgeschlossenen Modellversuchen zur Lernortkooperation einfließen.

5.8 Verstärkung der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung

Der Umfang von Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung von sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen hat im Berichtsjahr erneut zugenommen. Diese Entwicklung gibt Anlaß zur Sorge, da die ausschließlich der Förderung von Jugendlichen mit individuellen Problemen dienenden Maßnahmen in einer zunehmenden

Anzahl von Regionen auch zur Kompensation des fehlenden betrieblichen Lehrstellenangebotes genutzt werden.

Der Hauptausschuß hält vor diesem Hintergrund eine engere Abstimmung mit der Arbeitsverwaltung und den sonstigen in der Förderung von Benachteiligten zuständigen Einrichtungen und den in der beruflichen Bildung zuständigen Stellen und Institutionen für dringend geboten. Einen Ansatz hierfür bieten die „Gemeinsame Erklärung zur kooperativen Förderung Benachteiligter beim Übergang von Schule und Beruf“ vom 20. Oktober 1997 sowie die Regionalisierungsansätze der Arbeitsmarktpolitik. Der Hauptausschuß hegt die Erwartung, daß die Landesausschüsse für Berufsbildung diesem Thema besondere Aufmerksamkeit widmen.

5.9 Der Hauptausschuß begrüßt, daß die Bundesregierung mit der Auflegung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit einen ersten Schritt zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit unternommen hat. Angesichts von rd. 480.000 gemeldeten Arbeitslosen unter 25 Jahren Ende 1998 und einer hohen Zahl nicht erwerbstätiger Personen unter 25 Jahren müssen weitere Schritte und Maßnahmen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinie 1 der Europäischen Union (Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit) unternommen werden, um jedem Jugendlichen nach spätestens sechs Monaten Arbeitslosigkeit einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anbieten zu können.

6. Der Hauptausschuß hält eine Diskussion zwischen allen an der beruflichen Bildung Beteiligten hierüber auch im Rahmen des Bündnisses für Arbeit und Ausbildung für zwingend. Es ist der Zeitpunkt gekommen, jetzt verstärkt und grundsätzlich die Beratung über die Fortentwicklung des dualen Berufsausbildungssystems aufzunehmen. Dazu ist eine Analyse der Probleme, mit denen gegenwärtig unser Berufsbildungssystem behaftet ist, Voraussetzung.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1999

Ausbildung – die Grundlage der Zukunft – Was ist notwendig?

Die Anforderungen in der Arbeitswelt nehmen zu, die Arbeitsplätze für nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer nehmen ab. Personen ohne formalen Ausbildungsabschluß zeigen ein sehr hohes Risiko, arbeitslos zu werden. Fast jeder zweite Arbeitslose in Westdeutschland kann keine Berufsausbildung vorweisen (in Ostdeutschland sind es 21 %). Diese Ungelernten tragen im Berufsleben gleich ein doppeltes Risiko: Sie sind, wenn es mit der Konjunktur nicht so gut geht, eher von Entlassungen betroffen als qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und sie haben es anschließend schwerer, wieder einen Arbeitsplatz zu finden; denn die meisten Unternehmen legen bei Einstellungen großen Wert auf eine qualifizierte berufliche Ausbildung. Dieser Situation muß auf allen Ebenen dadurch Rechnung getragen werden, diesem zweifachen Risiko durch Bildung und Weiterbildung, durch die Teilnahme an Maßnahmen zur Fortbildung und Qualifizierung das (berufliche) Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, entgegenzuwirken.

Versprechen der großen Wirtschaftsverbände „Allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz“ wieder nicht eingehalten

Der Streit um die Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wiederholt sich Jahr für Jahr. Rechnet man die Zahl der Bewerber gegen die angebotenen Plätze auf, fehlen in jedem Jahr Zigtausende Ausbildungsstellen. Die Zahl der Schulabgänger wird bis über das Jahr 2000 hinaus weiter zunehmen, der Bedarf an Ausbildungsplätzen wird also steigen. Auch wenn etliche Betriebe mehr Jugendliche ausbilden, als sie benötigen, werden sich weiterhin viele Betriebe auf dem Ausbildungsstellenmarkt zurückhalten.

Die Präsidenten der großen Wirtschaftsverbände hatten anläßlich ihres traditionellen Jahrestreffens mit dem Bundeskanzler am 9. März 1998 in München eine Erklärung zur wirtschaftlichen Entwicklung vorgelegt. Darin heißt es:

„Die Wirtschaft wird alle Anstrengungen unternehmen, um in diesem Jahr etwa 2% zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen und damit ihrer Verantwortung hinsichtlich der zu erwartenden Stellennachfrage von 645.000 Ausbildungsplätzen Rechnung zu tragen.“

Tatsächlich sind aber nur 612.771 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden.

Kein durchgreifender Erfolg – Mangel hat sich stabilisiert – Ausbildungslücke wurde größer

Auch im zurückliegenden Jahr hat die Politik der Freiwilligkeit und der Anreize versagt. Trotz der neuen Ausbildungsversprechen der Wirtschaft, „jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen“ Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten, haben die Betriebe laut der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für das Berufsberatungsjahr 1997/98 den Arbeitsämtern im vergangenen Jahr erneut **0,5% (8.236) weniger Ausbildungsstellen** angeboten als im Vorjahr. Betriebe und Verwaltungen meldeten von Oktober vergangenen Jahres bis Ende September **604.290 Ausbildungsstellen**.

Das sind **3.500** weniger als im Vergleichsjahreszeitraum. Die Zahl der **Bewerber stieg dagegen erneut um 3,1% auf 796.400**. Offiziell waren Ende September noch **35.675** Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Dies waren erfreulicherweise 24,8% weniger als im September 1997, aber für diese Jugendlichen bietet sich überhaupt keine Perspektive. Die Zahl der offenen Ausbildungsstellen belief sich auf 23.404, 9,5% weniger als vor einem Jahr. Obwohl die Ausbildungsplatzsuchenden die Schulen mit Beginn der Sommerferien verlassen haben, wußten in der Bundesrepublik 380.183 als Lehrstellenbewerber bei der Bundesanstalt registrierte Mädchen und Jungen nicht, ob überhaupt und in welchem Beruf sie einen Ausbildungsplatz finden werden. Sie mündeten bis zum 30. September 1998 nicht in einen Ausbildungsplatz. Diese Jugendlichen wurden in schulische „Warteschleifen“ abgedrängt. Sie haben sich kurzfristig zum Besuch von weiterführenden Schulen oder zum Studium entschlossen, weil sie keinen Ausbildungsplatz, der ihrem Berufswunsch oder zumindest der Berufsrichtung nahe kam, gefunden haben. Viele befinden sich in „Warteschleifen“, die keine wirkliche Alternative zur dualen Berufsausbildung darstellen, da sie keinen Berufsabschluß ermöglichen. Rund **20.800 Bewerber** mündeten in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, das waren **8.500 oder 69%** mehr als im Vorjahr. **25.000 Jugendliche** werden eine außerbetriebliche Berufsausbildung beginnen, die ebenfalls von den Arbeitsämtern finanziert wird. Hinzu kommen rund **45.000 Bewerber**, die ihre Ausbildung in einem Berufsbildungswerk oder einer sonstigen Reha-Einrichtung absolvieren. Fast 130.000 junge Menschen sind nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit in eine Arbeitsstelle vermittelt worden bzw. „nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben“.

Sorgenkind bleiben die neuen Bundesländer. Dort ist das betriebliche Ausbildungsplatzangebot um **5,8% auf 92.495 Ausbildungsplätze** nochmals zurückgegangen. Die Bewerberzahl erhöhte sich um 1,4% auf 229.293. Die Pleitewelle in der ostdeutschen Wirtschaft, z.B. der Zusammenbruch ganzer Branchen wie der Textilindustrie, belastet den ohnehin angespannten Ausbildungsstellenmarkt erheblich. Immer mehr Auszubildende aus Konkursunternehmen mußten neu vermittelt werden. Angesichts der anhaltenden Ausbildungsstellenmisere wurde auch in diesem Berichtsjahr ein von Bund und Ländern getragenes Sonderprogramm für zusätzliche Ausbildungsplätze in den ostdeutschen Bundesländern aufgelegt. Nur mit der Neuaufgabe der Initiative für außerbetriebliche Ausbildungsstellen konnte für mindestens **17.500** Jugendliche eine Berufsausbildung ermöglicht werden, die trotz aller Bemühungen nicht vermittelt werden konnten.

Der Zuwachs an Ausbildungsplätzen in den ostdeutschen Bundesländern beruht somit nicht auf einem erhöhten Angebot betrieblicher Plätze. Nur durch die massive Förderung von Ausbildungsplätzen und durch den erheblichen Einsatz öffentlicher Mittel wurde die Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes ermöglicht.

Die Unternehmer und Verwaltungen sind ihren Ausbildungsverpflichtungen nicht nachgekommen. Gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft, Politik, Arbeitsämtern und Gewerkschaften haben nicht dazu geführt, die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen und der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu erhöhen. Aufgrund der steigenden Schülerzahlen waren und sind erhebliche weitere Anstrengungen nötig. Die

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

frühzeitigen und ständigen Forderungen der Gewerkschaften, durch wirksame Maßnahmen dieser auf Bundesebene früh erkennbaren Entwicklung rechtzeitig gegenzusteuern, um einen erneuten Engpaß auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu vermeiden, fanden keine Aufmerksamkeit bei den verantwortlichen Politikern auf Bundes- und Länderebene. Auch die vielen Appelle an die Betriebe, alle freien Ausbildungsstellen, auch die, die aufgrund der Eigeninitiative besetzt wurden, den Arbeitsämtern zu melden, kamen die Ausbildungsbetriebe nicht nach.

Statt dessen haben sich die Rahmenbedingungen verschlechtert. Neue Unternehmensstrategien, Reorganisation der Arbeitswelt, neue Leitlinien der Regional-, Innovations- und Qualifikationspolitik, schneller technologischer Wandel, insbesondere im Bereich der Informationstechnologie, und neue Standortpolitik unter dem Erfordernis der Nachhaltigkeit haben nicht zu einer Steigerung der Ausbildungsplatzangebote geführt. Das Gegenteil ist der Fall. Sie sind die Ursache für weiteren Abbau von Ausbildungskapazitäten gewesen.

Beseitigung der Schwächen im allgemein- und berufsbildenden Schulsystem erforderlich

Der Hauptausschuß hält eine intensivere Auseinandersetzung über Bildung und Bildungsziele für notwendig. Insbesondere sollte eine Diskussion über allgemeingültige Grundkenntnisse, die im allgemeinbildenden Schulwesen vermittelt werden sollen und der Vorbereitung auf das Leben dienen, geführt werden. Neben der Vermittlung von Grundwissen, Kulturtechniken und informationstechnischen Grundkenntnissen muß nach Auffassung des Hauptausschusses zusätzlich Raum für mehr Schlüsselqualifikationen eröffnet werden. Durch zeitgemäßen Unterricht, der mit den Entwicklungen in Arbeitswelt und Gesellschaft Schritt hält, muß praktisches Lernen, verstärkt durch lebensnahen, anschaulichen, projekt- und handlungsorientierten Unterricht, ermöglicht werden. Außerdem müssen die nötigen Freiräume für pädagogische Arbeiten eingeräumt werden, um das Leistungsvermögen und die Interessen der Schüler in der Berufsorientierungsphase in die Unterrichtsplanung einzubeziehen.

Die Beseitigung der von Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam erkannten Schwächen der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule ist notwendig, um dem Standard und dem Ausbildungsniveau gerecht zu werden. Die Ausweitung der vollzeitschulischen Berufsausbildung in quantitativer und qualitativer Hinsicht, die zu einem anerkannten Berufsabschluß nach BBiG/HwO führen, läßt sich in dieser Notsituation nicht umgehen, um sonst unversorgt bleibenden Jugendlichen eine Perspektive zu geben.

Notwendig ist ebenso die verstärkte Förderung benachteiligter Jugendlicher, damit sie einen Schulabschluß erreichen können und nicht erst im Anschluß an die allgemeinbildende Schule ausbildungsfähig gemacht werden müssen. Dazu ist die Verstärkung der Kooperation der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule erforderlich. Eine anschließende Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf muß sichergestellt werden. Dazu gehört die sachliche, räumliche und personelle Ausstattung der Berufsschulen, damit sie ihren Aufgaben gerecht werden.

Ausbildungsabbruch verhindern

Fast ein Viertel aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird vor erfolgreichem Abschluß der Ausbildung wieder aufgelöst, am häufigsten im ersten Ausbildungsjahr. Eine wesentliche Ursache liegt darin, daß wegen der unzureichenden Aus-

wahlmöglichkeiten die Jugendlichen in ungewünschte Berufe gedrängt werden. Diese Fehlentwicklungen und die daraus resultierenden Abbrüche stellen eine unnötige Ressourcenverschwendung dar. Bei einem ausreichend auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebot lassen sich diese Abbrüche größtenteils vermeiden.

Ausländische Betriebe

Bisher haben nur 10% der ausländischen Betriebe ausgebildet, obwohl nach ihren eigenen Aussagen 40% dazu in der Lage wären. Die 1998 begonnene Aktion zur Einbeziehung dieser Betriebe muß fortgesetzt werden.

Der Hauptausschuß fordert die ausländischen Betriebe auf, die vielen Möglichkeiten wirklich zu nutzen, um zusätzliche Ausbildungsbetriebe in ihrem Bereich, bei den ausländischen Unternehmen und Betrieben zu gewinnen.

Bevorzugung von Ausbildungsbetrieben sinnvoll und richtig

Der Hauptausschuß hält die Bevorzugung von Ausbildungsbetrieben bei der Vergabe aller öffentlichen Aufträge des Bundes, der Länder, der Kommunen und anderen unter staatlicher Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, über Warenlieferung sowie Dienst- und Bauleistungen, als Signal für die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe für richtig. Unter gleichwertigen Anbietern sollen die Betriebe den Zuschlag erhalten, die Ausbildungsplätze bereitstellen oder sich an tariflich geregelten Umlagesystemen beteiligen.

Verbundausbildung – mehr als eine Notlösung!

Verbundausbildung ist kein Provisorium – sie ist eine der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung adäquate Form der betrieblichen Berufsausbildung. Diese in der öffentlichen Diskussion um fehlende Ausbildungsplätze bisher kaum benannten qualitativen Aspekte und der Nutzen der Berufsausbildung im Verbund für Betriebe und Auszubildende sind kaum bekannt.

Mitmachen im Ausbildungsverbund ist für beinahe alle Betriebe möglich und auch vorteilhaft. Auch ausbildungsunerfahrene Betriebe können so schnell in die Ausbildung einsteigen. Verbundausbildung bietet somit gute Chancen für mehr Ausbildungsplätze und gleichzeitig für mehr Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung.

Es ist unverständlich, wenn viele Kleinbetriebe, vor allem im Handwerksbereich, sich hier noch immer zurückhalten. Die angebliche Angst vor der Konkurrenz dürfte kein Hinderungsgrund sein, wenn die Ausbildungsmöglichkeiten im eigenen Betrieb nur unzureichend sind.

Der Hauptausschuß begrüßt es, daß nun im Rahmen des „Sofortprogramms“ der Bundesregierung die Verbundausbildung besonders gefördert wird.

Qualitätssicherung durch Modernisierung und Schaffung von Ausbildungsberufen

Um dem qualifizierten Fachkräftebedarf der Wirtschaft Rechnung zu tragen, wurden im Berichtszeitraum viele Ausbildungsordnungen nach dem zwischen Bund und den Bundesländern abgestimmten mehrstufigen Verfahren beschleunigt novelliert. Sie wurden mit den Rahmenlehrplänen der Bundesländer abgestimmt. Hier haben die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit Unterstützung des BIBB, wichtige, konsensfähige bildungspolitische Ergebnisse erzielt.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

Trotz dieser positiven Entwicklung verlangten Politiker aus Bund und Länder wiederholt, daß das Verfahren zum Erlaß und zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen erheblich beschleunigt werden soll.

Hierzu stellt der Hauptausschuß fest:

Es gibt erhebliche Probleme bei der Freistellung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsbildung. Dies betrifft auch die Sachverständigen bei der Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen. Die hier bestehenden Schwierigkeiten verstärken sich, wenn das Ansinnen durchgesetzt wird, die Neuordnungsverfahren noch weiter zu beschleunigen, daß die Arbeit der Sachverständigen auf wenige Monaten begrenzt werden soll. Die damit verbundene verdichtete Erarbeitungszeit, die verkürzten Rückkopplungsfristen mit der Ausbildungspraxis und die kurzzeitige Sitzungsfolge, führen in den Betrieben wegen der erforderlichen Freistellung und Lohnfortzahlung inzwischen zu erheblichen Problemen. Eine solche Vorgehensweise schadet der Qualität und birgt die Gefahr in sich, daß die Akzeptanz der Neuordnungsergebnisse in der Ausbildungspraxis schwindet. Die beabsichtigte Verdichtung ist aber auch für die Sachverständigen vom Arbeitsvolumen her nicht verkraftbar.

Anforderungen an die Berufsbildungspolitik einer neuen Bundesregierung

Schaffung eines Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Der Hauptausschuß erwartet einen neuen gesellschaftlichen Diskurs, aus dem heraus sich der Konsens entwickeln kann, der erforderlich ist für die Bildungsreform. Die Bereitschaft aller Akteure, nicht nur ihre Kompetenzen darin einzubringen, sondern sich auch auf eine rasche Umsetzung der im Konsens erzielten Reformvorschläge einzulassen, ist notwendig.

Der Hauptausschuß begrüßt das von der Bundesregierung aufgelegte „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ als einen wirksamen Schritt, die Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen zu verhindern. Mit dem Programm wird das Ziel verfolgt, für 100.000 Jugendliche und junge Erwachsene, die gegenwärtig noch einen Ausbildungsplatz für das laufende Ausbildungsjahr suchen oder arbeitslos sind, kurzfristig Ausbildungsplätze, Qualifizierungsangebote oder mit Qualifizierung verbundene Beschäftigungsverhältnisse bereitzustellen.

Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit müssen frühzeitig einsetzen, dann sind sie wirkungsvoll und haben eine hohe Integrationsquote. Hier kann das Programm ansetzen, da bei fast jedem fünften Jugendlichen unter 25 Jahren die Arbeitslosigkeit länger als ein halbes Jahr dauert.

Es ist jedoch lediglich ein Instrument zur Beseitigung temporärer Jugendarbeitslosigkeit. Die grundsätzliche Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit kann dadurch nicht stattfinden. Jugendarbeitslosigkeit ist nicht nur ein Problem fehlender Ausbildungsplätze, sondern auch fehlender Arbeitsplätze.

Grundsätzliche Maßnahmen zur Beseitigung von Jugendarbeitslosigkeit sind wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Deshalb ist die Einführung einer Umlagefinanzierung für die betriebliche Berufsausbildung notwendig. Nur die Einführung einer Ausbildungsumlage kann langfristig und strukturell gegen das Fehlen von Ausbildungsplätzen ankämpfen.

Entscheidend bleibt, daß mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze nicht mit Sonderprogrammen geschaffen werden können, sondern nur durch die richtige Ausgestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Daher muß die Bereitstellung weiterer Ausbildungsplätze absolute Priorität haben und die schleichende Verstaatlichung der beruflichen Erstausbildung durch Subventionierung der Ausbildungsbetriebe gestoppt werden.

1. Das Sofortprogramm zielt in all seinen Maßnahmen letztlich auf „eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf“ ab. Das ist außerordentlich wichtig und muß auch immer Ziel aller Maßnahmen bleiben.
2. Ebenso bedeutend ist das „Leitprinzip ist die Zusätzlichkeit der Maßnahmen“. „Durch das Sofortprogramm sollen die von den Bundesländern aufgelegten und durchgeführten Programme zur Förderung der Ausbildung bzw. zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nicht ersetzt, sondern ergänzt werden.“ Auch wird eine „Umfinanzierung von laufenden Aktivitäten ausgeschlossen...“.

Damit wird deutlich, daß gegenüber früheren Regierungsprogrammen hier zusätzliche Maßnahmen angesagt sind, was wichtig ist, um überhaupt mit diesem Programm Wirkung zu erreichen.

3. Der Hauptausschuß unterstreicht die Festlegung, wonach die direkte Gewährung von Zuschüssen an Betriebe („Prämien“ für die Einstellung von Auszubildenden, Teil-Finanzierung der Ausbildungsvergütung u. ä.) ausgeschlossen werden. Endlich wird die weitere Verstaatlichung der Berufsbildung auf diesem Wege verhindert. Ebenfalls ein Pluspunkt des Programms.

Wenn sich dieses Programm bewährt, muß frühzeitig daran gedacht werden, eine Verstetigung der Maßnahmen zu erreichen und das Programm durch weitere Maßnahmen, die z. B. im Bündnis für Arbeit vereinbart werden sollten, zu ergänzen. Wichtig ist also eine Evaluation des Programms und seiner einzelnen Maßnahmen.

Aber die beeindruckende Vielfalt und Intensität des Programms darf nicht davon ablenken, daß, wie schon eingangs ausgeführt, grundsätzliche Weichenstellungen in der Berufsausbildung zu treffen sind, zu denen an erster Stelle die Einführung einer Umlagefinanzierung für die nicht bzw. nicht ausreichend ausbildenden Betriebe und Unternehmen stehen muß.

Bund-Länder-Zusammenarbeit verstärken

Notwendig ist die Vereinbarung eines Bund-Länder-Abkommens über eine durchgreifende Bildungsreform unter Einschluß eines verbindlichen Reform- und Zeitplans. Einer grundlegenden Schul-, Berufsschul- und Hochschulreform gilt dabei oberste Priorität und muß in Abstimmung mit den Anforderungen des Weiterbildungssystems vollzogen werden.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung ist das Scharnier zwischen Bund und Ländern im Bildungsbereich. Der ihr zugewiesenen Funktion als „ständiges Gesprächsforum für alle Bund und Länder gemeinsam berührende Fragen“ wird sie nicht gerecht. Ihre Kompetenzen müssen deshalb gestärkt werden, das diesbezügliche Verwaltungsabkommen ist zu ergänzen und das Prinzip der Mehrheitsentscheidung ist zu verankern.

Eine engere Abstimmung mit dem BIBB in Fragen der beruflichen Bildung ist erforderlich.

Ausbildungsplatzumfrage muß staatliche Subventionen ablösen

Um fehlende Ausbildungsplätze zu ersetzen, müssen für die berufliche Erstausbildung aktuell jährlich ca. 4,5 Milliarden Mark an Steuermitteln aufgewendet werden. Durch staatliche Programme in Schulen und Bildungseinrichtungen wurde der Druck vom Ausbildungsstellenmarkt erheblich reduziert. Auch die Bundesanstalt für Arbeit hat ihre Hilfen noch einmal deutlich erhöht. Diese schleichende Verstaatlichung wird bis zum Jahr 2001 sogar auf 5 Milliarden Mark anwachsen, wenn Wirtschaft und Verwaltung ihrer Ausbildungsverantwortung nicht endlich gerecht werden. Insbesondere die Erfahrungen in Ostdeutschland, wo bereits rund 70% aller Ausbildungsstellen staatlich subventioniert werden, belegen, daß diese öffentliche Finanzierung zur völligen Aushöhlung der Finanzierungsbereitschaft der Wirtschaft geführt hat.

Da die Wirtschaft und der öffentliche Dienst den zukünftigen Herausforderungen beim Ausbildungsstellenangebot nicht gerecht werden und kein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot zur Verfügung stellen, muß mit der bundesweiten Einführung der Ausbildungsplatzabgabe politisch gehandelt werden. Dies käme den Vorstellungen von 55% der mittelständischen Unternehmen nach, die laut vom BIBB durchgeführter Erhebung im Jahre 1998, einen finanziellen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen für wichtig hält.

Ein gerechter Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Firmen ist notwendig. Der Hauptausschuß spricht sich somit erneut für einen gesetzlichen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben und Verwaltungen aus. Entsprechende Umlageverfahren werden zum Teil seit vielen Jahren erfolgreich praktiziert. In Dänemark erfüllt der gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat getragene AER-Fonds diese Aufgabe.

Auf tarifvertraglicher Basis hat die Bauwirtschaft in Deutschland seit etwa zwei Jahrzehnten ein Umlageverfahren. Die Ausbildungsumlage stellt eine unverzichtbare Voraussetzung für die hohe Ausbildungsbereitschaft in der Baubranche dar.

Die Umlagefinanzierung muß Gegenstand der Beratungen im Bündnis für Arbeit und Ausbildung und bereits jetzt muß mit dem Gesetzgebungsverfahren begonnen werden, damit bereits im nächsten Herbst, wenn die Wirtschaft erneut ihr Ausbildungsplatzversprechen bricht, die Finanzierung von zusätzlichen Ausbildungsstellen durch ein von nichtausbildenden Betrieben erhobene Abgabe durch ein Umlageverfahren möglich ist.

Staatliche Ersatz-Investitionen reduzieren

Eine Ausgleichsfinanzierung soll auch dazu führen, staatliche Subventionen, die heute für die betriebliche Berufsausbildung zur Auszahlung kommen, zu reduzieren. Ordnungspolitische Gründe und die Finanzlage der öffentlichen Haushalte verbieten es, die einzeibetriebliche Finanzierung der beruflichen Erstausbildung durch staatliche Finanzierung zu ersetzen oder in erheblichem Umfang zu unterstützen.

Staatliche Finanzierungshilfen für Ausbildungsbetriebe wurden als „Ausnahmeprogramme“ entwickelt. So sollten Betriebe zur Ausbildung motiviert und die für die Aufnahme der Ausbildung notwendigen Investitionen durch eine „Anschubfinanzierung“ erleichtert werden. Damit wollten staatliche Stellen vorübergehend mit „systemfremden“ Maßnahmen das duale System der Berufsausbildung stärken.

Mit der staatlichen Finanzierung der Berufsausbildung wurde im wesentlichen der Versuch unternommen, strukturell bedingte Einbrüche des etablierten dualen Berufsbildungssystems zu kompensieren. Auch die betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ wird ohne kritisches Hinterfragen des gesamtgesellschaftspolitischen Bedarfs, des tatsächlichen Erfolgs, der Qualität und der wirklich entstehenden Ausbildungskosten staatlich gefördert.

Die Politik der finanziellen Anreize hat versagt

Das angestrebte Ziel wurde weit verfehlt. Staatliche Finanzierung ist nicht zum erwarteten systemstabilisierenden Instrument geworden. Sie dient nicht der Stärkung und auch nicht der qualitativen Verbesserung des dualen Systems der Berufsausbildung. Staatliche Subventionspolitik im Bereich der beruflichen Bildung unterstützt einzig und allein die kurzfristige betriebswirtschaftliche Kosten/Nutzen-Sichtweise der Kostenrechner im Betrieb und das Abwälzen der Ausbildungskosten auf den Staat.

Staatliche Subventionsprogramme können mit der vom Hauptausschuß vorgeschlagenen Finanzierungsregelung nicht konkurrieren. Sie führten weder zur Sicherung des Grundrechts auf Ausbildung und schon gar nicht zu einem auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebot. Während sich die Anzahl von staatlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen verstetigt und sogar leicht erhöht hat, haben insbesondere die Unternehmen aus dem Bereich der Industrie Ausbildungskapazitäten abgebaut. Sie betrachten das Ausbilden junger Menschen als Bürde. Der Rückzug der Wirtschaft aus der gesellschaftspolitischen Verantwortung wurde beschleunigt. Unternehmen verlassen sich unter dem Gesichtspunkt der betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Diskussion zu sehr auf die jährliche Auflage staatlicher Förderprogramme der betrieblichen Ausbildung und auf die Bereitstellung von Finanzhilfen und Kapazitäten im Bereich der außerbetrieblichen Berufsausbildung. Der „Mitnahme-Effekt“ in nicht unerheblichem Maße nimmt zu.

Durch die für zunehmende staatliche Subventionen aufgewandten Mittel der Kommunen, Länder, dem Bund und der EU fehlen die finanziellen Mittel dort, wo sie dringender gebraucht werden, z. B. für

- die Modernisierung der Berufsschulen,
- die Investitionsförderung und Modernisierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten,
- die Einbeziehung von nicht nach BBiG/HwO geregelten Berufsausbildungsgängen in den Geltungsbereich von BBiG/HwO,
- die Benachteiligtenförderung und
- die Förderung des internationalen Austauschs.

Novellierung Berufsbildungsgesetz (BBiG) und des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG)

Der Reformbedarf des dualen Systems wird nach Auffassung des Hauptausschusses eine Novellierung des BBiG erforderlich machen. Unter anderem gehören dazu die Ausweitung des Geltungsbereiches, Weiterentwicklung des Prüfungswesens, Beibehaltung des Konsensprinzips. Bei der Novellierung des BBiG und BerBiFG ist sicherzustellen, daß insbesondere folgende Regelungsbereiche aufgegriffen werden:

- die Sicherung des Rechts eines jeden Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz,
- die ständige Qualifizierung der Ausbilder,

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

- Neuordnung und Schaffung von Ausbildungsberufen,
- Klärung der öffentlichen Verantwortung und Kontrolle der Berufsausbildung,
- eine umfassende Reform des gesamten Prüfungswesens,
- eine Ergänzung des Aufgabenkataloges des Bundesinstitutes für Berufsbildung durch die Schaffung einer Bundesstelle für die Erstellung einheitlicher Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlußprüfungen im dualen System,
- die Verbesserung und Ergänzung der Regelungen der beruflichen Weiterbildung,
- die bessere Ausgestaltung der Bedingungen für Auszubildende in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen,
- Statistikfragen zum Angebot, Zuwachsrate und Nachfrage,
- die Einbeziehung von nicht nach BBiG/HwO geregelten Berufsausbildungsgängen in den Geltungsbereich von BBiG/HwO,
- Erstellung eines jährlichen Berufsbildungsberichtes, der auch über den zweiten Teil des dualen Berufsausbildungssystems, nämlich die Berufsschule, umfassend und bundesweit Auskunft gibt. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, um längerfristig von der Bewertung der Ist-Situation zu effizienteren Qualitätsansprüchen genügende Verwendung der öffentlichen Mittel zu kommen.

Weiterbildung für alle – „Lebenslanges Lernen“ fördern

Die sogenannten Halbwertszeiten von Wissen nehmen dramatisch ab. Durch die steigende internationale Konkurrenz und die verbesserten technischen Möglichkeiten, die die Konkurrenz erleichtern, nimmt der Druck auf die rohstoffarme Bundesrepublik Deutschland zu. Das Gut Bildung, lebenslanges Lernen muß dazu beitragen, das Verarbeiten von neuem

Wissen zu erleichtern und dafür sorgen, daß Deutschland sich im harten Wettbewerb nicht von der Spitze zu weit verdrängen läßt.

Der Hauptausschuß erwartet deshalb vom Bund die Schaffung eines Rahmens für Weiterbildung zur Sicherung von Mindeststandards für Zugang, Finanzierung, Angebotsbreite, Qualitätssicherung und Transparenz im Weiterbildungssystem.

Der Hauptausschuß erwartet, daß das AFRG reformiert wird, um das Recht auf Weiterbildung, nicht zuletzt auch für Langzeitarbeitslose und Personen ohne Schulabschluß, zu verwirklichen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung sind miteinander zu verzahnen. Der Hauptausschuß geht davon aus, daß bei der Modernisierung von Ausbildungsordnungen zugleich bundeseinheitliche Weiterbildungsordnungen, die Lehrgangsinhalte und Prüfungsanforderungen enthalten müssen, zu entwickeln und umzusetzen sind.

Auch in der Weiterbildung wird die Entfaltung der Schlüsselqualifikationen an Bedeutung gewinnen. Deshalb ist berufliche Weiterbildung ohne politische, soziale und kulturelle Weiterbildung nicht mehr vorstellbar. Der Hauptausschuß fordert die Sicherstellung eines breiten Angebotes nichtkommerzieller Bildung durch den Staat.

Initiative der KMK zur Modernisierung des dualen Systems

Der Hauptausschuß hält die Modernisierung des dualen Systems für eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre. Deshalb begrüßt er die Initiative der Kultusministerkonferenz und erklärt seine Bereitschaft zum Dialog mit ihr, insbesondere über deren Vorschläge für Modellprojekte mit integrierten Berufsbildungsplänen und zur Errichtung eines differenzierten Angebotes von Fördermaßnahmen und Zusatzqualifikationen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1999

Der Berufsbildungsbericht stellt die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, Lösungsansätze und Erfolge des Jahres 1998 insgesamt aussagekräftig und über weite Partien ausgewogen dar. Er legt darüber hinaus die Einschätzung der Regierung zu Struktur und Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes, des dualen Systems und der beruflichen Weiterbildung in den kommenden Jahren dar.

Die Beauftragten der Arbeitgeber begrüßen die positive Bewertung des dualen Systems als Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland und der einzelnen Betriebe. Dies gilt auch für die Aussagen zum Stellenwert des dualen Systems innerhalb der europäischen Bildungssysteme. Übereinstimmung besteht auch im Hinblick auf die Beibehaltung des Berufskonzeptes bei Erhöhung der Flexibilität der Berufsbilder.

Zum Berufsbildungsbericht 1999 sind folgende ergänzende Bewertungen, Vorschläge und Abgrenzungen aus der Sicht der Wirtschaft angebracht:

Ausbildungssituation: Rahmenbedingungen optimieren

Betriebe und Verwaltungen haben 1998 bundesweit 612.771 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind knapp 26.000 Ausbildungsverträge mehr als 1997. Der Zuwachs beträgt bundesweit 4,4%. Er liegt im Westen, wo auch die Nachfrage demografisch bedingt stärker gestiegen ist, mit 4,9% höher als im Osten mit 2,8%. Diese Eckdaten bestätigen den seit 1994 anhaltenden Trend zur Steigerung des Ausbildungsengagements der Wirtschaft in beeindruckender Weise. Die von den Präsidenten der Spitzenverbände der Wirtschaft im März 1998 formulierte Zielvorstellung, das Ausbildungsplatzangebot entsprechend der demografischen Nachfrage um rund 2% zu steigern, wurde damit um das Doppelte übertroffen. Die Zahl der Ende September 1998 noch unvermittelten Bewerber ist im Vergleich zum Vorjahr stark zurückgegangen – um 25% auf rund 35.500. Diese Jugendlichen hatten angesichts der zum gleichen Zeitpunkt noch gemeldeten rund 23.500 offenen Stellen und der zusätzlich angebotenen mindestens 17.500 zusätzlichen Programmplätze, Flexibilität und Motivation vorausgesetzt, noch gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Rund die Hälfte von ihnen hat diese Chance inzwischen auch genutzt.

Insgesamt stellt sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt infolge der Anstrengungen von Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren positiv mit einem Trend zur weiteren Verbesserung dar. Hervorzuheben ist, daß die kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsleistung vor dem Hintergrund eines nach wie vor angespannten Arbeitsmarktes erfolgt.

Auch in den kommenden Jahren kann und wird es gelingen, das Ausbildungsplatzangebot entsprechend der demografisch bedingt noch leicht wachsenden Nachfrage zu erweitern. Voraussetzung ist die spürbare Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen und -politischen Rahmenbedingungen für Beschäftigung und Ausbildung.

Die Wirtschaft steht auch 1999 zu ihrer Aussage, jedem ausbildungswilligen und -fähigen jungen Menschen ein Ausbildungsplatzangebot zu unterbreiten. Die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beteiligten Spit-

zenverbände haben ihre Entschlossenheit erklärt, sich für ein Angebot an Lehrstellen einzusetzen, das über dem demografisch bedingten Nachfrageanstieg liegt.

Der Erfolg dieser Bemühungen hängt maßgeblich von den Rahmenbedingungen ab, unter denen die Unternehmen betriebliche Ausbildungsplätze anbieten können. Ohne eine arbeitsplatzschaffende Ausgestaltung der Steuer-, Sozial- und Tarifpolitik wird den Bemühungen der Unternehmen und Verbände zur Steigerung des Ausbildungsangebotes der Boden entzogen.

Der Zuwachs an Ausbildungsstellen wird zudem wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, die erfolgreiche Aktion „Neue Berufe“ fortzusetzen. Die bisherige Bilanz mit 28 neuen Berufen und rund 25.000 Ausbildungsverträgen ist beachtlich. Um die erfreuliche Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt auch in Zukunft fortsetzen zu können, ist die Schaffung neuer Berufe dringend erforderlich. Daneben müssen die Anstrengungen verstärkt werden, die Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber zu verbessern, damit keine Lehrstelle wegen unzureichender Qualifikationen der Bewerber unbesetzt bleiben muß.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Das Bündnis für Arbeit bietet die Chance, einen wirksamen Beitrag zur Verhinderung neuer Jugendarbeitslosigkeit und zum Abbau bestehender Arbeitslosigkeit zu leisten, wenn es

- einerseits beim qualifikatorischen Bedarf der Unternehmen sowie den erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen für Arbeit und Ausbildung ansetzt,
- andererseits bei den Jugendlichen ansetzt, die in Zukunft die allgemeinbildenden Schulen verlassen und qualifizierte Ausbildung oder Arbeit suchen,
- und schließlich den Systemrahmen der dualen Ausbildung optimiert.

Hierzu gehört insbesondere auch die Eröffnung von Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für schwächere Jugendliche durch modularisierte Qualifizierungsangebote sowie durch die Schaffung von gestuften Ausbildungen sowie neuen Ausbildungsberufen auch unterhalb einer Ausbildungsdauer von drei Jahren.

Mit dem im Rahmen des Bündnisses aufgelegten Programm „100.000 Jobs für Junge“ haben die bereits im Vorjahr sehr umfangreichen Angebote an junge Arbeitslose zur Integration in Ausbildung oder Beschäftigung nochmals eine starke quantitative Ausdehnung erfahren. Die vorgesehenen Maßnahmen entsprechen überwiegend bereits eingeführten und bewährten Modellen. Zu begrüßen ist der Nachdruck, der auf die Vermittlung von arbeitsmarktverwertbaren, modularisierten Teilabschnitten einer anerkannten Ausbildung überall dort gelegt wird, wo eine reguläre Ausbildung noch oder noch nicht möglich ist. Die Kombination modularer Bildungsmaßnahmen mit Betriebspraktika eröffnet vielen jungen Menschen ohne Schul- und Berufsabschluß überhaupt erst Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Bei der Umsetzung des Programms muß die Einmündung in Ausbildung oder Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt hohe Priorität behalten. Qualifizierungs-ABM sollten nur im Ausnahmefall für sonst nicht vermittelbare Jugendliche zum Ein-

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber

satz kommen, da dieser Maßnahmetyp extrem teuer und zugleich wenig nachhaltig ist. Das 100.000er Programm kann auch nur dann einen echten Effekt der Entlastung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes haben, wenn die Zusätzlichkeit sichergestellt ist. Die Ansprache der Jugendlichen muß mit einem gewissen Grad an Verbindlichkeit erfolgen. Sanktionen gegen Jugendliche, die wiederholt Angebote ablehnen oder mehrere Maßnahmen abbrechen, müssen überprüfbar greifen (z.B. Entzug von Arbeitslosengeld/-hilfe, Sozialhilfe).

Absage an Ausbildungsabgabe gefordert

Zu begrüßen ist, daß der Berufsbildungsbericht keine Aussage zur Einführung einer Ausbildungsabgabe enthält. Es ist aber an der Zeit, daß die Regierung mit einer klaren und eindeutigen Absage an das Drohpotential Ausbildungsabgabe ihren Beitrag zur Ermöglichung eines auch künftig kontinuierlichen Zuwachses von Ausbildungsplätzen leistet. Die von den Gewerkschaften bei jeder Gelegenheit zitierte Option, über kurz oder lang doch noch eine Zwangsumlage zur Ausbildungsfinanzierung einzuführen, hemmt und verunsichert die Unternehmen, ihre Ausbildungskapazitäten weiter zu erhöhen, insbesondere über den eigenen Bedarf hinaus. Alle Argumente sprechen gegen eine Ausbildungsabgabe:

1. Mit einer Ausbildungsabgabe ist ein Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung, zumindest aber die Reduzierung des Lehrstellenangebots auf den jeweiligen betrieblichen Bedarf, vorprogrammiert. Dieser Prozeß führt zu einer schleichenden Verlagerung weg von echter betrieblicher Ausbildung hin zu fondsfinanzierter Ausbildung vorwiegend in außerbetrieblichen Einrichtungen, die vergleichsweise teuer, qualitativ schlechter sowie mit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit beim Übergang der Absolventen in die Berufstätigkeit verbunden sein wird.
2. Eine Ausbildungsabgabe verursacht einen extrem hohen zusätzlichen Verwaltungsaufwand sowie finanzielle Lasten und verschlechtert die Wettbewerbssituation der Unternehmen im internationalen Vergleich.
3. Die Ausbildungsabgabe ist ein Rückfall in planwirtschaftliches Denken. Der Regelungs- und Ausgleichsmechanismus von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt wird weitgehend außer Kraft gesetzt.
4. Keine Ausbildungsabgabe führt zu mehr Gerechtigkeit. Es wären auch Betriebe von dieser Abgabe betroffen, die keine geeigneten Bewerber für ihre Ausbildungsplätze finden sowie -Betriebe, die aufgrund ihrer Spezialisierung oder aufgrund fehlender Anerkennung ihrer Ausbildungsbefähigung gar nicht ausbilden können.
5. Eine Abgabe zur Ausbildungsfinanzierung führt zu neuen Wettbewerbsverzerrungen, weil z.B. im Fall der Lohn- und Gehaltssumme als Bemessungsgrundlage lohnintensive Betriebe und im Fall des Umsatzes als Bemessungsgrundlage kapitalintensive Betriebe Wettbewerbsnachteile erleiden.

Jahrgangsübergreifende Flexibilisierung der Berufsschule überfällig

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen betrieblicher Ausbildung und Erhöhung der Präsenz der Jugendlichen im Betrieb fordert die Wirtschaft eine gemeinsame Initiative von Bund und Ländern zur Abschaffung des zweiten Berufsschultages im zweiten und dritten Ausbildungsjahr. Das in Niedersachsen erfolgreich praktizierte Modell der jahrgangsübergreifenden Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts muß von der Ausnahme zum Regelangebot werden, d.h. es muß allen Betrieben als Alternative zur herkömmlichen Form der Unterrichtsorganisation für ihre Auszubildenden zumindest angeboten werden.

Die Länder sind weiterhin aufgerufen, die Qualitätssicherung der Ausbildung durch die hinreichende Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmitteln und Personal, durch zielgruppengerechte Differenzierung des Berufsschulunterrichts und durch die Stärkung des Fachunterrichts zu flankieren.

Mehr Differenzierung in der Berufsausbildung

Die Wirtschaft begrüßt, daß auch die Kultusminister der Länder Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung vorgelegt haben. Die von den Kultusministern entwickelte Problemlösungsstrategie der sogenannten „Basisberufe“ stellt allerdings Grundelemente des dualen Systems zur Disposition, deren Bedeutung für die Qualität der Ausbildung bisher unumstritten war.

Wenn allgemeinbildende überfachliche Qualifikationen und Orientierungswissen in den Mittelpunkt der Berufsausbildung gestellt werden, wird die Vermittlung der beruflichen Handlungs- und Einsatzfähigkeit als Ergebnis der Ausbildung verlorengehen. Wenn die Ausbildung in einen bundeseinheitlich und einen regional geregelten Bereich aufgeteilt wird, ist der Verlust der Transparenz der Qualifikationen und die Erschwerung der Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt und erst recht auf dem europäischen Arbeitsmarkt die Folge. Wenn wenige Basisberufe, basierend auf einem überholten Schema der Grundfunktionen wie z.B. 'Produzieren', 'Dienstleisten', 'Gestalten' an die Stelle der differenzierten, am Bedarf der Unternehmen und des Arbeitsmarktes orientierten Berufsbilder treten, wird die Berufsausbildung zu standardisierten, handlungsfernen Einheitskost, die auch fernab der betrieblichen Realität in Schulen und Bildungseinrichtungen verabreicht werden kann.

Eine grundlegende Veränderung des Ausbildungssystems, die auf ein geschlossenes System von Aus- und Weiterbildung abzielt, durch Rechtsansprüche zementiert, von den Unternehmen finanziert, jedoch von der Berufsschule dominiert, hält die Wirtschaft weder für vereinbar mit den Interessen der Unternehmen, noch mit denen der Jugendlichen und der Gesellschaft insgesamt. Notwendig ist es dagegen, gemeinsam die Weiterentwicklung des Ausbildungssystems fortzusetzen mit dem Ziel, seine Leistungsfähigkeit entsprechend den Anforderungen der Praxis zu verbessern.

Flexible Strukturen der beruflichen Weiterbildung nicht antasten

Die Bundesregierung kündigt im Berufsbildungsbericht ihre Absicht an, Weiterbildung zu einem „gleichberechtigten“ Bereich des Bildungssystems auszubauen. Sie strebt „ein konsensfähiges Konzept für die strukturelle Weiterentwicklung des beruflichen Weiterbildungssystems mit klaren mittelfristigen Entwicklungszielen an“. Die Wirtschaft fordert, die flexiblen und offenen Strukturen der beruflichen Weiterbildung nicht anzutasten. Staatliche Regulierungsbestrebungen wirken kontraproduktiv und lähmen die Flexibilität und Effizienz der beruflichen Weiterbildung. Von entscheidender Bedeutung für eine auch in Zukunft erfolgreiche Qualifizierungsstrategie der Betriebe ist, daß der Weiterbildungssektor von reglementierenden staatlichen Vorgaben frei bleibt. Nur so kann die Weiterbildung auch zukünftig erfolgreich zur Umstrukturierung der Wirtschaft beitragen. Staatliche Weiterbildungspolitik sollte sich auf die Verbesserung der Weiterbildungsmotivation sowie der Wahrnehmung der Eigenverantwortlichkeit und auf die Organisation und Finanzierung arbeitsmarktverwertbarer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose konzentrieren.

1. Daten zur Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 1998

1.1 Ausbildung

Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 1998

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen

In Anlehnung an § 3 BerBiFG wird das Angebot an Berufsausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge errechnet, die vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber bestimmt. Die zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September. Statistische Zuordnungsprobleme entstehen, wenn bei einem unzureichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen staatliche Zusatzprogramme aufgelegt werden, die in ihrer zeitlichen Umsetzung teilweise oder ganz über den 30. September hinausreichen. Solche staatlich geförderten Ausbildungsstellen werden in der Bilanz des Berichtszeitraumes nicht mehr berücksichtigt und bedingen insoweit eine Unterfassung des Angebots. Umgekehrt entstehen statistische Verzerrungen auch dadurch, daß staatlich geförderte Ausbildungsstellen mitgezählt werden, die aus Programmen des vorausgegangenen Vermittlungsjahres stammen und ebenfalls erst nach dem Stichtag besetzt werden konnten. Sie führen zu einer rechnerischen Überfassung des Lehrstellenangebots.

Die neuen Länder und Berlin unterscheiden sich zum Teil erheblich in der zeitlichen Durchführung des Bund-Länder-Programmes und ihrer eigenen Ergänzungsprogramme. Die unterschiedlichen Umsetzungszeitpunkte verzerren die statistischen Angebots-Nachfrage- und Ausbildungsstellenbilanzen in den letzten Jahren und ihre Veränderungsraten gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.¹⁾ Dies muß bei der Interpretation der **Tabellen 1/1 bis 1/4** im Anhang berücksichtigt werden. Hier werden Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen für die Jahre 1997 und 1998 sowie die Relation zwischen beiden Größen nach Ländern, ausgewählten Berufsbereichen und Arbeitsamtsbezirken in den gesetzlichen Definitionen ausgewiesen.

Das Ausbildungsstellenangebot hat sich im Bundesgebiet von 1997 bis 1998 um 3,7% von 613.381 auf 636.175 erhöht. In den alten Ländern stieg das Angebot um 4,0% von 487.045 auf 506.449. Zuwächse gab es bis auf Bremen in allen alten Ländern, im Saarland (+8,4%) und in Bayern (+5,1%) fielen sie besonders deutlich aus. In den neuen Ländern lag das Angebot mit 129.726 Ausbildungsplätzen um 3.390 bzw. 2,7% über dem Vorjahreswert.

Die Nachfrage nahm 1998 bundesweit gegenüber 1997 um 2,1% von 634.938 auf 648.446 zu. In den alten Ländern wuchs sie um 2,6% von 494.018 auf 506.935. Nachfragezuwächse gab es in allen alten Ländern, besonders im Saarland (+11,7%), in Hessen (+4,5%) und Bayern (+4,4%). In den neuen Ländern wuchs die Nachfrage insgesamt um 0,4% von 140.920 auf 141.511. Die in den einzelnen neuen Ländern sehr unterschiedlichen Veränderungen – neben starken Zuwächsen gibt es deutliche Rückgänge (vgl. insbesondere **Tabelle 1/1**) – hängen mit den Unterschieden in der Gestaltung und Umsetzung der staatlichen Zusatzprogramme zusammen.

Im Bundesgebiet standen 1998 rechnerisch 98,1 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber. 1997 betrug die gesetzlich definierte Angebots-Nachfrage-Relation 96,6%. In den alten Ländern kamen auf 99,9 angebotene Stellen je 100 Nachfrager, während die Angebots-Nachfrage-Relation in den neuen Ländern mit 91,7 Angeboten je 100 Nachfragern wiederum deutlich niedriger ausfiel.¹⁾ In den neuen Ländern standen Ende September 1998 noch rund 10.500 Plätze aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 und den Ergänzungsprogrammen der neuen Länder zur Verfügung.²⁾ Weiterhin wurde durch das von der Bundesregierung im November 1998 initiierte Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher jedem Ausbildungsplatznachfrager in Deutschland, der bis zum 30. September 1998 noch nicht vermittelt werden konnte³⁾, eine Ausbildungsmöglichkeit garantiert. Diese zusätzlichen Angebote sind in der Bilanz mit Stichtag 30. September 1998 nicht berücksichtigt, die Plätze werden ab dem 1. Januar 1999 besetzt.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern

Bundesweit wurden 1998 612.771 neue Ausbildungsverträge (alte Länder: 483.576, neue Länder: 129.195) abgeschlossen, 25.254 oder 4,3% mehr als im Jahr zuvor. Der Zuwachs fiel in den alten Ländern sowohl absolut als auch relativ (+21.748 bzw. +4,7%) deutlich stärker als in den neuen Ländern (+3.506 bzw. +2,8%) aus. Wie viele der rund 25.300 zusätzlichen Ausbildungsverträge auf die Ausweitung der Sonderprogramme in den neuen Ländern und der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III zurückzuführen sind, kann nur näherungsweise geschätzt werden. Die Anzahl dürfte bei gut 6.000 liegen. Damit hat die Wirtschaft mit knapp 19.000 zusätzlichen Verträgen zur Angebotssteigerung beigetragen.

Mit Ausnahme von Bremen nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in allen alten Ländern zu. Die stärksten relativen Zuwächse gab es im Saarland (+11,6%), in Bayern (+5,8%), in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz (jeweils +5,2%). Unterdurchschnittlich verlief die Entwicklung in Bremen (–1,0%), Hamburg (+1,9%) und in Schleswig-Holstein (+2,7%).

Bei der Interpretation der teilweise deutlich vom allgemeinen Trend abweichenden Entwicklungen in den neuen Ländern und Berlin sind die statistischen Probleme aus den unterschiedlichen zeitlichen Umsetzungen der staatlichen Sonderprogramme zu berücksichtigen. Die teilweise kräftigen Veränderungen spiegeln jedoch nicht starke jährliche Schwankungen auf dem Ausbildungsmarkt wider, sondern sind Folge der statistischen Effekte auf Grund der staatlichen Sonderprogramme.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.2

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4

³⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 3

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.1.1

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

Besetzte Plätze aus Sonderprogrammen in den neuen Ländern und Berlin¹⁾

Zur Ergänzung des betrieblichen Lehrstellenangebots wurden im Kalenderjahr 1998 nach Angaben der Länder neben den 17.500 Plätzen aus dem Bund-Länder-Programm Lehrstelleninitiative Ost 1998 rund 8.300²⁾ weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen eingeplant. Von den insgesamt 25.800 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch die Bund-Länder-Initiative 1998 und die ergänzenden Programme der neuen Länder geschaffen wurden, waren 15.000 betriebsnahe oder außerbetriebliche und die restlichen 10.800 überwiegend schulische Angebote. Bei den betriebsnahen und außerbetrieblichen Ausbildungen handelt es sich in der Regel um Bildungsgänge nach BBiG/HwO, die mit bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsverträgen verbunden sind.

Bis zum 30. September 1998 waren nach der Verbleibstatistik der Bundesanstalt für Arbeit rund 15.300 der insgesamt 25.800 im Kalenderjahr 1998 geschaffenen Zusatzangebote besetzt. Die Zahl der noch offenen Plätze lag bei 10.500. Zur Gesamtzahl der im Vermittlungsjahr 1997/1998 angebotenen Ausbildungsplätze aus den Sonderprogrammen zählen des weiteren rund 5.300 Plätze, die aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 und den ergänzenden Länderprogrammen des Jahres 1997 stammen, aber erst ab dem 1. Oktober 1997 oder später umgesetzt wurden.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern und Berlin (Ost)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den zuständigen Stellen (Kammern) die Summe der im letzten Berichtsjahr neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden bei ihrer Zählung nicht nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). Eine unmittelbare Erfassung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der Sonderprogramme und der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III ist somit in dieser Erhebung nicht möglich.

Der Umfang der rein betrieblichen Ausbildungsverhältnisse (außerhalb des Bund-Länder-Programmes, der Sonderprogramme der Länder und der außerbetrieblichen Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III) kann deshalb nur näherungsweise bestimmt werden. Dabei sind rechnerisch folgende Größen von der Gesamtzahl aller neuen Ausbildungsverträge (129.200) abzuziehen:

- 14.550 Einmündungen in eine außerbetriebliche Ausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III,
- 15.300 Einmündungen in betriebsnahe und außerbetriebliche Plätze aus der Bund-Länder-Lehrstelleninitiative Ost 1998 und aus den 1998 aufgelegten Ergänzungsprogrammen der neuen Länder,

- 5.300 Plätze aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 und den im selben Jahr aufgelegten Ergänzungsprogrammen der neuen Länder, die erst nach dem 30. September 1997 besetzt wurden.¹⁾

Insgesamt dürfte es 1998 in den neuen Ländern und Berlin (Ost) rund 95.300 betriebliche Ausbildungsverträge gegeben haben. Die Zahl der rein betrieblichen Ausbildungsverträge hat damit gegenüber dem Vorjahr erneut abgenommen. Für 1997 wurde die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge auf etwa 99.000 geschätzt, für 1996 auf 103.500.²⁾ Bei der Bewertung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, daß es sich lediglich um plausible Abschätzungen handelt. Als gesichert kann jedoch die Aussage gelten, daß die Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern und Berlin (Ost) von 1996 bis 1998 gesunken ist.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungs- und Berufsbereichen

Bei der Interpretation der im Anhang aufgeführten **Tabellen 1/5 bis 1/8** müssen die dargestellten statistischen Unschärfen, die durch die nach Jahren und Ländern unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern bedingt sind, berücksichtigt werden. **Tabelle 1/5** gibt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen im Ausbildungsjahr 1998 wieder und **Tabelle 1/6** informiert über die jeweiligen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr 1997. **Tabelle 1/7** gibt einen Überblick über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft nach Kammerbezirken. In **Tabelle 1/8** werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen und ausgewählten Ausbildungsberufen ausgewiesen. Die **Tabellen 1/9** und **1/10** geben über die Zahl der Neuabschlüsse in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen³⁾ Auskunft.

Industrie und Handel haben 1998 mit 311.600 neuen Ausbildungsverhältnissen ihre dominierende Stellung in der dualen Ausbildung weiter ausgebaut. Gegenüber 1997 bedeutet dies eine Steigerung um 25.400 bzw. + 8,9%. Mehr als die Hälfte (50,9%) aller neuen Verträge werden inzwischen bundesweit in diesem Ausbildungsbereich abgeschlossen. Besonders hoch ist der Anteil in den Stadtstaaten Hamburg (61,6%) und Bremen (59,0%). Als wichtigen Faktor für die deutlichen Zuwächse benennt der Deutsche Industrie- und Handelstag vor allem auch die in den letzten Jahren modernisierten und neu geschaffenen Berufe. Im neuen Beruf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (IHK) entstanden mehr als 1.600 neue Ausbildungsstellen.

¹⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr: 1997/98, Tabelle 12. Dieser Abzug führt jedoch insofern zu einer Unterschätzung der betrieblichen Lehrverträge, als in den aufgeführten zusätzlichen Plätzen aus den Sonderprogrammen auch Berliner Ausbildungsangebote enthalten sind, die im Westteil der Stadt Berlin umgesetzt werden. Geht man davon aus, daß dies für rund die Hälfte der staatlichen Zusatzangebote in Berlin (1.250) zutrifft, muß die genannte Platzzahl für 1998 um die Westberliner Anteile verringert werden. Die Gesamtzahl der neuen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern (129.200) bezieht nur den Osten von Berlin mit ein.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Teil I, Kapitel 4.1 sowie Berufsbildungsbericht 1998, Teil II, Kapitel 1.1.1

³⁾ Zum Stand der neuen Berufe und der Neuordnungsverfahren vgl. Kapitel 3.1.1

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4

²⁾ Ohne Modellprojekt „Modular-duale Qualifizierung“ des Landes Berlin mit 1.000 Plätzen

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

1.200 Jugendliche wurden erstmalig zu Mechatronikern und Mechatronikerinnen ausgebildet, 2.100 zu Mediengestaltern und Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien. 100 Jugendliche traten die Ausbildung zum Mikrotechnologen bzw. zur Mikrotechnologin an, 300 zum Fachmann bzw. zur Fachfrau für Systemgastronomie. Bei der Bewertung des hohen Zuwachses der Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel ist zu berücksichtigen, daß der überwiegende Teil der Ausbildungsverträge aus staatlichen Sonderprogrammen in den neuen Ländern in diesem Ausbildungsbereich registriert wird.

Uneinheitlich verlief die Entwicklung im Handwerk. Während in den alten Ländern gegenüber 1997 ein Plus von 3.800 neuen Verträgen (+2,3%) erreicht wurde, ging die Zahl der Neuabschlüsse in den neuen Ländern um knapp 3.000 Verträge (-6,2%) zurück. Das Handwerk sieht die Ursachen für den Zuwachs in den alten Ländern vor allem in der verbesserten konjunkturellen Lage, von der vor allem diejenigen Handwerksbetriebe profitierten, die Zulieferer der Industrie und von Exportbetrieben sind. Der Rückgang in den neuen Ländern wird vor allem mit den wirtschaftlichen Problemen im Bau- und Ausbaugewerbe in Verbindung gebracht. Bundesweit wurden 1998 im Handwerk rund 212.400 neue Verträge abgeschlossen, dies sind 800 bzw. 0,4% mehr als im Jahr zuvor. Deutliche Zuwächse gab es vor allem bei den Metallbauern (+1.100 bzw. +13,8%) und den Malern und Lackierern (+1.100 bzw. +6,7%). Zuwächse waren sowohl in den alten als auch den neuen Ländern zu verzeichnen. Im neuen Beruf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (HW) traten erstmalig knapp 600 Jugendliche ihre Ausbildung an. Rückgänge verzeichneten dagegen die Gas- und Wasserinstallateure (-600 bzw. -5,7%) und die Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (-400 bzw. -5,4%). Diese Rückgänge fanden ganz überwiegend in den neuen Ländern statt.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet werden¹⁾, nahm 1998 bundesweit um 1.300 bzw. um 8,0% ab. Insgesamt wurden 1998 15.200 Verträge abgeschlossen. Die Verminderungen gegenüber 1997 fanden vor allem in den Landes- und Kommunalverwaltungen statt. Der Rückgang in den alten Ländern (-924 Neuabschlüsse bzw. -7,2%) ist in wesentlichen Teilen Folge der statistischen Neuordnung der Ausbildungsverträge des Niedersächsischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Ausbildungsbereich Industrie- und Handel. Die hier abgeschlossenen Verträge im Ausbildungsberuf Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau wurden bis zur Aufhebung der Anerkennung dieses Ausbildungsberufes im Jahr 1997 dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet; die hier ab dem Jahr 1998 abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau werden hingegen statistisch beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfaßt. Läßt man beim Vorjahresvergleich diese Ausbildungsverträge unberücksichtigt, so beträgt der Rückgang in den alten Ländern nur noch 276 Verträge bzw. -2,2% und reduziert sich für den Öffentlichen Dienst insgesamt auf 674 Verträge bzw. -4,2%. Von den bundesweiten Rückgängen im Öffentlichen Dienst waren vor allem die Verwaltungs- und Büroberufe dieses Sektors (Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Bürokommunikation) betroffen. Der bundesweite Rückgang betrug hier 700 Ausbildungsstellen bzw. -5,6%. Die neuen Ausbildungsverträge zum Vermessungstechniker bzw. zur Vermessungstechnikerin nahmen dagegen um knapp 300 bzw. +23,2% zu. Auch

bei den Straßenwärtern und Straßenwärterinnen gab es bundesweit (und hier vor allem in den neuen Ländern) ein Plus von mehr als 100 Verträgen bzw. 19,1%. Knapp 400 Jugendliche werden seit 1998 erstmalig im neuen Beruf Fachangestellter bzw. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (ÖD) ausgebildet.

Nach wie vor bilden die Freien Berufe den drittgrößten Ausbildungsbereich, auch wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse 1998 nur noch 8,5% erreichte (1994: 10,4%). Bundesweit wurden 1998 51.900 neue Verträge abgeschlossen. Gegenüber 1997 wurden 1.200 Ausbildungsverträge weniger gezählt. Noch 1994 hatte die Zahl der Neuabschlüsse bundesweit 59.100 betragen.

Wie für den Öffentlichen Dienst, so gilt aber auch für die Freien Berufe, daß die Ausbildungsleistung über die Berufe, die statistisch diesen Bereichen zugeordnet sind, hinausgeht. So bilden Freiberufler z. B. auch angehende Bürokaufleute oder Bauzeichner aus, deren Ausbildungsverträge beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel registriert werden. Ursächlich für den erneuten Rückgang der Neuabschlüsse im Ausbildungsbereich der Freien Berufe war vor allem die verminderte Ausbildungsleistung der Zahnarztpraxen, die 1998 bundesweit 1.800 angehende Zahnarthelfer und Zahnarthelferinnen weniger einstellten als noch im Jahr zuvor. Rückgänge bei den Neueinstellungen gab es auch bei den Ausbildungsberufen Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte (-200 bzw. -2,9%) und Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (-200 bzw. -7,7%). Dagegen kam es bei den Neuabschlüssen zum Arzthelfer bzw. zur Arzthelferin nach den Rückgängen der letzten Jahre wieder zu einem deutlichen Zuwachs (+900 bzw. +6,2%).

Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden 1998 bundesweit 15.800 Verträge abgeschlossen. Das sind 1,7% mehr als 1997. In den neuen Ländern fiel der relative Zuwachs mit +5,5% bzw. mehr als 200 zusätzlichen Neuabschlüssen deutlich aus. In den alten Ländern blieb die Zahl der Neuabschlüsse (11.400) im wesentlichen unverändert.

In den beiden kleinsten Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft und Seeschifffahrt wurden 1998 5.700 bzw. knapp 200 Verträge abgeschlossen. In der Hauswirtschaft wurden mit 1.300 zusätzlichen Neuabschlüssen 28,9% mehr Verträge registriert als 1997. In der Seeschifffahrt wurden 1998 acht zusätzliche Neuverträge (+5,4%) gezählt.

Die Ausbildungsstruktur in den neuen und alten Ländern ist weitgehend ähnlich. Lediglich bei den Freien Berufen ergibt sich ein gravierender Unterschied. Während in den alten Ländern 9,5% aller neuen Ausbildungsverhältnisse in diesem Bereich abgeschlossen wurden, waren es in den neuen Ländern lediglich 4,6%.

Verkürzte Ausbildungsverträge

Von den insgesamt 612.800 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde für 90.400 eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart. Der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge liegt bei 14,8%, er ist damit gegenüber den Vorjahren leicht gesunken (1997: 15,5%; 1996: 15,9%). Wie **Tabelle 1/11** im Anhang zeigt, spielt der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge auch 1998 insbesondere in Niedersachsen (27,5%) und dem Saarland (26,3%) eine bedeutende Rolle. Eine geringe Bedeutung kommt den verkürzten Ausbildungsverträgen weiterhin in den neuen Ländern (6,5%) zu.

Die länderspezifischen Differenzen ergeben sich im wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrund-

¹⁾ Daneben bildet der öffentliche Dienst auch in vielen Berufen aus, die anderen Ausbildungsbereichen, z. B. Industrie und Handel, zugeordnet werden.

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

bildungsjahres und der Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt (vgl. § 29 Abs. 1 BBiG sowie die jeweiligen Anrechnungsverordnungen). In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen dieser berufsbildenden Schulen, wie z. B. in Niedersachsen, ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungsverträgen entsprechend hoch.¹⁾ Es besteht ein weiterer Zusammenhang zwischen den länderspezifischen Abiturientenanteilen²⁾ und der Zahl der Auszubildenden mit verkürzten Ausbildungsverträgen. Nach § 29 Abs. 2 BBiG kann die Ausbildungszeit auf Antrag gekürzt werden, wenn zu erwarten ist, daß der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Behindertenregelungen

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden 1998 bundesweit 10.258 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr sind dies 860 Ausbildungsverträge bzw. 9,2% mehr (vgl. **Tabelle 1/8** im Anhang). In den alten Ländern hat sich die Zahl um 543 bzw. 10,7% erhöht, in den neuen Ländern um 317 bzw. 7,3%. In den neuen Ländern fällt der relative Anteil der Behindertenberufe an der Gesamtzahl der in 1998 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 3,6% dreimal höher aus als in den alten Ländern (1,2%).

1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Berufsberatungsstatistik

Die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit³⁾ ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Eine Totalerfassung des Geschehens auf dem Ausbildungsstellenmarkt kann sie damit naturgemäß nicht leisten, da sie vom Grad der Nutzung durch Betriebe und Jugendliche in der aktuellen Ausbildungsstellensituation sowie von berufs- und branchenspezifischen Ausbildungsplanungen der Betriebe abhängt. Auf Grund der hohen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge Erwachsene und Betriebe zeigt sie jedoch im Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre wichtige Entwicklungstrends auf. In der durch das BerBiFG definierten Angebots-Nachfrage-Relation werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber berücksichtigt.

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.3.1 und 2.3.2

²⁾ Vgl. Kapitel 2.1.1

³⁾ Die Definition der Merkmale in der Berufsberatungsstatistik werden regelmäßig in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) veröffentlicht; Hinweise zur Berufsberatungsstatistik enthält auch das Kapitel 1.3. Ferner werden im Kapitel 1.4.3 die Ergebnisse einer Befragung von bei der Bundesanstalt für Arbeit registrierten Lehrstellenbewerbern, die nach Kenntnis der Arbeitsämter nicht in eine Lehrstelle einmündeten oder nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren, dargestellt.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber

Bundesweit wurden am Ende des Beratungsjahres 1998 23.404 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 35.675 noch nicht vermittelten Bewerbern gemeldet. Die Stellen-Bewerber-Relation verbesserte sich damit gegenüber dem Vorjahr von 0,55 auf 0,66.

In den neuen Ländern wurden Ende September 531 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 12.316 junge Frauen und Männer blieben Ende September 1998 ohne Vermittlung. In den neuen Ländern standen Ende September 1998 noch rund 10.500 Plätze aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 und den Ergänzungsprogrammen der neuen Länder zur Verfügung.

Auch in den alten Ländern wurde ein zahlenmäßiger Ausgleich nicht erreicht. 23.359 unvermittelten Bewerbern standen 22.873 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Die Stellen-Bewerber-Relation stieg gegenüber dem Vorjahr von 0,8 auf 1,0 (aufgerundet). Erstmals seit 1991 war die Zahl der unvermittelten Bewerber rückläufig. Im Vermittlungsjahr 1997/1998 blieben in den alten Ländern 4,8% (Vorjahr 5,3%) aller gemeldeten Stellen ohne Besetzung. Von den Bewerbern blieben 4,1% (Vorjahr: 5,9%) unvermittelt. Damit ist ein Erfolg der Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter festzustellen.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach Berufsbereichen

Die großen Berufsbereiche Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe zeigten in den alten Ländern unterschiedliche Entwicklungen. Während in den Fertigungsberufen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der noch unvermittelten Bewerber überstieg (Stellen-Bewerber-Relation 1,4), kam in den Dienstleistungsberufen (einschließlich des bedeutenden kaufmännischen Berufsbereichs) kein Ausgleich zustande (0,8). Die relativ meisten unbesetzten Stellen in den alten Ländern gab es wie im Vorjahr in den Ernährungsberufen mit 2,7 unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber. In den Metallberufen und den Elektroberufen (jeweils 1,1) kam wieder ein Ausgleich zustande. Schwieriger wurde die Stellensuche für die jungen Frauen und Männer, die eine Berufsausbildung im Büro-, Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereich wünschten. Hier waren wiederum negative Stellen-Bewerber-Relationen zu verzeichnen (Waren- und Dienstleistungskaufleute 0,8; Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe 0,7), wenn sich auch die Situation gegenüber dem Vorjahr leicht verbesserte. Die ungünstigste Stellen-Bewerber-Relation registrierte die Arbeitsverwaltung in Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen (0,4).

Erheblich mehr nicht vermittelte Bewerber als noch nicht besetzte Plätze hatten am Ende des Beratungsjahres die Berufe Arzthelfer/Arzthelferin (0,3), Industriekaufmann/Industriekauffrau (0,4), Verkäufer/Verkäuferin (0,3), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (0,7), Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (0,4), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (0,6), Zahntechniker/ Zahntechnikerin (0,3), Friseur/Friseurin (0,6) und Hotelfachmann/Hotelfachfrau (0,9).

Für die neuen Länder sind auf Grund der niedrigen Zahl von 531 unbesetzten Berufsausbildungsstellen differenzierte Aussagen zu den Berufsbereichen nicht sinnvoll. Das Zahlenmaterial ist in der **Tabelle 1/12** im Anhang dokumentiert.

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

Übersicht 5: Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in den alten und neuen Ländern 1997 und 1998

Merkmal	Noch nicht vermittelte Bewerber			
	1997		1998	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder Insgesamt	32.190	100,0	23.359	100,0
Davon:				
Männlich	15.598	48,0	11.012	47,1
Weiblich	16.592	51,5	12.347	52,9
Davon:				
Deutsche	24.689	76,7	18.244	78,1
Ausländer	7.501	23,3	5.115	21,9
Neue Länder Insgesamt	15.231	100,0	12.316	100,0
Davon:				
Männlich	6.877	45,2	5.694	46,2
Weiblich	8.354	54,8	6.622	53,8
Davon:				
Deutsche	14.995	98,5	12.168	98,8
Ausländer	236	1,5	148	1,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 5, Seite 31
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 1998; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach Ländern

In den meisten alten Ländern kam es am Ende des Beratungsjahres 1998 zu keinem Ausgleich zwischen den noch nicht vermittelten Bewerbern und den noch zu besetzenden Ausbildungsplätzen. Mehr Stellen als Bewerber wurden nur aus Baden-Württemberg, Bayern (je 1,7) und Schleswig-Holstein (1,3) gemeldet (vgl. **Tabelle 1/13** im Anhang). Die Zahl der Arbeitsamtsbezirke, in denen es mehr nicht vermittelte Bewerber als unbesetzte Berufsausbildungsstellen gab, ist allerdings auf 68 zurückgegangen. 1997 waren es 78.

Noch nicht vermittelte Bewerber nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Mehrheitlich mit 53,2% Anteil waren es junge Frauen, die nicht vermittelt werden konnten. Gegenüber dem Vorjahr (52,6%) ist dieser Wert geringfügig gestiegen. Nennenswerte Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern bestehen nicht. Dabei hat sich die Zahl der unvermittelt gebliebenen jungen Frauen in den neuen Ländern spürbar verringert, von 8.339 im Vorjahreszeitraum auf 6.622 im Beratungsjahr 1998 (vgl. **Übersicht 5**).

Mit 21,9% aller unvermittelten Bewerber in den alten Ländern – die neuen spielen hinsichtlich der Berufsausbildung ausländischer Jugendlichen keine Rolle – ist der Anteil junger Ausländer um 7,5 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an allen gemeldeten Bewerbern. Diese Differenz hat sich wieder etwas verringert (1997: 8 Prozentpunkte, davor rund 10 Prozentpunkte).

1.1.3 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen“ für das Jahr 1998 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in acht alten Ländern (Baden-

Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein) eine Erhebung in Teilzeitberufsschulen durchgeführt. Im einzelnen wurde nach der Anzahl der Berufsschüler und Berufsschülerinnen gefragt, die Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr sind und

– mit ihrem Hauptwohnsitz nach wie vor in den neuen Ländern gemeldet sind und eine Lehrstelle in einem Betrieb in den alten Ländern gefunden haben oder

– seit Mitte 1998 ihren Hauptwohnsitz aus den neuen Ländern in die alten Länder verlegt haben, um eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

In den genannten Ländern wurden 971 Schulen angeschrieben. Rund 77% haben sich an der Erhebung beteiligt; insgesamt wurden damit 184.785 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfaßt. Davon waren 4.039 Jugendliche (2,2%) Pendler oder Umzügler (weiblich: 57%, männlich: 43%). Mit Hilfe dieser Quote und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 1998 ergeben sich die folgenden Schätzwerte.

Land	Quote	Neuverträge 1998	Pendler/Umzügler
Baden-Württemberg	1,6 %	73.818	1.300
Bremen	0,9 %	5.631	50
Hessen	2,9 %	41.214	1.200
Niedersachsen	4,6 %	57.942	2.790
Nordrhein-Westfalen	0,8 %	122.590	980
Rheinland-Pfalz	1,3 %	29.808	400
Saarland	0,5 %	8.486	45
Schleswig-Holstein	4,6 %	20.103	980
Insgesamt	2,2 %	359.592	7.745

Zwei Länder haben eine eigene Erhebung durchgeführt und die folgenden Zahlen angegeben.

Land	Quote	Neuverträge 1998	Pendler/Umzügler
Bayern	3,8 %	97.302	3.732
Hamburg	4,4 %	12.080	536
Insgesamt	3,9 %	109.382	4.268

Bei einer angenommenen zum Vorjahr gleichbleibenden Pendlerquote für Berlin (ohne Binnenpendler) von 12% würde sich die Pendlerzahl nach Berlin auf etwa 1.750 belaufen. Insgesamt dürften damit 1998 rund 13.750 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein Minus von rund 650 Pendlern/Umzüglern. Zum Vergleich:

Land	Quote	Neuverträge 1998	Pendler/Umzügler (zum Teil geschätzt)
1994	3,0 %	450.210	13.700
1995	2,9 %	450.128	13.300
1996	3,0 %	449.314	13.450
1997	3,1 %	461.800	14.400
1998	2,8 %	483.576	13.750

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

1.1.4 Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

Gemeinschaftsinitiativen Ost 1994 und 1995 Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996 und 1997

Im Oktober 1998 befanden sich noch 4.374 Teilnehmer in den außerbetrieblichen Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiativen 1994 und 1995. Hinzu kommen 10.485 Teilnehmer (73 %) aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996, die sich überwiegend auf betriebsnahe Ausbildung (75 %) – u. a. in Ausbildungsverbänden, aber auch in Form von kombinierten außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsphasen – sowie auf Ausbildung in außerbetrieblicher Form (13 %), schulische Ausbildung (8 %) und Ausbildungsverhältnisse in kommunalen Einrichtungen (3 %) verteilen. Im Oktober 1998 befanden sich noch 14.373 Teilnehmer (96 %) aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 zu 64 % in betriebsnahen, 16 % in schulischen und 19 % in außerbetrieblichen Maßnahmen.

Lehrstelleninitiative Ost 1998

Auch 1998 reichte das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern nicht aus, einen Ausgleich am Ausbildungsstellenmarkt herbeizuführen. Am 29. Mai 1998 ist zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1998/1999 beschlossen worden. Die Plätze verteilen sich auf die Länder wie folgt: Berlin 2.017, Brandenburg 3.519, Mecklenburg-Vorpommern 3.516, Sachsen 3.916, Sachsen-Anhalt 2.516, Thüringen 2.016. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 231,9 Mio. DM ein (1998: 25,8 Mio. DM, 1999: 77,3 Mio. DM, 2000: 77,3 Mio. DM, 2001: 51,5 Mio. DM). Die Länder werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung des Programms beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Lehrstelleninitiative 1998 orientiert sich an den Lehrstellenprogrammen 1996 und 1997¹⁾: Sie zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 13.250 DM pro Förderfall; jedoch nicht mehr als 50 % der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt und dient der Vermittlung von zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 1998 und dem 1. Februar 1999 beginnen.

Nach Angaben der Länder waren am 31. Dezember 1998 rund 97 % des gesamten Stellenkontingents besetzt:

Förderkomponenten	Betriebs-Schulisch/ Außer-			Ausschöpfung	
	nah	kooperativ	betrieblich	Anzahl	Prozent
Berlin	1.203	619	0	1.822	90,3
Brandenburg	1.914	1.503	0	3.417	97,1
Mecklenburg-Vorpommern	2.499	911	0	3.410	97,0
Sachsen	3.788	51	0	3.839	98,0
Sachsen-Anhalt	0	0	2.516	2.516	100
Thüringen	1.579	416	0	1.995	99,0
Insgesamt	10.983	3.500	2.516	16.999	97,1

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 1.1.4 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.1.5

Ausgestaltung der Lehrstelleninitiative Ost 1998

Berlin: Das zugewiesene Kontingent von 2.017 Plätzen verteilt sich auf drei Maßnahmekomponenten. Die Ausbildungsplätze in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden zwischen Ausbildungsträger (18 Monate) und Betrieb (Restdauer) werden überwiegend in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen angeboten. Die Teilnehmer haben mehrheitlich Auszubildendenstatus. Die Ausbildung der Teilnehmer mit Schülerstatus (bbw-Akademie) schließt nach der dreijährigen Ausbildung mit der Externenprüfung vor der Industrie- und Handelskammer ab. Die Ausbildungsplätze in Lernortkooperation werden im Verbundsystem zwischen Berufsfachschulen (Oberstufenzentren) und Ausbildungsträgern je zur Hälfte durchgeführt. Die Teilnehmer haben Schülerstatus und beenden ihre Ausbildung mit einer Externenprüfung vor der Industrie- und Handelskammer oder mit einer Abschlußprüfung nach Landesrecht; eine Ausnahme bilden die Gas- und Wasserinstallateure, die ab dem 2. Ausbildungsjahr einen Ausbildungsvertrag erhalten. Darüber hinaus werden vollzeitschulische Ausbildungsplätze an verschiedenen Berufsfachschulen zur Verfügung gestellt.

Brandenburg: Die 3.519 zusätzlichen Ausbildungsplätze werden auf betriebsnahe und kooperativ schulische Maßnahmen verteilt. Mit dem „Kooperativen Modell Brandenburg“ werden Ausbildungsplätze in schulischer Form in Kooperation zwischen Oberstufenzentren und den Kammern angeboten. Die schulische Berufsausbildung in kaufmännischen Berufen nach dem BBiG sieht zur Herstellung einer Betriebs- und Praxisnähe Betriebspraktika im Umfang von 16 Wochen vor. Die Kammern führen eine Eignungsprüfung der Praxisstellen durch und sichern unter bestimmten Voraussetzungen gemäß § 40 Abs. 3 BBiG die Zulassung der Schüler und Schülerinnen zur Abschlußprüfung vor dem Prüfungsausschuß der Kammer zu. Die kooperativ schulische Berufsausbildung wird an Oberstufenzentren in Berufen nach dem BBiG und der HwO durchgeführt, ergänzt durch eine fachpraktische Ausbildung in Ausbildungsstätten sowie Betriebspraktika von 4 bis 6 Wochen pro Schuljahr mit der Möglichkeit der Abschluß- und Gesellenprüfung nach dem BBiG oder der HwO unter bestimmten Voraussetzungen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, in eine entsprechende betriebliche Ausbildung zu wechseln.

Mecklenburg-Vorpommern: Die 3.516 zusätzlichen Ausbildungsplätze verteilen sich auf betriebsnahe Maßnahmen, umgesetzt durch die Kammern, und schulische Vollausbildung. Die Kammern tragen soweit möglich bei der Gestaltung der betriebsnahen Berufspalette und der Trägersauswahl den regionalen Ausbildungsplatzdefiziten Rechnung und gewährleisten, daß vorrangig betriebliche Kapazitäten solcher Unternehmen genutzt werden, die über Bedarf ausbilden und über Ausbildungserfahrung verfügen. Das Ausbildungsverhältnis muß von einem Ausbildungsträger begründet werden, das kann eine Kammer, ein Träger beruflicher Bildung im Auftrag der Kammer oder ein Ausbildungsverein mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern sein. Die schulische Vollausbildung in ein-, zwei- und dreijährigen Ausbildungsgängen, die zu einem qualifizierten Abschluß nach Landes- oder Bundesrecht führt, wird an öffentlichen beruflichen Schulen und an beruflichen Schulen in freier Trägerschaft durchgeführt.

Sachsen: Der überwiegende Teil der 3.916 Ausbildungsplätze wird betriebsnah in Form der Gemeinschaftsinitiative Sachsen umgesetzt. Erstmals wird ein Teil der Ausbildungsplätze als Kombination von vollzeitschulischer Ausbildung in Form des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) als 1. Ausbildungsjahr mit betriebsnaher Ausbildung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Sachsen über die Ausbildungsvereine realisiert. Die erforder-

derlichen zusätzlichen schulischen Kapazitäten für die Durchführung des BGJ werden durch das Sächsische Kultusministerium gemeinsam mit den Ausbildungsvereinen geschaffen. Die Teilnehmer des BGJ, die einen Vorvertrag mit den Ausbildungsvereinen erhalten, führen ab dem 2. Ausbildungsjahr ihre Ausbildung betriebsnah fort. Daneben wird vollzeitschulische Ausbildung in Krankenpflegeberufen mit dreijähriger Regelausbildungsdauer und in Gesundheitsfachberufen an medizinischen Berufsfachschulen in Trägerschaft von Krankenhäusern angeboten.

Sachsen-Anhalt: Die zusätzlichen 2.516 Ausbildungsplätze werden entsprechend der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit¹⁾ ausgestaltet.

Thüringen: Die wirtschaftsnahe Variante der insgesamt 2.016 zusätzlichen Ausbildungsplätze sieht eine Ausbildung in Berufen nach dem BBiG und der HwO in betrieblichen Ausbildungsverbänden und in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen vor, wobei während der überbetrieblichen Ausbildung eine Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung angestrebt wird. Die schulische Variante wird in gewerblich-technischen Berufen und in Berufen des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung in dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschulen durchgeführt, die zu einem staatlichen Abschluß führen und bei denen die Zulassung zur Abschlußprüfung nach dem BBiG und der HwO mit der zuständigen Kammer geregelt wird. Die Ausbildung gestaltet sich in Form einer Lernortkooperation mit einer Bildungseinrichtung zur Durchführung der fachpraktischen Ausbildung sowie dem weiteren Lernort Betrieb.

Ergänzungs-/Sonderprogramme/ Aufstockung Lehrstelleninitiative Ost 1998

Weitere 8.267 Ausbildungsplätze werden aus Landesmitteln in den Ländern Berlin, Brandenburg, Thüringen und Sachsen-Anhalt im Rahmen sogenannter Ergänzungs- und Sonderprogramme bzw. einer Aufstockung der Lehrstelleninitiative Ost 1998 für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen angeboten (vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang). Mit diesen ergänzenden Maßnahmen werden in erster Linie betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktika/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze vergleichbar mit den Maßnahmen der Lehrstelleninitiative Ost 1998 angeboten.

Berlin bietet ergänzend hierzu in der Stufe 2 des Modellprojekts „Modular-duale Qualifizierung (MDQM)“ für ca. 1.000 Jugendliche, die zuvor berufsvorbereitende Maßnahmen, wie Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr, durchlaufen haben, eine außerbetriebliche Ausbildung an. Durchgeführt wird diese im wesentlichen bei einem Bildungsträger der Berlin-Brandenburgischen Wirtschaft gemeinsam mit wirtschaftsnahen Kooperationspartnern mit dem Ziel der Zulassung zur Externenprüfung. Berufsvorbereitung und Berufsausbildung dauern ca. 4 Jahre und werden in ca. 10 bis 12 Ausbildungsabschnitten zertifiziert, die bei einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung eine Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt erleichtern und eine Option für eine spätere Vervollständigung der Ausbildung eröffnen sollen.

Weitere Programme der neuen Länder

Die Lehrstelleninitiative Ost 1998 und die Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung der Lehrstelleninitiative werden durch weitere Programme der neuen Länder und Berlin aus Landesmitteln ergänzt. Im Ausbildungsjahr 1998/1999 ist geplant, rund 66.700 betriebliche Auszubildende über diese Programmangebote finanziell zu unterstützen. Gemessen an den schätzungsweise in den neuen Ländern zum 30. September 1998 insgesamt abgeschlossenen rund 95.300 neuen betrieblichen Auszubildenden¹⁾ entspräche dies einem Anteil von rund 70%. Die geförderten Zielgruppen 1998/1999 lassen sich im wesentlichen wie folgt strukturieren:

a) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern

Die neuen Länder fördern zusätzlich bzw. erstmalig bereitgestellte Ausbildungsplätze in unterschiedlicher Ausgestaltung. Die Kriterien „Zusätzlichkeit“, „Erstmaligkeit“, „Ausbildung über Bedarf“ und „Existenzgründer“ werden unterschiedlich definiert. Die angegebene Förderhöhe bezieht sich, sofern sie zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden unterscheidet, auf den Zuschuß für einen männlichen Auszubildenden.

Berlin bezuschußt zusätzliche Ausbildungsplätze mit 5.000 DM und Ausbildungsplätze erstmals ausbildender Unternehmen mit 10.000 DM. In Brandenburg werden betriebliche Auszubildendenverhältnisse im ersten Ausbildungsjahr in erstmals ausbildenden Betrieben mit 3.000 DM gefördert. Erstmalig ausbildende Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern erhalten für die Schaffung betrieblicher Auszubildendenverhältnisse eine Zuwendung von 3.000 DM zuzüglich eines Sachkostenzuschusses in gleicher Höhe bei Existenzgründung, ausgenommen sind Auszubildendenverhältnisse von Jugendlichen mit Hochschul-, Fachhochschulreife oder abgeschlossener Berufsausbildung; für die Ausbildung über den eigenen Bedarf wird ebenfalls eine Zuwendung von 3.000 DM gewährt. Sachsen fördert zusätzliche betriebliche Auszubildendenverhältnisse in kleinen und mittleren Unternehmen, die über Bedarf ausbilden oder noch nicht, nicht in dem Berufsfeld oder in einem „Neuen Beruf“ (siehe b) ausbilden oder Existenzgründer sind, mit einem Zuschuß von 3.000 DM. In Sachsen-Anhalt werden erstmals ausbildende Unternehmen mit 5.000 DM und Ausbildungsplätze über den eigenen betrieblichen Bedarf mit 4.000 DM finanziell unterstützt. Die Schaffung bzw. Verbesserung der materiell-technischen Auszubildendenverhältnissen wird darüber hinaus in Sachsen-Anhalt durch Zuwendungen zu Investitionen zusätzlich geschaffener Ausbildungsplätze mit 20% bzw. 25% für einen Ausbildungsplatz für weibliche Auszubildende, maximal 20.000 DM pro Platz gefördert. Zusätzlich bereitgestellte betriebliche Ausbildungsplätze werden in Thüringen mit 2.500 DM bezuschußt.

b) Ausbildung in besonderen Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, sogenannte „Neue Berufe“, Bereich Zukunftstechnologie)

Die spezielle Förderung für „Neue Berufe“ entfällt in Berlin; sie werden fördertechnisch den anderen Branchen gleichgestellt aber in Modellvorhaben und Pilotprojekten berücksichtigt. Als Zielgruppe werden Auszubildendenverhältnisse in den „Neuen Berufen“ in Brandenburg mit 4.000 DM bezuschußt gleich der

¹⁾ Vgl. Kapitel 3.3.2

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.1

1.1 Ausbildungsstellenbilanz

Förderung weiblicher Auszubildender erstmals ausbildender Unternehmen, in Sachsen beträgt der Zuschuß 3.000 DM für einen männlichen Auszubildenden und in Mecklenburg-Vorpommern 6.000 DM auch für Auszubildende in Berufen mit geringer Ausbildungsbereitschaft, wobei Zusätzlichkeit nur in Sachsen Fördervoraussetzung ist. Darüber hinaus können in Sachsen-Anhalt in den neu geordneten Metall- und Elektroberufen und den neu eingeführten IT-Berufen im Rahmen der Verbundausbildung für das Ausbildungsjahr 1998/1999 42 Wochen Fremdausbildung pro Auszubildenden gefördert werden, das sind 6 Wochen mehr als in anderen Berufen.

c) Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstillegung oder-einschränkung/Gesamtvollstreckung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetriebliche Einrichtungen

Außer Sachsen, wo die Förderung sogenannter „Konkurslehrlinge“ von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt wird, fördern alle neuen Länder Betriebe, die Auszubildenden die Fortsetzung einer Ausbildung ermöglichen; in Sachsen-Anhalt werden bei Übernahme der Auszubildenden neben Betrieben auch private Bildungsträger und Ausbildungsverbände gefördert; Auszubildende in Sachsen-Anhalt, die aus einer Ausbildungsmaßnahme in einer überbetrieblichen Einrichtung (BüE) der Bundesanstalt für Arbeit übernommen werden, werden ebenso dieser Zielgruppe zugeordnet. Aus dem Thüringer Landeshaushalt können auch private Unternehmen in angrenzenden Ländern gefördert werden, die „Konkurslehrlinge“ aus Thüringen übernehmen. Die Förderbeträge pro Auszubildenden, teilweise gestaffelt nach Restausbildungsdauer, variieren von 3.000 DM in Mecklenburg-Vorpommern, 4.000 DM in Brandenburg, 6.000 DM in Thüringen, 8.000 DM für einen männlichen Auszubildenden in Sachsen-Anhalt bis zu 10.000 DM in Berlin. Daneben wird die außerbetriebliche Ausbildung von „Konkurslehrlingen“ in Sachsen-Anhalt für die restliche Ausbildungsdauer monatlich mit 1.300 DM bezuschußt.

d) Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen

Ausbildungsverbände dienen der Ausbildungsunterstützung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen als auch der Erhöhung des Ausbildungsplatzpotentials. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Herausbildung einer leistungsfähigen Berufsbildungsinfrastruktur (zur Höhe der Förderbeträge vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang).

Berlin hat in diesem Ausbildungsjahr die Möglichkeiten der Ausbildung im Verbund flexibilisiert, um zusätzliche Ausbildungsplätze insbesondere für benachteiligte Jugendliche und Abgänger von Vollzeitlehrgängen im 11. Schuljahr der Oberstufenzentren zu erschließen. Neben der Verbundausbildung im Partnerbetrieb (in der Regel Leitbetrieb mit Partnerbetrieben), den Ausbildungs-Konsortien (rotierende Ausbildung zwischen Partnerbetrieben) besteht die Möglichkeit der Verbundausbildung zwischen Betrieben und Bildungsträgern oder Betrieben und Oberstufenzentren. In diesen Fällen wird der Ausbildungsvertrag zwischen Betrieb und Auszubildenden abgeschlossen, vertragliche Vereinbarungen mit den beteiligten Partnern trifft der Betrieb. Künftig besteht außerdem die Möglichkeit der außerbetrieblichen Ausbildung im Kooperationsmodell, die zu einem anerkannten Berufsausbildungsabschluß führt. Der Ausbildungsvertrag wird von einer nichtbetrieblichen Einrichtung geschlossen, die für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich ist. Fördervoraussetzung ist, daß mindestens die Hälfte der Ausbildung in einem Partnerbetrieb durchgeführt wird, der wiederum eine Ausbildungsquote 5% hat und die eigene

betriebliche Ausbildung nach einem festgelegten Berechnungsmodus nicht reduziert hat. Außerdem ist eine Finanzierung der Regiekosten in Form anteiliger Zuschüsse zu Personal- und Sachkosten an die Initiatoren/Organisatoren der Verbände vorgesehen.

Brandenburg fördert Teile der fachpraktischen Berufsausbildung bei einem Kooperationspartner (Betrieb/Bildungsträger nur in IHK-Berufen) oder den vertragsabschließenden Betrieb bei Verbänden zwischen zwei ausbildenden Betrieben.

In Sachsen werden in Ausbildungsverbänden Teile der Ausbildung ergänzend zur betrieblichen Ausbildung durch Kooperationspartner (Veranstalter überbetrieblicher Lehrgänge) vermittelt. Dabei gehören der Auszubildende sowie der/die Kooperationspartner einem Ausbildungsverbund (Kooperation zwischen mehreren Unternehmen oder Unternehmen und Bildungseinrichtung) an.

In Sachsen-Anhalt werden Zuwendungen zur Schaffung eines Ausbildungsplatzes gewährt, wenn Ausbildungsinhalte teilweise in Ausbildungskooperation bzw. im Verbund mit einem anderen Ausbildungsbetrieb, Bildungsträger, Leitbetrieb oder Ausbildungsverein vermittelt werden (siehe auch b).

Thüringen gewährt Zuschüsse zur Unterstützung betrieblicher Ausbildungsverbände, einem Zusammenschluß von Unternehmen z. B. als Interessengemeinschaft in Form einer BGB-Gesellschaft, eines eingetragenen Vereins oder als gemeinnützige Ausbildungsgesellschaft. Die Berufsausbildung wird unter gegenseitiger Nutzung von Ausbildungskapazitäten gemeinsam organisiert und getragen. Förderfähig sind die Organisationskosten der Ausbildungsverbände und Lehrgänge im Rahmen eines Verbundes in einem Bildungszentrum oder in einem am Verbund beteiligten Betrieb.

Mecklenburg-Vorpommern sieht für die Verbundausbildung einen Zuschuß zu den Kosten der betrieblichen Berufsausbildung und für notwendige Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung in der Grundstufe vor. Daneben erhält die für die Organisation und administrative Betreuung des Verbundes eingerichtete Koordinierungsstelle einen einmaligen Sachkostenzuschuß.

e) Ausbildung besonderer Personengruppen (weibliche Auszubildende in frauentypischen Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche)

Die Schaffung von Ausbildungsplätzen für weibliche Auszubildende generell bzw. in frauentypischen Berufen, in männlich dominierten oder auch in gewerblich-technischen Berufen wird in Brandenburg, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern über einen erhöhten Förderbetrag gegenüber männlichen Auszubildenden von 3.500 DM in Thüringen bis 10.000 DM in Sachsen-Anhalt bei unterschiedlicher Zielgruppenförderung angeregt und wird nur in Berlin (bis zu 15.000 DM), Sachsen-Anhalt (10.000 DM) und Mecklenburg-Vorpommern (8.000 DM) darüber hinaus auch als definierte Zielgruppe gefördert.

Die betriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher, z. B. Jugendliche ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluß, Sonderschulabgänger, Absolventen von Vollzeitlehrgängen im 11. Schuljahr und Abbrecher außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen der Landes- oder der Bund-Länder-Programme, wird in Berlin mit bis zu 15.000 DM gefördert.

In Sachsen-Anhalt werden Betriebe, die ausländische jugendliche Spätaussiedler, Lernbeeinträchtigte, sozial benachteiligte deutsche Jugendliche (Verhaltensgestörte, ehemals Suchtkranke, Straftatlassene oder Jugendliche, für die freiwillige Erziehungshilfe vereinbart oder Fürsorgeerziehung angeordnet

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

ist) ausbilden, mit 8.000 DM für Jungen und 10.000 DM für Mädchen gefördert. Ausschließlich in Sachsen-Anhalt wird die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher aus dem Landeshaushalt entsprechend der Benachteiligtenförderung finanziell unterstützt.

Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 1998/1999 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 12.000 Auszubildende ein (inklusive der Förderung von Auszubildenden bzw. Schülern aus den Mobilitätshilfeprogrammen, vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang). Diese Programme zielen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u. a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen, von jungen Frauen in sogenannten Männerberufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen. Besonders herauszustellen sind folgende Zielgruppen:

- In Hessen und Nordrhein-Westfalen werden Betriebe, die für Altbewerber zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, bzw. Ausbildungsverbände für Altbewerber (nur Hessen) bezuschusst.
- Erstmals ist die Förderung von Qualifizierung und Ausbildung für Frauen mit kleinen Kindern in Schleswig-Holstein und eine modellhafte Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für alleinerziehende Mütter in Hessen vorgesehen.
- Hessen sieht außerdem für sozial benachteiligte oder individuell beeinträchtigte Jugendliche Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Form von Werkstattplätzen vor; ausbildungs begleitenden Hilfen für lernbenachteiligte, leistungsbeeinträchtigte Jugendliche werden ebenfalls finanziell unterstützt.
- Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen haben ferner für benachteiligte Jugendliche außerbetriebliche Maßnahmen eingesetzt. Niedersachsen fördert eine für diese Zielgruppe kombinierte außerbetriebliche und betriebliche Ausbildung mit Unterstützung sozialpädagogischer Fachkräfte.
- Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern gewähren darüber hinaus Mobilitätsbeihilfen bzw. Fahrkostenzuschüsse für Auszubildende und Schüler in Bezirksfachklassen (NRW), wenn in zumutbarer Entfernung zum Wohnort kein angemessener Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.
- Hessen fördert zudem zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in zweijährigen Berufsfachschulen (Assistentenausbildung) in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen sowie die Ausbildung zum Medizinisch/Pharmazeutisch-Technischen Assistenten zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten und die Ausbildung in der Krankenpflege.

Sonderprogramm Lehrstellenentwickler

Durch das aus Bundesmitteln finanzierte Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit einer ursprünglichen Laufzeit vom 1. Juli 1995 bis 31. Dezember 1998 konnten bis Ende August 1998 Zusagen von Betrieben in den neuen Ländern über rund 52.000 Lehrstellen gewonnen werden. Von den allein im Jahr 1998 bis zum 31. August zugesagten rund 15.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen wurden tatsächlich rund 70% realisiert. Dies wur-

de anhand der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge festgestellt. Damit wurden auch 1998 die in dieses Programm gesetzten Erwartungen voll erfüllt.

Die guten Ergebnisse bei der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern haben die Bundesregierung veranlaßt, das Sonderprogramm bis zum 31. Dezember 2001 für insgesamt 157 Lehrstellenentwickler zu verlängern. Jährlich werden bis dahin weitere rund 15 Mio. DM (vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2001 rund 45 Mio. DM) bereitgestellt. Bis zum Jahr 2001 werden insgesamt rund 90 Mio. DM an Bundesmitteln für die Lehrstellenentwickler aufgewendet.

ERP-Ausbildungsplätze-Programm

Mit Mitteln aus dem European-Recovery-Programm (ERP) von 190 Mio. DM hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 1998 bundesweit die Schaffung von 6.300 Ausbildungsplätzen in mittelständischen Unternehmen gefördert. Seit August 1996 konnten damit insgesamt 16.500 Ausbildungsplätze mitfinanziert werden. Für 1999 sind rund 200 Mio. DM an Fördervolumen vorgesehen; dies kann wiederum einen Zuwachs von rund 7.000 Ausbildungsplätzen bewirken.

Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie den Kammern in den neuen Ländern durchgeführten Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“ wurden in 1998 mit der Schaffung von rund 6.000 Ausbildungsplätzen erfolgreich fortgesetzt. Auch für 1999 sind entsprechende Fördermittel von rund 4 Mio. DM im Bundeshaushalt eingeplant.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

In diesem Kapitel wird auf Grund der statistischen Unschärfen in den neuen Ländern nur auf die Entwicklung in den alten Ländern eingegangen. Die staatlichen Sonderprogramme des Bundes und der neuen Länder zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern wurden in den vergangenen Jahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten zunehmend nach dem gesetzlichen Stichtag (30. September) wirksam. Insofern sind regionale und zeitliche Vergleiche beeinträchtigt.¹⁾

Im Jahr 1998 kommt in den alten Ländern rechnerisch auf jeden Bewerber nahezu ein Ausbildungsplatz (99,9 angebotene Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager). Die Zunahme der Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Vorjahr beträgt 1,3 Prozentpunkte. Grund ist die deutlich höhere Steigerung im Angebot an Ausbildungsstellen in Höhe von 19.500 gegenüber der ebenfalls gestiegenen Nachfrage der Jugendlichen um 13.000.

Die Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ländern unterscheiden sich nur geringfügig: Alle Flächenstaaten erreichen in etwa den rechnerischen Ausgleich zwischen Gesamtangebot und Gesamtnachfrage. Nur in den Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin (West) kommen höchstens 95 Ausbildungsangebote auf 100 Ausbildungsnachfrager. Während das Jahr 1997 durch starke Rückgänge in den Angebots-Nachfrage-Relationen der

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.1

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Länder um bis zu 6 Prozentpunkte gekennzeichnet war, liegen 1998 – mit Ausnahme des Saarlandes – die durchschnittlichen Steigerungsraten zwischen 1 und 3 Prozentpunkten. Niedersachsen verzeichnet mit 3,2 Prozentpunkten den höchsten Zuwachs (vgl. **Tabelle 1/1** im Anhang).

Im Schnitt liegen die Steigerungen im Norden höher als im Süden der Bundesrepublik. Dies ist das Ergebnis unterschiedlicher Entwicklungen: Auf der Angebotsseite haben sich 1998 in den nördlichen Ländern (ohne Berlin) die im Vorjahr erreichten Zuwächse in Höhe von zusätzlichen 5.500 Ausbildungsstellen wiederholt (Zuwachs von 1996 gegenüber 1997: 5.100 Stellen). Der Zuwachs in den mittleren und südlichen Ländern in Höhe von 12.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen fällt 1998 doppelt so hoch aus, im Vorjahr hatte es jedoch keinen Zuwachs gegeben. Auf der Nachfrageseite ergibt sich in Bayern im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um über 4%, in Baden-Württemberg um 3,9%. Im Saarland erhöhte sich die Nachfrage um 11%. Insgesamt entsprechen 11.000 zusätzliche Nachfrager im südlichen und mittleren Bundesgebiet einer Zunahme der Nachfrage von 4,4%. Im Norden ergibt sich im Gegensatz dazu im Saldo ein Zuwachs von 1.200 bzw. 0,4% an nachfragenden Jugendlichen mit der Folge, daß sich die Angebots-Nachfrage-Relationen hier günstiger entwickelt haben als im Süden. In beiden Fällen hebt sich das Verhalten der Betriebe und der Jugendlichen deutlich vom Verhalten in der Zeit zwischen 1996 und 1997 ab.

Berufsspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen

Wer sich 1998 in den alten Ländern für die Aufnahme einer Ausbildung in den Berufsbereichen Ernährung (Angebots-Nachfrage-Relation: 108) oder Textil (Angebots-Nachfrage-Relation: 104) entschieden hat, konnte von einem günstigen Stellenangebot ausgehen. Aber auch bei den Verwaltungs- und Büroberufen und den Waren- und Dienstleistungskaufleuten gab es 1998 durchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen von rund 100. Der Bereich der übrigen Dienstleistungsberufe (z.B. Ordnungs- und Sicherheits-, Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe) liegt mit Angebots-Nachfrage-Relationen von 95 Ausbildungsstellen auf Grund der anhaltenden Nachfrage deutlich unter dem Bedarf der Jugendlichen. Für 1998 sind Zuwächse von über 2 Prozentpunkten bei den Angebots-Nachfrage-Relationen besonders in den Bereichen Bau- und Baunebenberufe, technische Berufe, Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe sowie unter den übrigen Dienstleistungsberufen hervorzuheben.

Nach Ländern betrachtet ergeben sich insgesamt nur geringe Abweichungen zum Bundesdurchschnitt. Hier bleibt der Hinweis auf die besonders niedrigen Angebots-Nachfrage-Relationen im Bereich der übrigen Dienstleistungsberufe in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg. Im südlichen Bundesgebiet fallen bei generell günstigeren Ausbildungsverhältnissen die besonders hohen Angebotsüberhänge in Bayern und Baden-Württemberg bei Bau- und Baunebenberufen auf.

Gegenüber 1997 verlaufen die regionalen Entwicklungen nach Ländern sehr uneinheitlich: Während im Saarland starke Rückgänge unter den Textilbekleidungs- und Lederberufen von über 20 Prozentpunkten auftreten, steigen in Schleswig-Holstein und Bremen die Angebots-Nachfrage-Relationen in diesem Bereich um über 12 Prozentpunkte an. Anders dagegen die Zahlenverhältnisse in Bayern und Baden-Württemberg. Hier ergeben sich nach Berufsbereichen nur geringfügige Schwankungen. Mit etwa drei Prozentpunkten haben hier Bau- und Baunebenberufe zugelegt.

Hohe prozentuale Veränderungen in den regionalen Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufen sind teilweise Folge aus geringen Steigerungen um wenige Ausbildungsstellen und daher schwer zu interpretieren. Betrachtet man die Entwicklung im Gesamtangebot und in der Gesamtnachfrage jeweils für sich, so gibt es 1998 gegenüber 1997 zahlenmäßig hohe, über der Nachfrage liegende Zuwächse im Gesamtangebot an Ausbildungsstellen in den Berufsbereichen Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (+2.600), Verwaltungs- und Büroberufe (+2.400), Waren- und Dienstleistungskaufleute (+2.300) und übrige Fertigungsberufe (+2.000). Insbesondere Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern und Baden-Württemberg tragen am meisten zur Verbesserung des Angebots bei. Deutlich abgenommen mit über 700 Stellen hat der Bereich der übrigen Dienstleistungsberufe, insbesondere in Niedersachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen. In den Bau- und Baunebenberufen fallen Rückgänge im Ausbildungsstellenangebot in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen auf.

Auf der Nachfrageseite interessieren sich die Jugendlichen vermehrt für Berufsangebote aus dem Bereich der übrigen Fertigungsberufe (+2.200, vor allem in Bayern und Baden-Württemberg), der Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (+1.800, besonders in Bayern) und der Waren- und Dienstleistungskaufleute (+1.300, besonders in Hessen und Baden-Württemberg). Abgenommen hat die Nachfrage in den Bau- und Baunebenberufen vor allem in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsamtsbezirken

Dem Bundestrend entsprechend hat sich in den alten Ländern die Ausbildungssituation in den Arbeitsamtsbezirken verbessert. 1997 erreichten nur 46% oder 66 Arbeitsamtsbezirke den rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage, 1998 gehören 78 Arbeitsamtsbezirke oder 55% von 142 zu dieser Gruppe. Auch die Angleichung der Ausbildungsverhältnisse in den Regionen setzt sich weiter fort: Lagen 1997 noch 2 von 142 Arbeitsamtsbezirken (1,4%) über einer Angebots-Nachfrage-Relation von 110 und 5 Bezirke (3,5%) unter 90, so liegen 1998 54,9% bzw. 78 Arbeitsamtsbezirke in der Kategorie zwischen 100 und unter 110, 63 Bezirke in der Kategorie zwischen 90 und unter 100 (44,4%) und nur ein Arbeitsamtsbezirk in der Kategorie unter 90 Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber (0,7%). Landshut erreicht mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 108,5 den höchsten Wert im Jahr 1998, Gelsenkirchen verzeichnet mit 87,6 den niedrigsten Wert.

Während sich 1997 in vier von fünf Arbeitsamtsbezirken die Angebots-Nachfrage-Relation um mindestens 1% verschlechtert hat, so steigen 1998 in 70 bzw. 49,3% aller Arbeitsamtsbezirke die Angebots-Nachfrage-Relationen um über 1% an. In jedem dritten Arbeitsamtsbezirk bewegen sich die Veränderungen in einer Spanne zwischen $-/+1\%$. Nur in etwa jedem fünften Arbeitsamtsbezirk, besonders in Bayern und Baden-Württemberg, sind die Angebots-Nachfrage-Relationen im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Günstige Veränderungen im Angebot an Ausbildungsstellen¹⁾ haben sich in den Arbeitsämtern insbesondere dann ergeben, wenn Zuwächse in den Bereichen Verwaltungs- und Büroberufe, Waren- und Dienstleistungskaufleute, Bau- und Baunebenberufe sowie Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe zu verzeichnen sind.

¹⁾ Untersucht im Rahmen einer multiplen Regressionsanalyse

1.3 Hinweise zur Berufsberatungsstatistik

1.3 Hinweise zur Berufsberatungsstatistik

Die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes durch Wirtschaft und Verwaltung ist eine der großen berufsbildungs-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Angesichts der aktuellen Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich eine öffentliche Diskussion über das statistische Instrumentarium zur Beobachtung von Lage und Entwicklung des Ausbildungsmarktes, insbesondere über Inhalte und Aussagewert der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, entwickelt.

Im Interesse eines sachgerechten Umgangs mit den Zahlen sollen hier erneut deutliche Hinweise zu Inhalten, Erhebungsverfahren und Aussagefähigkeit der Berufsberatungsstatistik gegeben werden. In diesem Beitrag sind deshalb die wichtigsten Fragen und Antworten zur Berufsberatungsstatistik kurz zusammengefaßt.

• Was ist die Berufsberatungsstatistik?

Bei der Berufsberatungsstatistik handelt es sich um das einzige monatlich verfügbare Erhebungsverfahren von Vorgängen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes. Die am häufigsten genutzten Eckdaten der Berufsberatungsstatistik sind:

- die Berufsausbildungsstellen, die die Betriebe den Arbeitsämtern zur Vermittlung melden,
- die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen,
- der Bestand an gemeldeten, noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen sowie
- der Bestand an gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

Die Daten liegen in tiefer berufsfachlicher und regionaler Gliederung vor und werden seit vielen Jahren nahezu unverändert erhoben. Insofern lassen sich zu vielen Fragestellungen lange Zeitreihen bilden, die Aufschluß über strukturelle Veränderungen am Ausbildungsmarkt geben.

Bei Auswertung und Analyse der Ergebnisse sowie bei Bewertung der Aussagefähigkeit der Berufsberatungsstatistik ist jedoch zu beachten, daß diese aus Geschäftsunterlagen der Bundesanstalt für Arbeit (Geschäftsstatistik) gewonnen wird und die Inanspruchnahme der Dienste der Berufsberatung durch die Betriebe und Jugendlichen freiwillig ist.

Die Daten der Berufsberatungsstatistik bilden daher den Ausbildungsstellenmarkt nicht vollständig, wenn auch in großem Umfang ab.

• Läßt sich aus der Entwicklung bei den gemeldeten Ausbildungsstellen und gemeldeten Bewerbern schließen, wie viele Ausbildungsangebote¹⁾ und Nachfrager²⁾ es Ende September insgesamt geben wird?

Nein. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, daß die gemeldeten Ausbildungsstellen und gemeldeten Bewerber den Ausbildungsmarkt, gemessen am Gesamtangebot und an der Gesamtnachfrage, zwar in der Regel zu mehr als 90% (Einschaltungsgrad), aber dennoch nicht vollständig abbilden und daher ein Rückschluß auf die absoluten Zahlen des Gesamtangebotes an Ausbildungsplätzen und der Gesamtnachfrage nicht möglich ist.

¹⁾ Gesetzlich definiertes Gesamtangebot: Bis zum 30. September abgeschlossene Verträge zuzüglich der bei den Arbeitsämtern zum 30. September gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsstellen

²⁾ Gesetzlich definierte Gesamtnachfrage: Bis zum 30. September abgeschlossene Verträge zuzüglich der bei den Arbeitsämtern zum 30. September gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber

Das Jahr 1998 bietet hierfür ein Beispiel: Während der Berufsberatung in den alten Ländern bis Ende September 2.600 Ausbildungsstellen weniger als im Vorjahr gemeldet wurden, war das – gesetzlich definierte – Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen dennoch um 19.400 und die Zahl der neuen Ausbildungsverträge um 21.700 gestiegen.

Ursache: Die Inanspruchnahme der Dienste der Berufsberatung durch die Betriebe und Jugendlichen ist freiwillig. Ein nicht quantifizierbarer Teil der Betriebe und Jugendlichen richtet sich nach den relativen Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bei einem wachsenden Nachfrageüberhang schalten diese Ausbildungsbetriebe seltener und später, die Jugendlichen häufiger und früher die Berufsberatung ein. Da in den letzten Jahren die Zahl der Nachfrager nach Ausbildungsstellen auf Grund der demografischen Entwicklung stark anstieg, nahm die Neigung eines Teils der Betriebe ab, zur Besetzung ihrer Ausbildungsplätze die Berufsberatung einzuschalten: Der Einschaltungsgrad auf der Angebotsseite ist in den alten Ländern zwischen 1992 und 1998 von 95,2%¹⁾ auf 88,6% gesunken.

Bei einem Angebotsüberhang verhält es sich umgekehrt: In diesem Fall schalten die Betriebe häufiger und die Jugendlichen seltener die Berufsberatung ein.

Aus sinkenden oder steigenden Zahlen bei den gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerbern allein lassen sich deshalb keine unmittelbaren Schlußfolgerungen zur absoluten Höhe des Gesamtangebots und der Gesamtnachfrage ziehen.²⁾

• Läßt sich aus der Entwicklung bei den noch nicht vermittelten Bewerbern und den noch unbesetzten Plätzen schließen, ob der Ausbildungsstellenmarkt insgesamt enger oder entspannter wird?

Ja. Die Entwicklung der rechnerischen Differenz zwischen den gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsstellen und den gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerbern (die sogenannte „Lücke“) steht in einer engen Beziehung zur Entwicklung des Verhältnisses von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage. Im Vergleich zum Vorjahr wachsende „Lücken“ deuten somit recht zuverlässig auf einen enger werdenden Ausbildungsstellenmarkt, schrumpfende „Lücken“ auf einen sich entspannenden Ausbildungsstellenmarkt hin.

Vorausschätzungen zur Entwicklung auf dem gesamten Ausbildungsmarkt können sich somit nur auf das relative Gefüge von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage, nicht aber auf deren absolute Größe beziehen.

• Läßt sich aus dem absoluten Umfang der rechnerischen „Lücke“ schließen, wie viele Lehrstellen aktuell zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage fehlen?

Ja und nein.

Ja, soweit es sich um das jeweilige Abschlußergebnis zum Ende des Berichtsjahres (30. September) handelt. Die Ende September noch nicht vermittelten Bewerber bilden zusammen mit den bis dahin neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – die vom Bundesinstitut für Berufsbildung bei den Kammern gezählt

¹⁾ Der Einschaltungsgrad bezieht sich auf die der Berufsberatung bis zum 30. September gemeldeten Ausbildungsstellen abzüglich der am Berichtsjahresanfang aus dem Vorjahr übernommenen unbesetzten Ausbildungsstellen.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.1.3; siehe auch: Ulrich, J. G.: „Weniger gemeldete Stellen: Signal für eine sinkende Ausbildungsbereitschaft?“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 2, 1998

1.3 Hinweise zur Berufsberatungsstatistik

werden – die Gesamtnachfrage, die noch unbesetzten Ausbildungsstellen zusammen mit den neu abgeschlossenen Verträgen das Gesamtangebot. Die Differenz beider Größen ergibt für Ende September die Zahl der Ausbildungsangebote (oder in günstigen Jahren: Nachfrager), die zum rechnerischen Ausgleich von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage fehlen.

Nein, wenn es sich um die „Lücke“ handelt, die während des laufenden Berichtsjahres errechnet wird. Im Gegensatz zum Arbeitsmarkt ist der Ausbildungsmarkt nicht auf einen unmittelbaren Ausgleich von Angebot und Nachfrage ausgerichtet. Während das Handeln der Akteure auf dem Arbeitsmarkt in der Regel auf eine sofortige bzw. möglichst schnelle Besetzung und Vermittlung zielt, orientiert sich das Handeln der Akteure auf dem Ausbildungsmarkt am regulären Beginn des neuen Ausbildungsjahres in den Monaten August und September. Viele Jugendliche und Betriebe entscheiden sich erst dann. Deshalb ist die rechnerische „Lücke“ im Frühjahr zwangsläufig noch sehr groß (Ende April 1998: 190.600) und nimmt erst zum Ende des Vermittlungsjahres deutlich ab (Ende September 1998: 12.300). Verstärkt wird dies durch das marktabhängige Meldeverhalten von Betrieben und Jugendlichen.

Die rechnerische „Lücke“ im Laufe des Berichtsjahres mit der Zahl der am Ende des Vermittlungsjahres voraussichtlich fehlenden Ausbildungsplätze gleichzusetzen, ist also nicht sachgerecht.

Allerdings können unter Zuhilfenahme statistischer Verfahren die vorliegenden Zeitreihen für relativ zuverlässige Vorausschätzungen genutzt werden, wie sich die Verhältnisse der bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerber bis zum Berichtsjahresende entwickeln werden. Zudem geben die Zahlen im Laufe des Berichtsjahres zu jedem Zeitpunkt Aufschluß sowohl über die jeweils gegebenen vermittlungsmöglichen Möglichkeiten der Arbeitsämter als auch über die Notwendigkeit weiterer Aktivitäten der Berufsberatung.

• **Werden die Vermittlungsbemühungen der Berufsberatung für unvermittelte Bewerber nach Abschluß eines Berichtsjahres (30. September) fortgesetzt?**

Ja. Der 30. September ist ein Stichtag, an dem statistisch Bilanz gezogen wird, und kein Fallbeil, mit dem die Berufsberatung ihre Vermittlungsbemühungen einstellt.

Viele neue Ausbildungsangebote eröffnen sich erst nach dem 30. September, u. a. durch gezielte Sonderprogramme des Bundes und der Länder, Ausbildungsbündnisse und -konsense in den Ländern, die der nachträglichen Versorgung der noch nicht vermittelten Bewerber dienen, sowie durch wieder frei gewordene Ausbildungsplätze infolge nicht angetretener oder frühzeitig abgebrochener Ausbildungsverhältnisse. Durch die fortgesetzten Vermittlungsbemühungen der Berufsberatung konnte die Zahl der Ende September 1998 noch nicht vermittelten Bewerber (35.700) bis Ende Dezember 1998 um 19.500 bzw. 55% auf 16.200 verringert werden. Von den im gleichen Zeitraum neu bei der Berufsberatung gemeldeten 27.100 Bewerbern für einen Ausbildungsbeginn noch im Jahr 1998 konnten weitere 12.300 untergebracht werden. Ebenso wurden von den 23.400 unbesetzten und 15.400 neu gemeldeten Ausbildungsstellen bis zum Jahresende 28.300 besetzt, zurückgezogen oder zur Besetzung für den Ausbildungsbeginn im Herbst 1999 vorgemerkt.

• **Weshalb mündet ein großer Teil der gemeldeten Bewerber nicht in eine Berufsausbildung ein?**

Die Gründe, warum Bewerber, die zunächst ausschließlich oder vorrangig eine betriebliche Ausbildung anstreben, letztlich andere Wege einschlagen, sind vielfältig.

Selbst in Zeiten einer für die Bewerber besonders günstigen Ausbildungsplatzsituation entscheidet sich ein größerer Teil der Bewerber für Alternativen. 1992 waren dies in den alten Ländern bei insgesamt 123.400 unbesetzten Ausbildungsplätzen rund 40% der Bewerber. Das deutet darauf hin, daß sich bei der Berufsberatung gemeldete Bewerber zum Teil auch aus marktunabhängigen Gründen für andere Bildungs- und Ausbildungswege entscheiden.

Bei ungünstiger Ausbildungssituation weicht ein wachsender Teil der Bewerber auf Ersatzlösungen aus, wenn sie keine oder nur geringe Chancen sehen, einen oder den gewünschten Ausbildungsplatz zu erhalten. Der Anteil der alternativ eingemündeten Bewerber¹⁾ ist in den alten Ländern von 37,3% (1992) auf 47,1% (1998), in den neuen Ländern von 27,7% (1992) auf 33,8% (1998) gestiegen.

Eindeutige Zuordnungen und qualitative Differenzierungen nach den Ursachen für den alternativen Verbleib sind aber weder mit den Mitteln der Geschäftsstatistik der Berufsberatung noch anderer Statistiken möglich. Aufschlüsse hierüber können nur über gezielte Befragungen gewonnen werden. So wurden z.B. Mitte Oktober 1998 vom Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit rund 7.900 Bewerber angeschrieben, die nach der Berufsberatung im September noch nicht in eine betriebliche Ausbildung eingemündet waren, und zu ihrem Verbleib sowie nach den hierfür ausschlaggebenden Gründe befragt. Rund 2.350 haben geantwortet.²⁾

• **Lassen sich aus der Zahl der bei der Berufsberatung gemeldeten Bewerber, die im Vorjahr oder in früheren Jahren die Schulen verlassen haben und oft als sogenannte „Altnachfrager“ bezeichnet werden, Rückschlüsse auf die Zahl erfolgloser Bewerber aus dem Vorjahr ziehen?**

Nein. Bewerber aus früheren Schulabgangsjahren können hinsichtlich ihres früheren Schulbesuchs und aller anderen Merkmale der Berufsberatungsstatistik beschrieben werden, nicht jedoch danach, was sie in der Zeit zwischen dem zurückliegenden Schulabgang und der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz beim Arbeitsamt unternommen haben (z. B. Arbeit, Ausbildung, berufsfördernde Bildungsmaßnahmen, Wehr- oder Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr usw.) und ob sie in früheren Jahren bereits Bewerber waren.³⁾ Insofern kann von der Zahl der Bewerber mit Schulabgang in früheren Jahren nicht auf die Zahl erfolgloser Bewerber aus den Vorjahren geschlossen werden.

• **Warum kann trotz der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt dennoch ein Teil der Ausbildungsstellen nicht besetzt werden?**

Warum trotz des gegenwärtig globalen Angebotsdefizits Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, läßt sich mit dem Auseinandergehen von Angebot und Nachfrage in berufsfachlicher, regionaler und qualifikationsspezifischer Sicht erklären. Auch infrastrukturelle Schwierigkeiten, insbesondere ungünstige Verkehrsbedingungen, spielen hierbei eine Rolle. Hinzu kommen Vorbehalte auf Seiten der Jugendlichen gegenüber

¹⁾ Bewerber, die weder in eine duale Berufsausbildung eingemündet sind noch unvermittelt bleiben.

²⁾ Die Ergebnisse dieser Befragung sind im Kapitel 1.4.3 dargestellt.

³⁾ Ebenso können unter den Bewerbern mit Schulabgang im aktuellen Berichtsjahr auch Bewerber aus früheren Jahren sein, sofern sie nach erfolgloser Ausbildungsstellensuche weiter die Schule besuchen und einen höheren Abschluß erworben haben.

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Betrieben bzw. Branchen aus Überlegungen, basierend auf konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen, sowie auch Einstellungsverzichte durch Betriebe wegen aus ihrer Sicht fehlender geeigneter Bewerber.

Manchmal ist die Vermutung zu hören, daß bei der Berufsberatung nur die weniger attraktiven Berufe gemeldet seien und deshalb Stellen unbesetzt bleiben. Dies ist jedoch nachweislich nicht der Fall.

Ein weiteres Problem stellt das Verhalten von denjenigen Jugendlichen dar, die eine Lehrstellenzusage erhalten haben, ihre Lehrstelle aber weder antreten noch dem Betrieb rechtzeitig absagen. Einigen dieser Betriebe bleibt dann nicht mehr ausreichend Zeit, bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres einen passenden Nachfolger zu finden.

• Fazit zur Aussagekraft der Berufsberatungsstatistik

Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, daß zwischen den monatlich veröffentlichten Zwischenergebnissen im Laufe des Geschäftsjahres und den Endergebnissen der Geschäftsstatistik zum Abschluß des Berichtsjahres (Ende September) recht enge mathematische Beziehungen bestehen. So können mit Hilfe statistischer Analysen Vorausschätzungen, in welche Richtung sich der Bestand an gemeldeten Bewerbern und Ausbildungsstellen bis zum Ende des Berichtsjahres entwickeln wird, genutzt werden.

Schwieriger ist es, wenn es um Rückschlüsse von der Berufsberatungsstatistik auf die Gesamtsituation und Gesamtentwicklung des Ausbildungsmarktes geht. Hier ist zu differenzieren zwischen Veränderungen im relativen Gefüge zwischen Gesamtangebot/Gesamtnachfrage und der Entwicklung des Gesamtangebots und der Gesamtnachfrage als Einzelbestandsgrößen.

Rückschlüsse auf Veränderungen im relativen Gefüge von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage (wird der Ausbildungsmarkt enger, oder entspannt er sich?) sind, wie ausgeführt wurde, möglich. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Entwicklung der rechnerischen „Lücke“ im Vergleich zum Vorjahr zu.

Nicht möglich ist es dagegen, aus der Berufsberatungsstatistik zuverlässige Schätzungen zur Entwicklung des absoluten Umfangs von gesetzlich definiertem Gesamtangebot und Gesamtnachfrage als Einzelbestandsgrößen (wie viele Angebote und wie viele Nachfrager wird es insgesamt geben, wird das Angebot zunehmen oder abnehmen?) abzuleiten.

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.4.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

Die Befragung zum Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen erfolgte am Ende des Schuljahres 1997/98 (Ende April). Vom Befragungszeitpunkt sind die Ergebnisse mit denen des Vorjahres¹⁾ vergleichbar. Dies gilt auch für die regionale Abgrenzung der Befragten. Die Erhebung erfolgte auf repräsentativer Basis in sechs alten und fünf neuen Ländern²⁾. Befragt wurden Schüler in der 9. bzw. 10. Klasse³⁾ der Hauptschule, in der 10. Klasse der Realschule und Gesamtschule⁴⁾, in der 12./13. Klasse der Gymnasien sowie im Berufsvorbereitungs-/Berufsgrundbildungsjahr und in den ein- bis zweijährigen Berufsfachschulen (Wirtschaftsschulen in Bayern), die nicht zu einem Berufsabschluß führen. Insgesamt wurden rund 24.000 Fragebögen versandt. In die Auswertung gelangten 16.859 Fragebögen (Rücklaufquote: 70%), davon waren 9.944 aus den alten Ländern (Rücklaufquote: 76%) und 6.915 aus den neuen Ländern (Rücklaufquote: 63%). Gut die Hälfte der Befragten (51%) waren Mädchen.

Die befragten Schüler zeigen ein unverändert hohes Interesse an einer Lehre. Der Wunsch nach einer Lehre ist gegenüber dem Vorjahr noch gestiegen. Vor allem die beabsichtigten Übergänge unmittelbar nach Schulende nehmen in den alten und den neuen Ländern zu.

Die Schüler aus den Abgangsklassen des Gymnasiums wurden 1998 ebenfalls in die Untersuchung eingebezogen⁵⁾. Insgesamt streben 24% der befragten Studienberechtigten in den alten und neuen Ländern eine Ausbildung im dualen System an.

• Alte Länder

Insgesamt hat sich die bereits 1997 festgestellte Zunahme der Neigung für eine Ausbildung im dualen System fortgesetzt (vgl. **Übersicht 6**).

Der Anteil der Schüler, die direkt nach Ende des Schuljahres eine Lehre beginnen wollten, ist zwischen 1997 und 1998 um 4 Prozentpunkte auf rund 50% angewachsen (vgl. **Übersicht 7**). Dieses gewachsene Interesse an einer Lehre betraf vor allem Schüler der Realschule und der Gesamtschule und war bei weiblichen Schülern der Realschule stärker ausgeprägt als bei männlichen Schülern.

Bei den Schülern aus der letzten Klasse des Gymnasiums waren 18% an einer Ausbildung im dualen System interessiert, insbesondere die jungen Frauen. 1994 waren dies 20%. Der Wunsch der Abiturienten nach einer Ausbildung im dualen System ist damit leicht zurückgegangen; dies, weil sich insbesondere die männlichen Studienberechtigten eher zugunsten eines Studiums entscheiden.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.3.1

²⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen

³⁾ Freiwilliges 10. Schuljahr in den alten Ländern sowie in Brandenburg, Pflichtschuljahr in Nordrhein-Westfalen

⁴⁾ Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Brandenburg

⁵⁾ Die letzte vergleichbare Befragung dieser Schüler fand in den alten Ländern 1994 (vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 1.3.1) und in den neuen Ländern 1995 (vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 1.3.1) statt.

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 6: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9 und 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern *) 1997 und 1998 in Prozent

Schule/Klasse/ Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										Summe ¹⁾ jeweils für 1997 und 1998	
	Allgemeinbil- dende Schulen/ Studium		Lehre		BVJ/BGJ		BFS und sonstige Ausbildung ⁴⁾		Sonstiges ²⁾			
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998		
HS 9	Insgesamt	19	14	42	44	11	9	24	27	4	6	100
	Männlich	18	12	49	54	11	8	18	18	3	7	100
	Weiblich	20	17	33	31	11	10	31	36	4	6	100
HS 10	Insgesamt	11	9	50	50	7	8	28	24	4	9	100
	Männlich	9	7	60	59	9	9	19	16	4	9	100
	Weiblich	14	11	40	40	5	7	38	32	4	9	100
RS 10	Insgesamt	28	24	42	52	3	2	24	17	2	5	100
	Männlich	28	24	51	58	4	2	15	13	2	4	100
	Weiblich	29	25	35	45	2	2	32	22	2	6	100
GS 10	Insgesamt	49	33	28	34	3	6	17	21	3	6	100
	Männlich	48	29	35	42	4	7	10	16	3	6	100
	Weiblich	50	37	21	25	2	5	24	26	4	6	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	34 ³⁾	36	20 ³⁾	18	- ⁵⁾	-	- ⁵⁾	6	39 ⁵⁾	40	100 ⁶⁾
	Männlich	20	24	13	9	-	-	-	2	63	65	100 ⁶⁾
	Weiblich	47	48	26	26	-	-	-	9	15	16	100 ⁶⁾
BVZ	Insgesamt	6	4	58	61	8	6	18	15	11	14	100
	Männlich	5	4	64	69	7	6	11	9	12	12	100
	Weiblich	6	4	49	54	8	7	26	20	11	15	100

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS)
 BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

1) Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
 2) Z. B. Wehr-/Zivildienst, Arbeiten, Freiwilliges soziales Jahr
 3) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich
 4) Z. B. Ausbildung für Laufbahnwärter im öffentlichen Dienst
 5) Ergebnisse der letzten Schulabgabebefragung in den alten Ländern 1994
 6) Summe nur für 1998

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Das Interesse von Schulabsolventen, weiter in allgemeinbildende Schulen zu gehen, scheint – wie auch in den neuen Ländern – rückläufig. Das betrifft besonders die Schulabgänger der Gesamtschulen, die eher den Beginn einer Lehre oder den Besuch einer Berufsfachschule (nur alte Länder) planen. Diese Entwicklung zeigt sich auch bei den Hauptschülern; der Grund hierfür liegt vermutlich bei den fehlenden Berechtigungen.

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, daß die Hinwendung zur dualen Ausbildung auch 1998 nicht nachgelassen hat. Für die anhaltend hohe Attraktivität der dualen Ausbildung bei den Jugendlichen spricht ferner, daß mehr als die Hälfte der Schüler, die sich für eine schulische Qualifizierung entschieden hat, später eine duale Ausbildung aufnehmen will. Ohne Berücksichtigung der Abiturienten erklärten insgesamt gut vier von fünf befragten Schülern (81%), daß sie eine Lehre anstreben. Das sind 7 Prozentpunkte mehr als ein Jahr zuvor. Bezieht man die Abiturienten mit ein und bezieht sich damit näherungsweise auf den Altersjahrgang, sind es 63%. Dieser Wert liegt unter den Annahmen, die der Nachfragevorausschätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹⁾ zugrunde liegen.

Weiterhin wird deutlich, daß das starke Interesse an der dualen Berufsausbildung in 1998 vor allem vom Bildungsverhalten der Schulabgängerinnen der Gesamtschulen und beruflichen Vollzeitschulen bestimmt ist.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 9 und Teil II, Kapitel 1.5

• **Neue Länder**

Auch in den neuen Ländern nahm die Neigung für eine duale Ausbildung weiter zu. Sie betraf Schulabgänger aller Herkunftsschulen. Besonders stark stieg das Interesse junger Frauen für eine betriebliche Ausbildung (vgl. **Übersicht 8**). Insgesamt rückläufig ist der Wunsch, ein Berufsvorbereitungs-/Berufgrundbildungsjahr bzw. eine Berufsfachschule zu besuchen¹⁾.

Bei den Abiturienten zeigt der Vergleich zu 1995, daß der Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System – anders als in den alten Ländern - angestiegen ist (um 5 Prozentpunkte auf 33%).

Das Interesse, unmittelbar nach Schulende in eine Lehre zu gehen (vgl. **Übersicht 9**), ist trotz – oder gerade auf Grund – der ungünstigeren Lage in den neuen Ländern wesentlich höher (und weiter gestiegen) als in den alten Ländern. Dagegen hat sich der Wunsch, erst später eine Lehre zu machen, abgeschwächt.

• **Berufswahl**

Das Berufswahlverhalten der Schüler in den neuen Ländern ist flexibler als der in den alten Ländern. Aber auch die Ausbildungsplatzsuchenden in den alten Ländern sind flexibler

¹⁾ In den neuen Ländern sind die Anrechnungs-Verordnungen für das Berufgrundbildungsjahr und die Berufsfachschule nicht in Kraft.

Übersicht 7: Wunsch nach Lehre jetzt und später in den alten Ländern¹⁾ 1997 und 1998 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später	
		1997	1998	1997	1998	1997	1998
HS 9	Insgesamt	42	44	38	32	80	76
	Männlich	49	54	35	26	84	80
	Weiblich	33	31	41	40	74	71
HS 10	Insgesamt	50	50	28	26	77	76
	Männlich	60	59	22	21	81	80
	Weiblich	40	40	34	32	73	72
RS 10	Insgesamt	42	52	24	19	66	71
	Männlich	51	58	21	19	72	77
	Weiblich	35	45	26	22	61	66
GS 10	Insgesamt	28	34	26	24	54	58
	Männlich	35	42	24	20	59	62
	Weiblich	21	25	28	31	48	56
Gymnasium	Insgesamt	20 ²⁾	18	– ³⁾	8	– ³⁾	26
	Männlich	13	9	–	12	–	21
	Weiblich	26	26	–	4	–	30
BVZ	Insgesamt	58	61	23	21	81	82
	Männlich	64	69	23	16	87	85
	Weiblich	49	54	24	25	73	79
Insgesamt		–	43	–	20	–	63
Insgesamt (ohne Gymnasium)		46	50	27	31	74	81

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 8, Seite 38

HS= Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS)
 BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz

²⁾ Ergebnis der letzten Schulabgängerbefragung in den alten Ländern 1994

³⁾ Siehe Fußnote 2, Kategorie „Später“ wurde nicht erhoben

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 8: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern¹⁾ 1997 und 1998 in Prozent

Schule/Klasse Geschlecht		Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemein- bildende Schulen/Studium		Lehre		BVJ/BGJ		BFS und sonstige Ausbildung ²⁾		Sonstiges ²⁾ ungewiß		Summe ³⁾ jeweils für 1997 und 1998
		1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	
HS 9	Insgesamt	19	11	58	65	9	5	10	11	4	8	100
	Männlich	16	9	68	73	8	4	4	6	4	8	100
	Weiblich	23	12	42	54	11	7	20	17	4	9	100
RS 10 ⁵⁾	Insgesamt	12	8	71	79	3	1	12	8	2	4	100
	Männlich	11	7	81	85	1	–	5	4	2	4	100
	Weiblich	13	8	62	74	5	2	18	11	2	6	100
GS 10	Insgesamt	25	16	60	73	4	–	8	7	3	4	100
	Männlich	17	16	74	74	3	–	4	5	2	6	100
	Weiblich	34	16	46	72	4	–	13	10	3	2	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	27 ⁶⁾	26	27 ⁶⁾	33	1 ⁶⁾	–	13 ⁶⁾	8	32 ⁶⁾	33	100 ⁷⁾
	Männlich	12	18	10	14	–	–	3	4	73	64	100 ⁷⁾
	Weiblich	37	32	37	46	1	–	19	10	6	11	100 ⁷⁾
BVZ	Insgesamt	2	2	74	76	4	3	10	7	9	12	100
	Männlich	2	2	80	82	3	4	4	2	11	10	100
	Weiblich	2	2	67	71	6	2	19	12	6	13	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 11, Seite 40

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS)
BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

¹⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

²⁾ Z. B. Wehr-/Zivildienst, Arbeiten, Freiwilliges soziales Jahr

³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

⁴⁾ Z. B. Ausbildung für Laufbahnwärter im öffentlichen Dienst

⁵⁾ RS 10 = einschließlich HS 10 (wird nur in Mecklenburg-Vorpommern angeboten)

⁶⁾ Ergebnisse der letzten Schulabgängerbefragung in den neuen Ländern 1995

⁷⁾ Summe nur für 1998

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

geworden: 40% (1997: 46 %) ziehen nur einen Ausbildungsberuf in Betracht, bei Schülern in den neuen Ländern sind es nur 16% (1997: 23%). Zugunsten eines „ähnlichen Berufes“ entscheiden sich die Jugendlichen aus den alten mit 39% und den neuen Ländern mit 44 %. Sehr flexibel in ihrer Berufswahl sind nur knapp 19% der Ausbildungsplatzbewerber in den alten, jedoch 37% in den neuen Ländern. Sie können sich eine Lehrstelle auch in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (vgl. **Übersicht 10**).

Über die angestrebten Berufe informiert die **Übersicht 11**. Deutlich mehr Schulabgänger in den neuen Ländern wünschten eine Ausbildung in Bauberufen, Ernährungsberufen und Berufen der Gastronomie und Hauswirtschaft. Dagegen spielen die Elektroberufe in den alten Ländern eine stärkere Rolle als in den neuen Ländern. Auch hier zeigen die häufigeren Mehrfachnennungen der Berufswünsche eine deutlich größere Bereitschaft der Schulabgänger in den neuen Ländern, mehrere Berufe in Betracht zu ziehen.

• Lehrstellen durch das Arbeitsamt

Viele Jugendliche, vor allem junge Frauen, suchen einen Ausbildungsplatz mit Hilfe des Arbeitsamtes. Jeder zweite Ausbildungsplatzsuchende in den alten (46% der männlichen und

57% der weiblichen Schulabgänger) und mehr als jeder zweite in den neuen Ländern (männlich: 50%, weiblich: 63%) haben angegeben, daß sie die Anschriften des Lehrbetriebes vom Arbeitsamt erhalten hätten.

• Zum Erhebungszeitpunkt bereits erfolgreiche Bewerbung

Auch wurde danach gefragt, ob zum Erhebungszeitpunkt die Bewerbung für eine Lehrstelle bereits zum Erfolg geführt hat. Der Anteil an zum Erhebungszeitpunkt bereits erfolgreichen Bewerbern ist mit 63% gegenüber 1997 (71%) in den alten Ländern nochmals zurückgegangen. Während die geschlechtsspezifischen Unterschiede relativ gering sind (männlich: 61%, weiblich: 66%), sind die Abweichungen nach der schulischen Herkunft nach wie vor erheblich: Knapp 80% der Bewerber von der Realschule, aber nur 45% der Bewerber aus den beruflichen Vollzeitschulen hatten sich zum Befragungszeitpunkt bereits erfolgreich um eine Ausbildungsstelle beworben. Knapp über dem Durchschnitt (67%) liegen die Absolventen des Gymnasiums.

In den neuen Ländern lag die Quote der erfolgreichen Bewerbungen mit 25% (männlich: 26%, weiblich: 25%) deutlich niedriger als 1997 (34%). Auch hier gehörten Realschüler zu den erfolgreichsten. Schlußlicht bildeten Absolventen aus den

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 9: Wunsch nach Lehre jetzt und später in den neuen Ländern¹⁾ 1997 und 1998 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später	
		1997	1998	1997	1998	1997	1998
HS 9	Insgesamt	58	65	28	21	86	86
	Männlich	68	73	22	15	90	88
	Weiblich	42	54	37	29	79	83
RS 10	Insgesamt	71	79	13	10	83	89
	Männlich	81	85	8	6	89	91
	Weiblich	62	74	17	12	79	86
GS 10	Insgesamt	60	73	18	11	78	84
	Männlich	74	75	12	12	85	87
	Weiblich	46	72	26	11	71	83
Gymnasium	Insgesamt	27 ²⁾	33	– ³⁾	10	– ³⁾	43
	Männlich	10	14	–	21	–	35
	Weiblich	37	46	–	2	–	48
BVZ	Insgesamt	74	76	14	11	89	87
	Männlich	80	82	12	9	92	91
	Weiblich	67	71	17	13	84	84
Insgesamt		–	64	–	12	–	76
Insgesamt ohne Gymnasium		67	75	18	12	85	87

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 10, Seite 40

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule (BVJ, BGJ, BFS)
 BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

¹⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

²⁾ Ergebnis der letzten Schulabgängerbefragung in den neuen Ländern 1995

³⁾ Siehe Fußnote 2, Kategorie „Später“ wurde nicht erhoben

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Hauptschulen und den beruflichen Vollzeitschulen (jeweils 14%). Die Schulabgänger aus den Gymnasien waren mit 43% überdurchschnittlich erfolgreich.

• Mobilitätsbereitschaft

Insgesamt hat sich die Mobilitätsbereitschaft¹⁾ erhöht, unterscheidet sich aber für die Schüler in den alten erheblich von denen in den neuen Ländern. Von den Schülern, die sich bis zum Befragungszeitpunkt erfolglos beworben hatten, erklärten 28% (männlich: 28%, weiblich: 28%) in den alten und 58% (männlich: 55%, weiblich: 60%) in den neuen Ländern, daß sie wegen einer Lehrstelle auch den Wohnort zu wechseln bereit sind. Die Mobilitätsbereitschaft ist in den neuen im Vergleich zu den alten Ländern mehr als doppelt so stark ausgeprägt.

1.4.2 Verbleib von Schulabsolventen 1998

Im Herbst 1998 sind im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Jugendliche aus den alten und neuen Ländern, die im Rahmen einer Schülerbefragung im Frühjahr 1998¹⁾ ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten, durch das Bundesinstitut für Berufsbildung erneut befragt worden. Ziel der Wiederholungsbefragung war es, die

Bildungsabsichten der Schulabgänger und Schulabgängerinnen auf ihre Realisierung hin zu überprüfen¹⁾.

Bei der Wiederholungsbefragung wurden über 7.000 Jugendliche angeschrieben. Insgesamt haben rund 4.600 Jugendliche geantwortet, dies entspricht einer Rücklaufquote von 66% (63% der Antworten kamen aus den alten Ländern und 37% aus den neuen Ländern). Unter den Befragten sind 19% Absolventen der Hauptschule, 43% der Realschule, 21% der Gymnasien und 17% Absolventen der beruflichen Vollzeitschulen. Die Absolventinnen haben sich an der Befragung etwas stärker (56%) beteiligt als männliche Jugendliche.

Wesentliches Ergebnis ist, daß die Lehrstellenwünsche 1998 zu einem erheblichen Teil erfüllt werden konnten. Das gilt vor allem für die Absolventen der alten Länder. Hier hatten 46% der Befragten im Mai 1998 eine Lehre angestrebt, 39% der Befragten haben im Oktober 1998 angegeben, eine duale Ausbildung begonnen zu haben (Realisierungsquote: 85%). In den neuen Ländern wollten deutlich mehr eine Lehre machen (63%), 51% der Befragten hatten dies im Oktober verwirklicht (Realisierungsquote: 81%)²⁾.

Sowohl die freien Plätze der Bund-Länder-Lehrstelleninitiative Ost 1998 als auch das Engagement der neuen Länder zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen ihrer

¹⁾ Es ist davon auszugehen, daß sich die Befragten, die sich um eine Ausbildung bemüht haben, stärker an der Wiederholungsbefragung beteiligt haben.

²⁾ Die Ergebnisse können nur eingeschränkt mit den Ergebnissen der Befragung aus dem Vorjahr – vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.3.2 – verglichen werden, da die Befragung im Herbst 1998 die Absolventen des Gymnasiums einbezieht.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 1.1.3

²⁾ Die Ergebnisse dieser Schülerbefragung sind in Kapitel 1.4.1 dargestellt.

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 10: Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber in den alten¹⁾ und neuen Ländern²⁾ 1998 in Prozent

Berufswahl	Alte Länder						
	Schule						
	HS 9	HS 10	RS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Alle Schulen
Ein bestimmter Beruf	48	46	35	39	35	38	40
Ähnliche Berufe	32	34	44	43	41	38	39
Verschiedene Berufsfelder	17	17	20	17	21	20	19
Keine genaue Vorstellung	3	3	1	1	3	4	2
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Berufswahl	Neue Länder						
	Schule						
	HS 9	RS 10 (HS 10)		GS 10	Gymnasium	BVZ	Alle Schulen
Ein bestimmter Beruf	19	14		17	16	19	16
Ähnliche Berufe	39	45		37	54	41	44
Verschiedene Berufsfelder	38	40		41	29	35	37
Keine genaue Vorstellung	4	1		5	1	5	3
Insgesamt	100	100		100	100	100	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 12, Seite 41
 HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschulen sowie Wirtschaftsschule (Bayern)
¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 11: Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern in den alten¹⁾ und neuen Ländern²⁾ 1998 in Prozent

Berufsfeld (Mehrfachnennungen)	Alte Länder			Neue Länder		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	6	5	5	8	8	8
Metallberufe	35	2	20	40	1	20
Elektroberufe	24	1	14	25	1	12
Ernährungsberufe	6	6	6	12	16	14
Bau- und Baunebenberufe	23	3	13	49	3	25
Sonstige gewerblich-technische Berufe	9	6	8	8	8	8
Einzelhandel	6	16	11	6	25	16
Groß-/Außenhandel	9	14	11	7	14	11
Andere Kaufleute	7	18	12	5	19	12
Banken, Versicherungen	5	8	6	3	9	6
Verkehrsberufe	1	–	1	4	–	2
Verwaltungs- und Büroberufe	6	28	16	4	28	16
Gesundheitsberufe	1	24	12	1	23	13
Friseur/Friseurin	–	9	4	–	13	7
Gastronomie, Hauswirtschaft	2	8	5	4	22	13
Andere Berufe	8	13	10	7	12	10
Insgesamt	148	161	154	183	202	193

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 13, Seite 41
¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 12: Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen mit dem erreichten Bildungsweg in Prozent

Bildungsweg	Weiblich	Männlich
Neue Länder insgesamt	50	59
Betriebliche Lehre	61	67
Außerbetriebliche Lehre	39	47
BA-Lehrgang	15	38
Allgemeinbildende Schule	48	58
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	48	46
Studium	64	50
Sonstiges	14	60
Alte Länder insgesamt	64	74
Betriebliche Lehre	68	80
Außerbetriebliche Lehre	78	72
BA-Lehrgang	30	21
Allgemeinbildende Schule	78	79
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	62	64
Studium	73	91
Sonstiges	33	67
Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 14, Seite 44		
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung		

Ergänzungsprogramme¹⁾ dürfte dazu führen, daß der Anteil der Schulabsolventen, die sich gegen Ende 1998 in einer Berufsausbildung befinden, im Vergleich zu dem Befragungsergebnis größer sein wird. Dies gilt entsprechend auch für die alten Länder, auch hier werden freie Kapazitäten zur Nachbesetzung genutzt.

Die Befragungsergebnisse belegen aber auch, daß der Stellenwert der Lehre in den neuen Ländern nach wie vor spürbar größer ist als in den alten Ländern. Dies kann zum Teil darauf zurückgeführt werden, daß die Qualifizierungsangebote der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern deutlich weniger genutzt werden als in den alten Ländern.

• Zufriedenheit mit dem realisierten Weg

Obwohl sich die Realisierungsquoten in beiden Landesteilen nicht wesentlich voneinander unterscheiden, sind Schulabsolventen aus den neuen Ländern mit ihrer Situation deutlich unzufriedener. Etwa jeder zweite Schulabsolvent aus den neuen Ländern ist mit dem gewählten Bildungsweg voll zufrieden gegenüber zwei von drei aus den alten Ländern (vgl. Übersicht 12).

• Weitere Lehrstellensuche

Die geringere Zufriedenheit mit der erreichten Situation von Schulabsolventen aus den neuen Ländern schlägt sich auch deutlich in ihrem höheren Engagement bei der weiteren Lehrstellensuche nieder. Gut jeder zweite Schulabsolvent aus den neuen Ländern (59% der jungen Frauen und 54% der jun-

gen Männer), die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, wollen sich auch weiterhin um eine Lehrstelle bemühen. In den alten Ländern beträgt diese Quote 38% bei den jungen Frauen bzw. 36% bei den jungen Männern. Insgesamt sind rund 65% dieser Jugendlichen auch weiterhin beim Arbeitsamt gemeldet.

• Wunsch und Realisierung bei Absolventen der Hauptschule, der Realschule, der beruflichen Vollzeitschulen und des Gymnasiums

Rund 52% der weiblichen und 77% der männlichen Absolventen der Hauptschulen aus den neuen Ländern hatten im Mai 1998 den Plan, eine Lehre zu beginnen. Eine Lehre angetreten hatten im Oktober 1997 19% der jungen Frauen und 57% der jungen Männer. Deutlich niedriger lagen die entsprechenden Wunschquoten in den alten Ländern. Hier wollten 41% der Mädchen und 62% der Jungen eine Lehre; begonnen haben diese im Herbst 27% der Mädchen und 57% der Jungen (vgl. Übersicht 13).

Der Zugang in eine duale Berufsausbildung gelang jungen Männern aus den Hauptschulen deutlich besser als den jungen Frauen, die demgegenüber überdurchschnittlich häufig einen weiteren allgemeinbildenden Schulweg eingeschlagen oder insbesondere alternative Qualifizierungswege gewählt haben. Etwa drei Viertel der Absolventinnen haben schulische Qualifizierungswege eingeschlagen. Dabei spielen die allgemeinbildenden Schulen in den neuen Ländern eine deutlich höhere Rolle als in den alten Ländern, in denen die beruflichen Schulen stärker genutzt werden.

Die Absolventen der Realschulen haben deutlich häufiger als die Absolventen der Hauptschulen ihren Bildungsplan, eine duale Berufsausbildung zu beginnen, erreicht. Dies gilt für alle Absolventen aus den alten Ländern und auch für die männlichen Absolventen aus den neuen Ländern. Schwieriger haben es nach wie vor junge Frauen aus der Realschule der neuen Länder, eine Lehre zu beginnen. Auffallend ist, daß die Realschüler aus den alten Ländern eine duale Ausbildung in einem deutlich geringerem Maße angestrebt haben.

Der Besuch einer beruflichen Vollzeitschule ist vor allem bei den männlichen Absolventen vorwiegend eine Vorbereitung für eine dualen Ausbildung. Für junge Frauen hatten andere Qualifizierungsformen aber auch Qualifizierungsalternativen (Sonstiges) einen vergleichsweise höheren Stellenwert.

Die Bildungsziele der Absolventinnen des Gymnasiums aus den neuen Ländern, zu 45% eine duale Berufsausbildung und zu 32% ein Studium zu beginnen, konnten weitestgehend realisiert werden. Ebenso ist es bei den Absolventinnen aus den alten Ländern (21% Lehre, 55% Studium), wobei hier der Wunsch, ein Studium zu beginnen, eindeutig im Vordergrund steht. Für viele männliche Absolventen in den alten und neuen Ländern stand zunächst die Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst (Sonstiges) an (vgl. Übersicht 14).

1.4.3 Situation von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Verbleibstatistik der Berufsberatung nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten

Von den 796.566 Jugendlichen, die im Beratungsjahr 1997/1998 bei der Bundesanstalt für Arbeit als Lehrstellenbewerber registriert waren, mündeten nach der Statistik der Berufsberatung bis zum 30. September 1998 380.183 nicht in eine Lehrstelle ein. 2.350 dieser Jugendlichen wurden von Mitte Oktober bis Ende November 1998 in eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeit einbezogen. Ziel der repräsentativen Stichprobenuntersuchung war, nähere Auskunft zur beruflichen und schulischen

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 13: Pläne und Realisierungen der Hauptschulabsolventen, der Realschulabsolventen und der Absolventen von beruflichen Vollzeitschulen in Prozent

Bildungsweg	Hauptschule				Realschule				Vollzeitschulen				
	Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	
Neue Länder													
Lehre ¹⁾	52	19	77	57	68	49	81	76	67	51	72	71	
Allgemeinbildende Schule	17	26	10	14	7	10	5	8	2	1	2	1	
Berufbildende Schule und andere Berufsausbildung	24	50	11	28	20	33	8	10	19	27	13	15	
Sonstiges	7	6	2	1	6	7	6	6	12	20	13	13	
Alte Länder													
Lehre ¹⁾	41	27	62	57	47	41	58	54	62	43	67	56	
Allgemeinbildende Schule	16	15	13	10	25	21	20	19	7	4	7	6	
Berufbildende Schule und andere Berufsausbildung	36	55	20	30	25	32	15	22	19	31	14	24	
Sonstiges	7	4	5	3	4	5	6	5	12	23	12	13	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersichten 15, 16 und 17, Seite 45

¹⁾ Ausbildung nach BBiG oder HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Situation dieser Jugendlichen im Oktober 1998 sowie über die Gründe für die Nichteinmündung in eine Lehrstelle zu erhalten.¹⁾

Die Statistik der Berufsberatung gibt zwar über die Art des alternativen Verbleibs Auskunft (vgl. **Übersicht 15**), doch kann sie naturgemäß keine näheren Informationen über die Gründe hierfür liefern. Zudem ist bei ihrer Interpretation zu berücksichtigen, daß es sich im wesentlichen um eine Geschäftsstatistik²⁾ handelt, die auf der freiwilligen Inanspruchnahme, d.h. einschließlich freiwilliger Rückinformation, basiert. Hinzu kommt der zeitraumbezogene Aspekt. Kann ein Vermittlungsfall z. B. bereits im Frühjahr endgültig abgeschlossen werden, bezieht sich die Information zur Art des Verbleibs auf dieses Datum. Etwaige Veränderungen im Verbleib des Jugendlichen bis zum Ende des Vermittlungsjahres werden nur dann berücksichtigt, wenn sie bekannt werden. Dadurch ergeben sich erhebliche Abweichungen zwischen dem in der Statistik ausgewiesenen und dem tatsächlichen Verbleib zum Ende des Geschäftsjahres.

Verbleib der Bewerber und Bewerberinnen im Oktober 1998

Übersicht 16 gibt wieder, was die Befragten, die nach der Verbleibstatistik nicht in eine betriebliche Ausbildung eingemündet waren, nach eigenen Angaben im bzw. ab Oktober 1998 tatsächlich machten. Rund 18% von ihnen befanden sich im Oktober 1998 in einer Lehre (mit oder ohne Vertrag); dies sind bundesweit hochgerechnet 69.000 Personen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Befragten mit Ausbildungsvertrag bei den Bewerbern, die in der Verbleibstatistik nach einem Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren (29%), sowie bei den Personen des übrigen Verbleibs³⁾ (28%). Von denjenigen Ausbildungsplatzbewerbern, die bis zum Ende des Vermittlungsjahres als „noch nicht vermittelt“ registriert waren, gaben über 9% an, eine Lehre zu machen. Diese wurde jedoch zum Teil erst im Oktober angetreten: Der Anteil unter den „noch nicht Vermittelten“, der sich nach eigenen Angaben bereits vor Oktober 1998 in einer Lehre befand, liegt bei etwa 4%.

Rund 16% aller Befragten gaben an, arbeitslos zu sein. Ohne Berücksichtigung der unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber sind dies bundesweit hochgerechnet mehr als 43.000 Personen. Besonders hoch (31%) ist der Arbeitslosenanteil bei denjenigen, die nach der Verbleibstatistik in eine „Arbeitsstelle“ (einschließlich Abgabe an die Arbeitsvermittlung) eingemündet sind. Gut 13% aus dieser statistischen Verbleibkategorie waren

¹⁾ Teilstandardisierte, schriftlich-postalische Erhebung; es handelt sich um eine geschichtete und gestufte Klumpenstichprobe. Einbezogen wurden 15 Arbeitsamtsbezirke in den alten und 9 in den neuen Ländern. Die Auswahl der Bezirke erfolgte jeweils in drei Schichten auf der Grundlage der Ausbildungsmarktsituation in den alten und den neuen Ländern (Lehrstellen-Bewerber-Relation) im September 1997 und Frühjahr 1998 (überdurchschnittlich, durchschnittlich, unterdurchschnittlich). Von den in diesen Arbeitsamtsbezirken registrierten Bewerbern, die bis Ende September nicht in eine Lehrstelle eingemündet waren, wurde nach alphabetischer Sortierung der in COMPAS gespeicherten Namen jeder fünfte mit der Bitte um Teilnahme an der Befragung angeschrieben, insgesamt 7.890 Jugendliche. Die Rücklaufquote erreichte mit 30% bzw. 2.349 Teilnehmern ein zufriedenstellendes Ausmaß, zumal auf eine Mahnaktion verzichtet werden mußte. Strukturelle Differenzen zwischen Grundgesamtheit und realisierter Stichprobe (unter den Befragungsteilnehmern sind Personen in den neuen Ländern, Personen mit schulischem Verbleib und Personen mit Studienberechtigung überproportional stark vertreten) wurden durch eine Anpassungsgewichtung korrigiert. Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.3.4

²⁾ Vgl. Kapitel 1.3

³⁾ Vgl. zur Struktur dieser Gruppe Übersicht 15

Übersicht 14: Pläne der Absolventen der gymnasialen Oberstufe und Realisierungen in Prozent

Bildungsweg	Weiblich		Männlich	
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen
Neue Länder				
Lehre ¹⁾	45	43	9	7
Studium	32	34	13	10
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	13	14	2	5
Sonstiges	9	10	76	77
Alte Länder				
Lehre ¹⁾	21	21	5	3
Studium	55	50	19	17
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	14	12	2	2
Sonstiges	10	16	74	78

¹⁾ Ausbildung nach BBiG oder HwO
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

aber tatsächlich in einer dualen Berufsausbildung, 11% in einem schulischen Bildungsgang oder in berufsvorbereitenden Lehrgängen. Rund 33% hatten eine Arbeitsstelle, gut 7% absolvierten ein Praktikum.

Gründe für den Nichtbeginn einer dualen Berufsausbildung in der Selbsteinschätzung der Befragten

Rund zwei Drittel der auch im Oktober nicht in eine Lehrstelle eingemündeten Bewerber und Bewerberinnen nannten als hauptsächliche Ursache Mißerfolge bei der Ausbildungsplatzsuche aus unterschiedlichen Gründen. Besonders häufig wird diese Ursache von denjenigen genannt, die das schulische Berufsvorbereitungsjahr oder einen berufsvorbereitenden Lehrgang des Arbeitsamtes absolvieren (vgl. **Übersicht 17**). Aber auch bei den im Oktober studierenden Befragten lag dieser Anteil noch über 40%. Allerdings bezeichnen insgesamt 92% dieser Befragten das Studium als „schon immer mein Wunsch“ (31%), „von vornherein einbezogene Alternative“ (42%) oder als „Alternative, die ich nicht unbedingt wollte, nun aber ganz gut finde“ (19%). Dennoch gaben gut 30% dieser Befragten an, weiter an einer dualen Berufsausbildung interessiert zu sein. Diese Angaben einer – allerdings kleinen – Gruppe erscheinen in sich widersprüchlich.

Ein Viertel der nicht in eine Lehrstelle eingemündeten Bewerber fängt aus freien Stücken etwas anderes als eine Lehre an. Sie waren insofern nicht ausschließlich oder nicht primär an einer Lehre interessiert. Der Anteil schwankt je nach Verbleibform zwischen 3% (Besuch eines Lehrgangs des Arbeitsamtes) und 56% (Beginn eines Studiums) und liegt insgesamt bei rund einem Viertel der Befragten, die im Oktober 1998 keine duale Berufsausbildung machten. Weitere gut 8% der Befragten ohne Lehrstelle sehen die Ursache in einer Änderung der persönlichen Verhältnisse, die sie zwangen, etwas anderes anzufangen. Insbesondere Wehr- und Zivildienstleistende führen dies als Ursache an.

Diejenigen, die angaben, hauptsächlich auf Grund erfolgloser Bewerbungen etwas anderes als eine duale Berufsausbildung zu machen, bewarben sich nach eigenen Angaben im Durchschnitt

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

vierzigmal in über vier Berufen, allerdings mit einer deutlichen Streuung und ohne Vorgabe einer Definition des Begriffs „Bewerbung“ sowie ohne Zeitvorgabe (in diesem Jahr, (auch) in früheren Jahren).¹⁾ Sie sehen zum Teil mehrere Gründe für ihre fehlgeschlagenen Versuche. 86% brachten ihre Situation mit der engen Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Verbindung (zu wenig offene Ausbildungsplätze bzw. zu viele Bewerber in den gesuchten Berufen). Knapp zwei Drittel gaben auch andere Gründe an; Mehrfachnennungen waren möglich. 37% sahen die Ursache darin, nicht die Einstellungs Voraussetzungen der Betriebe erfüllt zu haben. Für 16% waren die angebotenen Ausbildungsplätze zu weit von ihrem Wohnort entfernt. Daß sie sich nicht richtig um einen Ausbildungsplatz bemüht hätten, berichteten 6%. Knapp 5% gefielen die Betriebe, die freie Lehrstellen anboten, nicht.

Bewertung des Verbleibs

Die Bewertung ihrer jetzigen Situation durch die Jugendlichen variiert deutlich in Abhängigkeit vom jeweiligen Verbleib (vgl. **Übersicht 18**). Positiver als der Gesamtdurchschnitt äußern sich neben denjenigen, die eine duale Berufsausbildung anfangen, Bewerber, die studieren, eine berufsfachschulische Ausbildung mit Berufsabschluß begonnen haben oder eine weiterführende Schule besuchen. Negativer als der Gesamtdurchschnitt fallen die Bewertungen derer aus, die arbeitslos sind, an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen, als Hausmann/

¹⁾ Bewerbungen: bis zu 10 x: 16%; 11 x bis 20 x: 22%, 21 x bis 50 x: 38%; 51 x bis 100 x: 18% und über 100 x: 5%. Zahl der umworbenen Berufe: 1 Beruf: 15%, 2 Berufe: 13%, 3 Berufe: 21%, 4 Berufe: 14%, 5 Berufe: 13%, 6 bis 10 Berufe: 20%, über 10 Berufe: 4%

Hausfrau tätig sind, arbeiten oder den Wehr- oder Zivildienst ableisten. Insgesamt 21% möchten schnell wechseln.

Weiteres Interesse an einer dualen Berufsausbildung

Von denjenigen, die keine duale Berufsausbildung angefangen hatten, waren knapp 29% weiterhin an einer Lehre noch für das bereits begonnene Ausbildungsjahr interessiert, 41% an einer Lehre im nächsten Jahr und gut 17% an einer Lehre zu einem noch späteren Zeitpunkt. Allein unter den Studierenden (68%) zeigte eine deutliche Mehrheit kein Interesse mehr an einer dualen Ausbildung (vgl. **Übersicht 19**).

Die Befragungsergebnisse zeigen, daß es Nachfrager nach dualer Ausbildung gibt, die in der gesetzlichen Nachfragedefinition¹⁾ nicht erfaßt sind. Darauf wird in den Berufsbildungsberichten regelmäßig hingewiesen. Setzt man dieses statistisch nicht nachweisbare, in „Warteschleifen“ befindliche Nachfragepotential mit denjenigen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen gleich,

- die nach den Ergebnissen der Geschäftsstatistik zum 30. September weder in eine duale Berufsausbildung eingemündet sind noch als „unvermittelt“ gelten,
- die auch nach eigenen Angaben im Oktober keine Lehre machen,
- die gleichwohl in der Befragung berichten, „noch für dieses Jahr“ an einer dualen Ausbildung interessiert zu sein,

¹⁾ Nachfrage = Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der Zahl der am statistischen Ende des Vermittlungsjahres noch nicht vermittelten Bewerber

Übersicht 15: Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die im Vermittlungsjahr 1997/1998 nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten, nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Kategorie ¹⁾	Eingeschlossene Untergruppen	Bundesweiter Anteil in 1998	
		Anzahl	Prozent
I. Schulbesuch einschließlich berufsvorbereitender Maßnahmen	Darunter: Allgemeinbildende Schule Berufgrundbildungsjahr Berufsfachschule Wissenschaftliche oder Fachhochschule Sonstige berufsbildende Schule Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	156.795	41,2
II. Arbeitsstelle (einschließlich Abgabe an die Arbeitsvermittlung)		47.245	12,4
III. Nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben		79.162	20,8
IV. Übriger Verbleib	Darunter: Verbleib im bisherigen Ausbildungsverhältnis Bundeswehr/Zivildienst Freiwilliges soziales Jahr Wegzug/Rückzug in die Heimat Sonstige Erledigung	61.306	16,1
V. Noch nicht vermittelt		35.675	9,4
Insgesamt		380.183	100,0

¹⁾ Die Verbleibkategorien der BA-Statistik wurden in dieser Übersicht zu fünf Hauptkategorien zusammengefaßt. Diese Fünfer-Einteilung entspricht der Stichprobenziehung im Rahmen der Befragung. Aus jeder der fünf Hauptkategorien wurde eine gesonderte, einzeln identifizierbare Stichprobe gezogen.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr 1997/98; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

so beliefe sich ihre Zahl im Vermittlungsjahr 1997/1998 hochgerechnet auf etwa 70.000.¹⁾ Davon stammten rund 53.000 aus den alten und 17.000 aus den neuen Ländern. Der überwiegende Teil von ihnen kehrt auf den Ausbildungsstellenmarkt zurück und entlastet ihn damit im Ergebnis nicht.

Die Größenordnung wird durch einen Vergleich der Bildungsströme in Jahren mit günstigem Ausbildungsmarkt mit Bildungsströmen in der aktuellen Ausbildungsmarktsituation tendenziell bestätigt, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgenommen hat. Diese Plausibilitätsprüfung, die

sich am Vergleich der in der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit dokumentierten Verbleibstrukturen der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen in günstigen Ausbildungsjahren mit den Verbleibstrukturen 1998 orientiert, führt allerdings zu einer niedrigeren Größenordnung.

Das letzte für die Nachfrager günstige Ausbildungsjahr in den alten Ländern war 1993 (Angebots-Nachfrage-Relation von knapp 114; knapp 84.000 unbesetzte Ausbildungsplätze). In diesem Jahr mündeten knapp 41 % aller bei der Bundesanstalt für Arbeit in den alten Ländern gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen in die alternativen Verbleibkategorien ein (Schule, Studium, Berufsvorbereitung, Arbeitsstelle etc.). Angesichts der günstigen Ausbildungsplatzsituation dürfte dies überwiegend nicht die Folge fehlender Ausbildungsplatzangebote, sondern „normales“ Ergebnis von Beratungsprozessen und individuellen Umorientierungen gewesen sein. 1998 mündeten rund 47 % der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen in alternative Verbleibkategorien ein. Dieser Anstieg von gut 6 Prozentpunkten kann als Folge der angespannteren Ausbildungsplatzsituation interpretiert werden. Bezogen auf die Zahl der gemeldeten Bewerber 1998 bedeutet dies einen Anstieg der Zahl der in Alternativen eingemündeten Bewerber und Bewerberinnen um rund 36.000.

¹⁾ 1998 wurden von der Berufsberatung bundesweit rund 344.500 Bewerber registriert, die nach der Geschäftsstatistik zum 30. September weder in eine Lehrstelle eingemündet waren noch zu dem Kreis der „noch nicht Vermittelten“ gehörten. Nach den Ergebnissen der Stichprobenuntersuchung befanden sich im Oktober 1998 19% dieser Personen in einer Lehre. Von den verbleibenden Personen, die auch nach eigener Aussage im Oktober 1998 keine Lehre machten (hochgerechnet: knapp 279.000), gaben 25 % an, „noch für das bereits begonnene Ausbildungsjahr“ an einer Lehre interessiert zu sein. Dies sind hochgerechnet rund 70.000 Personen.

Übersicht 16: Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach den Ergebnissen der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bis Ende des Vermittlungsjahres 1997/1998 nicht in eine duale Berufsausbildung eingemündet waren, nach der Befragung im Oktober 1998 in Prozent

Verbleib im Oktober 1998 nach Angaben der Befragten	Verbleib Ende September 1998 nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit					
	Arbeitsstelle bzw. Abgabe an die Arbeitsvermittlung	Noch nicht vermittelt	Nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben	Schule, BVJ, BGJ ¹⁾ , berufsvorbereitende Lehrgänge	Übriger Verbleib	Alle Befragten
• Lehre (mit Lehrvertrag)	11,6	8,3	28,3	9,9	27,7	16,7
• Lehre in einer Schule (ohne Vertrag)	1,9	1,1	0,8	2,2	0,3	1,4
• BFS ²⁾ -Ausbildung mit Berufsabschluß	2,8	3,8	6,8	11,4	3,8	7,4
• Besuch einer sonstigen berufsbildenden Schule	0,7	1,3	13,1	28,8	1,8	15,1
• Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	1,1	3,8	2,3	6,4	1,0	3,8
• Berufsvorbereitender Lehrgang des Arbeitsamtes	3,3	7,4	1,8	5,9	1,3	4,1
• Besuch des Berufsgrundbildungsjahres	0,0	1,9	1,5	6,1	0,3	3,1
• Besuch einer allgemeinbildenden Schule	1,2	2,8	5,8	12,0	2,2	6,9
• Studium	1,9	1,0	5,0	9,0	1,8	5,4
• Arbeitsstelle	32,8	12,4	8,2	1,4	8,6	8,9
• Praktikum	31,3	45,9	17,6	3,1	16,4	15,8
• Wehr-/Zivildienst	0,6	0,7	1,9	0,1	17,3	3,4
• Freiwilliges soziales Jahr o. ä.	0,4	0,2	1,7	0,2	7,5	1,7
• Hausmann/Hausfrau	0,7	1,6	0,8	0,1	0,5	0,5
• Sonstiges	2,5	3,2	1,4	1,2	3,5	1,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n (ungewichtet)	266	234	395	1.195	259	2.349

¹⁾ BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr

²⁾ BFS = Berufsfachschule

Quelle: BIBB/BA-Befragung von bei der Berufsberatung registrierten Lehrstellenbewerbern, die nach der Verbleibstatistik bis zum Ende des Vermittlungsjahres nicht in eine Lehrstelle einmündeten; gewichtete Auszählung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

Übersicht 17: Gründe für den Nichtbeginn einer dualen Berufsausbildung aus der Sicht der Jugendlichen in Prozent

Verbleib im Oktober 1998 nach Angaben der Befragten	„Wenn Sie etwas anderes als eine Lehre machen, bitte nennen Sie den hauptsächlichsten Grund“			
	„Hauptsächlich, weil meine Bewerbungen (bisher) erfolglos gewesen sind“	„Weil sich meine persönlichen Verhältnisse geändert haben und ich gezwungen war, etwas anderes zu machen“	„Weil ich es mir im Laufe des Jahres anders überlegt und mich ganz von selbst für etwas anderes entschieden habe“	Insgesamt
Berufsfachschulausbildung mit Berufsabschluß	63,5	3,0	33,5	100,0
Sonstige berufsbildende Schule	64,6	3,0	32,5	100,0
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	90,8	6,0	3,2	100,0
Berufsvorbereitender Lehrgang des Arbeitsamtes	90,1	7,3	2,6	100,0
Berufgrundbildungsjahr	80,2	4,0	15,8	100,0
Allgemeinbildende Schule	42,2	10,4	47,5	100,0
Studium	40,5	3,0	56,4	100,0
Arbeit	60,4	18,5	21,1	100,0
Praktikum	66,5	10,3	23,2	100,0
Arbeitslos	81,8	9,5	8,7	100,0
Wehr-/Zivildienst	66,7	25,1	8,3	100,0
Freiwilliges soziales Jahr	83,5	3,6	12,9	100,0
Hausmann/Hausfrau	77,2	6,5	16,3	100,0
Sonstiges	75,3	13,8	10,9	100,0
Alle Befragten	67,1	8,3	24,6	100,0

Quelle: BIBB/BA-Befragung von bei der Berufsberatung registrierten Lehrstellenbewerbern, die nach der Verbleibstatistik bis zum Ende des Vermittlungsjahres nicht in eine Lehrstelle einmündeten; gewichtete Auszählung

Übersicht 18: Bewertung des jeweiligen Verbleibs durch die Jugendlichen in Prozent

Verbleib im Oktober 1998 nach Angaben der Befragten	„Wie würden Sie Ihre jetzige Tätigkeit/Situation kennzeichnen?“					
	„Sie entspricht dem, was immer mein Wunsch war“	„Sie ist eine von vornherein einbezogene Alternative“	„Alternative, die ich nicht unbedingt wollte, nun aber ganz gut finde“	„Sie ist eine sinnvolle Überbrückung, aber auch nicht mehr“	„Nur eine Notlösung bzw. Situation, die ich schnellstmöglich beenden möchte“	Insgesamt
Lehre (mit Lehrvertrag)	45,7	24,3	24,9	3,0	2,1	100,0
Lehre, ersatzweise in Schule durchgeführt	28,5	29,0	29,6	8,0	4,8	100,0
Berufsfachschulausbildung mit Berufsabschluß	29,1	29,4	19,8	13,1	8,6	100,0
Sonstige berufsbildende Schule	15,3	40,5	21,8	14,7	7,7	100,0
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	10,1	20,1	29,6	19,3	20,9	100,0
Berufsvorbereitender Lehrgang des Arbeitsamtes	6,2	7,4	41,1	32,1	13,3	100,0
Berufgrundbildungsjahr	13,2	27,8	13,9	29,6	15,4	100,0
Allgemeinbildende Schule	20,3	38,3	25,0	6,8	9,6	100,0
Studium	31,0	42,4	18,6	3,6	4,4	100,0
Arbeit	10,8	14,1	20,3	29,6	25,2	100,0
Praktikum	17,8	15,9	23,1	24,8	18,3	100,0
Arbeitslos	3,9	2,8	4,0	6,1	83,1	100,0
Wehr-/Zivildienst	3,7	27,9	9,8	37,9	20,7	100,0
Freiwilliges soziales Jahr	6,7	37,4	37,1	8,4	10,4	100,0
Hausmann/Hausfrau	0,0	15,0	21,3	12,0	51,6	100,0
Sonstiges	14,3	15,6	17,0	15,0	38,2	100,0
Alle Befragten	20,1	24,5	20,6	13,8	21,0	100,0

Quelle: BIBB/BA-Befragung von bei der Berufsberatung registrierten Lehrstellenbewerbern, die nach der Verbleibstatistik bis zum Ende des Vermittlungsjahres nicht in eine Lehrstelle einmündeten; gewichtete Auszählung

1.4 Bildungsverhalten von Jugendlichen

In den neuen Ländern liegt der Anteil der von der Bundesanstalt für Arbeit registrierten Einmündungen in Alternativen nach wie vor deutlich unter den entsprechenden Werten in den alten Ländern, ist aber in dem betrachteten Zeitraum (1993 bis 1998) gleichfalls von gut 27% auf fast 34% angestiegen. Bezogen auf die Zahl der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen 1998 bedeutet dies einen Anstieg um knapp 7 Prozentpunkte bzw. einen Anstieg der Zahl der in Alternativen eingemündeten Bewerber um rund 15.000. Dieser Anstieg dürfte allerdings zu einem nennenswerten, aber nicht quantifizierbaren Anteil, auch auf den Ausbau von Alternativen insbesondere im Bereich beruflicher Vollzeitschulen zurückzuführen sein. Der Anteil der Schüler in beruflichen Vollzeitschulen am Altersjahrgang liegt jedoch immer noch deutlich unter dem entsprechenden Anteil in den alten Ländern.

Rechnerisch ergibt sich aus diesem Vergleich für Deutschland insgesamt demnach ein Anstieg der Zahl der laut Statistik der Bundesanstalt für Arbeit in Alternativen eingemündeten Bewerber und Bewerberinnen um gut 50.000. Auf Grund der Besonderheit in den neuen Ländern (Angleichung der Bildungsbeteiligung in beruflichen Vollzeitschulen an Strukturen der alten Länder) dürfte die Zahl der bundesweit gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen, die überwiegend infolge eines engen Ausbildungsstellenmarkts in „Warteschleifen“ oder nicht notwendige Überbrückungsmaßnahmen „abgedrängt“ werden, unterhalb dieser Größenordnung liegen.

Durch den Aufwuchs bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, der deutlich über dem demografisch bedingten Nachfragezuwachs lag, ist es 1998 erstmals wieder gelungen, „Warteschleifen“ in der Zahl zu verringern. Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäf-

tigung Jugendlicher¹⁾ trägt weiter dazu bei, aufgeschobene Nachfrage abzubauen. Soweit dies gelingt, wird sich auch die statistisch nachweisbare Nachfrage mittelfristig gegenüber bisherigen Vorausschätzungen reduzieren.

Auch auf der Angebotsseite gibt es statistisch nicht ausgewiesene betriebliche Ausbildungsplätze. Verlässliche Angaben dazu liegen nicht vor. Die Zahl der statistisch erfaßten Ausbildungsplätze betrug am 30. September 1998 rund 636.200. Davon waren rund 26.000 als unbesetzte betriebliche Plätze erfaßt. Dies entspricht rund 4% des statistisch erfaßten betrieblichen Angebotes. In einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bei Ausbildungsbetrieben vom März 1998 gaben die Betriebe an, daß rund 9% ihres Ausbildungsangebotes nicht besetzt werden konnten²⁾. Daraus ergäbe sich, daß mehr als die Hälfte der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze statistisch nicht erfaßt sind. Allein dies wäre eine Größenordnung von über 30.000.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 3

²⁾ Vgl. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (idw), Nr. 26 vom 24./25. Juni 1998

Übersicht 19: Interesse der Befragten, die nicht in eine Lehre einmündeten, am Beginn einer dualen Berufsausbildung noch im bereits begonnenen Ausbildungsjahr oder in der Zukunft in Prozent

Verbleib im Oktober 1998 nach Angaben der Befragten	„Sind Sie weiterhin an einer Lehre interessiert?“				Insgesamt
	„Ja, noch für das bereits begonnene Ausbildungsjahr“	„Ja, aber erst für das kommende Ausbildungsjahr“	„Ja, aber erst für einen noch späteren Zeitpunkt“	„Nein“	
Berufsfachschulausbildung mit Berufsabschluß	16,0	21,2	32,7	30,1	100,0
Sonstige berufsbildende Schule	13,4	41,1	36,6	8,8	100,0
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	34,7	59,5	4,7	1,1	100,0
Berufsvorbereitender Lehrgang des Arbeitsamtes	50,9	44,0	3,6	1,5	100,0
Berufsgrundbildungsjahr	36,4	60,3	1,7	1,5	100,0
Allgemeinbildende Schule	6,2	45,0	36,9	11,9	100,0
Studium	3,1	12,3	16,4	68,3	100,0
Arbeit	24,8	49,2	9,2	16,8	100,0
Praktikum	33,9	52,0	0,0	14,2	100,0
Arbeitslos	63,0	26,2	7,0	3,7	100,0
Wehr-/Zivildienst	4,4	78,7	11,7	5,3	100,0
Freiwilliges soziales Jahr	15,8	81,1	3,1	0,0	100,0
Hausmann/Hausfrau	36,8	30,3	32,9	0,0	100,0
Sonstiges	39,3	49,4	5,2	6,1	100,0
Alle Befragten	28,6	40,7	17,5	13,2	100,0

Quelle: BIBB/BA-Befragung von bei der Berufsberatung registrierten Lehrstellenbewerbern, die nach der Verbleibstatistik bis zum Ende des Vermittlungsjahres nicht in eine Lehrstelle einmündeten; gewichtete Auszählung

1.5 Nachfragevorausschätzung 1999

1.5 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 1999¹⁾

Vorausschätzung der Schulabgänger im Jahr 1999

Nach den 1997 veröffentlichten Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz²⁾ auf der Basis der Ist-Zahlen des Jahres 1995 wird die Zahl der Absolventen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (ohne Teilzeitberufsschulen) im Jahr 1999 um rund 1,4% über der des Vorjahres liegen. In absoluten Zahlen wird der Absolventenjahrgang 1999 gegenüber 1998 um 19.000 von 1.307.000 auf rund 1.326.000 steigen. Davon kommen aus den allgemeinbildenden Schulen 939.000 und den berufsbildenden Vollzeitschulen knapp 390.000 Absolventen.

Das Statistische Bundesamt schreibt die Schulabgängerzahlen auf der Basis der von der Kultusministerkonferenz erwarteten jährlichen Veränderungsdaten fort, berücksichtigt dabei aber die zwischenzeitlich erfasste Ist-Entwicklung bis zum Jahr 1997. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung bei der Nachfragevorausschätzung zugrunde legt, wird 1999 die Zahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen um 18.000 bzw. 1,5% auf über 1.203.000 Absolventen anwachsen (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang). Davon werden rund 916.000 aus allgemeinbildenden und 287.000 aus beruflichen Schulen stammen. Der relative Zuwachs gegenüber 1997 fällt bei den Absolventen beruflicher Schulen (+2,3%) etwas stärker als bei den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen (+1,3%) aus. Insgesamt 69.000 Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) und des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) sind in den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nicht enthalten, werden aber in der Nachfragevorausschätzung berücksichtigt.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Nachfragevorausschätzungen stützen sich wesentlich auf Daten aus der Vergangenheit – insbesondere zum Bildungsverhalten, aber auch zu den Schulabsolventenzahlen. Die Nachfragevorausschätzung für 1999 muß einbeziehen, daß politisch gesetzte Rahmenbedingungen – z. B. das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher der Bundesregierung und Absprachen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit³⁾ – die Daten im Ausbildungsmarkt verändern. Diese Veränderungen sind kaum verlässlich einzuschätzen. Insofern ist die Vorausschätzung für 1999 mit erheblich größeren Unsicherheiten behaftet als in den vergangenen Jahren, in denen trotz Unsicherheiten in den Statistiken zur Ausgangslage sie im großen Ganzen zutreffend war. Vorausgeschätzt wird die Nachfrage in der gesetzlichen Definition (§ 3 Abs. 2 BerBiFG).

Für 1998 wurde auf der Grundlage der Absolventenprognosen der KMK und des statistischen Bundesamtes sowie auf der Basis erfahrungs- und befragungsgestützter Übergangquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 645.000 Jugendlichen geschätzt.⁴⁾ Mit 648.400 Nachfragern, darunter 612.800 neu

abgeschlossene Ausbildungsverträge und 35.700 noch nicht vermittelte Bewerber, lag die tatsächliche Nachfrage in der geschätzten Größenordnung.

Beruhend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre und den Ergebnissen für 1998 ist für das Jahr 1999 bei unverändertem Übergangverhalten mit einer demografisch bedingt leicht wachsenden Nachfrage der Schulabgänger allgemeinbildender und beruflicher Schulen von rund 655.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen (rund +6.000 bzw. +0,9%).

Hinzu kommt ein weiterer geringerer Übergang der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Warteschleifen bzw. Überbrückungsmaßnahmen. Dieser verringerte Übergang in berufliche Schulen oder berufsvorbereitende Maßnahmen bzw. der entsprechend erhöhte Übergang in eine berufliche Ausbildung wird mit 15.000 angesetzt. Die Nachfrage in der gesetzlichen Definition dürfte damit etwa 670.000 betragen.

Ferner kommen rechnerisch durch das Sofortprogramm der Bundesregierung etwa 20.000 abgeschlossene Ausbildungsverträge hinzu, davon etwa 10.000 voll öffentlich finanziert, die in dieser Größenordnung den Übergang unvermittelter Nachfrager des Jahres 1998 in Warteschleifen abbauen. Kurzfristig würde damit die statistisch ausgewiesene Nachfrage auf etwa 690.000 steigen.

Wegen der dann erreichten nachhaltigen Schritte zur Normalisierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt würde die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2000 trotz leicht wachsender Schulabsolventenzahlen wieder auf etwa 670.000 zurückgehen und damit bei weiter verringerten Warteschleifen auf den langfristig vorausgeschätzten Pfad einschwenken.

Ließe sich der angestrebte Abbau von Warteschleifen in 1999 nicht im angenommenen Umfang erreichen, würde sich die Nachfrage im Jahr 2000 entsprechend erhöhen.

Nachfragevorausschätzung für die alten Länder

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern wurde für 1998 auf 504.000 geschätzt. Die tatsächliche Nachfrage betrug 1998 506.900 (483.600 Neuabschlüsse und knapp 23.400 noch nicht vermittelte Bewerber). Die Zahl der Ausbildungspendler aus den neuen Ländern belief sich auf rund 16.750 (einschließlich Binnenpendler Berlin). Für das Jahr 1999 ergäbe sich bei unveränderter Bildungsnachfrage der Schulabgänger einschließlich der zu erwartenden etwa gleichbleibenden Pendlernachfrage eine Nachfragesteigerung um etwa ein halbes Prozent, so daß voraussichtlich rund 512.000 Ausbildungsplätze in den alten Ländern nachgefragt würden. Tatsächlich würde sich unter den veränderten Rahmenbedingungen eine Nachfrage von etwa 540.000 ergeben, die statistisch durch das staatliche Sofortprogramm überhöht ist und im Jahr 2000 wieder zurückgeht.

Nachfragevorausschätzung für die neuen Länder

Für die neuen Länder wurde für 1998 mit einer effektiven Nachfrage von rund 141.000 Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Region gerechnet. Diese Zahl wurde mit 141.500 nur geringfügig um 0,4% überschritten (129.200 Neuabschlüsse und 12.300 unvermittelte Bewerber).¹⁾

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 9

²⁾ Vgl. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz; Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1995 bis 2015, Heft 141, August 1997

³⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 3

⁴⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4

¹⁾ Die rund 16.750 Ost-West-Pendler, die ihre Lehrstelle in den alten Ländern fanden und dort als Nachfrager registriert wurden, sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche B

Auf der Grundlage der Prognose der Schulabgängerzahlen sowie unveränderter Übergangsquoten aus den allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen und einer etwa gleichbleibenden Zahl von Ost-West-Pendlern ist in den neuen Ländern im Jahr 1999 mit einer geringfügig steigenden Nachfrage von gut 142.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen. Tatsächlich dürfte sich statistisch aus dem staatlichen Sofortprogramm eine Nachfrage um 150.000 ergeben, die im Jahr 2000 – ebenso statistisch – wieder zurückgeht.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Vorbildung

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluß für die Ausbildungsanfänger ausgewiesen. Sofern vor Antritt der betrieblichen Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem beim Hauptschüleranteil zu beachten, da viele Hauptschüler das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr besuchen und dann dort erfaßt werden.

Der Anteil der Hauptschüler mit Abschluß ging 1997 auf 31,4% gegenüber 33,0% im Vorjahr zurück (vgl. **Übersicht 20**). Während 1996 noch 186.000 Hauptschüler einen Ausbildungsvertrag erhielten, waren es 1997 nur noch 182.000 bei insgesamt steigenden Neuabschlußzahlen. Ähnliches gilt für die Hauptschüler ohne Abschluß (1996: 3,2%, 1997: 2,7%). Die Anteile des Berufsgrundbildungsjahres und des Berufsvorbereitungsjahres liegen 1997 geringfügig höher als 1996. Bei den Schulabgängern gingen die Anteile der Hauptschüler dagegen nur geringfügig um 0,7 % zurück. Der rückläufige Anteil der Hauptschüler im Ausbildungssystem ist daher auch ein Indiz für deren Schwierigkeiten bei der Ausbildungsstellen-suche.

Eine ansteigende Tendenz bei den Neuabschlüssen von Ausbildungsverträgen ist für Realschüler, Berufsfachschüler und vor allem Studienberechtigte zu verzeichnen. Bei letzteren ist die Zahl der Neuabschlüsse von 91.000 (15,6 %) auf 98.000 (16,4%) gestiegen. In Industrie und Handel hat fast jeder vierte Auszubildende die Hochschul- oder Fachhochschulreife (23,9%). Auch bei den Freien Berufen gibt es mehr Abiturienten. So haben sich die Anteile bei den Rechtsanwaltsfachangestellten von 27,5% auf 31,0% erhöht. Die höchste Abiturientenquote (abgesehen von der Seeschifffahrt) erreicht der Öffentliche Dienst (26,8%). Berufe wie Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte und Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin weisen ebenfalls hohe Werte aus (52,5% bzw. 44,6%).

Die Realschüleranteile sind vor allem im Handwerk gestiegen. Trotzdem sind die Hauptschüler die größte Gruppe in diesem Bereich. Einschließlich der Abgänger des Berufsgrundbildungsjahres und des Berufsvorbereitungsjahres kommen 54% (Vorjahr: 55%) der Ausbildungsanfänger im Handwerk von Hauptschulen.

In Industrie und Handel stellen Realschüler die größte Gruppe (36,8%) dar. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder sie verfügen über vergleichbare Abschlüsse.

1997 haben rund 16.300 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß die Ausbildung begonnen, das sind 2.100 weniger als im Vorjahr. Entsprechend sind auch die Anteilswerte niedriger (1996: 3,2%, 1997: 2,7%). In den neuen Ländern liegt die Quote höher (4,9%), ging jedoch gegenüber dem Vorjahr (5,9%) deutlich zurück. In den alten Ländern liegt der Wert bei 2,1%. Der höhere Wert in den neuen Ländern hängt mit der stärker ausgebauten staatlichen Förderung vor allem im Bereich der Hauswirtschaft zusammen.

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 20: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1996 und 1997 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾													
	Hauptschule ohne Abschluß		Hauptschule mit Abschluß		Realschul- oder gleichwertiger Abschluß		Hochschul-/ Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Industrie und Handel	1,5	1,2	24,8	23,2	36,3	36,8	23,0	23,9	2,0	2,1	11,0	11,4	1,4	1,5
Handwerk	5,3	4,8	47,1	46,0	31,3	32,2	5,3	5,2	5,5	6,0	3,7	3,7	1,9	2,0
Landwirtschaft	6,3	5,5	35,1	37,2	30,5	30,9	13,9	13,1	9,9	8,0	2,9	3,6	1,4	1,7
Öffentlicher Dienst	0,1	0,3	5,9	7,2	59,6	59,2	28,0	26,8	0,6	1,2	5,4	4,7	0,4	0,7
Freie Berufe	0,5	0,4	23,5	21,5	51,6	52,9	19,2	20,4	0,6	0,5	4,5	4,2	0,2	0,2
Hauswirtschaft ²⁾	28,0	22,9	39,4	40,1	6,9	9,2	0,9	0,7	3,9	4,3	8,4	11,4	12,5	11,4
Seeschifffahrt	2,1	2,1	16,8	15,9	40,2	28,6	39,0	41,4	2,1	2,1	–	–	–	–
Alle Bereiche	3,2	2,7	33,0	31,4	36,0	36,7	15,6	16,4	3,4	3,5	7,2	7,6	1,5	1,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 26, Seite 53

¹⁾ Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluß oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist; Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“. Die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluß und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die meisten Hauptschüler ohne Abschluß (10.500) haben im Handwerk eine Ausbildung begonnen; der Anteilswert beträgt 4,8%.

In den neuen Ländern kommen mehr Ausbildungsanfänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (2,5% gegenüber 1,4%). Dagegen sind Berufsfachschüler in den neuen Ländern noch kaum vertreten (0,8%, alte Länder: 8,7%). Auch Abiturienten haben eine geringere Quote (14,4%,

alte Länder: 16,9%). Allerdings ist diese Quote in den neuen Ländern gegenüber dem Vorjahr (13,5%) deutlich angestiegen.

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Insgesamt umfassen die zehn von dieser Gruppe am häufigsten gewählten Berufe 55% aller Abiturienten. Diese Berufe gehören ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich an. Bei den Bankkaufleuten ging die Zahl der Neuausschlüsse zurück, die Abiturienten haben ihren Anteil jedoch

Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1996	1997	1996	1997
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	11.691	12.249	66,4	68,3
Industriekaufmann/Industriekauffrau	9.711	10.383	47,4	48,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.141	6.756	35,0	36,2
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	4.118	4.769	21,8	22,9
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	5.005	4.664	55,0	56,4
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	2.847	3.235	27,3	29,5
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	2.649	3.134	62,0	65,1
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	2.489	2.917	26,2	29,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2.554	2.817	9,3	9,6
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.053	2.615	23,9	25,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 27, Seite 53

¹⁾ Prozentanteile ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

von 66,4% auf 68,3 % erhöht (vgl. **Übersicht 21**); in den neuen Ländern sind bei diesem Beruf sogar über 80 % der Auszubildenden Abiturienten. Auch bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten hat sich der Abiturientenanteil stark erhöht (1996: 26,2 %, 1997: 29,1%). Bei einigen gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Abiturientenquote höher als 70%. In der überwiegenden Zahl dieser Berufe hat sich die Abiturientenquote gegenüber 1996 erhöht.

Bei den Realschülern umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 34,4% (Vorjahr: 34,8%) aller Auszubildenden mit diesem Abschluß. Darunter sind auch gewerbliche Berufe, wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (vgl. **Übersicht 22**). Die meisten von Realschülern gewählten Berufe gehören dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. im Großhandel) und dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau) an. In allen Berufen, mit Ausnahme der Rechtsanwalts- und Notargehilfen, sind die Anteile der Realschüler gegenüber dem Vorjahr weiter angestiegen.

Bei den Hauptschülern mit Abschluß sind vor allem Berufe aus dem Handwerk vertreten, die zumeist von männlichen Schulabgängern gewählt wurden (Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer; vgl. **Übersicht 23**). Für Schulabgängerinnen sind die Kauffrau im Einzelhandel und die Friseurin von Bedeutung. Auch die Zahnarzthelferinnen haben einen Hauptschülerinnenanteil von 35,9%. Dagegen sind die Arzthelferinnen mit 27% nicht mehr unter den ersten zehn Berufen vertreten. Den höchsten Anteil mit 63,8% erreichen die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk. Für die männlichen Jugendlichen

sind Bäcker und Fleischer mit ähnlich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 42% aller Hauptschüler (Vorjahr: 43%).

Auch die meisten Hauptschüler ohne Abschluß erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin oder Friseur/Friseurin (vgl. **Übersicht 24**). Viele Hauptschüler ohne Abschluß werden auch in Berufen nach §48 BBiG und §42 b HwO ausgebildet. Fast 900 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluß haben als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin eine Ausbildung aufgenommen. Die zehn am häufigsten gewählten Berufe umfassen 59% aller Auszubildenden. Nahezu die gleichen Berufe wurden auch von Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr gewählt, die ebenfalls überwiegend keinen Hauptschulabschluß haben.

Regional ist die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden von länderspezifischen Bedingungen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen bestimmt. In Niedersachsen und Bayern erreichen die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres Anteile bei den Auszubildenden von 15,4% bzw. 5,5% (vgl. **Übersicht 25**). Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Thüringen besucht (jeweils über 3%). Von den Berufsfachschulen kommen besonders viele Auszubildende in Niedersachsen und in Baden-Württemberg.

Die Quoten der Hochschulberechtigten sind in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen – bedingt durch die Struktur der Schulabgänger – überdurchschnittlich hoch. Aber auch in den Flächenstaaten Nordrhein-Westfalen, Hessen und im Saarland werden Werte um 20% erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte zwischen 11 % und 17 %.

Übersicht 22: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Realschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Realschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1996	1997	1996	1997
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10.614	11.653	38,7	39,7
Arzthelfer/Arzthelferin	9.638	8.793	56,8	59,2
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	8.132	8.617	34,9	36,6
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	7.910	8.356	53,1	55,5
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	7.609	8.348	40,2	40,1
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.996	6.810	45,5	46,0
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.672	6.108	32,3	32,7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	5.620	6.013	27,4	27,9
Rechtsanwalts- und Notargehilfe/Rechtsanwalts- und Notargehilfin	5.461	5.753	57,6	57,3
Friseur/Friseurin	4.512	5.089	28,1	31,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 28, Seite 54

¹⁾ Realschulabschluß oder vergleichbarer Abschluß der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 23: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern mit Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1996	1997	1996	1997
	Anzahl		Prozent	
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	11.648	11.093	50,0	47,1
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	10.456	10.211	58,4	57,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.655	9.327	35,2	31,8
Friseur/Friseurin	9.467	9.136	59,0	55,8
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	6.965	7.889	64,5	63,8
Maurer/Maurerin	7.960	6.943	47,5	48,8
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.443	5.886	41,9	39,8
Verkäufer/Verkäuferin	5.188	5.531	52,6	49,8
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	5.744	5.411	51,3	51,7
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	5.793	5.405	38,9	35,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 29, Seite 54

¹⁾ Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Vorbildung der Auszubildenden in neuen und neu geordneten Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden 1997 sehr häufig von Realschülern und Abiturienten gewählt. Insbesondere bei den Fachinformatikern und den Informatikkauleuten haben

viele das Abitur (um 60%, vgl. **Übersicht 26**). Es sind jedoch auch Hauptschüler vertreten, so beträgt der Anteil bei den Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikern 10,8%. Von den beruflichen Schulen, die zumeist Berufsfachschulen umfassen, kommen durchschnittlich 10% der Auszubildenden.

Übersicht 24: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern ohne Hauptschulabschluß gewählten Ausbildungsberufe 1996 und 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluß		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1996	1997	1996	1997
	Anzahl		Prozent	
Behindertenberufe im Handwerk ²⁾	2.237	2.247	62,2	62,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1.944	1.790	10,9	10,0
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel ³⁾	1.030	1.002	26,5	25,3
Hauswirtschaftstechnischer Betriebsshelfer/ Hauswirtschaftstechnische Betriebsshelferin ⁴⁾	1.072	881	49,3	41,2
Maurer/Maurerin	1.150	820	6,9	5,8
Tischler/Tischlerin	766	697	4,3	4,1
Friseur/Friseurin	642	560	4,0	3,4
Behindertenberufe in der Landwirtschaft ³⁾	698	547	60,1	45,5
Metallbauer/Metallbauerin	695	530	8,3	6,1
Bäcker/Bäckerin	472	475	6,3	5,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 30, Seite 55

¹⁾ Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“

²⁾ Ausbildungsberuf nach § 42 b HwO

³⁾ Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG

⁴⁾ Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG einschließlich Hauswirtschaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferinnen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Auch die Berufe der Mediengestaltung haben hohe Abiturientenanteile. So haben bei den Mediengestaltern Bild und Ton 71,8% die Studienberechtigung. Bei den Werbe- und Medienvorlagenherstellern haben fast 60% Abitur, rund ein Viertel der Auszubildenden kommen von Realschulen. Diese Struktur ist mit der des Vorgängerberufs Werbevorlagenhersteller vergleichbar.

Bei den Kaufleuten für Verkehrsservice haben die meisten Auszubildenden einen Realschulabschluß (56,8%). Der Abiturientenanteil beträgt 23,1%. Mit 7,6% sind auch bei diesem kaufmännischen Beruf die Hauptschüler in der Minderheit.

Die gewerblichen Berufe Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin und Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin dagegen sind eine Domäne von Hauptschülern und Realschülern. Bei den Fertigungsmechanikern kommt auch ein größerer Teil aus dem Berufsvorbereitungsjahr (7,7%).

In allen Berufen sind auch Hauptschüler mit Abschluß vertreten, wenn auch zu geringen Anteilen. Im Zuge der weiteren Einführung der neuen Berufe sollte es möglich sein, deren Anteil noch zu erhöhen.

Die Frauenanteile sind bei den Kaufleuten für Verkehrsservice und bei den Werbe- und Medienvorlagenherstellern hoch (67,0% bzw. 56,6%). Unter den Informations- und Tele-

kommunikationssystemkaufleuten, den Informatikkaufleuten und den Mediengestaltern stellen die Frauen gut ein Viertel der Auszubildenden. Bei den technisch ausgerichteten neuen Berufen sind sie mit 12,2% Fachinformatikerinnen, mit 7,5% Elektroanlagenmonteurinnen und Fertigungsmechanikerinnen und knapp 5% Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerinnen geringer vertreten. Mit Erhöhung des Bekanntheitsgrades dieser Berufe kann erwartet werden, daß sich der Frauenanteil weiter erhöht.

Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum 1970 bis 1990 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre zu, seither stagniert es. Während 1970 nur etwa jeder Fünfte (22%) 18 Jahre und älter war, sind es derzeit beinahe drei von vier Auszubildenden (72%). Und waren früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger, so kehrte sich dies 1996 erstmalig um. Frauen in der Ausbildung sind auch 1997 im Durchschnitt geringfügig älter als Männer. Das dürfte auf ihre im Durchschnitt höhere schulische Qualifikation zurückgehen.

Das 1970 bis 1990 gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden (vgl. **Übersicht 27**) wurde von mehreren Entwicklungen geprägt:

Übersicht 25: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 1997 in Prozent¹⁾

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ²⁾						
	Hauptschule ohne Abschluß	Hauptschule mit Abschluß	Realschul- oder gleichwertiger Abschluß ³⁾	Hochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr
Baden-Württemberg	1,6	34,8	34,9	12,7	2,0	13,1	0,8
Bayern	2,6	47,2	29,2	10,1	5,5	4,1	1,3
Berlin	1,9	25,1	50,4	19,5	0,2	2,0	1,0
Brandenburg	3,9	22,2	51,0	17,5	3,5	0,6	1,3
Bremen	2,7	26,8	33,9	24,9	0,6	10,8	0,3
Hamburg ⁴⁾	1,6	22,7	33,0	30,1	0,6	9,5	2,6
Hessen	1,8	28,8	35,2	22,2	1,9	8,6	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	4,9	25,2	55,2	11,5	0,2	0,9	2,1
Niedersachsen	1,4	23,8	28,8	15,5	15,4	13,9	1,3
Nordrhein-Westfalen	2,7	32,1	31,2	22,7	1,5	9,2	0,8
Rheinland-Pfalz	2,3	39,0	28,3	12,5	2,6	11,6	3,7
Saarland	2,3	37,3	20,6	21,6	2,9	11,1	4,1
Sachsen	6,1	18,9	55,8	14,5	1,2	1,0	2,6
Sachsen-Anhalt	5,3	17,6	57,1	13,7	0,7	2,7	3,1
Schleswig-Holstein	2,6	34,4	32,5	14,3	1,6	11,3	3,1
Thüringen	3,5	26,5	49,0	14,7	1,9	1,2	3,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 31, Seite 56

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

²⁾ Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluß oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“; die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluß und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

³⁾ In den neuen Ländern auch Polytechnische Oberschule (10 Klassen)

⁴⁾ Es lagen noch keine aktuellen Zahlen vor, deshalb werden hier die Vorjahresdaten ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 26: Auszubildende nach Geschlecht und Vorbildung in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen 1997

Ausbildungsberuf	Auszubildende					Schulische Vorbildung				
	Ins- gesamt	Männlich		Weiblich		Haupt- schule ohne Ab- schluß	Haupt- schule mit Ab- schluß	Real- schule	Hoch- schul-/ Fach- hoch- schulreife	Berufs- bildende Schule ¹⁾
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent					
Informations- und Telekommunikations- system-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	1.461	1.394	95,4	67	4,6	0,0	10,8	55,8	25,0	8,4
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	1.775	1.559	87,8	216	12,2	0,1	5,4	23,6	60,4	10,6
Informations- und Telekommunikations- system-Kaufmann/Informations- und und Telekommunikationssystem-Kauffrau	753	559	74,2	194	25,8	0,0	7,6	34,4	47,0	11,0
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	759	574	75,6	185	24,4	0,3	4,0	26,0	58,1	11,6
Werbe- und Mediovorlagenhersteller/ Werbe- und Mediovorlagenherstellerin	1.689	733	43,4	956	56,6	0,4	5,3	24,2	59,8	10,3
Mediengestalter Bild und Ton/ Mediengestalterin Bild und Ton	474	342	72,2	132	27,8	0,0	4,4	18,1	71,8	5,7
Kaufmann für Verkehrsservice/ Kauffrau für Verkehrsservice	869	287	33,0	582	67,0	0,0	7,6	56,8	23,1	12,5
Elektroanlagenmonteur/ Elektroanlagenmonteurin	142	131	92,3	11	7,7	0,0	31,7	59,2	2,1	7,0
Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin	263	244	92,8	19	7,2	1,5	42,7	43,5	0,8	11,5

¹⁾ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

- vom allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I,
- von einer anhaltend hohen Zahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen bei der Lehrstellensuche oder auf Grund von Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, berufliche Vollzeitschulen besuchen,
- von einem wachsenden Anteil an Abiturienten unter den Auszubildenden.

Das Stagnieren des Alters seit 1990 ist auch eine Folge des um gut ein halbes Jahr geringeren Durchschnittsalters der Ausbildungsanfänger in den neuen Ländern.

Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik auch das Alter der Ausbildungsanfänger erfaßt. Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen auch 1997 sehr unterschiedlich. Er spiegelt im wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen. Während Berufe, die bevorzugt von Abiturienten ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 11%, Bankkaufmann/Bankkauffrau 20%, Industriekaufmann/Industriekauffrau 23%), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin 79%, Bäcker/Bäckerin 67%, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 64%).

2.1.2 Ausländische Jugendliche¹⁾

Die Zahl der Ausländer und Ausländerinnen betrug 1997 in Deutschland rund 7,4 Millionen, das sind 52.000 (0,7%) mehr als ein Jahr zuvor. Der Bevölkerungsanteil der Ausländer betrug 9%, bei den Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren lag er in den alten Ländern bei rund 15%. Die überwiegende Zahl junger Menschen unter den Ausländern hat ihren Wohnsitz in den alten Ländern.

Die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität lag 1997 bei 98.571 (allgemeinbildende und berufsbildende Schulen; vgl. **Übersicht 28**), das entsprach 12% des Gesamtwerts. Gegenüber dem Vorjahr hat sich diese Zahl etwas erhöht, entsprechend der Entwicklung bei der ausländischen Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe.

Gleichzeitig haben sich die Schulabschlüsse der Jugendlichen ausländischer Herkunft verbessert. 30,7% haben einen mittleren Abschluß, 14,6% haben die Hochschulreife. Während Anfang der 80er Jahre 30% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität die Hauptschule ohne Abschluß verließen, waren dies 1997 nur noch 17,1%. Insgesamt hat sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen seit 1993 merklich verlangsamt.

¹⁾ Vgl auch Kapitel 2.2.3 und 3.3.3 sowie Teil I, Kapitel 5

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 27: Berufsschüler nach Alter und Geschlecht¹⁾ 1970 bis 1997

Jahr	Durchschnittliches Alter in Jahren		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
1996	18,9	19,0	19,0
1997	19,0	19,0	19,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 32, Seite 56

¹⁾ Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Eine vergleichbare Kalkulation läßt sich seit 1993 auch mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik durchführen. Diese Berechnungen lassen sich allerdings nicht nach dem Geschlecht vornehmen. Die Kalkulationen fallen auch geringfügig anders aus, und zwar sind die Jugendlichen nach der Berufsbildungsstatistik im Schnitt zwei Monate älter als nach der Berufsschulstatistik. Ursache ist vermutlich, daß zum einen die Berufsschulstatistik auch schulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag (Jungarbeiter) erfaßt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen 1970 und folgende Jahrgänge; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Trotz dieser Entwicklung ist der Abstand zwischen deutschen und ausländischen Schulabsolventen und Schulabsolventinnen nicht geringer geworden; auch bei den deutschen Schulabgängern hält der Trend zu höheren Abschlüssen an. Ein Drittel der deutschen Schulabgänger erwirbt den Realschulabschluß, ein weiteres Drittel die Hochschulreife. Im Durchschnitt verlassen von den deutschen Jugendlichen nur noch 9% die Hauptschule ohne Abschluß.

Ausbildung im dualen System

Die Zahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm 1997 in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr um 6.000 ab und betrug 109.976 (vgl. **Übersicht 29**). Da die Zahl der deutschen Auszubildenden in den alten Ländern angestiegen ist, ist hier der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden auf 8,7% (Vorjahr: 9,4%) gefallen. In den neuen Ländern gibt es nur wenige ausländische Auszubildende (189).

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bilden die Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (41%). Gegenüber dem Vorjahr ist ihre Zahl um 2.900 niedriger und beträgt 44.656. Auch bei allen anderen Nationalitäten sind Rückgänge zu verzeichnen. Mit 19.172 bilden die Auszubildenden aus dem ehemaligen Jugoslawien die zweitstärkste Gruppe. Nur jeder fünfte Auszubildende kommt aus einem EU-Land, die meisten davon aus Italien. Damit dominieren nach wie vor die Auszubildenden aus den ehemaligen Anwerbestaaten. Aus weiteren Staaten, wie Polen und Marokko, kommen jeweils 1.900 Auszubildende, aus Kroatien 900 und aus Tschechien 300.

In Industrie und Handel werden in den alten Ländern 46.128 ausländische Jugendliche ausgebildet, das sind 900 weniger als im Vorjahr. Der Ausländeranteil ging von 8,5% auf 8,0% zurück. Im Handwerk hat jeder zehnte Auszubildende (47.835 oder 10,1%) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Allerdings ist diese Zahl gegenüber dem Vorjahr deutlich niedriger (1996: 52.140 bzw. 11,0%).

In den Freien Berufen ist die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft von 14.482 auf 13.780 zurückgegangen, das entspricht einem Anteil von 9,9% (Vorjahr 10,1%). So ging z.B. die Zahl der in Ausbildung befindlichen Zahnartzthelferinnen ausländischer Herkunft von 5.000 auf 4.600 zurück. Ähnliches war bei den Arzthelferinnen ausländischer Herkunft zu beobachten. Dennoch liegen die Anteile in diesen Berufen über 10%. Dies zeigt, daß ausländische Jugendliche, insbeson-

Übersicht 28: Ausländische Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses 1994 bis 1997

Schulabschluß	1994		1995		1996		1997	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ohne Hauptschulabschluß (einschließlich Sonderschulen)	16.323	18,3	16.349	17,6	16.880	17,4	16.850	17,1
Mit Hauptschulabschluß	34.845	39,0	36.324	39,0	37.397	38,6	37.043	37,6
Realschul- oder gleichwertiger Abschluß	25.577	28,7	27.432	29,5	29.323	30,3	30.267	30,7
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	21.252		22.242		23.637		24.417	
Beruflichen Schulen	4.325		5.190		5.686		5.850	
Hochschulreife	12.544	14,1	12.958	13,9	13.208	13,6	14.411	14,6
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	7.649		7.938		7.912		8.431	
Beruflichen Schulen	4.895		5.020		5.296		5.980	
Insgesamt	89.289	100,0	93.063	100,0	96.808	100,0	98.571	100,0
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	80.069		82.853		85.826		86.741	
Beruflichen Schulen	9.220		10.210		10.982		11.830	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 33, Seite 57

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Grund- und Strukturdaten 1997/98; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 29: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1993 bis 1997

Jahr/ Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Prozent ¹⁾	EU-Länder	Darunter:			Türkei	Ehemaliges Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit ²⁾
				Griechenland	Italien	Spanien			
1993	126.072	9,4	27.230	6.512	11.491	2.896	56.100	22.899	19.843
1994	125.682	9,8	25.998	6.253	11.283	2.592	54.821	22.760	22.103
1995	121.087	9,7	24.335	5.674	10.674	2.404	51.376	22.504	22.872
1996	116.036	9,4	23.230	5.301	10.442	2.265	47.560	21.498	23.748
1997	109.976	8,7	22.454	5.014	10.312	2.157	44.656	19.172	23.694
Ausbildungsbereiche 1997									
Industrie und Handel	46.128	8,0	10.141	2.162	4.358	1.175	20.302	7.088	8.597
Handwerk	47.835	10,1	9.752	2.268	4.838	750	18.443	9.084	10.556
Landwirtschaft	499	1,9	113	8	21	5	67	28	291
Öffentlicher Dienst	1.123	3,1	272	66	133	23	437	234	180
Freie Berufe	13.780	9,9	2.076	490	916	194	5.159	2.679	3.866
Hauswirtschaft ³⁾	608	6,4	99	20	45	10	247	59	203
Seeschifffahrt	3	0,8	1	–	1	–	1	–	1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 34, Seite 58

¹⁾ In Prozent der Gesamtzahl der Auszubildenden

²⁾ Einschließlich ohne Angabe

³⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

dere Mädchen, Chancen in diesem Ausbildungsbereich wahrnehmen können und daß die Bereitschaft der Betriebe und Praxen vorhanden ist, sie auszubilden. So blieb bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten die Zahl der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr etwa gleich. Im Öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft gab es auch in 1997 nur wenige Auszubildende ausländischer Herkunft (3,1% bzw. 1,9%), und die Zahlen sind rückläufig.

In einigen alten Ländern erreichen einzelne Branchen sehr hohe Ausländeranteile unter den Auszubildenden. Z.B. beträgt der Anteil der im Handwerk ausgebildeten ausländischen Jugendlichen in Baden-Württemberg 17%, in Hessen und Hamburg 15%.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug 1997 38,1% und ist damit gegenüber den Vorjahren weiter angestiegen (vgl. **Übersicht 30**). Bei den

deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 40%. Dabei muß berücksichtigt werden, daß deutsche Mädchen häufig vollzeitschulische Ausbildungen (insbesondere Pflegeberufe) wählen. Ausländische Mädchen sind dort nur zu einem Anteil von 6% vertreten. Ihre Ausbildungschancen sind also insgesamt betrachtet noch immer geringer zu bewerten als die der inländischen Mädchen und Frauen.

Die meisten ausländischen Auszubildenden werden in gewerblichen Berufen ausgebildet (65.106 bzw. 59%). Bei den deutschen Auszubildenden liegt der entsprechende Wert bei 52%. Der Wert ging bei den ausländischen Auszubildenden zurück, während der Anteil in kaufmännischen Berufen gehalten werden konnte. Damit entspricht die Entwicklung bei den ausländischen Jugendlichen dem allgemeinen Trend in der dualen Ausbildung.

Übersicht 30: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 1997

Jahr	Insgesamt	Davon:					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	In kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männlich		Weiblich	
				Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126.283	81.697	44.586	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.884	45.003	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	44.682	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	45.067	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.165	65.106	45.059	68.189	61,9	41.976	38,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 35, Seite 58

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Die Berufswahl ausländischer Auszubildender ist auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassen 43% aller ausländischen Auszubildenden. In fast allen Berufen gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück. Die Mädchen finden am häufigsten als Friseurin oder Arzt-/Zahnarthelferin, die Jungen als Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer oder Gas- und Wasserinstallateur einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 31**). Bei den Friseurinnen hat mehr als jede fünfte Auszubildende (22,0%) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Auch bei den Zahnarthelferinnen (12,1%) ist der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft sehr hoch. In Büroberufen ist die Quote mit 5,3% am niedrigsten; nur bei den Bürokaufleuten wird mit 7,8% ein höherer Wert erzielt. In den gewerblichen Berufen der Industrie beträgt die Quote 10,2%. Allerdings werden in einigen Berufen des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie für ausländische Auszubildende Anteile von 25% und mehr erreicht; jedoch ist die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesen Berufen gering. Die absolute Zahl ausländischer Auszubildender ist in fast allen Berufen gegenüber dem Vorjahr gesunken. Z.B. gab es 1996 8.113 ausländische Jugendliche bei den Kraftfahrzeugmechanikern, 1997 über 1.000 weniger (6.968). Die Anteilswerte lagen entsprechend geringer.

Von den deutschen Jugendlichen nehmen rund zwei Drittel eine Ausbildung im dualen System auf, bei den jungen Ausländern liegt der Anteil bei 37,3% (vgl. **Übersicht 32**). Für Mädchen beträgt die Ausbildungsbeteiligung 30,8%, für Jungen 42,8%. Gegenüber dem Jahr 1995 sind die Werte gesunken und erreichen damit wieder den Stand von Anfang der 90er Jahre. Es ist dabei zu berücksichtigen, daß das duale System für Ausländer den Schwerpunkt der Berufsausbildung bildet; in Fachschulen, Hochschulen und Fachhochschulen sind sie nur in geringer Zahl vertreten.

Bezogen auf Nationalitäten ist die Ausbildungsbeteiligung bei Spaniern (67,4%) und Portugiesen (48,9%) am höchsten. Jugendliche türkischer Herkunft liegen etwas über dem Durchschnitt (39,3%). Bei ihnen ist der Rückgang gegenüber dem Jahr 1995 (44,8%) jedoch besonders stark ausgeprägt.

Nach wie vor ist die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher zu gering. Ausländische Schulabgänger und ihre Eltern müssen noch besser über die Möglichkeiten der Berufs-

Übersicht 31: Die zehn am häufigsten von ausländischen Jugendlichen gewählten Ausbildungsberufe in den alten Ländern 1997 und Vergleich mit 1996

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	1997	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
		1997	1996
	Anzahl	Prozent	
Friseur/Friseurin	7.089	22,0	23,9
Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin	6.968	11,4	13,3
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.414	10,4	10,7
Arzthelfer/Arzthelferin	5.269	11,7	11,7
Zahnarthelfer/ Zahnarthelferin	4.629	12,1	13,2
Elektroinstallateur/ Elektroinstallateurin	3.958	9,9	11,3
Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin	3.932	12,3	13,1
Gas- und Wasserinstallateur/ Gas- und Wasserinstallateurin	3.725	13,4	15,1
Bürokaufmann/ Bürokauffrau	3.055	7,8	7,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.852	6,9	7,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 36, Seite 59

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 32: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den alten Ländern nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 1995, 1996 und 1997 in Prozent

Staatsangehörigkeit	Ausbildungsquote ¹⁾								
	1995			1996			1997		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Türken	44,8	53,6	33,8	40,8	48,7	31,1	39,3	47,0	30,1
Ehemals Jugoslawen	35,6	41,5	28,8	34,7	40,4	28,5	35,3	40,9	29,1
Italiener	50,3	61,4	38,6	47,2	56,9	37,1	46,0	54,3	37,3
Griechen	42,0	53,0	30,5	39,9	48,7	30,4	38,6	45,3	31,2
Spanier	63,3	76,3	48,8	62,9	80,0	45,8	67,4	84,3	50,6
Portugiesen	51,8	65,3	38,3	49,9	62,8	37,1	48,9	58,1	39,2
Insgesamt	41,1	48,6	32,2	38,7	45,1	31,2	37,3	42,8	30,8
Zum Vergleich Deutsche Auszubildende ²⁾	63,8	74,2	53,1	63,8	73,8	52,3	63,4	73,7	52,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 37, Seite 59

¹⁾ Anteil der ausländischen Auszubildenden bezogen auf die Zahl der 15- bis unter 18jährigen Ausländer

²⁾ Anteil der deutschen Auszubildenden bezogen auf die Zahl der 15- bis unter 18jährigen Deutschen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; Fachserie 1, Reihe 2, Ausländer; Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 33: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1997

Ausbildungsbereich	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
Industrie und Handel	43.373	40.665	37.142	36.318	13.271	11.713	13.499	12.771	56.644	52.378	50.641	49.089
Handwerk	55.008	54.112	48.560	47.094	7.523	9.450	10.885	11.420	62.531	63.562	59.445	58.514
Öffentlicher Dienst	1.441	1.296	911	993	232	220	149	124	1.673	1.516	1.060	1.117
Landwirtschaft	2.438	2.523	2.461	2.563	482	493	618	748	2.920	3.016	3.079	3.311
Freie Berufe	16.406	15.615	13.468	13.193	778	854	1.003	1.030	17.184	16.469	14.471	14.223
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	843	994	868	843	210	321	293	308	1.053	1.315	1.161	1.151
Alle Bereiche	119.509	115.205	103.410	101.004	22.496	23.051	26.447	26.401	142.005	138.256	129.857	127.405

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 38, Seite 60
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

ausbildung informiert und zur Teilnahme motiviert werden. Betriebe, Praxen und Behörden sollten das Begabungspotential ausländischer Jugendlicher erkennen und nutzen. Weiteres Potential könnte durch Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Betriebe aktiviert werden¹⁾.

Um ausländische Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen und ihre Bildungschancen zu erweitern, ist die Entwicklung einer Konzeption der interkulturellen Berufsausbildung notwendig, die die interkulturellen Kompetenzen als Potential anerkannt und für die Ausbildung nutzbar macht. Dies umfaßt vor allem Angebote, die Zweisprachigkeit und Bikulturalität auch in und während der Berufsausbildung erhalten. Sie stellen einen Wettbewerbsvorteil auch für die Betriebe im vereinten Europa dar.

Berufliche Schulen

Die Zahl der ausländischen Schüler an beruflichen Schulen betrug 1997 228.000 (vgl. **Tabelle 2/1** im Anhang). Dies ergibt einen Ausländeranteil von 8,9% – ein Wert, der gegenüber dem Vorjahr (9,4%) gesunken ist. Rund 60% der Schüler besuchen die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. Hohe Ausländeranteile erreichen die Berufsfachschulen (11,5%). Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr ist fast jeder fünfte Schüler Ausländer.

¹⁾ Vgl. Kapitel 4.1.4

Die Verteilung auf die Schularten zeigt, daß in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Z. B. sind ihre Anteile an den Schülern in Fachoberschulen und Fachschulen gering (7,6% bzw. 3,6%). Diese Schulen setzen in der Regel den Abschluß einer Lehre voraus.

2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die Zahl der Vertragslösungen geht in den alten Ländern seit 1991 und in den neuen Ländern seit 1997 zurück. Vorzeitig gelöst wurden 1997 insgesamt 127.405 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 33**), das sind 2.452 bzw. 2% weniger als im Vorjahr.¹⁾ Da die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fast in gleichem Ausmaß sank wie die Vertragslösungen, verharteten die Lösungsraten lange auf unverändert hohem Niveau. Erst seit 1996 ist ein merklicher Rückgang zu verzeichnen (1994: 24,7%, 1995: 24,2%, 1996: 22,6%, 1997: 21,8%).²⁾ Insgesamt wird 1997 etwa jeder fünfte neu abge-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 2.1.4

²⁾ Die Verwendung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31. Dezember als Basis der Anteilsberechnung vorzeitig gelöster Verträge führt bei abnehmender Zahl von Neuabschlüssen zu einer leichten Überhöhung der Vertragslösungsraten und umgekehrt. Die Bezugsbasis ist daher eine aus den neuen Verträgen der letzten drei Jahre bestehende durchschnittliche Zahl von Verträgen. Es sind die Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen.

Übersicht 34: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen¹⁾ nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1997 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
Industrie und Handel	19,7	19,6	18,1	17,1	28,8	22,7	24,1	21,7	21,3	20,2	19,4	18,1
Handwerk	32,6	31,6	28,1	27,3	18,8	20,5	22,0	23,0	29,9	29,2	26,7	26,3
Öffentlicher Dienst	7,5	7,9	6,9	7,7	5,7	5,7	4,0	3,5	7,1	7,5	6,3	6,8
Landwirtschaft	25,1	25,8	24,4	23,4	22,2	18,2	19,0	19,2	24,6	24,2	23,1	22,3
Freie Berufe	30,8	30,2	26,5	27,0	13,7	14,6	16,5	17,0	29,1	28,6	25,5	25,8
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	25,9	29,5	24,0	24,3	15,1	24,0	20,6	21,0	22,6	27,9	23,0	22,0
Alle Bereiche	25,2	25,0	22,7	21,9	22,6	20,7	22,1	21,4	24,7	24,2	22,6	21,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 39, Seite 60

¹⁾ Die Zahl der Vertragslösungen wird bezogen auf die durchschnittliche Zahl neuer Verträge (Erhebung zum 31. Dezember) aus den drei letzten Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 35: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen¹⁾ nach Ländern 1994 bis 1997

Land	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
	Anzahl				Prozent			
Baden-Württemberg	15.811	15.159	13.663	12.863	22,4	22,0	20,1	18,7
Bayern	17.975	17.152	15.548	15.058	19,5	19,0	17,3	16,6
Berlin	6.287	7.102	6.256	6.034	31,7	34,4	29,4	27,9
Brandenburg	3.529	3.748	4.571	4.842	21,6	19,9	22,2	22,9
Bremen	1.756	1.874	1.497	1.546	29,9	33,2	27,4	28,3
Hamburg ²⁾	3.933	3.613	2.950	2.950	32,0	31,4	26,4	26,4
Hessen	9.304	8.891	7.876	8.018	23,3	23,0	20,6	20,6
Mecklenburg-Vorpommern	5.183	3.752	3.884	4.515	35,1	21,7	20,5	24,2
Niedersachsen	16.260	15.696	13.612	13.346	27,3	27,4	24,5	23,5
Nordrhein-Westfalen	33.391	31.667	28.885	28.609	27,8	27,6	25,7	25,2
Rheinland-Pfalz	7.101	6.448	6.137	5.805	26,0	24,0	22,6	20,6
Saarland	2.096	2.028	1.861	1.682	27,3	27,2	25,0	21,5
Sachsen	5.471	6.534	6.844	7.192	17,5	19,0	18,5	19,0
Sachsen-Anhalt	4.690	4.262	6.486	5.224	24,8	19,9	28,8	22,4
Schleswig-Holstein	5.595	5.575	5.125	5.093	28,6	29,2	27,4	27,2
Thüringen	3.623	4.755	4.662	4.628	19,9	24,2	22,3	21,5
Alte Länder	119.509	115.205	103.410	101.004	25,2	25,0	22,7	21,9
Neue Länder	22.496	23.051	26.447	26.401	22,6	20,7	22,1	21,4
Insgesamt	142.005	138.256	129.857	127.405	24,7	24,2	22,6	21,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 40, Seite 61

¹⁾ Die Zahl der Vertragslösungen wird bezogen auf die durchschnittliche Zahl neuer Verträge (Erhebung zum 31. Dezember) aus den drei letzten Jahren.

²⁾ Für 1997 lagen noch keine aktuellen Zahlen vor; deshalb werden hier die Vorjahresdaten ausgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

schlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern (21,4%) geringfügig unter der in den alten Ländern (21,9%).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. 1997 wurden im ersten Ausbildungsjahr knapp die Hälfte (47%), im zweiten ein Drittel (32%) und im dritten knapp ein Fünftel (19%) der Verträge gelöst. Der Rest (2%) entfällt auf das vierte Ausbildungsjahr. Ein Viertel (25%) aller Vertragslösungen wird in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des Öffentlichen Dienstes (7%), etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie und Handel (18%), Landwirtschaft (22%) und Hauswirtschaft (22%), während er im Handwerk und in den Freien Berufen deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 34**). Die Lösungsraten der einzelnen Ausbildungsbereiche sind mit Ausnahme von Industrie und Handel in den neuen Ländern stets niedriger als in den alten Ländern.

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist erheblich. Sie reicht von hohen Lösungsraten, die knapp 30% betragen (Berlin: 27,9%, Bremen: 28,3%) bis unter 20% (Baden-Württemberg: 19%, Bayern: 17%, Sachsen: 19%; vgl. **Übersicht 35**). Zu den hohen Lösungsraten in Verdichtungsräumen dürfte die den Wechsel erleichternde räumliche Nähe anderer Ausbildungsstätten ebenso beitragen wie die überdurchschnittliche Anzahl alternativer schulischer und hochschulischer Ausbildungsgänge. Jugendliche, die diesen

Weg einschlagen, weisen auf Grund ihrer Qualifikation in der Regel geringere Lösungsraten auf, stehen aber für eine betriebliche Berufsausbildung dann nicht mehr zur Verfügung.

Die Lösungsraten der Frauen fielen in den Jahren 1993 bis 1997¹⁾ etwas höher aus als die der Männer (vgl. **Übersicht 36**). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß ihre Chancen, den gewünschten Ausbildungsberuf bzw. -betrieb zu wählen, geringer sind.

Das im vergangenen Jahrzehnt in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsraten dürfte mehrere Ursachen gehabt haben.²⁾ Vor allem Alter und schulische Vorbildung der Auszubildenden haben im vergangenen Jahrzehnt wesentlich zugenommen³⁾. Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt, ggf. kann der Ausbildungsvertrag auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden⁴⁾. Der hohe Anteil der Vertragslösungen in der Probezeit, der zu einem erheblichen Teil auf die Revision des ursprünglich gewählten Berufes bzw. Betriebes zurückgeht,

¹⁾ Die Vertragslösungen werden seit 1993 in der Statistik geschlechtsspezifisch erfaßt.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 2.1.4

³⁾ Vgl. Kapitel 2.1.1 und Berufsbildungsbericht 1988, Kapitel 1.2.4

⁴⁾ Im Kapitel 3.2.1 sind u. a. aus der Sicht von Auszubildenden Gründe für einen Ausbildungsabbruch dargestellt.

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 36: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1995 bis 1997 in Prozent

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1995	24,0	24,4	24,2
1996	22,5	22,7	22,6
1997	21,4	22,3	21,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

könnte durch weitere Verbesserung der Ausbildungsberatung und Berufsvorbereitung möglicherweise reduziert werden.

Viele Jugendliche erwerben auch nach einer Vertragslösung auf betrieblichem oder schulischem Weg noch einen beruflichen Abschluß und sind auch im weiteren Verlauf des Erwerbslebens erfolgreich.¹⁾ In den vergangenen Jahren hat sich allerdings die Lage der Vertraglösenden im Hinblick auf Arbeitslosigkeit und Anschlußverträge verschlechtert.²⁾

2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Berufsabschlüsse

Im Jahr 1997 ist die Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen gegenüber dem Vorjahr infolge der geringeren Zahlen der Neuabschlüsse in früheren Jahren etwas zurückgegangen. 573.796 Auszubildende haben an den Prüfungen teilgenommen (Vorjahr: 576.699), 488.243 haben die Prüfung bestanden.

Unter den Prüfungsteilnehmern befanden sich 59.182 Wiederholer einer vorher nicht bestandenen Prüfung. Ihr Anteil an den Prüfungsteilnehmern (Wiederholerrate) hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (1996: 9,9%, 1997: 10,3%).

Bei der Berechnung der Erfolgsquote werden die erfolgreich bestandenen Prüfungen eines Jahres den Prüfungskandidaten gegenübergestellt. Da sich unter den statistisch erfaßten Prüfungsteilnehmern auch Wiederholer befinden, ist die Zahl der Prüfungsteilnehmer höher als die der Prüfungspersonen.³⁾ Will man, wie hier, der Erfolgsberechnung nicht die Prüfungsfälle (= Prüfungsteilnehmer), sondern die Prüfungspersonen zugrunde legen, so muß man die Wiederholer von der Gesamtzahl der Prüfungsteilnehmer abziehen. 1997 gab es 514.614 Prüfungspersonen; unter Berücksichtigung der Zahl über die erfolgreichen Prüfungen (488.243) ergibt sich eine Erfolgsquote von 93,8% (vgl. **Übersicht 37**; Vorjahr: 94,0%). Dieser Wert ist allerdings ein Näherungswert, die tatsächliche Quote läßt sich erst ermitteln, wenn weitere, heute nicht verfügbare Angaben über den Zeitpunkt der ersten bzw. zweiten Prüfung der Wiederholer vorliegen.⁴⁾

Die mit Hilfe der Prüfungsteilnehmer abzüglich Wiederholer berechnete Erfolgsquote kann für Vergleiche aufeinanderfolgender Jahre nur dann herangezogen werden, wenn sich die Wiederholerrate von Jahr zu Jahr nicht abrupt ändert.¹⁾ Sonst ergibt sich wie 1997 bei den Arzthelfern/Arzthelferinnen die widersprüchliche Lage, daß sich die Erfolgsquote verbessert, weil der Anteil der Wiederholer an Prüfungsteilnehmern ansteigt. Im längeren Zeitverlauf gleichen sich die jahreszeitlichen Schwankungen jedoch aus.

Im Vergleich zur Erfolgsquote insgesamt liegen die Werte im Handwerk und in der Hauswirtschaft niedriger (91,0% bzw. 92,1%). Bis zu 9% der Auszubildenden beenden in diesen Bereichen die Ausbildung ohne Gesellen- oder Gehilfenbrief. Im Öffentlichen Dienst ist die Erfolgsquote überdurchschnittlich hoch (98,2%).

Weibliche Auszubildende haben eine etwas höhere Erfolgsquote als männliche. In kaufmännischen Berufen liegen diese Werte generell etwas höher als in gewerblichen.

In den neuen Ländern ist die Erfolgsquote mit 91% gegenüber dem Vorjahr ungefähr gleich geblieben; sie liegt damit rund drei Prozentpunkte unter dem Wert in den alten Ländern. Die Wiederholerrate liegt bei 12%. Insgesamt haben in den neuen Ländern 104.200 Jugendliche den Gesellen-, Gehilfen- oder Facharbeiterbrief erhalten, 6.000 mehr als im Vorjahr.

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Industrie- und Bankkaufleuten (um 98%). Bei letzteren ist die Wiederholerrate gering (6%), so daß viele im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektrobereufe, die den Wert von 98% erreichen, wobei die erfolgreichen Wiederholer berücksichtigt sind. Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Diese werden u. a. in dem neuen Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlußprüfungen im dualen System“ untersucht.

Im Handwerk erreichen Berufe wie Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90%. Häufig wird der Gesellenbrief jedoch erst im zweiten Anlauf ausgehändigt, so wiederholen bei den Tischlern 12% die Prüfung.

Rund 6% der Auszubildenden erhalten eine Zulassung zur Abschlußprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 40 BBiG, § 37 HwO), in gewerblichen Berufen etwas mehr als in kaufmännischen. Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

Externenprüfung

Neben der Abschlußprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ist auch der Abschluß durch die sogenannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2, 3 BBiG/§ 37 Abs. 2, 3 HwO) möglich. Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt wer-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1990, Kapitel 1.3.4

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 2.1.4

³⁾ Ein einfaches Zahlenbeispiel soll dies verdeutlichen: Zum Frühjahrstermin melden sich 100 Teilnehmer erstmalig zur Prüfung an. 20 bestehen die Prüfung nicht. Zum Herbsttermin melden sich ebenfalls 100 Prüfungskandidaten an, darunter sind aber 20 Wiederholer vom Frühjahr. Insgesamt sind dann für das Jahr 200 Prüfungsteilnehmer registriert worden, die Zahl der Prüfungspersonen beträgt dagegen 180.

⁴⁾ Daher ist es auch nicht möglich, genaue Angaben über die endgültig nicht bestandenen Prüfungsteilnehmer zu machen.

¹⁾ Beispiel: Die Zahl der erfolgreichen Prüfungen soll in zwei aufeinanderfolgenden Terminen jeweils 80 sein. Die Prüfungsteilnehmer setzen sich wie folgt zusammen:

Erstmalige Anmelder	100	80
Wiederholer	5	15
Prüfungsteilnehmer	110	110
(unter der Annahme, daß sich alle Wiederholer zum nächsten Prüfungstermin anmelden)		
Erfolgsquote	80/105: 76,2%	80/95: 84,2%

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

Übersicht 37: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlußprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1997

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer					
	Insgesamt	Davon:			Männlich	Weiblich
		Mit verkürzter Ausbildungszeit	Wiederholer	Erfolgsquote ¹⁾		
	Anzahl	Prozent			Anzahl	
Industrie und Handel	274.466	15.730	23.853	95,2	149.007	125.459
Handwerk	199.923	–	26.676	91,0	161.138	38.785
Landwirtschaft	13.488	276	1.475	94,0	9.012	4.476
Öffentlicher Dienst	22.364	848	1.661	98,2	9.715	12.649
Freie Berufe	55.854	3.190	5.023	94,8	3.568	52.286
Hauswirtschaft ²⁾	7.522	55	491	92,1	168	7.354
Seeschifffahrt	179	35	3	97,2	177	2
Alle Bereiche	573.796	20.134	59.182	93,8	332.785	241.011

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 41, Seite 62

¹⁾ Unter Abzug der Wiederholer von den Prüfungsteilnehmern

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

den soll, oder sonstige einschlägige Bildungsnachweise. Die Tätigkeit muß mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit betragen. Davon kann abgesehen werden, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten belegt wird, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen, oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde (z. B. berufsbildende Schulen, Behindertenwerke) und diese Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. ¹⁾

¹⁾ Vgl. Eule, M.: Zulassung zur Externenprüfung; in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989

Übersicht 38: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen 1993 bis 1997 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel

Jahr	Prüfungsteilnehmer insgesamt	Darunter externe Prüfungsteilnehmer § 40 Abs. 2 BBiG	Anteil Externe an allen Prüfungsteilnehmern
	Anzahl		Prozent
1993	343.916	25.316	7,4
1994	346.532	28.262	8,2
1995	308.918	23.800	7,7
1996	280.013	15.100	5,4
1997	274.466	17.530	6,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 42, Seite 63

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen aus. Ihr Anteil beträgt 1997 6,9% aller Prüfungsteilnehmer (1996: 6,1%). Gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (1,1%), besonders hoch im Bereich der Hauswirtschaft (48,3%). Der Anteil von Externen hängt sowohl vom Ausbildungsplatzangebot ab, als auch von der unterschiedlichen Schwierigkeit, für bestimmte Ausbildungsberufe Jugendliche zu gewinnen. Die Betriebe versuchen ggf. auf diesem Weg einen Mangel an Fachkräften auszugleichen. ¹⁾ Die gegenwärtige Zunahme externer Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen dürfte auch mit den wieder günstiger werdenden Förderbedingungen der Bundesanstalt für Arbeit zusammenhängen.

Für den Ausbildungsbereich von Industrie und Handel liegt eine längere Zeitreihe vor. Danach veränderte sich der Anteil der Externen im vergangenen Jahrzehnt nicht sonderlich. Erst seit 1992 stieg der Anteil externer Prüfungen an, überschritt aber 1994 seinen Höhepunkt und fiel seither. Erst 1997 ist der Anteil wieder leicht gestiegen (vgl. **Übersicht 38**).

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 3.5 und Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 3.5; vgl. dazu auch: Hecker, U.: „Ein nachgeholt Berufsabschluß lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1994 sowie die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung“, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1996

2.2 Strukturelle Entwicklung

2.2. Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 1997 standen 1.622.000 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.261.000 auf die alten und 361.000 auf die neuen Länder (vgl. **Schaubild 1**). In den alten Ländern ist die Zahl erstmals seit Mitte der 80er Jahre wieder angestiegen (um 21.000); in den neuen Ländern beträgt der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr 10.000 Auszubildende.

Die Entwicklungen sind in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen. In Industrie und Handel sind gegenüber dem Vorjahr in den alten wie in den neuen Ländern erhebliche Steigerungen zu verzeichnen, vor allem bei den Dienstleistungsberufen. Das Handwerk hat in den alten wie in den neuen Ländern die Auszubildendenzahlen nur geringfügig steigern können. Bei den Freien Berufen ist in den alten Ländern ein Rückgang eingetreten, insbesondere bei den Berufen Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte und Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte. In den neuen Ländern blieben die Zahlen in den Freien Berufen gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert (vgl. **Schaubild 2**).

Im Öffentlichen Dienst werden seit 1994 weniger Auszubildende registriert, da die Ausbildung bei den Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem Öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen wird. Ohne Bahn und Post sind die Auszubildendenzahlen des Öffentlichen Dienstes von 1996 auf 1997 von 45.900 auf 47.100 angestiegen. So ist z.B. bei den Verwaltungsfachangestellten eine Zunahme von 10.400 auf 11.300 Auszubildende festzustellen.

Die Struktur der Ausbildungsplätze ist zwischen den neuen und alten Ländern sehr unterschiedlich. Die Freien Berufe umfassen in den alten Ländern 11,0% aller Auszubildenden, in den neuen Ländern nur 4,9% (vgl. **Übersicht 39**). Eine ähnliche Differenz besteht bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (29,5% in den alten Ländern, 25,4% in den neuen Ländern). Dafür hat das Handwerk in den neuen Ländern mit 43,3% einen wesentlichen höheren Anteil als in den alten Ländern (37,6%).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist in den alten Ländern – entgegen der Entwicklung der vorangehenden Jahre – etwas angestiegen und beträgt nun 40,5% (vgl. **Übersicht 40**). So wurden im Jahr 1997 rund 10.000 junge Frauen mehr ausgebildet als im Vorjahr. Auch im Handwerk ist der Frauenanteil angestiegen, insbesondere durch mehr Verträge bei den Friseurinnen und Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk.

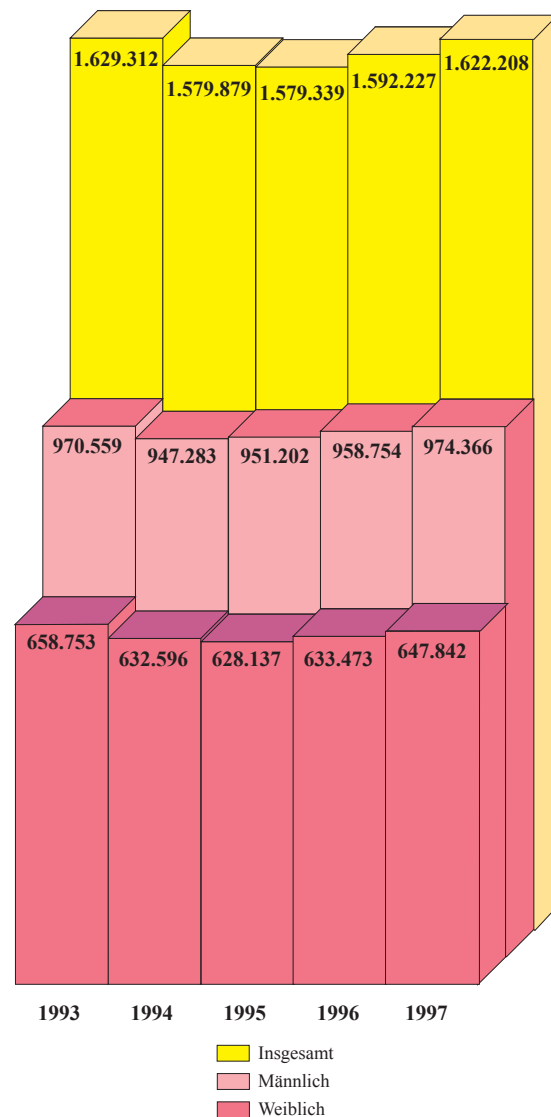
In den neuen Ländern liegt der Frauenanteil unverändert bei 37,9% und damit deutlich niedriger als in den alten Ländern. Das geringere Ausbildungsplatzangebot in den Dienstleistungs- und Büroberufen macht sich hier bemerkbar. Dagegen sind in den Fertigungsberufen junge Frauen in den neuen Ländern mit einem Anteil von 9% ähnlich stark vertreten wie in den alten Ländern.

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist in den neuen Ländern der Anteil der jungen Frauen gegenüber dem Vorjahr etwas angestiegen (1996: 39,8%, 1997: 40,1%), nachdem in den früheren Jahren Rückgänge zu verzeichnen waren. Hier spielen Förderprogramme, die häufig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe angeboten werden und damit auch jungen Frauen eine Chance geben, eine Rolle¹⁾.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4

Schaubild 1

Gesamtzahl der Auszubildenden 1993 bis 1997



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit 1990 in den alten Ländern zurück. 46.000 junge Frauen, das sind 9,0% aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1990: 62.000 bzw. 9,8%; vgl. **Übersicht 41**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So betrug der Frauenanteil unter den Tischlern/Tischlerinnen vor einigen Jahren noch 10,2%, im Jahre 1997 lag der Wert bei 7,8%. Niedrigere Anteile sind auch in einer Reihe von industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil im Bereich Industriemechanik, Geräte- und Feinwerktechnik auf 5,6% verringert (1991: 9,0%). Ähnliche Entwicklungen sind auch im Bereich Kommunikationselektronik zu verzeichnen.

Einige Berufe im Druckbereich zeigen inzwischen eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern. Bei den Schrift-

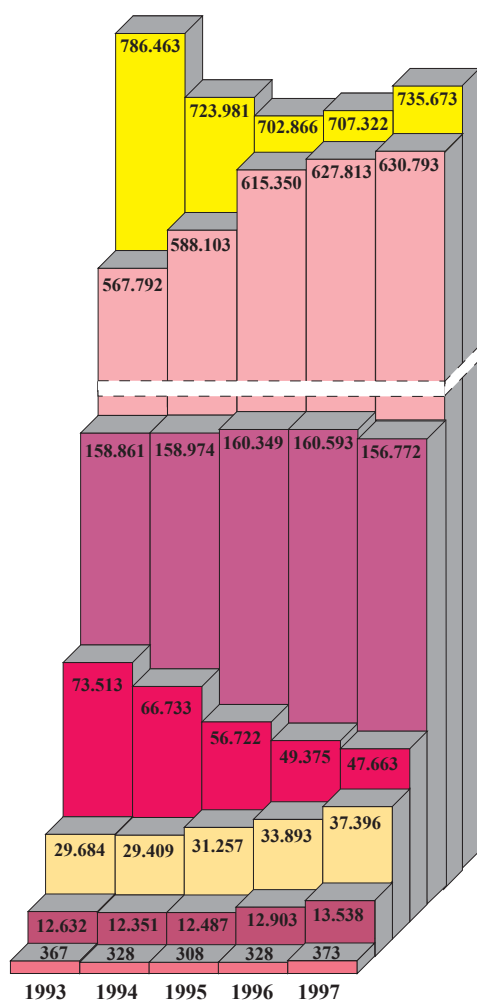
2.2 Strukturelle Entwicklung

setzern und Schriftsetzerinnen lag der Frauenanteil im Jahr 1978 bei 21%, im Jahr 1997 war der Wert auf 54% angewachsen. Die Einführung neuer Technologien begünstigte diese Entwicklung, allerdings bei wesentlich geringeren Auszubildendenzahlen. Die Entwicklung in den Berufen Raumausstatter/Raumausstatterin, Restaurantfachkräfte und Tierpfleger/Tierpflegerin verlief ähnlich. Die hohen Frauenanteile bei diesen Berufen konnten in den letzten Jahren gehalten werden.

Aus dem geringeren Anteil bei den männlich dominierten Berufen ist keine Trendumkehr zu schließen. Es wird jedoch deut-

Schaubild 2

Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997



- 1) Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe
- 2) Seit 1994 werden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem Öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen ist zum Teil dadurch zu erklären.
- 3) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Übersicht 39: Anteil der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1997 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder	Neue Länder
Industrie und Handel	45,6	44,5
Darunter:		
Gewerbliche Berufe	16,1	19,1
Dienstleistungs- und Technische Berufe	29,5	25,4
Handwerk	37,6	43,3
Landwirtschaft	2,1	3,0
Öffentlicher Dienst	2,9	3,1
Freie Berufe	11,0	4,9
Hauswirtschaft	0,8	1,1
Seeschifffahrt	0,1	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 43, Seite 63

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

lich, daß eine Erhöhung des Frauenanteils in den gewerblichen Berufen eher unwahrscheinlich ist. Hier spielt auch die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur eine Rolle: Dienstleistungsberufe gewinnen hier eine zunehmende Relevanz¹⁾.

In den neuen Ländern ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen mit 18,8% doppelt so hoch wie in den alten Ländern. Viele Schulabgängerinnen aus den neuen Ländern wählten landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomiebereich. Diese gehören zu den männlich dominierten Berufen. In den gewerblichen industriellen Berufen liegt der Frauenanteil in den neuen Ländern etwa so hoch wie in den alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern noch nicht bedarfsentsprechend aufgebaut ist, beträgt der Anteil weiblicher Auszubildender in frauentypischen Berufen 35,9%. Dieser Wert liegt damit wesentlich unterhalb des Wertes in den alten Ländern (46,2%).

Bei den Männern umfassen die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 41,0% aller Auszubildenden (Vorjahr: 42,3%). Jeder 13. männliche Auszubildende (7,8%; vgl. Übersicht 42) lernt Kraftfahrzeugmechaniker. Danach folgen Elektroinstallateur und Maurer. Auch die meisten nachfolgenden Berufe gehören dem Handwerk an. Aus dem Bereich Industrie und Handel sind die Kaufleute im Groß- und Außenhandel und die Kaufleute im Einzelhandel vertreten. Die Bankkaufleute gehören nicht mehr zu den zehn von Männern am häufigsten gewählten Berufen. Sie haben mit 22.400 Auszubildenden gegenüber früheren Jahren wesentlich weniger Auszubildende aufzuweisen (1991: 30.100). Industrielle Metall- und Elektroberufe (z. B. Industriemechaniker) sind unter den am stärksten besetzten Berufen nicht mehr vertreten. In den neuen Ländern haben die Bau- und Installationsberufe noch höhere Rangplätze als in den alten Ländern. Z. B. umfassen die Maurer in den neuen Ländern 9,6% aller männlichen Auszubildenden, in den alten Ländern 3,0%.

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten gewählte Beruf, dicht gefolgt von der Arzthelferin und der Zahnarzthelferin. Auch Kauffrau im Einzelhandel und Friseurin wurden häufig gewählt. Die am häufigsten von Frauen gewählten Berufe gehören dem kaufmännischen und dem Dienstleistungsbe-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 4.4

2.2 Strukturelle Entwicklung

Übersicht 40: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft ¹⁾	Seeschifffahrt
Alte Länder ²⁾								
1993	41,1	41,4	22,0	30,5	51,8	94,9	96,9	2,6
1994	40,6	41,5	20,8	29,3	54,2	94,6	96,4	4,2
1995	40,4	41,7	20,3	29,2	56,6	94,8	95,8	4,5
1996	40,3	41,7	20,3	28,1	59,3	95,0	95,5	5,7
1997	40,5	41,8	20,9	27,6	61,9	95,3	95,4	6,3
Neue Länder								
1993	37,3	43,7	15,6	48,5	53,3	96,6	96,5	0,0
1994	37,8	47,9	15,0	47,1	53,9	96,0	96,1	0,0
1995	37,5	49,3	15,5	43,5	56,9	95,8	95,6	0,0
1996	37,9	49,9	16,2	41,4	59,0	95,3	95,1	0,0
1997	37,9	49,4	16,3	38,1	63,6	95,4	94,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 44, Seite 63
¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich
²⁾ Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

reich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern Berufe aus der Gastronomie, wie Restaurantfachfrau und Köchin, eine größere Rolle. Dagegen wird die Ausbildung zur Arzthelferin in den neuen Ländern häufig aufgenommen. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 54% aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 13.600 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§ 48 BBiG und § 42 b HwO); 64% davon sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl um über 1.000 angestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als hauswirtschaftstechnische Betriebshelfer und -helferinnen ausgebildet (3.100). Im

Übersicht 41: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Berufsgruppen 1977, 1990 und 1997

Gruppe der Ausbildungsberufe ¹⁾	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden			
	1977	1990	1997		1977	1990	1997	
	Alte Länder	Alte Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Alte Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0 % bis 20 % weibliche Auszubildende)	13.000	62.000	46.000	25.700	2,6	9,8	9,0	18,8
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 % bis 40 % weibliche Auszubildende)	26.000	38.000	33.000	6.000	5,2	6,1	6,4	4,4
Gemischt besetzte Berufe (40 % bis 60 % weibliche Auszubildende)	105.000	171.000	126.000	30.600	20,6	20,0	24,6	22,4
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 % bis 80 % weibliche Auszubildende)	119.000	102.000	71.000	25.400	23,2	23,2	13,9	18,6
Weiblich dominierte Berufe (80 % bis 100 % weibliche Auszubildende)	246.000	258.000	236.000	49.000	48,3	40,9	46,2	35,9
Insgesamt	509.000	631.000	512.000	136.700	100,0	100,0	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 45, Seite 65
¹⁾ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahr 1977 oder später; gegenüber Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 45, Seite 65 geringfügige Veränderungen der Anteile infolge veränderter Definitionen der Gruppen der Ausbildungsberufe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2 Strukturelle Entwicklung

Handwerk und in Industrie und Handel haben jeweils über 4.000 Jugendliche solche Verträge erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendlichen nach diesen Vorschriften ausgebildet.

In den neuen Ländern schlossen 14.700 Jugendliche einen Vertrag nach §48 BBiG oder §42 b HwO ab, 1.000 mehr als im Vorjahr. Der Anteilswert an allen Auszubildenden (4,1 %) ist wesentlich höher als in den alten Ländern (1,1%). In den neuen Ländern erhielten viele im Gartenbau, als Bau- und Metallmaler und in der Hauswirtschaft einen solchen Vertrag.

2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit betrug 1997 wie im Vorjahr 36,5 Monate. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,2 Monate) höher als für weibliche (35,5 Monate). In den alten Ländern werden Verträge mit längerer Ausbildungsdauer (36,8 Monate) als in den neuen Ländern (35,2 Monate) abgeschlossen. Dies resultiert aus der

Übersicht 42: Die zehn am stärksten besetzten Berufe für männliche und weibliche Auszubildende 1997

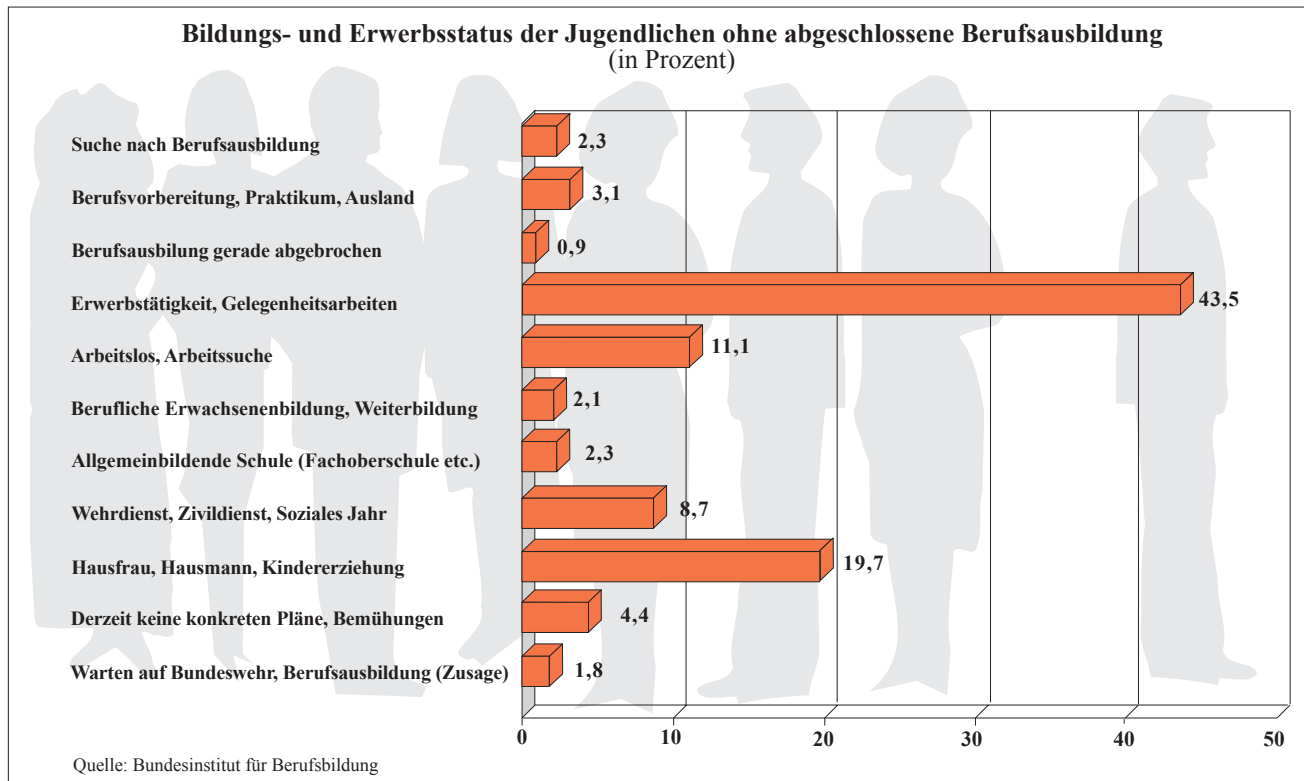
Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Auszubildende insgesamt	Anteil an allen Auszubildenden
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	Hw	77.571	4,8
Bürokaufmann/Bürokauffrau	IH/Hw	70.125	4,3
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	IH	69.480	4,3
Industriekaufmann/Industriekauffrau	IH	54.103	3,3
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	Hw	53.405	3,3
Arzthelfer/Arzthelferin	FB	48.354	3,0
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	IH	47.972	3,0
Bankkaufmann/Bankkauffrau	IH	46.267	2,9
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	Hw	45.868	2,8
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	FB	42.808	2,6
Zusammen		555.953	34,3
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Männliche Auszubildende	Anteil an allen männlichen Auszubildenden
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Hw	76.153	7,8
Elektroinstallateur	Hw	52.886	5,4
Maurer	IH/Hw	43.053	4,4
Tischler	Hw	39.022	4,0
Maler und Lackierer	Hw	45.868	4,3
Gas- und Wasserinstallateur	Hw	37.532	3,9
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	IH	28.555	2,9
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	IH	26.936	2,8
Kaufmann im Einzelhandel	IH	27.790	2,9
Metallbauer	Hw	25.061	2,6
Zusammen		402.856	41,0
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Weibliche Auszubildende	Anteil an allen weiblichen Auszubildenden
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	IH/Hw	53.052	8,2
Arzthelferin	FB	48.235	7,4
Zahnarzthelferin	FB	42.771	6,6
Kauffrau im Einzelhandel	IH	41.690	6,4
Friseurin	Hw	36.570	5,6
Industriekauffrau	IH	31.943	4,9
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Hw	28.953	4,5
Bankkauffrau	IH	24.846	3,8
Hotelfachfrau	IH	21.812	3,4
Kauffrau für Bürokommunikation	IH	21.018	3,2
Zusammen		350.890	54,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 46, Seite 66

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2 Strukturelle Entwicklung

Schaubild 3



unterschiedlichen Struktur der Ausbildungsplätze¹⁾. In den 80er Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Vor allem durch die Angleichung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate Ende der 80er Jahre ist der Wert in den alten Ländern auf 36,8 Monate gestiegen.

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch auf Grund von Verkürzungen bei Vertragsabschlüssen und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 15,5% der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluß eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist auf Grund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen; in den alten Ländern machen deutlich mehr Auszubildende von dieser Regelung Gebrauch (17,9%) als in den neuen Ländern (6,6%). 6% der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen. Geht man davon aus, daß die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die tatsächliche Ausbildungsdauer für das Jahr 1997 auf 35,2 Monate.

Die meisten Auszubildenden (71,8%; vgl. **Übersicht 43**) werden in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Vor allem im Metallbereich ist jedoch auch die dreieinhalbjährige Ausbildungszeit verbreitet, so daß von den männlichen Auszubildenden mehr als jeder dritte (36,2%) einen Ausbildungsvertrag für einen dreieinhalbjährigen Beruf hat. Bei den Frauen liegt der Anteilswert für eine 42monatige Ausbildung bei 3,2%.

2,7% der Auszubildenden haben 1997 Verträge für die erste Stufe einer Stufenausbildung erhalten. In den 80er Jahren lag dieser Wert um 15%. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung in den industriellen Elektroberufen und der Neuordnung des Berufes Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel Ende der 80er Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringe-

rem Gewicht. Sie konzentriert sich auf den Bau- und Textilbereich. Aber auch in diesen Bereichen erhalten viele Auszubildende gleich von Beginn an einen Vertrag für die zweite Stufe.

2.2.3 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde im Juni/Juli 1998 eine repräsentative telefonische Befragung von Jugendlichen durchgeführt.¹⁾ Zielgruppe der Untersuchung waren junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

¹⁾ Mit der Durchführung der Telefoninterviews hat das Bundesinstitut für Berufsbildung das EMNID-Institut Bielefeld beauftragt.

Übersicht 43: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1997

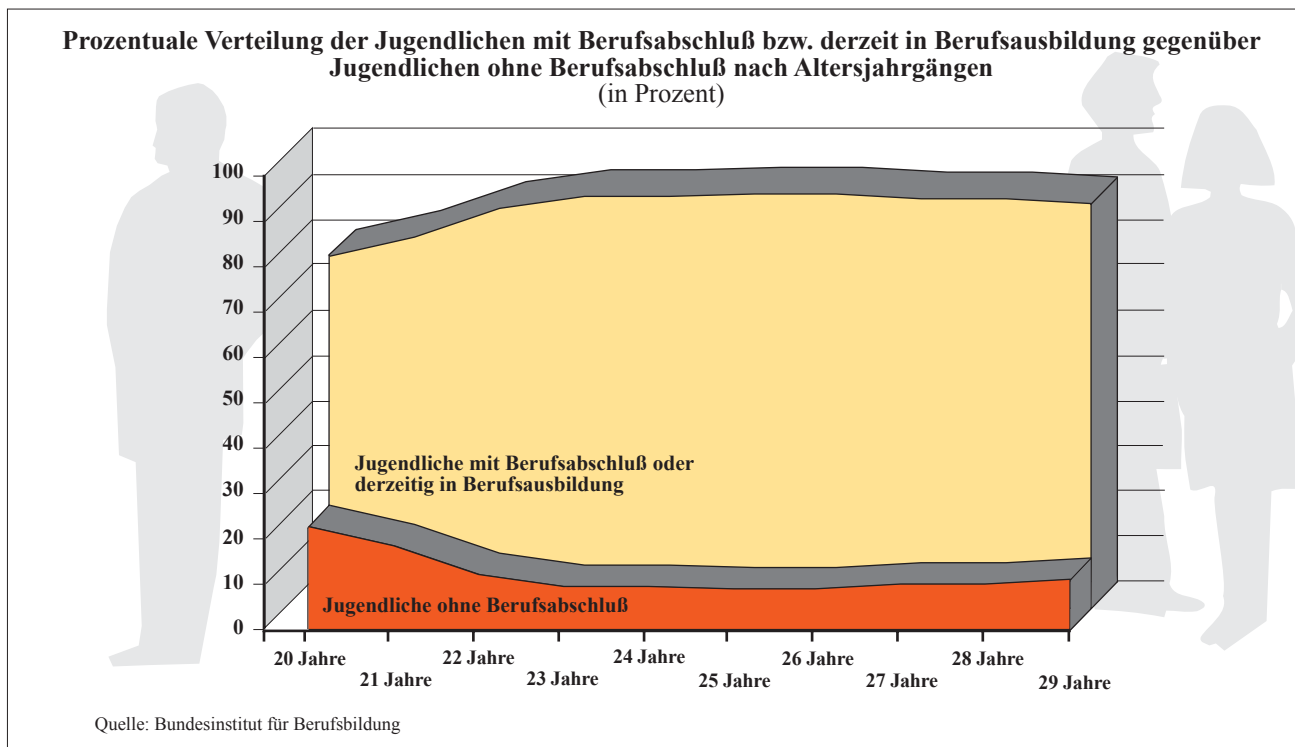
Dauer der Ausbildung	Neuabschlüsse	Anteil der Neuabschlüsse des Berufs an allen Neuabschlüssen
Bis zu 24 Monate	18.936	3,1
30 Monate bis 36 Monate	429.260	71,8
42 Monate	133.826	22,4
Stufenausbildung, 1. Stufe	15.778	2,7
Insgesamt	597.800	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 47, Seite 67

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.2.1

Schaubild 4



Befragt wurden 14.782 junge Menschen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit in den alten und neuen Ländern. Von diesen jungen Erwachsenen waren zum Zeitpunkt der Befragung 1.712 junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit beträgt der prozentuale Anteil 11,6%. Getrennt nach alten und neuen Ländern ergibt sich für die alten Länder eine Quote von 12,2% und von 8% für die neuen Länder. Hochgerechnet auf der Basis der Angaben des Statistischen Bundesamtes ist anzunehmen, daß 1998 in der Bundesrepublik Deutschland etwa 1,3 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung blieben.

Eine Erwerbstätigkeit übten zwei von fünf der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß aus (43,5%; vgl. **Schaubild 3**).¹⁾ Ein Fünftel von ihnen war im Haushalt beschäftigt (19,7%) und jeder zehnte war zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos gemeldet oder auf Arbeitssuche (11,1%). Jeder elfte Jugendliche absolvierte zum Zeitpunkt der Befragung seinen Wehr- oder Zivildienst. Im Vergleich zu jungen Erwachsenen mit Berufsabschluß liegt bei Jugendlichen ohne Berufsabschluß die Erwerbstätigenquote um fast 40% niedriger. Der Anteil der im Haushalt tätigen Jugendlichen ist dagegen fast dreimal, der Anteil arbeitsloser Jugendlicher mehr als doppelt so hoch.

Die Untersuchung der befragten Jugendlichen nach Altersjahrgängen zeigt (vgl. **Schaubild 4**), daß im Durchschnitt der Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluß bis zum 23. Lebensjahr deutlich abnimmt und auf einem Niveau von 10% verbleibt. Dies könnte – neben Gründen wie dem Wehr- und Zivildienst bei den männlichen Jugendlichen – eine Konsequenz aus

längeren Such- und Orientierungsphasen der Jugendlichen oder die Folge zusätzlicher Warteschleifen vor Ausbildungsbeginn auf Grund einer angespannten Lehrstellensituation sein. Ab dem 23. Lebensjahr bleiben dann etwa 10% aus der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen langfristig ohne beruflichen Abschluß.

Unter den ausgewählten Merkmalen, die den Ausbildungsweg junger Menschen kennzeichnen, spielte offenbar die Staatsangehörigkeit eine besondere Rolle. Die Gruppe ausländischer Jugendlicher¹⁾ ist unter den jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluß überproportional vertreten (vgl. **Schaubild 5**). Unter den Jugendlichen aus den alten Ländern im Alter zwischen 20 und 29 Jahren waren zum Zeitpunkt der Befragung ohne Berufsabschluß:

- 8,1% der deutschen Jugendlichen,
- 39,7% der türkischen Jugendlichen,
- 28,1% der Jugendlichen mit einer anderen ausländischen Staatsangehörigkeit²⁾.

Der fehlende berufliche Abschluß ist offenbar vor allem ein Problem der älteren ausländischen Jugendlichen. In der Altersgruppe der 25- bis 29jährigen jungen Erwachsenen ist fast jeder zweite türkische junge Erwachsene ohne Berufsabschluß geblieben. Auch die griechischen (37,8%) und die portugiesischen Jugendlichen (36,3%) kommen auf einen vergleichsweise hohen Anteil. Bei den jüngeren Altersjahrgängen unter den ausländischen Jugendlichen liegen die Ungelerntenquoten deutlich niedriger.

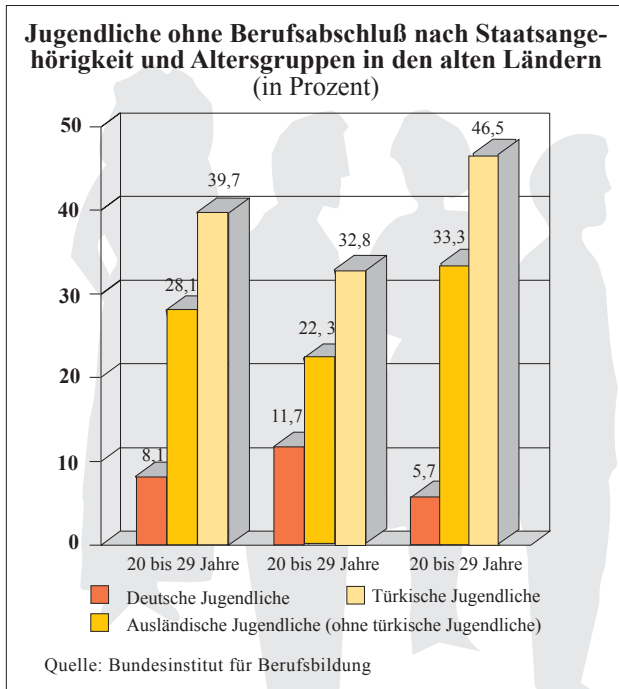
¹⁾ Jugendliche, die trotz fehlendem Berufsabschluß eine Erwerbstätigkeit ausüben, sind in der Mehrzahl als an- bzw. ungelernete Arbeitskräfte beschäftigt (55,6%), nach eigenen Angaben aber auch zu 13,4% als Fachkraft und zu 8,5% sogar als Selbständiger bzw. Freiberufler tätig.

¹⁾ Zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher vgl. Kapitel 2.1.2, ferner Kapitel 3.3.3.

²⁾ Erfasst wurden hier italienische, griechische, jugoslawische (einschließlich mazedonische, slowenische, kroatische, bosnische) sowie portugiesische Staatsangehörigkeiten.

2.2 Strukturelle Entwicklung

Schaubild 5



Teilweise könnte dies auf Zuzüge von Jugendlichen aus dem Ausland im fortgeschrittenen Alter zurückzuführen sein: Wird die Quote ungelerner Jugendlicher unter den ausländischen Jugendlichen nur auf diejenigen bezogen, die in Deutschland

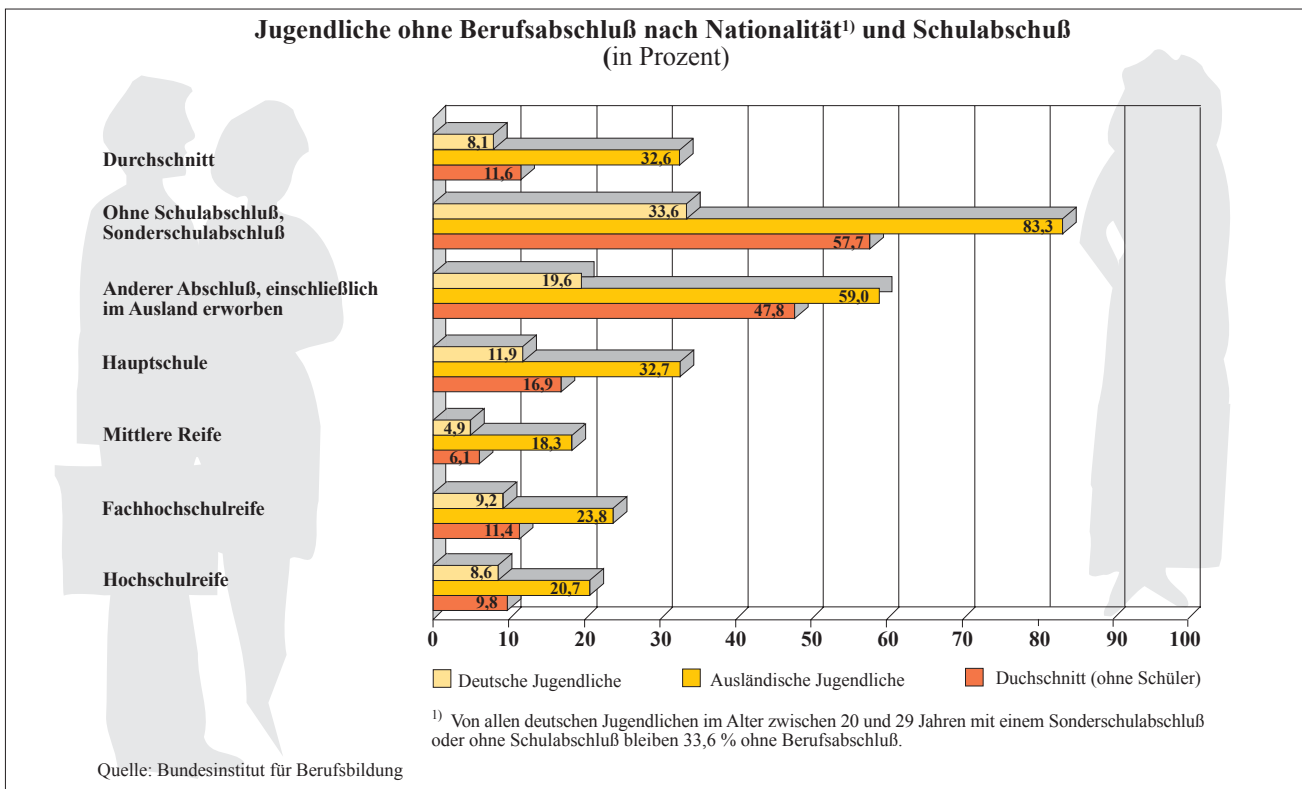
geboren sind, so bleibt sowohl in den jüngeren als auch in den älteren Altersjahrgängen etwa jeder vierte ohne Berufsabschluß. Sind Jugendliche außerhalb Deutschlands geboren, steigt der Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluß stark an (38,1%), derjenigen über 24 Jahre auf 41,2%.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen die unverändert hohe Bedeutung der schulischen Vorbildung für die berufliche Integration der Jugendlichen (vgl. **Schaubild 6**). Die höchsten Ungelerntenanteile weisen im Durchschnitt Jugendliche ohne Schulabschluß auf, das sind 57,7% der Jugendlichen ohne Schulabschluß bzw. mit einem Sonderschulabschluß. Eine zweite Gruppe mit sehr hohem Ungelerntenanteil sind Jugendliche mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluß bzw. mit einem anderen, nicht genauer spezifizierten Schulabschluß: 47,8% dieser Jugendlichen haben keinen Berufsabschluß. Mit deutlichem Abstand folgen mit 16,9% die ungelerten Jugendlichen mit Hauptschulabschluß, mit Fachhochschulreife (11,4%) und die Abiturienten (9,8%). Den niedrigsten Ungelerntenanteil erreichen Jugendliche mit mittlerer Reife, von denen nur 6,1% ohne abgeschlossene Berufsausbildung geblieben sind.

Zwei von fünf Jugendlichen aus der Gruppe ohne Ausbildungsabschluß haben von vornherein keine Ausbildungsstelle gesucht (37,9%); jeder achte Jugendliche (12,3%) hat seine Ausbildungsstelle nicht angetreten und jeder siebte (14%) hat sich erfolglos um eine Berufsausbildungsstelle bemüht. Mehr als ein Drittel (35,9%) hat eine Ausbildung begonnen, sie jedoch wieder abgebrochen.

Unter den Jugendlichen, die keine Ausbildung nachgefragt haben, waren einige Merkmale vorherrschend: Über die Hälfte besitzt eine ausländische Staatsangehörigkeit (55,3%). Überproportional stark sind Jugendliche ohne Schulabschluß oder

Schaubild 6



2.3 Schulische Berufsausbildung

mit Abgangszeugnis sowie mit Schulabschlüssen aus ihrem jeweiligen Herkunftsland vertreten (27,1%). Jeder zweite begründete seinen Verzicht auf eine Berufsausbildung¹⁾ mit dem Hinweis auf schlechte persönliche Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung. Weitere Motive waren aus Sicht der Jugendlichen die fehlende Lernbereitschaft auf Grund attraktiverer Alternativen zur Ausbildung (z. B. „wollte schnell Geld verdienen“, „wollte bald heiraten“ usw.).

Die erfolglose Suche nach einer Ausbildungsstelle trifft offenbar vor allem ausländische Jugendliche. Mit 42,9% liegt ihr Anteil dreimal so hoch wie in der Gesamtstichprobe. Fast die Hälfte verfügte über keinen Schulabschluß, einen Hauptschulabschluß oder einen im Ausland erworbenen Schulabschluß. Vor allem die angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die Konkurrenz zu anderen Bewerbern mit besseren Schulabschlüssen oder insgesamt nicht weiter spezifizierte allgemeine Voraussetzungen bei der Aufnahme einer Berufsausbildung führten aus Sicht der Jugendlichen zur erfolglosen Bewerbung. Hinzu kamen persönliche Gründe, beispielsweise „Zeugnisse waren nicht gut genug“, „Aufnahmetest wurde nicht bestanden“, „Eindruck, daß Ausländer nicht genommen werden“ oder anderes.

Wer erfolgreich nach einer Ausbildungsstelle gesucht hat, diese aber nicht antritt, geht in der Regel von günstigen persönlichen Voraussetzungen aus. Rund die Hälfte der Jugendlichen aus dieser Gruppe besaßen die Hochschulreife (49%) oder einen mittleren Schulabschluß (22%). Hier wurden zu gleichen Teilen entweder auf die Ausbildung bezogene Gründe oder rein persönliche Motive genannt.

Bei über zwei Drittel der befragten Jugendlichen, die eine Ausbildung abgebrochen haben, handelte es sich um den Abbruch einer Lehre (70,4%); fast ein Fünftel hat ein Fachhochschul-, Universitätsstudium oder ein Studium an einer Berufsakademie aufgegeben (18,4%), jeder zehnte hat eine schulische oder sonstige Ausbildung nicht beendet (z. B. für Beamte im mittleren Dienst (11,2%)). Jeder vierte Jugendliche hat seine Ausbildung aus familiären Gründen abgebrochen, jeder fünfte meinte, sich für eine falsche Ausbildung entschieden zu haben, jeweils jeder zehnte hatte entweder Streit mit Vorgesetzten oder Kollegen oder gab gesundheitliche Probleme an.

Der Abbruch einer betrieblichen Ausbildung geschah in 14% der Fälle während der Probezeit, 27% brachen im 1. Ausbildungsjahr, 51% später ab, jedoch vor der Abschlußprüfung. 8% lösten das Ausbildungsverhältnis wegen nicht bestandener Abschlußprüfung auf. In etwa der Hälfte der Fälle ging die Initiative für den Ausbildungsabbruch von den Jugendlichen aus, in jedem fünften Fall wurde einvernehmlich mit dem Betrieb das Vertragsverhältnis gelöst.

Über die Hälfte der Jugendlichen, die Schwierigkeiten bei der Suche oder beim Antritt ihrer Ausbildungsstelle hatten (56,5%), ist an weiteren Qualifizierungsmaßnahmen interessiert, je nach schulischer Vorbildung entweder an einer betrieblichen Lehre (40,3%), an einem Studium (35,7%) oder an einer (berufs-)schulischen Ausbildung, einer beruflichen Weiterbildung oder ähnlichem (24%). Die verbleibenden 43,5% der befragten Jugendlichen mit Schwierigkeiten bei der Stellensuche lehnten weitere Qualifizierungsversuche ab.

Für fast die Hälfte der Ausbildungsabbrecher ist die Beendigung der Ausbildung endgültig (44%), da sie auf Nachfrage kein Interesse an weiteren Qualifizierungsversuchen signalisierten. Kommt eine weitere Ausbildung in Betracht, so konn-

ten sich 40,9% der Befragten eine Lehrstelle und 19,7% eine berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme vorstellen. 18,7% interessierten sich für ein Studium.

Die Einschätzung der Verwertbarkeit des im Verlauf der bisherigen Ausbildung erworbenen Wissens war unter den Ausbildungsabbrechern geteilt: 52,3% gingen von einem großen oder mittleren Nutzen, die andere Hälfte von einem nur geringen (10,9%) oder sogar von gar keinem Nutzen (36,9%) aus. Zwei von drei Jugendlichen gaben an, daß sie in bestimmten Bereichen eine Reihe von beruflichen Erfahrungen gesammelt haben, die sie in eine Ausbildung einbringen könnten oder die ihnen eine Ausbildung erleichtern würden. Dementsprechend stehen auch die meisten Jugendlichen der Idee aufgeschlossen gegenüber, die in der abgebrochenen Ausbildung erworbenen Kenntnisse und das möglicherweise schon mit Prüfungen belegte Wissen in Form eines sogenannten Bildungspasses zertifiziert zu bekommen.

2.3 Schulische Berufsausbildung

2.3.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

Berufsvorbereitungsjahr

Beim Berufsvorbereitungsjahr handelt es sich um einen einjährigen Ausbildungsgang in Vollzeitform. Ziel ist, die Jugendlichen auf eine berufliche Ausbildung vorzubereiten. Die schulische Vorbildung der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr ist in der Regel so niedrig, daß sie als Bewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt kaum Chancen hätten. Eine deutliche Mehrheit verfügt nicht über einen Hauptschulabschluß. Dieser kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahrs nachgeholt werden. Rund zwei Drittel (63%) der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr 1997 waren männlich.

Seit 1992 hat die Anzahl der Schüler im Berufsvorbereitungsjahr kontinuierlich zugenommen und betrug 1997 rund 66.400, gegenüber dem Vorjahr (65.200) eine Steigerung um rund 2%. Die Steigerung fiel diesmal jedoch weit geringer aus als im Vorjahr, als sie noch 17% betrug.

Die meisten Schüler kamen 1997 aus Baden-Württemberg (11.700), Sachsen (8.500), Bayern (5.800) und Niedersachsen (5.400), womit sich in diesen vier Ländern nahezu die Hälfte aller Teilnehmer des Berufsvorbereitungsjahrs befanden. Im Saarland (350), in Bremen (900) und Schleswig-Holstein (900) waren die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu verzeichnen. In Brandenburg gibt es das Berufsvorbereitungsjahr nicht. Die stärksten Steigerungen gegenüber 1996 traten in Nordrhein-Westfalen (+21,4%) und Bayern (+20,4%) auf, überdurchschnittlich hoch war auch der Anstieg in Hamburg (+8,0%), zurückgegangen sind die Schülerzahlen in Berlin (-17,0%), Mecklenburg-Vorpommern (-9,7%), Rheinland-Pfalz (-6,0%) und Thüringen (-4,9%). Über die nach Ländern differenzierten Teilnehmerzahlen des Berufsvorbereitungsjahres in den Jahren 1996 und 1997 informiert **Tabelle 2/2** im Anhang.

Schulisches Berufsgrundbildungsjahr

Schüler im Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z. B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik oder Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird im Gegensatz zur kooperativen Form des Berufsgrundbildungsjahrs, bei dem die Schüler zugleich Aus-

¹⁾ Die Jugendlichen konnten maximal zwei Gründe angeben. Zur Vereinfachung der Interpretation wurden die Antworten auf 100 prozentuiert.

2.3 Schulische Berufsausbildung

zubildende sind, vollzeitschulisch durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden.

Die Anzahl der Teilnehmer am Berufsgrundbildungsjahr lag 1997 bei 40.200. Gegenüber dem Vorjahr nahm sie nur noch geringfügig um 0,7% zu. In den neuen Ländern kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr nach wie vor eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu: Im Jahr 1995 stammten lediglich 6% der Schüler des Berufsgrundbildungsjahres aus den neuen Ländern, 1996 waren es 8%, 1997 ging der Anteil der neuen Länder wieder auf 6% zurück. Dort wird es auch nur in drei von fünf Ländern angeboten, in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nicht. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Niedersachsen vertreten. Jeder dritte Schüler stammt aus diesem Land. Gegenüber dem Vorjahr ist die Schülerzahl dort allerdings rückläufig (-4,7%). Auch in Bayern ist sie 1997 um 4,7% zurückgegangen. Die stärksten Anstiege gegenüber dem Vorjahr hat das Berufsgrundbildungsjahr in Nordrhein-Westfalen (+19,3%), Hessen (+15,4%) und Rheinland-Pfalz (+11,6%) zu verzeichnen.

Über die Entwicklung des schulischen Berufsgrundbildungsjahrs in den einzelnen Ländern und die Teilnehmerzahlen in den Jahren 1996 und 1997 informiert **Tabelle 2/2** im Anhang.

Berufsfachschulen

Die Anzahl der Schüler in Berufsfachschulen¹⁾ ist im Jahr 1997 nochmals deutlich angestiegen. Sie betrug rund 366.600 und lag damit gegenüber 1996 um rund 11% höher. Die Steigerungsrate gegenüber den Vorjahren hat sich ebenfalls erhöht (1994/1995: 4%; 1995/ 1996: 8%). Mit Ausnahme des Saarlands, wo die Anzahl der Berufsfachschüler 1997 auf dem Vorjahresstand blieb, war in allen Ländern ein Anstieg festzustellen. Am stärksten fiel er in den fünf neuen Ländern (ohne Berlin) aus, wo die Anzahl der Berufsfachschüler 1997 rund 67.000 erreichte und damit gegenüber dem Vorjahr um 47% anstieg. Allein in Sachsen gab es mit 23.400 Berufsfachschülern mehr als doppelt so viele wie im Vorjahr (10.300). Dieser hohe Anstieg in Sachsen, aber auch die Aufwüchse in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern sind allerdings weitgehend durch eine Umstellung der Statistik bedingt. Die fast 11.000 Schüler und Schülerinnen, die im Vorjahr in Sachsen Schulen des Gesundheitswesens besuchten, wurden 1997 bei den Berufsfachschulen erfaßt. Auch in Thüringen und teilweise in Mecklenburg-Vorpommern werden die Schulen des Gesundheitswesens seit 1997 in der Statistik der Berufsfachschulen (außerhalb BBiG/HwO) erfaßt.²⁾

Insgesamt zeigt sich aber auch, daß die Programme der neuen Länder zum Ausbau der Berufsfachschulen offensichtlich bewirkt haben, daß diese meist mehrjährigen Bildungsangebote mit praktischem Ausbildungsanteil in Betrieben verstärkt genutzt werden. In diese Richtung weisen auch die stagnierenden Schülerzahlen in den alternativen einjährigen Bildungsgängen des Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahrs. **Tabelle 2/3** im Anhang informiert über die Entwicklung der Schülerzahlen in Berufsfachschulen von 1995 bis 1997 nach Ländern. Ausgewiesen sind auch der Frauenanteil und der Anteil der Schüler im ersten Schuljahr.

Im Jahr 1997 besuchten 46% der Berufsfachschüler die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluß zu erwerben; dabei entfielen 39 Prozentpunkte auf einen Abschluß außerhalb und sieben Prozentpunkte auf einen Berufsabschluß nach BBiG und HwO. Damit ist die Anzahl derjenigen, die in Berufsfachschulen einen Berufsabschluß erwerben wollen, gegenüber 1996 (39% mit angestrebtem Berufsabschluß) deutlich gestiegen. Aktuell handelt es sich damit um fast die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen. 25% (Vorjahr: 28%) der Berufsfachschüler erhielten eine berufliche Grundbildung, die zum Realschulabschluß führen soll, weitere 21% (Vorjahr: 24%) eine Grundbildung, die diesen bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluß unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf 8% (Vorjahr: 9%).

2.3.2 Vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen

Berufsfachschulen, die einen beruflichen Abschluß in einem Beruf außerhalb des dualen Systems vermitteln, konnten im Schuljahr 1997/1998 wiederum wachsende Schülerzahlen verzeichnen (vgl. **Übersichten 44** und **45**). Die Schüler und Schülerinnen haben bei auswärtiger Unterbringung Anspruch auf BAföG; ein Teil der Schulen erhebt Schulgeld. Im Vergleich zum Vorjahr waren dort 21% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe, die keine Ausbildungsberufe gemäß BBiG oder HwO sind. Diese Steigerungsrate gibt den Aufwuchs überhöht wieder. Ab 1997 werden die Schulen des Gesundheitswesens in den Ländern Sachsen und Thüringen voll und in Mecklenburg-Vorpommern teilweise in der Statistik der Berufsfachschulen (außerhalb BBiG/HwO) erfaßt. Insgesamt liegt die Schülerzahl damit bei rund 141.600, davon sind 80% Schülerinnen. Der Frauenanteil ist gegenüber den Vorjahren nochmals geringfügig gestiegen.

Die quantitative Entwicklung der Ausbildung in Berufen außerhalb BBiG/HwO läßt sich genauer ablesen, wenn man die Anzahl aller Schüler an Berufsfachschulen und die Anzahl der Schüler in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen an Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens zusammengekommen über die Jahre vergleicht. Zu den Fachschulen gerechnet wird in manchen Ländern die Ausbildung in Alten-, Familien- und Heilerziehungspflege. Es bleibt anzumerken, daß Berufsausbildung im Sekundarbereich außerhalb BBiG/ HwO damit dennoch nicht vollständig erfaßt ist, weil die Ausbildung für die mittlere Beamtenlaufbahn darin nicht enthalten ist. Im Jahr 1997 waren an Berufsfachschulen und Fachschulen sowie Schulen des Gesundheitswesens 291.455 Schüler und Schülerinnen in Ausbildung außerhalb BBiG/HwO. Im Jahr 1996 waren es mit 277.107 insgesamt 14.348 Schüler weniger, was eine Steigerung von 5,2% bedeutet¹⁾. Zum Vergleich: Von 1996 zu 1995 betrug die Steigerung 6,9%.

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluß gemäß BBiG und HwO in Vollzeitform vermitteln, liegt die Steigerungsrate der Schülerzahlen bei 58%. Insgesamt wurden 24.517 Schüler gemeldet, davon 62% Frauen (vgl. **Übersicht 45**). Dieser enorme Aufwuchs ist hauptsächlich auf die Entwicklung in den neuen Ländern zurückzuführen. So bilden z. B. Brandenburg mit 2.549 Schülern und Sachsen-Anhalt mit 2.817 Schülern erstmals gemäß BBiG/HwO an Berufsfachschulen aus. Zu der Steigerung trug auch der überproportionale Zuwachs in Berlin, Bremen und Thüringen bei. Die am stärksten

¹⁾ Ohne Berufsgrundbildungsjahr in Berufsfachschulen, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

²⁾ Vgl. Kapitel 2.3.2

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 2.3.2

2.3 Schulische Berufsausbildung

Übersicht 44: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag 1993 bis 1997

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich		Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : BS (Spalte 2: Spalte 6)
			Anzahl	Prozent			
1993	108.260	10,3	87.402	80,7	1.587.599	-3,2	6,8
1994	116.063	7,2	92.903	80,0	1.512.870	-4,7	7,7
1994 ¹⁾	102.479		80.569	78,6			
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9	7,3
1996	116.885	7,2	92.936	79,5	1.563.718	4,3	7,5
1997	141.596	21,1	112.802	79,7	1.590.805	1,7	8,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 48, Seite 68
 BFS=Berufsfachschulen, BS=Teilzeitberufsschulen
¹⁾ Nach Umstellung der statistischen Erfassung ohne Erzieher (auch in den Folgejahren)
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

besetzten Ausbildungsberufe an Berufsfachschulen sind Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin (4.949 Schüler), kaufmännische und Büroberufe (3.667 Schüler), Hotel- und Gaststättenberufe (1.214 Schüler), Technische Zeichner/ Technische Zeichnerin und verwandte Berufe (1.050 Schüler) sowie Elektroberufe (1.035 Schüler). In einigen Ländern sind auch die Berufe in der Textilverarbeitung, des Baubereichs, die Dienstleistungskaufleute und Kaufleute in Datenverarbeitung und im Rechnungswesen stark vertreten.

Der insbesondere in den neuen Ländern zu verzeichnende sprunghafte Anstieg der Schülerzahlen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO in den Jahren 1996 und 1997 hängt mit der Umstrukturierung der Förderung von Ausbildungsplätzen zusammen. In früheren Jahren wurden zusätzlich benötigte Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gefördert. Mit Einführung des Aktionsprogramms Lehrstellen Ost entstanden viele Ausbildungsgänge gemäß BBiG/HwO an Berufsfachschulen. ¹⁾ Die Entwicklung der Zahlen im 1. Schuljahrgang macht das deutlich. Diesem Anstieg der Schülerzahlen in vollschulischen Berufsausbildungen an Berufsfachschulen, Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens steht 1997 ein Anstieg der Anzahl der Auszubildenden im dualen System von 1,7% im Vergleich zum Vorjahr gegenüber. Bei den im Jahr 1997 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beträgt die Steigerungsrate gegenüber 1996 2,3% (vgl. Übersicht 46). Die entsprechende Steigerungsrate für Schüler an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO im 1. Schuljahrgang beträgt 18,5%. Zum Vergleich: Die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen stieg im selben Zeitraum um 2,7%. ²⁾

¹⁾ Vgl. Feller, G.: „Programme und Konzepte zur Versorgung von Ausbildungsplatznachfragern“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 5, 1998 sowie Kapitel 1.1.4

²⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel, und mündliche Vorabmeldung für 1997

Die Veränderungen der Schülerzahlen bei den Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO bestehen aus einer Kombination von berufs- und länderspezifischen Effekten. Bei der regionalen Entwicklung ist kein einheitlicher Trend erkennbar (vgl. Übersicht 47). Neben der veränderten Erfassung in den neuen Ländern, die sich in großen Steigerungsraten niederschlägt, gibt es leicht sinkende oder stagnierende Entwicklungen ebenso wie kräftige Zuwächse. In den Flächenländern Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen sind (z. T. wieder) sprunghaft steigende Zahlen zu verzeichnen. In Brandenburg sind Sozialbetreuer und Wirtschaftsassistenten erstmalig mit hohen Schülerzahlen ausgewiesen. Während Wirtschaftsassistenten schon seit Jahren in Brandenburg ausgebildet werden und bisher offenbar nur unter dieser Bezeichnung nicht auftraten, haben bei Sozialbetreuern Veränderungen der Eckwerte zur Erfassung bei den vollqualifizierenden Berufsfachschulen geführt. Statt einer einjährigen Schulzeit, die der Vorbereitung auf die Erzieherische Schule diente, ist die Ausbildung nun zweijährig und eher eigenständig angelegt.

Übersicht 45: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluß gemäß BBiG und HwO anstreben, 1993 bis 1997

Jahr	Ins-gesamt	Vergleich zum Vorjahr	Anteil weiblich		Schüler im 1. Schuljahrgang
			Anzahl	Prozent	
1993	8.604	2,9	5.362	62	4.100
1994	9.844	14,4	6.447	65	4.296
1995	11.100	12,8	7.615	69	4.644
1996	15.556	40,1	9.812	63	6.787
1997	24.517	57,6	15.239	62	14.550

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 49, Seite 68
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.3 Schulische Berufsausbildung

Übersicht 46: Ausbildungsbeginner an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO und im dualen System 1993 bis 1997

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO, 1. Jahrgang	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : Auszubildende (Spalte 2 : Spalte 6)
			Anzahl	Prozent			
1993	54.982	11,1	44.044	80,1	570.093	-4,2	9,6
1994	53.732	-2,3	41.695	77,6	568.082	-0,4	9,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8	10,1
1996	62.263	7,2	48.659	78,2	574.327	0,3	10,8
1997	73.797	18,5	57.393	77,8	587.517	2,3	12,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 50, Seite 69

BFS = Berufsfachschulen

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Der berufsbezogene Vergleich wird einerseits erschwert durch die beschriebene, vermehrte Zuordnung und dadurch bedingte Erfassung von Gesundheitsdienstberufen bei Berufsfachschulen. Zum anderen wurde die Systematik umgestellt auf die Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamts von 1992, womit sich die Kennziffern und Berufsbezeichnungen ändern, die darüber hinaus nicht mehr als dreistellige Ordnungskennziffern, sondern nun genauer als vierstellige Berufskennziffern angegeben werden. Dadurch erscheinen manche Steigerungsraten überhöht, andere sind nicht berechenbar.

Auch innerhalb der Sozial- und Gesundheitsdienstberufe hat es viel Bewegung in der statistischen Erfassung gegeben. Insgesamt beträgt die Steigerungsrate in diesen Berufen an allen Schulformen im Vergleich zum Vorjahr 1,2%.

Unabhängig von statistischen Verzerrungen ist ein bemerkenswerter Aufwuchs zu verzeichnen im Bereich der Wirtschaftsassistenten im weiteren Sinne (einschließlich Fremdsprachenkorrespondenten und -sekretäre), der Informationstechnischen Assistenten im weiteren Sinne und der personenbezogenen Dienstleistungs- und Pflegeberufe (vgl. **Übersicht 48**). Bei den

Übersicht 47: Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO 1996 und 1997

Land	1996	1997	Veränderung gegenüber dem Vorjahr	
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	25.551	25.793	242	0,9
Bayern	16.778	17.754	976	5,8
Berlin	2.420	2.415	-5	-0,2
Brandenburg	1.402	2.718	1.316	93,9
Bremen	911	955	44	4,8
Hamburg	2.506	2.620	114	4,5
Hessen	3.160	3.824	664	21,0
Mecklenburg-Vorpommern	5.134	6.079	945	18,4
Niedersachsen	11.644	14.140	2.496	21,4
Nordrhein-Westfalen	13.720	15.955	2.235	16,3
Rheinland-Pfalz	4.305	4.907	602	14,0
Saarland	591	525	-66	-11,2
Sachsen	8.020	20.662	12.642	157,6
Sachsen-Anhalt	6.791	7.854	1.063	15,7
Schleswig-Holstein	3.192	3.297	105	3,3
Thüringen	10.760	12.098	1.338	12,4
Alte Länder	82.358	89.770	7.412	9,0
Neue Länder einschließlich Berlin	34.527	51.826	17.299	50,1
Insgesamt	116.885	141.596	24.711	21,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 52, Seite 70

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.3 Schulische Berufsausbildung

Übersicht 48: Entwicklung der Schüler- und Schülerinnenzahlen in den zehn am stärksten besetzten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO

Beruf	1996/1997 Anzahl ¹⁾	1997/1998	Veränderung 1997 zu 1996 Prozent
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	21.657	22.364	3,3
Kaufmännischer Assistent/Wirtschaftsassistent/ Kaufmännische Assistentin/Wirtschaftsassistentin	6.868	9.433	37,3
Altenpfleger/Altenpflegerin	7.949	8.022	0,9
Krankenpfleger/Krankenschwester		7.572	
Fremdsprachenassistent/Europasekretär/ Fremdsprachenassistentin/Europasekretärin	6.976	7.249	3,9
Sozialassistent/Sozialassistentin		6.600	
Physiotherapeut/Physiotherapeutin (Krankengymnast/Krankengymnastin)		5.772	
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/ Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	1.717	5.090	196,4
Technischer Assistent für Informatik/ Technische Assistentin für Informatik	4.115	4.772	16,0
Eurowirtschaftsassistent/Eurowirtschaftsassistentin		4.706	
Summe (58 % aller Berufsfachschüler)		81.580	

¹⁾ Angaben zum Teil nicht möglich, da in der Vorjahresstatistik nicht (berufsweise) aufgeführt
Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Einzelberufen fallen darüber hinaus die hohen Schülerzahlen und Steigerungsraten bei Gestaltungstechnischen Assistenten und Pharmazeutisch-technischen Assistenten auf. In den zehn am stärksten besetzten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO werden 58 % aller Schüler und Schülerinnen dieses Schultyps erfaßt.

2.3.3 Ergebnisse einer Umfrage an Berufsfachschulen und Berufsakademien zu neuen Ausbildungswegen

Im Rahmen des aufzubauenden Instrumentariums für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen¹⁾ wurde eine Studie mit dem Ziel durchgeführt, zu klären, inwieweit aus den Informationen über die Entwicklung des Bildungsangebotes an Berufsfachschulen (mit Berufsausbildungsabschluß außerhalb von BBiG und HwO) und Berufsakademien regional durch das duale System nicht befriedigter Qualifikationsbedarf zu identifizieren ist. Die so gewonnenen Erkenntnisse könnten künftig in die Entscheidungsfindung für Neuordnungen und Aktualisierungen von Ausbildungsberufen im dualen System einbezogen werden.

Aus der Mitte 1998 durchgeführten Umfrage zu vollqualifizierenden Bildungsgängen an Berufsfachschulen (außerhalb BBiG und HwO) sind folgende Ergebnisse hervorzuheben:

Ein breites Angebot in Berufsfachschulen weist Bezüge zu in jüngster Vergangenheit neu geordneten Ausbildungsberufen für das duale System, insbesondere zu den neuen IT-Berufen auf, z. B. Informationstechnischer Assistent (H, NRW²⁾), Infor-

matikassistent/Informatikassistentin (BY), Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin – Schwerpunkt Datenverarbeitung (B, H, MV, RP, SN, TH), Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin – Schwerpunkt Informatik (NS, ST), Technischer Assistent/Technische Assistentin – Fachrichtung Informatik (BY, HB, MV, NS, RP, SH, SN, ST, mit Ausnahme von TH).

Für potentielle Ausbildungsberufe im dualen System, z. B. Gesundheitskaufmann/Gesundheitskauffrau, bestehen auf Länderebene bereits Bildungsgänge, die die Spannweite des Qualifikationsbedarfes in diesem Bereich verdeutlichen, z. B. Betriebswirtschaftlicher Assistent/Betriebswirtschaftliche Assistentin im Gesundheitswesen (NS), Sekretär/Sekretärin im Gesundheitswesen (B).

Neue vollqualifizierende Bildungsgänge mit internationaler Ausrichtung, z. B. Euro-Management-Assistent/Euro-Management-Assistentin (BY), Direktionsassistent/Direktionsassistentin mit Eurokompetenz (NRW), wurden in den letzten Jahren eingeführt und fanden bisher keine Entsprechung im dualen System.

Branchenspezifisch wurden insbesondere im Tourismus neue vollqualifizierende Ausbildungsgänge geschaffen, z. B. Assistent/Assistentin für das Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe (S), Assistent/Assistentin für Fremdenverkehr (BD), internationaler Tourismusassistent/Tourismusassistentin (SN, TH), internationaler Touristikassistent/Touristikassistentin (H), Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin – Schwerpunkt Fremdsprachen/Touristik (MV, SH).

Funktionsspezifisch werden insbesondere vollqualifizierende Bildungsgänge im Rechnungswesen angeboten, z. B. Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin – Schwerpunkt Rechnungswesen (TH), Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin – Schwerpunkt Datenverarbeitung/Rechnungswesen (MV), Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin – Schwerpunkt Datenverarbeitung/Rechnungswesen (B, BY).

¹⁾ Vgl. Kapitel 3.1.2

²⁾ B-Berlin, BD-Brandenburg, BW-Baden-Württemberg, BY-Bayern, H-Hessen, HB-Bremen, HH-Hamburg, MV-Mecklenburg-Vorpommern, NRW-Nordrhein-Westfalen, NS-Niedersachsen, RP-Rheinland-Pfalz, S-Saarland, SH-Schleswig-Holstein, SN-Sachsen, ST-Sachsen-Anhalt, TH-Thüringen

2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen

Das quantitativ stärkste Angebot an vollqualifizierenden Bildungsgängen besteht in Berufsfachschulen in sozialpflegerisch orientierten Berufen, z. B. Haus- und Familienpflege (BW, ST), Altenpflege (BW, BY, MV, NS, SN, ST, TH), Fachkraft für Altenpflege - Schwerpunkt Altenbetreuung (HB), Kinderpflege (BW, BY, H, HB, HH, NRW, NS, RP, S, SN, ST, TH).

Das Qualifikationsangebot der Berufsakademien zielt auf die Vermittlung eines Qualifikationsprofils für die mittlere Managementebene und läßt unmittelbare Rückschlüsse auf die Berufsausbildung im dualen System nicht zu. Dennoch kann die kontinuierliche Beobachtung der Entwicklung dieses Qualifikationsangebotes zur Bestimmung eines innovativen branchen- und funktionspezifischen Qualifikationsbedarfs beitragen. Folgende übergreifende Entwicklungen und Neuerungen im Studienangebot der Berufsakademien sind aus Recherchen in fünf Ländern (B, BW, NS, SH, SN) festzuhalten:

Fachübergreifende Qualifikationen (Sozial- und Methodenkompetenz) wurden in beinahe alle Studiengänge aufgenommen (z. B. Planspiele, Kommunikations-, Team-, Kreativitätstrainings).

Studiengänge mit kombinierten Qualifikationsprofilen wurden in den vergangenen Jahren zunehmend eingerichtet, z. B.:

- Mechatronik (Fein- bzw. Mikromechanik, Elektronik und Informationstechnik);
- Warenwirtschaft/Logistik (Problemstellungen im logistischen Gesamtprozeß von Handel und Industrie);
- Betriebs- und Servicetechnik (Systemorientierter Ingenieur mit betriebswirtschaftlicher Kompetenz für den Bereich technischer Dienstleistungen);
- Sozialmanagement/ Sozialwirtschaft (Wirtschaft und Sozialwesen).

Dienstleistungsorientierte Studiengänge wurden ausgeweitet, z. B. Immobilienwirtschaft, Finanzdienstleistungen, Messe- und Kongressmanagement, Tourismus (mit unterschiedlichen Schwerpunkten), Journalismus und Medienwirtschaft, Dienstleistungsmanagement sozialer Einrichtungen, Arbeit mit alten Menschen.

Im Bereich der neuen Kommunikations- und Informationstechnologien erfolgt eine kontinuierliche Anpassung der Studieninhalte und der technischen Ausstattung an die Entwicklungen sowie zum Teil eine Ausdifferenzierung einzelner Fachrichtungen in Form von Schwerpunkten/Vertiefungsrichtungen. Generell wird darauf geachtet, daß keine zu starke Spezialisierung erfolgt, sondern eine breite Qualifizierung beibehalten wird.

Weitere neue Studiengänge werden in spezifischen Bereichen eingerichtet, z. B. Medizintechnik, mittelständische Wirtschaft, öffentliche Wirtschaft.

Der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft wird auf zweierlei Weise entsprochen: Zum einen durch die Integration von Fremdsprachen und Auslandsaufenthalten in möglichst viele Studiengänge, zum anderen durch Einrichtung international ausgerichteter bzw. internationaler Studiengänge wie Internationales Steuerrecht, Information Technology Management, International Business Management.

Im Hinblick auf den Aufbau eines Instrumentariums zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen ist über die Datengrundlage des vollqualifizierenden Bildungsangebotes an Berufsfachschulen und Berufsakademien folgendes hervorzuheben: Hinsichtlich der Berufsfachschulen kann das Statistische Bundesamt auf kein Bundesgesetz zurückgreifen, das vorschreibt, was in die Statistik über berufliche Schulen einzugehen hat. Infolgedessen sind die Bezeichnungen und die darauf beruhenden Statistiken in den Ländern recht heterogen. Einheitliche sta-

2.5 Ausbildung im öffentl

tistische Angaben liegen nur zu den Berufsordnungen vor. Weitere Differenzierungen sind gegenwärtig nicht möglich. Die Berufsakademien wurden bislang ebenfalls nicht systematisch in der amtlichen Statistik erfaßt. Deshalb müssen die Daten aus unterschiedlichen Quellen in den Ländern beschafft werden. Da die Länder keine einheitlichen Bezeichnungen und Differenzierungen von Studiengängen verwenden, ist ein direkter Vergleich nicht ohne weiteres möglich.

2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen

An den Schulen für die Berufe im Gesundheitswesen wurde für 1997 eine Gesamtschülerzahl von rund 122.000 ermittelt (vgl. **Tabelle 2/4** im Anhang). Unter Berücksichtigung der statistischen Umstellung in Sachsen¹⁾ ist die Zahl etwa gleich hoch wie im Vorjahr. Festzustellen ist eine leichte Abnahme der Anzahl der Schulen für die dreijährige Krankenpflegeausbildung sowie für die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehilfe und eine damit verbundene Reduzierung der Schülerzahl bei den Ausbildungen zu den Berufen in der Krankenpflege. Diese Entwicklung ist vermutlich mit einem Rückgang des Bedarfs auf Grund des Bettenabbaus in den stationären Einrichtungen zu erklären.

Bei den Berufen in der Physiotherapie haben sich die Veränderungen durch das seit dem 1. Juni 1994 geltende neue Masseur- und Physiotherapeutengesetz fortgesetzt. Daraus erklärt sich der zahlenmäßige Rückgang bei den Schulen für die Ausbildung im Beruf Masseur/Masseurin. 1993 gab es in diesem Bereich noch 34 Schulen mit über 1.300 Schülern. Dem standen 1997 noch 11 Schulen mit 591 Schülern gegenüber. Festzustellen ist ein Anstieg der Anzahl der Schulen für Physiotherapie, der jedoch bislang nicht zu einer korrespondierenden Zahl an Schülern geführt hat.

Die medizinisch-technischen Berufsbilder verzeichnen im wesentlichen konstante Schülerzahlen mit einem leichten Anstieg im pharmazeutisch-technischen Sektor.

Die Anzahl der Schüler in der Altenpflege ist trotz leichten Anstiegs der Anzahl der Ausbildungseinrichtungen auf das Niveau des Jahres 1996 zurückgegangen. Die Altenpflegeausbildung ist derzeit ausschließlich Ländersache. Ein Bundesgesetz zur einheitlichen Regelung der Altenpflegeausbildung ist im Gesetzgebungsverfahren. Überlegungen zur Einführung eines anerkannten Ausbildungsberufs im dualen System sind noch nicht abgeschlossen.

2.5 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 1997 befanden sich 241.800 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundesbahnvermögen, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversicherung und rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit²⁾). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 8.000 Personen in Ausbildung (–3,2 %) weniger gezählt³⁾.

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.2.3

²⁾ Für 1997 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die vorliegen.

³⁾ Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u. a. Vorbereitungsdienst für Beamte, BBiG/HwO-Berufe, Pflege-(Gesundheits-)berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

3. Inhaltliche Gestaltung und Strukturfragen der Berufsausbildung

3.1 Ausbild

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 123.600 junge Männer und Frauen (–6,5%), 102.400 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe (–0,6%) sowie 15.800 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (+8,1%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 4,9% aller Beschäftigten bzw. von 6,2% der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten¹⁾). Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt.

In den alten Ländern wurden 203.900 Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 8.000 oder 3,4% weniger als 1996 (211.900). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt damit in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,7% (1996: 6,8%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst ging um 6,6% zurück. Bei den Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufen betrug der Rückgang 1,4%, während bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen ein Anstieg um 6,1% zu verzeichnen war. Die rückläufige Entwicklung bei den Ausbildungsplätzen in den alten Ländern war in allen Beschäftigungsbereichen festzustellen. Beim Bund wurden 14,0%, im mittelbaren öffentlichen Dienst 5,1%, im Landesdienst 3,3% und bei den Kommunen 2,3% weniger Ausbildungsplätze nachgewiesen.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 1997 rund 118.500 junge Menschen ausgebildet, das waren 4.000 weniger als 1996. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal bei 8,2% (1996: 8,3%).

Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 1997 56.500 Mitarbeiter (1996: 57.900) aus. Die Ausbildungsquote lag wie im Vorjahr bei 6,0%.

Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 10.300 Ausbildungsplätze erfaßt, das waren 1.700 weniger als 1996. Während die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst weiter zurückgegangen ist (–1.200), stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe und die der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen leicht an. Beim Bundesbahnenvermögen ist die Ausbildung von Beamten ausgelaufen. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung sowie rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit) wurden mit 18.600 Auszubildenden 1.000 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)) hat der öffentliche Dienst seine Ausbildungskapazität leicht erhöht. Mitte 1997 wurden 37.900 Auszubildende gemeldet, das waren geringfügig mehr als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,5% (1996: 4,3%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 2.400 (+ 500), die Länder 21.700 (–500), die Kommunen 10.100 (+ 700) und der mittelbare öffentliche Dienst 3.700 (–700) Mitarbeiter aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 64,4% deutlich höher als in den alten Ländern (59,7%).

¹⁾ Diese Ausbildungsquote ist auf Grund der besonderen Struktur des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

3. Inhaltliche Gestaltung und Strukturfragen der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

1998 sind 29 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon elf neue Berufe¹⁾.

Lfd. Nr.	Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
1	Automobilkaufmann/ Automobilkauffrau	Handwerk/ Industrie und Handel	Verordnung vom 26.05.1998
2	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998
3	Fachangestellter/Fachange- stellte für Medien- und Informationsdienste Ausbildung in den Fachrichtungen: – Archiv – Bibliothek – Information und Dokumentation – Bildagentur	Industrie und Handel/ Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 03.06.1998
4	Fachkraft für Veranstaltungs- technik	Industrie und Handel	Verordnung vom 24.03.1998
5	Fotomedienlaborant/Foto- medienlaborantin	Industrie und Handel	Verordnung vom 10.12.1997
6	Glasbläser/Glasbläserin Ausbildung in den Fach- richtungen: – Glasgestaltung – Christbaumschmuck – Kunstaugen	Handwerk/ Industrie und Handel	Verordnung vom 19. 6.1998
7	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	Industrie und Handel	Verordnung vom 15.05.1998
8	Mechatroniker/Mecha- tronikerin	Industrie und Handel	Verordnung vom 04.03.1998
9	Mikrotechnologe/Mikro- technologin Ausbildung nach Schwer- punkten: – Halbleitertechnik – Mikrosystemtechnik	Industrie und Handel	Verordnung vom 06.03.1998
10	Mediengestalter/Medien- gestalterin für Digital- und Printmedien Ausbildung in den Fach- richtungen: – Medienberatung – Mediendesign – Medienoperating – Medientechnik	Industrie und Handel	Verordnung vom 04.05.1998

¹⁾ Vgl. auch Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Neuordnung der beruflichen Bildung 1998“, Dokumentation Nr. 449, 1998

3.1 Ausbildungsordnungen

Lfd. Nr.	Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum	Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum
	(Es treten außer Kraft: Reprohersteller/Reproherstellerin, Reprograf/Reprogräfin, Fotogravurzeichner/Fotogravurzeichnerin, Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin, Schriftsetzer/Schriftsetzerin)			12	Metallbildner/ Metallbildnerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Gürtler- und Metalldrucktechnik – Ziselertechnik – Goldschlagtechnik (bisher: Ziseleur/Ziseleurin, Gürtler und Metalldrucker/ Gürtlerin und Metalldrückerin, Gold-, Silber- und Aluminiumschläger/ Gold-, Silber- und Aluminiumschlägerin)	Handwerk	Verordnung vom 15.05.1998
11	Servicekaufmann im - Luftverkehr/ Servicekauffrau im Luftverkehr	Industrie und Handel	Verordnung vom 23.03.1998	13	Metall- und Glockengießer/ Metall- und Glockengießerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Zinngußtechnik – Kunst- und Glockenguß- technik – Metallgußtechnik (bisher: Zinngießer/ Zinngießerin, Metallformer und Metallgießer/Metallformerin und Metallgießerin Glockengießer/ Glockengießerin)	Handwerk	Verordnung vom 15.05.1998
Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1998	Ausbildungsbereich	Erlaßdatum				
1	Bankkaufmann/ Bankkauffrau	Industrie und Handel	Verordnung vom 30.12.1997	14	Produktgestalter-Textil/ Produktgestalterin-Textil (bisher: Textilmustergestalter/ Textilmustergestalterin)	Industrie und Handel	Verordnung vom 21.01.1998
2	Fachkraft im Gastgewerbe	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998	15	Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkehrskauffrau Ausbildung in den Fachrichtungen: – Touristik – Kuren und Fremdenverkehr	Industrie und Handel	Verordnung vom 24.06.1998
3	Hotelfachmann/ Hotelfachfrau	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998	16	Schuhfertiger/ Schuhfertigerin	Industrie und Handel	Verordnung vom 11.05.1998
4	Hotelkaufmann/ Hotelkauffrau (bisher: Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststätten- gewerbe)	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998	17	Verlagskaufmann/ Verlagskauffrau Ausbildung nach Schwerpunkten: – Zeitungs- und Zeitschriften- verlag – Buchverlag	Industrie und Handel	Verordnung vom 15.05.1998
5	Restaurantfachmann/ Restaurantfachfrau	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998	18	Zahntechniker/ Zahntechnikerin	Handwerk	Verordnung vom 11.12.1997
6	Buchhändler/Buchhändlerin Ausbildung nach Schwerpunkten: – Sortiment – Verlag – Antiquariat	Industrie und Handel	Verordnung vom 05.03.1998				
7	Dachdecker/Dachdeckerin Ausbildung in den Fachrichtungen: – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – Reetdachtechnik	Handwerk	Verordnung vom 13.05.1998				
8	Forstwirt/Forstwirtin	Landwirt- schaft	Verordnung vom 23.01.1998				
9	Graveur/Graveurin Ausbildung nach Schwerpunkten: – Flachgraviertechnik – Reliefgraviertechnik	Handwerk	Verordnung vom 15.05.1998				
10	Justizfachangestellter/ Justizfachangestellte	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 26.01.1998				
11	Koch/Köchin	Industrie und Handel	Verordnung vom 13.02.1998				

Damit sind seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes insgesamt 280 Ausbildungsberufe – davon einige mehrfach – neu geordnet worden. Sie gelten für rund 97% aller Auszubildenden, dies sind zur Zeit rund 1,6 Millionen. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 357.

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der Berufsausbildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren von Ausbildungsplänen wird nach der Festlegung der Eckdaten (z. B. Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer) beim zuständigen Fachministerium auf dessen Weisung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zur Zeit wird die Überarbeitung/Weiterentwicklung von rund 58 Ausbildungsberufen mit insgesamt rund 368.000 Auszubildenden vorbereitet. Davon werden für 30 Ausbildungsberufe neue Verordnungen erarbeitet, die ebenfalls mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmt und zum 1. August 1999 in Kraft treten sollen, davon drei neue Berufe. Die folgenden Übersichten teilen diese Vorbereitungsarbeiten im Interesse der Transparenz in drei Kategorien auf.

1. Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

a) Mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 1. August 1999

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Ausbildungsbereich
Oberflächenbeschichter/ Oberflächenbeschichterin (Arbeitstitel)	Industrie und Handel
Spezialtiefbauer/ Spezialtiefbauerin	Industrie und Handel
Fassadenmonteur/ Fassadenmonteurin	Industrie und Handel

Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Anerkennungsdatum	Ausbildungsbereich
Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung	06.06.1988	Öffentlicher Dienst
Galvaniseur/Galvaniseurin (Arbeitstitel)	15.12.1955/ 10.05.1966	Industrie und Handel/ Handwerk
Gebäudereiniger/ Gebäudereinigerin	03.10.1973	Handwerk
Hauswirtschaftler/ Hauswirtschaftlerin (bisher: Ausbildung nach Schwerpunkten: Städtische Hauswirtschaft, Ländliche Hauswirtschaft)	14.08.1979	Hauswirtschaft/ Landwirtschaft
Kaufmann/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr (bisher: Ausbildung nach Schwerpunkten: Eisenbahnverkehr, Straßenverkehr (Personen), Straßenverkehr (Güter))	09.10.1979	Industrie und Handel
Orthopädienschuhmacher/ Orthopädienschuhmacherin	07.12.1982	Handwerk
Schilder- und Lichtreklamehersteller/ Schilder- und Lichtreklameherstellerin	14.12.1984	Handwerk
Tierpfleger/Tierpflegerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Haus- und Versuchstierpflege, Zootierpflege)	14.05.1984	Industrie und Handel

Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Anerkennungsdatum	Ausbildungsbereich
in Erarbeitung: Ausbildung in einer zusätzlichen Fachrichtung Tierheim- und Tierpensions-tierpflege		
Verwaltungsfachangestellter/ Verwaltungsfachangestellte Ausbildung in den Fachrichtungen: – Bundesverwaltung – Landesverwaltung – Kommunalverwaltung – Handwerksorganisation und Industrie- und Handelskammern – Kirchenverwaltung in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland	02.07.1979	Öffentlicher Dienst
Berufsausbildung in der Bauwirtschaft 1. Stufe (2 Jahre): – Hochbaufacharbeiter/ Hochbaufacharbeiterin – Ausbaufacharbeiter/ Ausbaufacharbeiterin – Tiefbaufacharbeiter/ Tiefbaufacharbeiterin 2. Stufe (1 Jahr): – Maurer/Maurerin – Beton- und Stahlbetonbauer/ Beton- und Stahlbetonbauerin – Feuerungs- und Schornsteinbauer/ Feuerungs- und Schornsteinbauerin – Zimmerer/Zimmerin – Stukkateur/Stukkateurin – Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin – Estrichleger/Estrichlegerin – Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/ Wärme-, Kälte- und Schallschutzisoliererin (bisher in Industrie und Handel: Isoliermonteur/Isoliermonteurin) – Trockenbaumonteur/ Trockenbaumonteurin – Straßenbauer/Straßenbauerin – Rohrleitungsbauer/ Rohrleitungsbauerin – Kanalbauer/Kanalbauerin – Brunnenbauer/Brunnenbauerin – Gleisbauer/Gleisbauerin	08.05.1974	Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel Industrie und Handel Industrie und Handel Handwerk/Industrie und Handel
	02.08.1978	Industrie und Handel

3.1 Ausbildungsordnungen

b) Weitere Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluß
Berufsausbildungen im Laborbereich (Chemie):		1999
– Chemielaborant/ Chemielaborantin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Chemie, Kohle, Metalle, Silikat)	04.12.1986	
– Biologielaborant/ Biologielaborantin	04.12.1986	
– Lacklaborant/Lacklaborantin	04.12.1986	
Bühnenmaler und Bühnenplastiker/Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin (Arbeitstitel)	neu	2000
Fachkraft für Lebensmitteltechnik (Arbeitstitel)	25.06.1984	2000
Neuordnung im Informationstechniker-Handwerk (bisher: Büroinformatiker/Büroinformatikerin und Radio- und Fernstechniker/Radio- und Fernstechnikerin)	28.12.1987 15.12.1987	1999
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (in Erarbeitung: Ausbildung in der 5. Fachrichtung „Medizinische Dokumentation“)	03.06.1998	2000

2. Ausbildungsberufe, bei denen die Eckdaten zur Zeit vorbereitet werden:

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Abschluß der Eckdaten-vorbereitung
Ausbildungsberufe im Einzelhandel (unter Einbeziehung von Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Kaufmann/Kauffrau für Warenwirtschaft, Verkäufer/Verkäuferin, Tankwart/Tankwartin)	14.01.1987 27.03.1968 18.08.1958	offen
Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung	01.10.1957 (Baden-Württemberg)	1998
Kulturbautechniker/ Kulturbautechnikerin	21.01.1958 (Hessen)	
Straßenbautechniker/ Straßenbautechnikerin	19.11.1964 (Hessen)	
Planungstechniker/ Planungstechnikerin	01.06.1967 (Rheinland Pfalz)	
Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Güterverkehr, Personenverkehr)	26.10.1973	1999
Bootsbauer/Bootsbauerin	22. 1.1965 Hw 30. 8.1954 IH	offen
Drucker/Druckerin	11. 8.1987	1999

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Abschluß der Eckdaten-vorbereitung
Siebdrucker/Siebdruckerin	01.08.1974	1999
Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr (1. Stufe)	07.04.1995	1999
Postverkehrskaufmann/ Postverkehrskauffrau (2. Stufe)		
Fachkraft für Lagerwirtschaft	25.03.1991	offen
Ausbildung im Fahrradhandel	neu	offen
Glaser/Glaserin	18.12.1985	offen
Hufbeschlagwesen	neu	offen
Industriekaufmann/ Industriekauffrau	24.01.1978	1999
Luftverkehrskaufmann/ Luftverkehrskauffrau	02.12.1960	offen
Maskenbildner/Maskenbildnerin	neu	offen
Prozessfachkraft Chemie	neu	1999
Ver- und Entsorger Ver- und Entsorgerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Wasserversorgung, Abwasser, Abfall)	30.05.1984	offen
Verpackungsmittelmechaniker/ Verpackungsmittelmechanikerin	16.12.1985	offen

3. Ermittlung von Qualifikationsbedarf und Erarbeitung von Entscheidungsvorschlägen

	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluß
Grundlagen für eine Neustrukturierung der Ausbildungsberufe in der Textil- und Bekleidungsindustrie	die meisten Berufe in den 90er Jahren	1999
Grundlagen zur Neuordnung des Ausbildungsberufes Bauzeichner/Bauzeichnerin	24.11.1986	2000
Grundlagen für die berufliche Qualifizierung in der Freizeitwirtschaft	neu	abgeschlossen
Expertenbefragung/Anhörung zur Schaffung eines Ausbildungsberufes Gesundheitskaufmann/Gesundheitskauffrau (Arbeitstitel)	neu	1999
Gutachten über den Neuordnungsbedarf der Berufsausbildung zum Zahnarzthelfer/zur Zahnarzthelferin	10./01.1989	abgeschlossen

3.1.2 Früherkennung der Qualifikationsentwicklung Ausgangsposition

Die frühzeitige Erfassung des sich entwickelnden Qualifikationsbedarfs ist von nachhaltiger und längerfristiger Bedeutung für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung. Im Rahmen der am 4. Juli 1995 mit den Sozialpartnern getroffenen „Absprache

3.1 Ausbildungsordnungen

über die Verbesserung und Straffung der Neuordnung von Ausbildungsordnungen“ wurde auch unterstrichen, daß den Sozialpartnern bei der Identifikation von neuen Qualifikationsanforderungen eine zentrale Bedeutung zukommt¹⁾).

Aktuelle und zuverlässige Informationen über neu entstehende oder sich wandelnde Tätigkeitsanforderungen sind sowohl für die Berufsbildungspolitik als auch für die Berufsbildungspraxis eine wichtige Grundlage für fundierte Entscheidungen. Zur vorausschauenden Identifizierung von Qualifikationsbedarf ist unter Berücksichtigung der Datenlage und Informationsbedürfnisse ein zweistufiges Verfahren vorgesehen:

- Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung auf der Makroebene,
- Gewinnung von differenzierten Informationen auf der Mikroebene unterhalb der Kategorie der Berufsbezeichnung und/oder des Tätigkeitsschwerpunktes.²⁾

Beobachtungen auf der Mikroebene

Die Gewinnung von differenzierten Informationen auf der Mikroebene ist ein außerordentlich komplexes Anliegen und erfordert daher einen breiten Untersuchungsansatz. Dieser muß in erster Linie darauf gerichtet sein, ein empirisches Instrumentarium zu entwickeln, das geeignet ist, kurzfristig Informationen über sich verändernde oder neue Qualifikationsanforderungen, insbesondere in sich neu herausbildenden Beschäftigungsfeldern, bereitzustellen. Dabei kommt es auch darauf an, Anforderungen bereits dort zu ermitteln, wo sie sich auf Grund von Innovationen in Forschung und Entwicklung bzw. im Bereich der technologischen Umsetzung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen in den Betrieben abzuzeichnen beginnen. Die Arbeiten konzentrieren sich auf folgende Schwerpunkte:

a) Die Wirtschaft hat neue Wege beschritten, um Qualifikationsbedarf frühzeitig zu erkennen.³⁾ Das dichte Netzwerk an Informationsquellen, über das die Kammern sowie die Fachverbände verfügen, soll systematisch für die Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen genutzt werden. Insbesondere die betriebswirtschaftlichen Berater, die Technologie- und Ausbildungsberater der Kammern und Fachverbände sowie die Experten in den Fachausschüssen sind auf Grund ihres unmittelbaren Kontaktes zu den Unternehmen in der Lage, den durch andere Erhebungsinstrumente kaum zu erfassenden Qualifikationsbedarf in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu ermitteln. Die systematische Erfassung, Aufbereitung und Auswertung der aus diesem Netzwerk anfallenden Informationen erfolgt durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert diese Arbeiten in der Aufbauphase auf dem Projektweg.

b) Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen seiner Forschungen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung seit 1997 die Arbeiten zur Früherkennung des beruflichen Wandels verstärkt.⁴⁾ Diese konzentrierten sich zunächst auf die Überprüfung der Machbarkeit bestimmter methodischer Vorgehensweisen. Dazu wurden mehrere Vorstudien vergeben bzw. durchgeführt:

- Befragung im Rahmen des Referenzbetriebssystems,
- Stellenanzeigenanalysen,
- Befragung von Unternehmen zu Qualifikationsanforderungen,
- Analyse der regionalen Weiterbildungsangebote,
- Fallstudien zur Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in den Wachstumsbereichen Gesundheit/Soziales und Bildung/Erziehung außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG und der HwO,
- Analyse des Angebotes für vollqualifizierende schulische Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Berufsakademien¹⁾).

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Vorstudien, die im Mai 1998 auf einem Workshop vorgestellt und diskutiert wurden²⁾, sollen sich die Arbeiten in der nächsten Arbeitsphase auf folgende inhaltliche Schwerpunkte³⁾ konzentrieren:

- Weiterführung und Ausgestaltung der Stellenanzeigenanalysen, da hier durch entsprechende text- und inhaltsanalytische Auswertungen Hinweise zu kommenden Qualifikationen und deren Kombinationen, ggf. durch neue Qualifikationsbündelungen, erwartet werden.
- Fortführung der Analyse der Weiterbildungsangebote, da Bildungsträger nach den bisherigen Erkenntnissen zu den wichtigsten Signalgebern für neue Qualifikationsanforderungen gehören: Langfristig ist an den Aufbau eines Referenzsystems von Trägern in ausgewählten Regionen gedacht.
- Aufbau eines Beobachtungssystems für die Früherkennung der Qualifikationsentwicklung in Wachstumsbereichen außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG und der HwO: Hier soll zunächst mit Beobachtungen in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Bildungs- und Erziehungswesen begonnen werden.

c) Im Rahmen eines interdisziplinären Herangehens beteiligen sich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weitere qualifizierte Institutionen bzw. Fachinstitute an der Komplettierung des methodischen Instrumentariums zur Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen. 1998 und Anfang 1999 werden Pilotuntersuchungen mit dem Ziel der Erweiterung der methodischen Instrumente durchgeführt. Dazu gehören:

- Eine Untersuchung zur Ermittlung von Trendsettern im Bereich der Unternehmen und von Trendqualifikationen: Hier wird von der Annahme ausgegangen, daß Trendqualifikationen in solchen Bereichen entstehen, die einen dem allgemeinen Erscheinungsbild der jeweiligen Branche vorausweisenden Entwicklungsstand erreicht haben. In der Untersuchung soll für drei voneinander unabhängige Regionen geprüft werden, ob und wie Trendsetterunternehmen ermittelt werden können, wie Trendqualifikationen abzuleiten sind und welche Zusammenhänge zwischen den ermittelten Trendqualifikationen und in größerer Breite zu erwartendem Qualifikationsbedarf bestehen.
- Vergleichende Untersuchungen zur Qualifikationsbedarfsermittlung sowie zur Umsetzung des ermittelten Bedarfs in ausgewählten OECD-Ländern: Zu untersuchen ist hier, inwieweit aus Vergleichsstudien Informationen zu Bereichen, in denen besonderer Qualifikationsbedarf besteht, sowie zu Strategien der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und der Qualifikationsentwicklung gewonnen werden können.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 4

²⁾ Zur ausführlicheren Beschreibung dieses Verfahrens vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.1.3

³⁾ Vgl. Spelberg, K.: „Qualifikationsentwicklung frühzeitig erkennen“, in: „Handwerk Magazin Beruf & Bildung“, Nr. 3, 1998

⁴⁾ Vgl. Alex, L./Bau, H.: „BIBB verstärkt seine Forschungsarbeiten zur Früherkennung des beruflichen Wandels“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 4, 1998

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.3.3

²⁾ Vgl. Alex, L./Bau, H. (Hrsg.): „Wandel beruflicher Anforderungen“, 1999

³⁾ Vgl. Alex, L.: „Stand der Überlegungen zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung“, Manuskript, September 1998

3.2 Ausbildungsgestaltung

- Untersuchung zur Anwendung arbeitsanalytischer Instrumente für die Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und damit verbundenen Qualifikationserfordernissen: Das besondere dieses Ansatzes besteht in der Verbindung von Früherkennung und Dauerbeobachtung von Qualifikationserfordernissen. Ausgehend von Fallstudien mit Arbeits- und Geschäftsprozeßanalysen zur Ermittlung von Indikatoren für Veränderungen in der Arbeit (Früherkennungskern) sollen die ermittelten Indikatoren in periodischen repräsentativen Befragungen im Hinblick auf ihre Breitenwirksamkeit für die Qualifikationsentwicklung geprüft werden (Dauerbeobachtungskern).
- Zur Vorbereitung einer umfassenden Untersuchung zur Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich werden in einer Fallstudie – bezogen auf eine Region – Qualifikationsanforderungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen ermittelt, die in sehr dynamischen Märkten agieren. Das sind Unternehmen aus Bereichen wie Softwareentwicklung und -vertrieb, Internetdienstleistungen, Werbung, Fachhandel für Informationstechnologie, Telekommunikation.

Ausblick

Der Überblick über die gegenwärtig laufenden Vorhaben zeigt, daß die Entwicklung der Qualifikationserfordernisse in Anbetracht der Komplexität und Veränderungsdynamik des Gegenstandsbereiches von unterschiedlichen Institutionen mit verschiedenen methodischen Ansätzen analysiert wird. Im weiteren Verlauf der Arbeit kommt es darauf an, die Koordinierung und Vernetzung der Vorhaben zu erreichen, indem die erforderliche Kommunikation und ggf. Kooperation entwickelt wird, um schließlich die Überleitung in eine wirksame längerdauernde Beobachtung zu erreichen.

3.2 Ausbildungsgestaltung

3.2.1 Betriebliche Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden

Im folgenden wird ein zusammenfassender Überblick über die Lern- und Arbeitserfahrungen in der Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden gegeben. Grundlage dafür sind die wesentlichen Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung¹⁾ bei 6.248 Auszubildenden verschiedener Ausbildungsjahrgänge aus 15 unterschiedlichen Berufen²⁾.

¹⁾ Erste Ergebnisse dieser Befragung wurden im Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.1 veröffentlicht.

²⁾ Arzthelfer/Arzthelferin, Bankkaufmann/Bankkauffrau, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin, Energieelektroniker/Energieelektronikerin, Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Friseur/Friseurin, Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin, Hotelfachmann/Hotelfachfrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte

Die Erhebung wurde in der Zeit von Mai bis Juli 1996 durchgeführt. Die schriftliche Befragung der Auszubildenden erfolgte in Form von „classroom“-Befragungen in Berufsschulen der Länder Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen.

• Betriebliche Rahmenbedingungen

Bei rund 80% der Ausbildungsbetriebe ist nach Wissen der Auszubildenden ein Ausbildungsplan vorhanden, der auch überwiegend eingehalten wird. Allerdings verläuft bei rund einem Drittel der Befragten die Ausbildung nicht oder für sie nicht erkennbar nach diesem Plan. Insbesondere in kleineren Betrieben ist die Einhaltung des Ausbildungsplans nicht immer möglich, da der Ausbildungsablauf vor allem durch den betrieblichen Arbeitsanfall bestimmt wird.

Zentrale Bedeutung hat nach wie vor in allen Berufen das Lernen am Arbeitsplatz. Im Durchschnitt verbringen die Auszubildenden hier knapp drei Viertel ihrer betrieblichen Ausbildungszeit.¹⁾ Vor allem in den industriellen Großbetrieben findet die systematische Vermittlung von Ausbildungsinhalten häufiger in der Lehrwerkstatt sowie in Lerninseln, Lehrecken und Lernstationen statt. Auszubildende im handwerklichen Bereich nehmen verstärkt an überbetrieblichen Unterweisungen teil.

Bei jedem zweiten Auszubildenden steht die selbständige und eigenverantwortliche Bearbeitung von Arbeitsaufträgen im Vordergrund²⁾ – häufig in Büroberufen, bei Arzthelfern/Arzthelferinnen und Hotelfachleuten – und steigt mit zunehmender Ausbildungsdauer an. In größeren Arbeitszusammenhängen und/oder Projektaufgaben im Team werden knapp 40% qualifiziert, verstärkt vor allem im gewerblich-handwerklichen Bereich. Lediglich ein Viertel der Auszubildenden wird überwiegend nach dem Konzept „Zuschauen und Nachmachen“ ausgebildet, besonders im ersten Lehrjahr.

• Pädagogisch soziale Gestaltung der Ausbildung

Nahezu alle befragten Auszubildenden³⁾ können sich, wenn sie fachliche Hilfe bei ihren Arbeitsaufgaben benötigen, jederzeit an ihre Ausbilder oder Meister wenden. Allerdings fühlen sich 15% nicht ausreichend betreut. Die meisten Jugendlichen erhalten von ihren Ausbildern klare und eindeutige Arbeitsanweisungen (91%). Bei jedem zweiten findet nach Erledigung der Arbeitsaufgabe ein reflektierendes Gespräch statt. Knapp zwei Drittel berichten, daß sie für gute Leistungen von den Ausbildern gelobt würden. Damit zeichnet sich insgesamt ein positives Interaktionsklima zwischen Ausbildern und Auszubildenden ab.

Bei fast jedem dritten Auszubildenden kommt es nach eigener Einschätzung vor, manchmal auch Arbeiten verrichten zu müssen, die nicht zur Ausbildung gehörten. Jeder zehnte Auszubildende gibt an, ab und zu „nichts zu tun zu haben“. Dieser „Leerlauf“ scheint allerdings weniger an mangelnder Betreuung als am normalen Betriebsablauf/Kundenandrang (z.B. beim Friseur oder im Verkauf) zu liegen.

Alles in allem sind drei Viertel der Auszubildenden der Überzeugung, in ihrer Ausbildung einen umfassenden Überblick über alle Anforderungen im Beruf zu erhalten, so daß sie sich gut auf die spätere Tätigkeit als Fachkraft vorbereitet fühlen.

• Mitarbeit im Arbeitsprozeß

Der Vermittlung von beruflichen Qualifikationen durch die Mitarbeit im Betriebsablauf wird in der Ausbildung zunehmende Bedeutung eingeräumt, insbesondere im Hinblick auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und beruflicher Hand-

¹⁾ Der Lernort Berufsschule bleibt hier unberücksichtigt.

²⁾ Vgl. Feller, G.: Duale Ausbildung: „Image und Realität“. Eine Bestandsaufnahme aus Lernericht, Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95, 1995

³⁾ Diese und die folgenden Interpretationen basieren auf vorgegebenen Statements; dabei wurden die Antwortkategorien „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft überwiegend zu“ zusammengefaßt.

3.2 Ausbildungsgestaltung

lungskompetenz.¹⁾ Einsatz im Arbeitsprozeß, Ernstcharakter und Verbindlichkeit in der konkreten Arbeit sind Elemente, die die Attraktivität der dualen Berufsausbildung ausmachen und entscheidend die Motivation der Auszubildenden beeinflussen. Allerdings muß hierbei eine Lernintensität des Arbeitseinsatzes gegeben sein.

Bis auf wenige Ausnahmen in den gewerblich-technischen Berufen der Industrie werden nahezu alle Auszubildenden der untersuchten Berufe überwiegend in der laufenden Produktion, in Wartung und Reparatur, Montage im Betrieb bzw. außerhalb beim Kunden, Verkauf, Praxis oder Büro – d. h. im jeweiligen berufstypischen Arbeitsprozeß – ausgebildet. Diese praxisorientierte Ausbildung im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs macht im Durchschnitt zwischen fünf und sechs Stunden eines Arbeitstages aus. Bei jeweils einem Drittel der Jugendlichen gehören außerdem Vor- und Nachbereitungsarbeiten zur täglichen Ausbildungsroutine. Im Mittel führen die Auszubildenden im Verlauf eines betrieblichen Ausbildungsalltags zwischen zwei und drei unterschiedliche Tätigkeiten durch. Je nach Beruf liegen unterschiedliche Akzentuierungen vor.²⁾ Der Arbeitsalltag von angehenden Arzthelfern und Arzthelferinnen sowie Bankkauffleuten ist in besonderem Maße durch ein vielfältiges Aufgabenspektrum gekennzeichnet.

Die einzelnen Arbeitsaufgaben werden überwiegend allein durchgeführt. Entsprechend betonen rund drei Viertel der Auszubildenden die Selbständigkeit und Eigenverantwortung mit der sie diese Aufgaben verrichten. Vor allem in oft oder überwiegend von Frauen gewählten Berufen, wie Arzthelferin, Bank- und Einzelhandelskauffrau sowie Hotelfachkraft, verläuft der berufliche Qualifizierungsprozeß häufig über die selbständige und eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung. Bei vielen dieser Aufgaben handelt es sich allerdings um regelmäßig anfallende Tätigkeiten, die in der betrieblichen Praxis eingeübt und gefestigt werden.

Die Einbeziehung der Auszubildenden in den betrieblichen Ablauf und die selbständige und eigenverantwortliche Durchführung von Arbeitsaufgaben spiegeln sich auch in anderen Ergebnissen der Untersuchung wider: Rund 70% der Jugendlichen bekunden, daß sie in ihrem Ausbildungsalltag auch Tätigkeiten verrichten, die sie „genau so schnell und gut ausführen wie eine Fachkraft“.³⁾ Bei diesen Arbeiten kann es sich sowohl um Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen von Kollegen und Kolleginnen, als auch um die Zuweisung fester Aufgaben oder um die Mitarbeit in einem Arbeitsprojekt handeln. Bei rund einem Drittel macht der zeitliche Anteil dieser produktiven Arbeitsleistungen mehr als die Hälfte, bei einem weiteren Drittel mehr als ein Viertel ihrer betrieblichen Ausbildungszeit aus. Auch wenn hier eine gewisse Selbstüberschätzung der Jugendlichen nicht auszuschließen ist, ist die Arbeitskraft der Auszubildenden, vor allem in kleineren und mittleren Betrieben, oftmals von hohem Nutzen.

• Anforderungen der Betriebe aus der Sicht von Auszubildenden

Im folgenden wird aus der Sicht der Auszubildenden beschrieben, auf welche Sozial- und Fachkompetenzen die Betriebe besonderes Gewicht legen.¹⁾ Hierbei geht es vor allem um fachübergreifende Anforderungen. Nach den Angaben der Jugendlichen legen die Betriebe in erster Linie Wert auf sorgfältige und präzise Arbeitsleistungen, verbunden mit hoher Qualität der Arbeitsergebnisse und Produkte.

Soziale Verhaltensanforderungen, wie freundlicher Umgang mit Kunden bzw. Patienten, sowie das äußere Erscheinungsbild der Auszubildenden stehen naturgemäß bei Berufen mit engem Kunden-, Klienten- oder Patientenkontakt im Vordergrund. Zu nennen sind hier insbesondere Arzthelfer/Arzthelferinnen, Bank-, Hotelkauffleute, Friseur/Friseurinnen, Einzelhandelsfachleute sowie Fachverkäufer/Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk. Zwischen den männlichen und weiblichen Auszubildenden zeigen sich in dieser Einschätzung signifikante Unterschiede. Diese Anforderungen werden vor allem von weiblichen Auszubildenden genannt. Arbeitstugenden, wie Ordnungssinn, Einhalten von Regeln und Vorschriften, liegen im oberen Drittel der Häufigkeitsnennungen. Das gilt auch für Schlüsselqualifikationen, wie Eigeninitiative und Selbständigkeit. Dies sind Anforderungen, die vor allem in solchen Berufen eine wichtige Rolle spielen, in denen die Auszubildenden bereits während der Ausbildung die Aufgaben von Fachkräften ganz oder teilweise übernehmen – Arzthelferinnen und Hotelfachkräfte stehen hier an oberster Stelle.

Auf gute Material- und Produktkenntnisse kommt es bei Berufen an, bei denen fachkundige und überzeugende Beratung der Kunden im Vordergrund steht, z. B. im Verkauf, beim Friseur, im Malerbetrieb und bei den Banken. Im Zusammenhang mit den Material- und Produktkenntnissen spielen auch Fragen des Umweltschutzes und der Abfallentsorgung eine Rolle. Dies wird bei knapp 60%²⁾ der Maler und Lackierer sowie der Kraftfahrzeugmechaniker als sehr wichtig erachtet. Für einen Teil der Berufe hat aus der Sicht der Auszubildenden Umweltschutz und Entsorgung jedoch so gut wie keine Bedeutung, z. B. bei den Bank-, Versicherungs- und Industriekaufleuten.

Guten Rechen- und Deutschkenntnissen wird von den Ausbildungsbetrieben – so die Wahrnehmung der Auszubildenden – eine etwas geringere Priorität eingeräumt. Auf alle Berufe verteilt, legen 46% der Betriebe großen Wert auf gute Rechenkenntnisse und 42% auf gute Deutschkenntnisse. Rechenfertigkeiten werden vor allem von Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk (78%) und Steuerfachangestellten (71%) erwartet. Sie spielen ebenfalls bei den gewerblich-technischen Berufen in der Industrie (bei jeweils 60% der Industriemechaniker und Energieelektroniker) eine überdurchschnittliche Rolle. Gute Deutschkenntnisse stehen erwartungsgemäß bei den kaufmännischen Berufen im Vordergrund, besonders häufig aber auch bei den Hotelfachkräften und bei den Arzthelfern/Arzthelferinnen. Dagegen legen die Betriebe bei den gewerblich-technischen Berufen (vor allem der Industrie) weitaus weniger Wert auf gute Deutschkenntnisse.

¹⁾ Vgl. dazu: Dehnbostel, P./Holz, H./Novak, H.: „Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz“, Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 149, 1992

²⁾ Keck, A.: „Lernen an kaufmännischen Arbeitsplätzen – Konzeption und ausgewählte Ergebnisse einer Pilotstudie zu Lernprozessen von angehenden Industriekaufleuten“, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, 1993; Diepold, P./Kell, A. (Hrsg.): „Entwicklungen in der Berufsausbildung“, 1993

³⁾ Cramer, G./Müller, K.: „Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“, Beitrag zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), 1994

¹⁾ Hierzu waren die Auszubildenden aufgefordert, anhand von fünfzehn Statements auf einer Skala von 1 (gar nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig) einzuschätzen, welche Bedeutung die Betriebe den einzelnen Anforderungen beimessen.

²⁾ Alle genannten Prozentangaben in diesem Abschnitt spiegeln die Werte 6 und 7 der Rangskala wider.

3.2 Ausbildungsgestaltung

Fremdsprachenkenntnisse stehen aus der Sicht der Auszubildenden bisher nur bei wenigen Ausbildungsberufen im Vordergrund der betrieblichen Anforderungen. Lediglich 10% der Auszubildenden geben an, daß ihr Betrieb darauf großen Wert lege. Diese Qualifikationsanforderungen sind überwiegend in Angestelltenberufen zu finden, die internationale Bezüge aufweisen, wie in der Industrie, im Hotel und bei den Banken (vgl. **Schaubild 7**).

• Zufriedenheit und Probleme

Ausbildungsablauf und Arbeitsklima im Betrieb werden von der Mehrheit der Befragten positiv bewertet. Bei den meisten Jugendlichen überwiegt die Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung: 23% sind „sehr zufrieden“ und 59% sind „überwiegend zufrieden“.¹⁾ Auszubildende berichten aber auch von Problemen in der Ausbildung. Über ein Viertel der Befragten gibt an, häufig oder manchmal Schwierigkeiten mit ihren Ausbildern zu haben. Das Verhältnis zu den Kollegen und Kolleginnen ist zwar etwas entspannter, doch immerhin geraten 22% der Auszubildenden mit ihnen häufiger in Konflikt. Das Klima der Auszubildenden untereinander wird lediglich von 17% als belastend empfunden.

¹⁾ Vgl.: Beer-Kern, D./Granato, M./Dresbach, B./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben – Erfahrungen und Perspektiven von ost-deutschen Auszubildenden“, Zwischenbericht, Februar 1997

• Überlegungen für einen Abbruch der Ausbildung¹⁾

Um bereits im Vorfeld Informationen und Hinweise für mögliche Ursachen einer vorzeitigen Vertragslösung zu erhalten, sollten die Auszubildenden selbst Auskunft darüber geben, ob sie einen Abbruch ihrer Ausbildung in Erwägung ziehen und welche Gründe sie dafür hauptsächlich haben.

Zum Zeitpunkt der Befragung dachte jeder 10. Auszubildende ernsthaft daran, die Ausbildung abzubrechen. Mit zunehmender Ausbildungsdauer denken Auszubildende tendenziell seltener an einen Ausbildungsabbruch. Die Spannweite zwischen den einzelnen Berufen liegt zwischen 2% und 16%: Bei den Frisuren/Friseurinnen und den Einzelhandelskaufleuten stellt sich die Frage nach vorzeitiger Lösung ihrer Ausbildung besonders häufig (16% bzw. 15%). Beides sind Berufe mit traditionell hohen Lösungsquoten. Einen Gegenpol bilden die Energieelektroniker/Energieelektronikerinnen sowie die Industriekaufleute. Mit 2% bzw. 4% steht bei diesen Auszubildenden eine Vertragslösung nur selten zur Diskussion.

In erster Linie wird Abbruch wegen Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten (44%) erwogen. Überdurchschnittlich häufig kommt dies in kleineren und mittleren Betrieben bis zu 50 Beschäftigten vor. Gerade hier, wo man sich kaum aus dem Weg gehen kann, ist das soziale Klima zwischen den Mit-

¹⁾ Zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen vgl. auch Kapitel 2.1.3 und 2.2.3

Schaubild 7

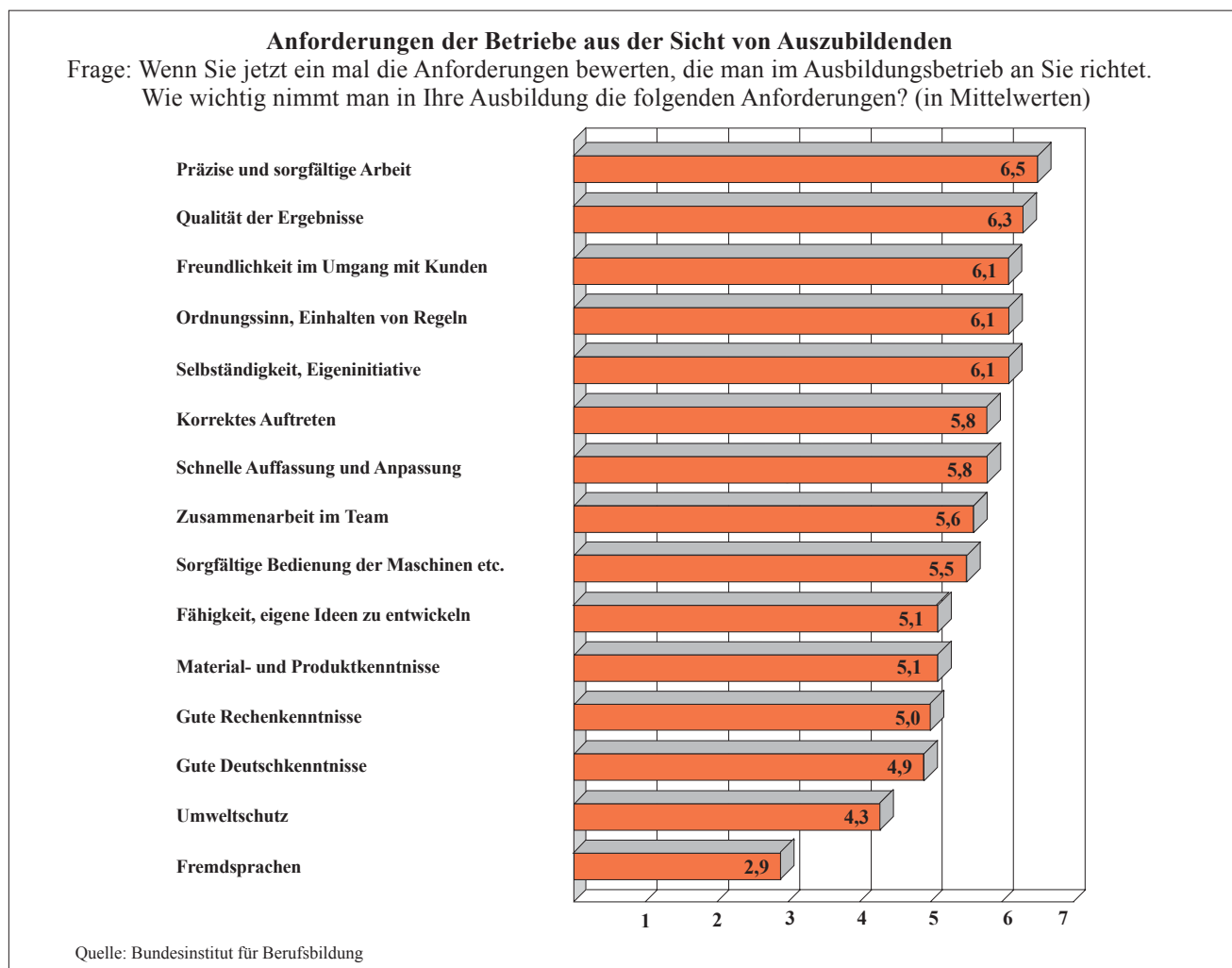
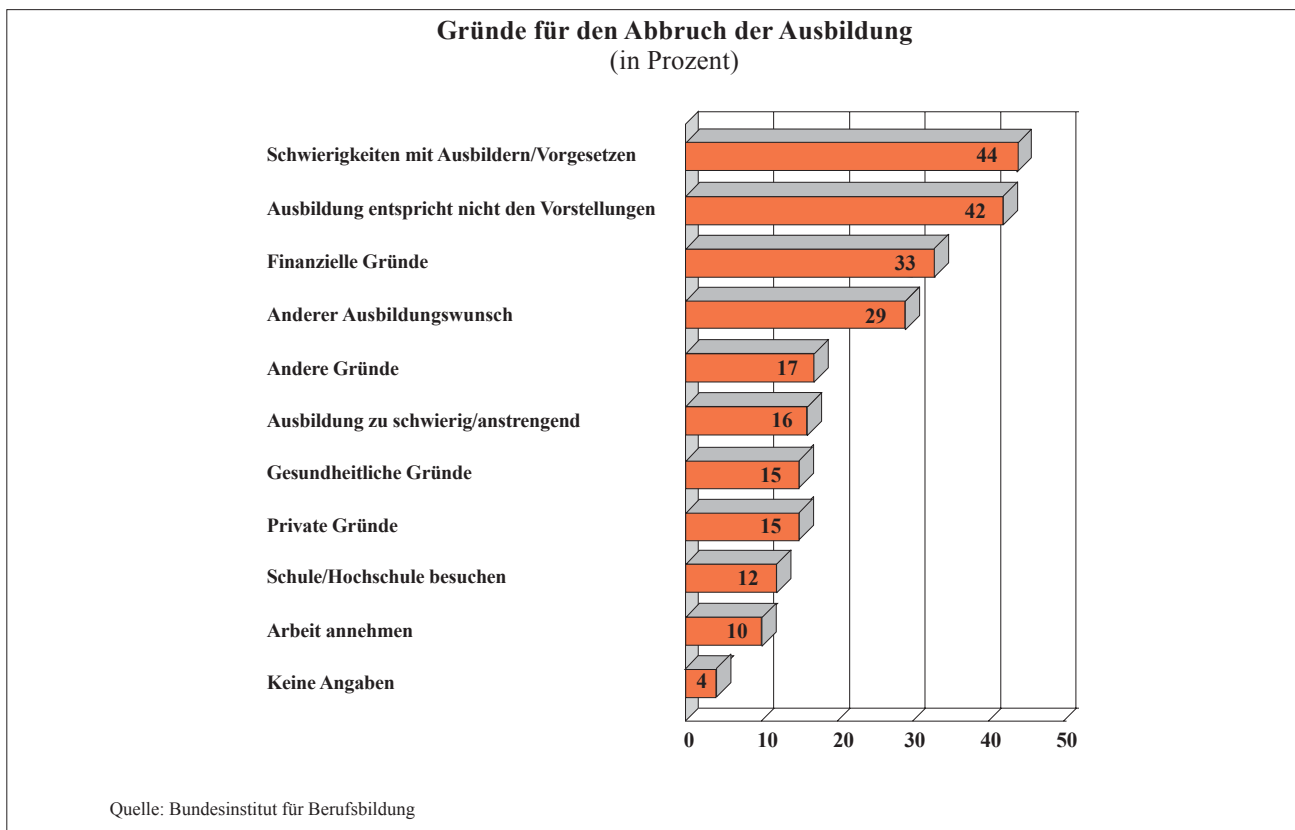


Schaubild 8



arbeitern besonders wichtig. Als weiteren wichtigen Grund für eine Vertragslösung nennen 42% der betreffenden Auszubildenden, daß der Beruf nicht ihren Vorstellungen entspreche. Diese Auszubildenden äußern oft andere Ausbildungswünsche. Von ihrer Ausbildung überfordert fühlen sich 16% der möglichen Ausbildungsabbrecher. Andere Gründe (Gesundheit, finanzielle Aspekte) spielen nur eine geringere Rolle (vgl. **Schaubild 8**). Für die Abbruchüberlegungen wird in der Regel nicht nur ein Motiv geltend gemacht. In der Regel sind es mehrere.

Für viele Auszubildende, die ihrer derzeitigen Ausbildung gern den Rücken kehren würden, wäre dies noch keinen endgültiger Verzicht auf eine berufliche Bildung: Knapp ein Drittel strebt eine Ausbildung in einem anderen Beruf an. Weitere 12% möchten statt einer Lehre doch lieber eine schulische bzw. hochschulische Ausbildung aufnehmen. Vor allem Bank- und Industriekaufleute sowie Energieelektroniker/Energieelektronikerinnen – dies sind Berufe, in denen ein hohes Vorbildungsniveau der Auszubildenden zu verzeichnen ist – sehen darin eine Alternative. Jeder zehnte potentielle Abbrecher würde jedoch auf eine weitere berufliche Qualifizierung zunächst verzichten und sofort eine Arbeit aufnehmen. Dazu neigen männliche Auszubildende tendenziell etwas häufiger.

• Einschätzung der Ausbildungsvergütung

Ein gutes Drittel der Auszubildenden hält das Lehrlingsentgelt für angemessen oder sogar für sehr gut. Aber knapp zwei Drittel sind der Ansicht, daß ihre Ausbildungsvergütung zu niedrig sei.¹⁾ Die Unzufriedenheit mit der Ausbildungsver-

gütung steigt mit den Lehrjahren. Dies ist möglicherweise ein Indiz dafür, daß sich viele für ihre Leistungen im Betrieb nicht entsprechend entlohnt sehen. Insbesondere bei den gewerblich-technischen Berufen (Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin, Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin, Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin) wird oft in der Freizeit hinzuverdient.

3.2.2 Umweltbildung

Der Berufsbildungsbericht 1998¹⁾ enthält eine umfassende Darstellung der Ergebnisse von Modellvorhaben und Projekten zur beruflichen Umweltbildung und geht auf die neuen Standard-Lernziele im Bereich Umweltschutz sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die in allen Ausbildungsordnungen angewandt werden sollen, ein. Im folgenden werden einzelne und zum Teil weiterführende Aspekte beruflicher Umweltbildung dargestellt.

Umweltschutz –Umweltbildung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) haben die Aufgabe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe bei der Bewältigung ihrer Aus- und Weiterbildungsaufgaben zu unterstützen. Sie gewinnen mit dem verstärkten Einsatz neuer Technologien und Arbeitsmaterialien in diesen Betrieben auch als Technologietransfer- und Beratungsstellen ein neues Profil.²⁾

¹⁾ Vgl. Hecker, U.: „Materielle Situation der Auszubildenden“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 1, 1998

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.3

²⁾ Vgl. Kapitel 3.5.2

3.2 Ausbildungsgestaltung

Bestehende Umweltschutzvorschriften, z. B. die Wärmeschutzverordnung, sind beim Bau und bei der Ausstattung einer ÜBS einzuhalten. Auch darüber hinausgehende Umweltschutzmaßnahmen sind häufig ökonomisch sinnvoll. Die Kosteneinsparpotentiale durch Umweltschutz können erheblich sein. Um in dieser Frage unter Berücksichtigung der investiven und der Betriebskosten zu genaueren Erkenntnissen zu gelangen, wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Bundesinstitut für Berufsbildung) sowie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg der ökologisch orientierte Neubau eines überbetrieblichen Ausbildungszentrums der Bauwirtschaft in Cottbus gefördert. Weitere Ziele des Projektes sind:

- Modellvorhaben zur beruflichen Umweltbildung und zum ökologischen Bauen zeigen, daß ohne Teilnahme und Qualifikation der Mitarbeiter ein langfristiger Erfolg und die Weiterentwicklung des Umweltschutzes nur schwer zu erreichen sind. Deshalb wird besonderes Augenmerk auf die Beteiligung der Ausbilder und Ausbilderinnen gelegt.
- Das Ausbildungszentrum soll nach Inbetriebnahme eine Multiplikatorenfunktion wahrnehmen und insbesondere im Rahmen seines Weiterbildungsangebots zur Verbreitung umweltgerechter Bauweise beitragen.
- Das Gebäude und die Ausstattung sollen auch der Unterweisung der neuen Standard-Lernziele zum Umweltschutz dienen. So liegt ein didaktisches Konzept vor, wie z. B. die Darstellung bauphysikalischer und baukonstruktiver Elemente sowie die installierten Meßmöglichkeiten in den Ausbildungsablauf einbezogen werden können.

Unter allen Beteiligten bestand Einvernehmen, daß das Projekt in drei Phasen realisiert werden sollte: Planungsphase mit dem Ziel der Vorlage bewilligungsreifer Bauunterlagen (abgeschlossen), Bauphase ab 1998 mit dem Ziel der Inbetriebnahme im Jahr 2000, Betrieb des Ausbildungszentrums in den ersten drei Jahren (2001 bis 2003). Es ist vorgesehen, alle drei Phasen zu dokumentieren und die Ergebnisse als Planungshilfen zu veröffentlichen.

In der Planungsphase wurden zunächst die ökologischen Zielsetzungen definiert. Dazu gehören sparsamer Umgang mit nicht erneuerbaren Ressourcen einschließlich der Energieträger, Gewährleistung einer gesunden Umgebung für die Menschen, Vermeidung von Gefährdungen der Tier- und Pflanzenwelt. Daraus folgten Konzepte zur Verringerung von Wasser- und Energieverbrauch sowie der Bodenversiegelung, zur Abfallvermeidung und die Auswahl ökologisch unbedenklicher Baustoffe. Die zum Ende dieser Phase vorgelegten Bauplanungsunterlagen lassen erkennen, daß sich – verglichen mit einer in gleicher Größe, aber in herkömmlicher Bauweise errichteten ÜBS – die Kosten (Planungswerte) in etwa gleicher Höhe bewegen.

Berufliche Umweltbildung in den neuen Ländern

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojektes „Umweltgerechte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern“¹⁾, das mit finanzieller Unterstützung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt durchgeführt wurde, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Konzeption zu beruflichen Umweltbildung erarbeitet. Dazu wurden gezielt Materialien zur Förderung einer

umweltschutzorientierten Berufsausbildung entwickelt und erprobt. Die gemeinsam mit Ausbildern und Lehrern aus den neuen Ländern entwickelten Materialien berücksichtigen vor allem die unterschiedlichen Situationen des betrieblichen Alltags in der Industrie, im Handwerk, in der ÜBS und der Berufsschule.

Die in der Ausbildungspraxis entwickelten und erprobten Materialien wurden 1998 für die Bereiche „Industrielle Metallberufe“, „Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk“, „Kfz-Berufe“, „Berufe der Bauwirtschaft“ und „Chemieberufe“ jeweils in einem Ordner zusammengefaßt und der Praxis zugänglich gemacht. Weiterhin entstand eine Handreichung für die Ausbildung in den kaufmännischen Berufen sowie eine auf die Ausbildungsbedingungen in Gartenbaubetrieben abgestimmte Konzeption. Die Struktur der Ordner ermöglicht es den Nutzern, sie ständig zu aktualisieren sowie weitere berufsspezifische Themen zum Umweltschutz zu gestalten. Die Ordner bilden damit die Grundlage für ein individuell zu gestaltendes Ausbildungsarrangement. Ihnen liegt ein standardisierter Aufbau zugrunde: Einführungshilfen, Informationssystematiken, berufsbereichsübergreifende Ausbildungs- und Unterrichtshinweise und berufsspezifische Fachinhalte.

Mit der vorliegenden Gesamtkonzeption zur beruflichen Umweltbildung konnten die in den letzten Jahren in vielen Einzelaktivitäten erzielten Ergebnisse für eine umweltorientierte Berufsausbildung in einen übergreifenden didaktisch-methodischen Ansatz integriert werden, der sich an Lehr- und Lernsituationen in der Praxis orientiert. Die Erfahrungen bei den Testläufen der entwickelten Materialien in Betrieben und Berufsschulen in den neuen Ländern haben gezeigt, daß ein großer Bedarf nach einer strukturierten Ausbildungshilfe für dieses Thema besteht. Das wurde durch Transferveranstaltungen bestätigt, mit denen die Projektergebnisse seit Mitte 1998 in den alten Ländern vorgestellt wurden.

Das Öko-Audit als Motor für Personalentwicklung

Das Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Anforderungen der EG-Öko-Audit-Verordnung – Konzepte zur umweltbezogenen Aus- und Weiterbildung“ setzt sich mit der umweltorientierten Personalqualifizierung unterhalb der Management-Ebene auseinander. Im Vordergrund steht die Frage, welche Formen von Qualifizierung in Betrieben sinnvoll und welche Anforderungen aus der Sicht der Beteiligten an Weiterbildungskonzeptionen zu stellen sind. Dazu wurde in einem ersten Schritt eine qualitative Auswertung von 300 Umwelterklärungen¹⁾ vorgenommen. Die Untersuchung konzentrierte sich dabei auf solche Umwelterklärungen, die eine Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des Audit-Prozesses erkennen ließen. Zu den Ergebnissen im einzelnen:

¹⁾ Die Öko-Audit-Verordnung sieht vor, daß jedes teilnehmende Unternehmen in einer Umwelterklärung seine Umweltpolitik, sein Umweltprogramm und -managementsystem sowie anhand der Umweltbetriebsprüfung die Umweltauswirkungen und -leistungen in verständlicher Form für die Öffentlichkeit darstellt. Die in einem unabhängigen Gutachten bewertete Umwelterklärung ist die Grundlage für die Registrierung und Teilnahmeerklärung des Unternehmensstandorts. Zur Zeit sind in Deutschland rund 1.900 Standorte registriert. Im Wettbewerb mit anderen Umweltmanagementsystemen – insbesondere der Norm ISO 14 001 – beruht die Attraktivität des Öko-Audits auf der größeren Transparenz der Umweltberichterstattung.

¹⁾ Zur Anlage des Projektes sowie ersten Ergebnissen vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.3.3

• Mitarbeiterbeteiligung als Schlüssel

Der Erfolg umweltbezogener Maßnahmen in Unternehmen bei einer Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist empirisch belegt. Bei der Einführung eines Umweltmanagementsystems gilt die Beteiligung von Mitarbeitern auch als maßgebend für ihre Bereitschaft zur aktiven Umsetzung. Als Gemeinsamkeit der Unternehmen fällt auf, daß die beteiligungsorientierten Umweltmanagementsysteme durch flache Hierarchien mit kurzen Entscheidungswegen gekennzeichnet sind. Zwischen der Leitung mit Verantwortung und Entscheidungsbefugnis und den linienfreien Organisationsmöglichkeiten für Mitarbeiter liegt als Schnittstelle überwiegend nur eine Hierarchie- oder Funktionsebene mit Koordinierung- und Steuerungsaufgaben.

Information der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Hierzu werden in den ausgewerteten Umwelterklärungen vielfältige Wege vorgestellt:

- mit Beginn des Teilnahmeverfahrens aktuelle Informationen zum Audit in Betriebsversammlungen,
- laufend Beiträge zum Audit in der Werkszeitschrift, Nutzung der Mitarbeiterzeitung als Forum für betriebsweite Kommunikation sowie Nutzung von Umweltberichten und -erklärungen als Informationsquelle,
- ständig aktualisierte Mitteilungen über konkrete Vorgehensweisen bei der Umsetzung des Umweltprogramms und über meßbare Umwelleistungen, z. B. sinkende Verbrauchswerte,
- Selbstverpflichtung aller Mitarbeiter zu umweltbewußtem Verhalten,
- Aushänge, Info-Tafeln, Grüne Bretter, eigene Aushänge zum Qualitäts-/Umweltmanagement („QUM-Bretter“), allen zugängliche TQM-Tafeln zur betriebsöffentlichen Darstellung von Problemen und zum Festhalten von Lösungsvorschlägen,
- programmatische Arbeit zum Audit (Umweltprogramm, -leitlinien) in Workshops mit breiter Mitarbeiterbeteiligung,
- arbeitsplatznahe Ansprechpartner für Umwelt und Sicherheit.

Aktivierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Das betriebliche Vorschlagswesen, das generell ein wirkungsvolles Instrument für Verbesserungen ist, wird in allen Umwelterklärungen als Instrument zur Beteiligung der Mitarbeiter betont.

Zehn der ausgewerteten Umwelterklärungen sehen Gruppen zur gemeinsamen Bearbeitung umweltorientierter Problemstellungen vor. Die Probleme können sowohl von der Leitung als auch von den Mitarbeitern selbst definiert werden. Die Ziele der Gruppenarbeit sind breit gefächert und umfassen die Entwicklung und Dokumentation von Problemlösungen, das Auffinden und Testen umweltentlastender Alternativen sowie die Umsetzung erfolversprechender Maßnahmen. Teilweise ist das Bestehen der Gruppe mit der Bearbeitung des Problems verknüpft („befristete Gruppen“); seltener sind ständige Gruppen zu definierten umweltrelevanten Bereichen, z. B. Logistik. In einigen Unternehmen wird die Gruppenarbeit von eigens geschulten Mitarbeitern moderiert.

Diese Modelle sind nicht an „besondere“ Unternehmen, z. B. mit Selbstverwaltung oder „grünen“ Produkten, gebunden. Sie dokumentieren allerdings ihr Umweltengagement größtenteils über die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes hinaus durch weitere Aktivitäten mit betonter Außenwirkung. Darunter fallen neben der Beteiligung an Umwelt- und Naturschutzprojekten mehrere Maßnahmen zur gezielten Verringerung des betriebsbedingten Kraftfahrzeugverkehrs, u. a. auch durch Berücksichtigung der Arbeitswege der Beschäftigten.

Ferner wird das Interesse der Unternehmen an einem konstruktiven Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen und an einem guten Verhältnis zum Umfeld in mehreren Umwelterklärungen betont.

• Umweltmanagement – Qualitätsmanagement

Auffallend sind auch Verbindungen zwischen Umwelt- und Qualitätsmanagement, auf die mit einer Ausnahme alle ausgewerteten Umwelterklärungen eingehen. Die Palette reicht von integrierten Qualitäts-/Umweltmanagementsystemen über getrennte Systeme mit personellen und inhaltlichen Koordinationen bis zur Einbeziehung von Umweltschutz in unternehmensspezifische Konzeptionen zum Total Quality Management.

3.2.3 Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung¹⁾

Die anerkannten Ausbildungsberufe sind in ihrer Gesamtheit und bei Ergänzung durch Berufe für sich neu entwickelnde Beschäftigungsfelder weiterhin eine solide Grundlage für Ausbildung und Beschäftigung. Die verstärkte Entwicklung und Vermittlung von Zusatzqualifikationen soll sie ergänzen, um den sich dynamisch ändernden Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kurzfristig entsprechen zu können. Zusatzqualifikationen sind für die Attraktivität und weitere Differenzierung der beruflichen Bildung von entscheidender Bedeutung. Für den einzelnen sollen sich überschaubare Optionen für einen erstrebenswerten beruflichen Entwicklungsweg ergeben. Für die Unternehmen eröffnen sich Möglichkeiten zur Einrichtung betriebsinterner Karrierewege für beruflich Ausgebildete. Vor diesem Hintergrund stellt der Berufsbildungsbericht 1998²⁾ die Stellung und Funktion von Zusatzqualifikationen im Rahmen der beruflichen Bildung ausführlich dar.

Wichtiger Bestandteil der Aktivitäten zur Entwicklung und breiten Einführung von Zusatzqualifikationen ist die Förderung von Initiativen der Wirtschaft zur modellhaften Entwicklung und Erprobung neuer, zukunftsorientierter Ansätze für ausbildungs- bzw. berufsbegleitende Zusatzqualifikationen im Rahmen von Modellvorhaben. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1998 und 1999 insgesamt sechs regionale Fachtagungen mit dem Ziel gefördert, den Kommunikationsprozeß und Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten auf regionaler Ebene zu organisieren, um Informationen über bereits praktizierte bzw. geplante Angebote auszutauschen und Wege einer breiteren Anwendung und regionalen Zusammenarbeit zu finden. Im folgenden wird auf beide Schwerpunkte eingegangen.

Zusatzqualifikationen in Modellvorhaben

Die Einführung von Zusatzqualifikationen wird u. a. durch Wirtschaftsmodellvorhaben unterstützt, in denen ein breites Spektrum differenzierter Zusatzqualifikationen entwickelt und erprobt wird. Zu unterscheiden ist dabei zwischen berufsbezogenen sowie berufs- und berufsfeldübergreifenden Zusatzqualifikationen. Neben spezialisierten produktionstechnischen bzw. fachbezogenen Zusatzqualifikationen sind besonders für neue Tätigkeitsfelder arbeitsprozeßorientierte, betriebswirtschaftliche, qualitätssichernde, datenverarbeitende, umweltspezifische, aber auch gestalterische, fremdsprachliche und Sozial- sowie Methoden-Kompetenzen gefragt. Zusatzqualifikationen

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

²⁾ Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.2

3.2 Ausbildungsgestaltung

sollen den Erfordernissen an erweiterte Kompetenzen Rechnung tragen. Nicht selten handelt es sich bei ihnen um vorgezogene Bestandteile von anerkannten Weiterbildungen, die angerechnet werden können. Im einzelnen erstrecken sich die in laufenden Modellvorhaben vermittelten Zusatzqualifikationen auf folgende Bereiche:

- prozeßorientierte Zusatzqualifikationen für Industrie- und Konstruktionsmechaniker (Arbeitskommunikation, Produktmanagement, Prozeßoptimierung, Prozeßsteuerung, Qualitätssicherung),
- team- und kundenorientierte Sozialkompetenzen in kaufmännischen Berufsfeldern,
- Controlling-Wissen für kaufmännische und gewerblich-technische Auszubildende und Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen,
- Fremdsprachenkorrespondenz, Geschäftsendgisch, Vordiplom Betriebswirtschaft und Telekommunikationsinformatik,
- Zusatzqualifikationen für Montage- und Instandsetzungsaufträge (Arbeitstechniken, Arbeitsorganisation, Kommunikationsfähigkeit, Fachengisch, betriebswirtschaftliche Grundlagen, qualitätsorientierte Teamarbeit).

Die Vermittlung der Zusatzqualifikationen erfolgt bedarfsorientiert und größtenteils modular strukturiert im Rahmen der Regelausbildung.

Ergebnisse der regionalen Fachtagungen

Die sechs Fachtagungen wurden von Oktober 1998 bis Januar 1999 in Stuttgart, Essen, Erfurt, Berlin, Hamburg und Koblenz durchgeführt. Zwei davon (Hamburg, Koblenz) behandelten die spezifischen Probleme der Entwicklung und Einführung von Zusatzqualifikationen für Ausbildungsberufe des Handwerks. Bei den anderen vier Tagungen stand die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für die Berufe der gewerblichen Wirtschaft im Mittelpunkt.

Die Veranstaltungen ließen eine große Vielfalt bereits praktizierter Realisierungsvarianten von Zusatzqualifikationen sowohl hinsichtlich der Ziele und des zeitlichen Umfangs, als auch im Hinblick auf die Einordnung in betriebliche Qualifizierungskonzepte, die Beteiligungen, die Lernorte und die Zertifizierungspraxis deutlich werden.

Die gegenwärtig dominierenden Ziele und Aufgaben, die mit Zusatzqualifikationen verfolgt werden, lassen sich zu zwei Hauptrichtungen zusammenfassen:

- a) Die erste Richtung zielt darauf, die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für Jugendliche durch ein Angebot von Zusatzqualifikationen zu erhöhen, das ihnen Optionen für anspruchsvolle Tätigkeiten innerhalb des Berufsgebietes und/oder für einen beruflichen Aufstieg eröffnet. Als Beispiele lassen sich hierfür folgende Zusatzqualifikationen nennen:
- Allfinanz, mit der Bankkaufleute eine hohe Kompetenz zur Vermarktung von Allfinanzprodukten erwerben,
 - Hotelmanagement, mit der Restaurantfachleute hohe Kommunikations- und Managementkompetenz erwerben, sowie auch
 - Küchen- und Servicemanagement, Internationales Marketing, Medienwirtschaft im Verlagswesen u. a.

Vielfach wurde auf den Fachtagungen auch die Frage der aufstiegsorientierten Zusatzqualifikationen thematisiert. Dazu gehören zum Teil modular aufgebaute, in die Erstausbildung vorverlegte Bestandteile einer abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung (z. B. Meisterprüfung), die teilweise bereits im Zusammenhang mit der Erstausbildung zu einem höherwertigen Abschluß führen können.

Diesen Angeboten wird besonders im Bereich des Handwerks ein hoher Stellenwert beigemessen, weil hierin ein Weg gesehen wird, dringend benötigte Nachwuchskräfte für das Handwerk zu gewinnen und zielgerichtet auf Führungsaufgaben bzw. auf die Übernahme oder Existenzgründung von Handwerksbetrieben vorzubereiten. Zu diesen aufstiegsorientierten Angeboten gehören beispielsweise „Betriebsassistent im Handwerk/Betriebsassistentin im Handwerk“ oder „Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin“, die zugleich die Anerkennung der Teile III und IV der Meisterprüfung einschließen.

b) Die zweite Richtung zielt in erster Linie darauf, schon während der Ausbildung effektiv auf die sich häufig sehr dynamisch entwickelnden betrieblichen Qualifikationsanforderungen vorzubereiten und auf diese Weise eine flexible und noch breitere Einsetzbarkeit unmittelbar nach der Ausbildung zu erreichen. Dazu rechnen entweder ergänzende spezielle Qualifikationen im Berufsbereich oder auch berufs- bzw. gewerkeübergreifende Qualifikationen, die mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich korrespondieren oder ihn ergänzen. Diese Zielrichtung wird häufig im Bereich der gewerblichen Wirtschaft verfolgt, gewinnt aber auch im Handwerk an Bedeutung, da die steigende Nachfrage nach ganzheitlicher Abwicklung von Kundenaufträgen zunehmend gewerkeübergreifende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordert.

Im Rahmen dieser beiden Hauptzielrichtungen existiert gegenwärtig eine sehr große Spannbreite des zeitlichen Umfangs der Zusatzqualifikationen. Sie reicht von weniger als 50 Stunden bis über 1.000 Stunden. Nach dem aus den Fachtagungen gewonnenen Überblick lassen sich die Angebote grob nach vier Kategorien differenzieren, die zugleich das jeweilige Anspruchsniveau widerspiegeln. Die erste Kategorie umfaßt Angebote von 20 bis 50 Stunden, die zweite von 50 bis 120 Stunden, die dritte von 120 bis 250 Stunden und die vierte schließlich mehr als 250 bis über 1.000 Stunden.

Der Anteil der Angebote aus den einzelnen Kategorien ist regional sehr unterschiedlich. Eine im Rahmen der Vorbereitung der Fachtagung in Stuttgart durch die Industrie- und Handelskammer durchgeführte Erhebung ergab, daß im Bereich der gewerblichen Wirtschaft Baden-Württembergs etwa je 15% der angebotenen Zusatzqualifikationen den Kategorien 1 und 2, ca. 20% der Kategorie 3 und etwa 50% der Kategorie 4 zugeordnet werden können. Bei den Angeboten in Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt überwiegt dagegen die Kategorie 2.

In Abhängigkeit von Zielen, Inhalten, Umfang und den regionalen Bedingungen und Möglichkeiten werden unterschiedliche Organisationsvarianten bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen praktiziert. Zusatzqualifikationen der Kategorie 1 werden fast ausschließlich an einem Lernort, in erster Linie in den Unternehmen, seltener in der Berufsschule durchgeführt. Die Angebote der Kategorien 2 bis 4 werden in der Regel durch verschiedene Formen des Zusammenwirkens von Betrieb, Berufsschule, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen sowie Bildungsträgern realisiert. Am weitesten verbreitet ist das Zusammenwirken von Betrieben und Berufsschulen.

Die Fachtagungen ließen auch einen Zusammenhang zwischen Stundenumfang der Angebote und Zertifizierung deutlich werden. Für Angebote der Kategorie 1 werden in der Regel lediglich Teilnahmebescheinigungen erteilt oder es wird völlig auf einen Nachweis verzichtet. Mit dem Stundenumfang steigt der Anteil der Zusatzqualifikationen, die mit einer Prüfung auf der Grundlage einer Kammer- oder Verbandsregelung abschließen und ggf. auch als Teil einer Aufstiegsfortbildung anrechenbar sind.

3.2 Ausbildungsgestaltung

Insgesamt zeigten die Fachtagungen, daß Zusatzqualifikationen bereits in beträchtlichem Ausmaß als Instrument zur stärkeren Individualisierung und Flexibilisierung der dualen Ausbildung Eingang in die Berufsbildungspraxis gefunden haben. Als Beitrag zur Erhöhung der Transparenz des bereits vorhandenen Angebotes werden die Ergebnisse der einzelnen Tagungen ausführlich dokumentiert und allen Interessenten zur Verfügung gestellt.¹⁾ Es ist weiterhin beabsichtigt, zur verstärkten Einführung von Zusatzqualifikationen eine an den Praxiserfordernissen orientierte, regional differenzierte Informationsbasis für Unternehmen und Jugendliche über Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen zu schaffen.

3.2.4 Neue Medien und Bildungstechnologien: Beispiele

Informations- und Kommunikations (IuK)-Technologien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen eines Forschungsprojektes²⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Einsatz von IuK-Technologien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wurde 1997 eine schriftliche Befragung durchgeführt, die durch telefonische Interviews ergänzt wurde³⁾. Es sollte herausgefunden werden, wie, in welchem Umfang und mit welchen Zielstellungen bereits IuK-Technologien und insbesondere vernetzte Systeme in der betrieblichen Praxis für Qualifizierungs- und Bildungszwecke genutzt werden. Die Erhebung konzentrierte sich nicht nur auf Fragen zur Nutzung von Computernetzen in der beruflichen Bildung, sondern bezog ausdrücklich auch die IuK-Technologien in allen Formen der Arbeitsanwendung ein.

• Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Ausstattung mit IuK-Technologie

Alle Groß- und Mittelbetriebe und fast alle Kleinbetriebe verfügen über Personalcomputer, auch multimediafähige Personalcomputer mit CD-ROM-Laufwerk sind in der Mehrzahl der Betriebe vorhanden. Die meisten Betriebe nutzen technische Netze, meist jedoch in relativ einfacher Form. Intranet oder andere lokale Netze findet man in bemerkenswertem Umfang in Groß- und Mittelbetrieben, in Kleinbetrieben dagegen häufiger einen Internetanschluß.

Nutzung von IuK-Technologien

Die IuK-Technologien werden in großem Umfang im Arbeitsprozeß und weniger in der Aus- und Weiterbildung eingesetzt. Von größter Bedeutung sind dabei die kaufmännisch-verwaltenden Anwendungen. Die Möglichkeiten der Vernetzung werden - vor allem in Kleinbetrieben - weniger stark genutzt, auch nicht im Rahmen des Arbeitsprozesses; im Handwerk findet man sie noch seltener. Unter dem Gesichtspunkt der Vernet-

zung läßt sich feststellen, daß typische Offline-Anwendungen insgesamt wesentlich häufiger eingesetzt werden als Online-Anwendungen. Das gilt besonders für die Möglichkeiten der Telekommunikation.

Formen der beruflichen Bildung mit IuK-Technologien

Das Lernen am Arbeitsplatz ist die in Klein- und Mittelbetrieben am meisten praktizierte Lernform. An zweiter Stelle folgt mit deutlichem Abstand die organisierte Lehrveranstaltung. In den Großbetrieben, in denen die organisierte Lehrveranstaltung traditionell im Mittelpunkt stand, deutet sich eine Entwicklung in Richtung Lernen am Arbeitsplatz an. In allen Betrieben werden aber die spezifischen Möglichkeiten der IuK-Technologien, das Lernen an den unterschiedlichen Lernorten aufeinander abzustimmen, nur in geringem Umfang wahrgenommen. Hier besteht ein Widerspruch zwischen der Einstellung der Befragten und der Praxis. Die Mehrheit der Befragten sieht zwar als Vorteil der IuK-Technologien den „Zugriff auf Informationen“ und die „Telekommunikation über Netze“, in der Praxis nutzen aber nur wenige Betriebe technische Netze zur lernortübergreifenden Aus- und Weiterbildung.

Einstellung zu den IuK-Technologien in der beruflichen Bildung

Insgesamt ist die Einstellung der befragten Betriebe zum Einsatz von IuK-Technologien in der beruflichen Bildung, vor allem in Kleinbetrieben, positiv. Die häufig genannten Vorteile der geringeren Bildungskosten und der Entlastung des Bildungspersonals werden allerdings mit Zurückhaltung gesehen. Skeptisch äußert sich hier vor allem das Handwerk.

Aus der Sicht der Betriebe eignen sich IuK-Technologien vor allem für den Erwerb von fachspezifischem Wissen. Positiv wird auch die Möglichkeit gesehen, mit ihrer Hilfe berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln. Zur Vermittlung von Sozialkompetenzen werden sie von der Mehrheit als wenig geeignet oder ungeeignet angesehen. Vorteile der IuK-Technologien sehen die Befragten insbesondere im flexiblen zeitlichen Einsatz, der Unabhängigkeit vom Lernort, der Möglichkeit des selbstgesteuerten Lernens und im Zugriff auf Informationen im Netz. Als Nachteil werden vor allem die hohen Betriebs- und Investitionskosten genannt. Diese Einschätzung variiert zwischen den einzelnen Betrieben und nimmt ab, je größer der Betrieb ist. Als Grund für den geringeren Einsatz der IuK-Technologien in der beruflichen Bildung sehen die Betriebe nicht so sehr die „mangelnde Bereitschaft des Ausbildungspersonals“, sondern „mangelnde Kenntnis in der Gestaltung von Lehr- und Lernkompetenzen mit IuK-Technologien“.

• Ergebnisse der Telefoninterviews¹⁾

Die Telefoninterviews haben die Aussagen aus der schriftlichen Befragung deutlich relativiert. Mehr als ein Drittel der nochmals befragten Betriebe gab an, daß sie entweder über gar kein technisches Netz verfügen oder daß dieses nicht für die lernortübergreifende Aus- und Weiterbildung im Betrieb genutzt wird. Während in einigen Betrieben das Netz vorrangig für eine spezifische Anwendung eingesetzt wird, z.B. zur Steuerung von Produktions- und Verwaltungsaufgaben (Produktionsplanungs- oder Workflowsysteme), ist es in anderen

¹⁾ Die Veröffentlichung der Dokumentation durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist für das 1. Halbjahr 1999 vorgesehen.

²⁾ Ausführliche Darstellung der Ergebnisse in: Albert, K./Zinke, G: Zwischenbericht zum Projekt 5.3004: Lernen in Netzen – Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung (Manuskript)

³⁾ Es wurden rund 1.500 auszubildende Betriebe unterschiedlicher Größe zur Ausstattung mit IuK-Technologien, zu Formen und Zielen der Nutzung sowie zu ihrer Einstellung zu diesen Technologien im Arbeitsprozeß und in der beruflichen Bildung schriftlich befragt. Geantwortet haben rund 800, 723 Fragebögen wurden ausgewertet (117 Klein-, 297 Mittel- sowie 309 Großbetriebe).

¹⁾ Als Auswahlkriterium für die Betriebe im Rahmen der Telefoninterviews galt die Zustimmung zu der im Rahmen der schriftlichen Befragung gestellten Frage, ob technische Netze zur lernortübergreifenden Aus- und Weiterbildung im Betrieb genutzt werden. Das waren knapp 10% der antwortenden Betriebe, 40 davon wurden anschließend telefonisch interviewt.

3.2 Ausbildungsgestaltung

allgemeines Kommunikationsmittel zur Nutzung unterschiedlicher Anwendungen, vergleichbar mit dem Internet. Das Internet selbst spielt in der betrieblichen Arbeit und Berufsbildung bislang kaum eine Rolle.

Lernformen

Lernortübergreifende Anwendungen gibt es nur in wenigen Betrieben. Häufiger erfolgt in den befragten Betrieben die Qualifizierung mittels technischer Netze nach Bedarf (learning on demand) am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsprozeß. Dabei wurde deutlich, daß die Netze viel mehr in der Weiterbildung als in der Ausbildung genutzt werden. Technische Netze dienen dann als Informationssystem und als Verbindung zu Daten- und Medienbanken.

Eine geplante und organisierte Aus- und Weiterbildung findet zusätzlich zum Lernen am Arbeitsplatz vor allem dort statt, wo Produktionsplanungssysteme Verwendung finden. Gleiches gilt für Banken und Versicherungen, bei denen große Datenbanken via Netz verwaltet, gepflegt und genutzt werden und auch die Kommunikation zwischen den einzelnen Standorten zu großen Teilen via Netz läuft. Hier werden Schulungen in Seminar- oder Lehrgangsform eingesetzt, die sowohl Teil der Aus- als auch der Weiterbildung sein können. Externe Schulungen, z. B. bei Bildungsträgern, finden nur in einem Teil der Betriebe statt. Teilweise sind sie nach Auffassung der Betriebe inhaltlich zu weit von den betrieblichen Besonderheiten entfernt.

Die dritte Lernform, die oft angegeben wurde, ist der Einsatz von Tutoren, Multiplikatoren und Systemberatern, die entweder via Netz oder als direkte Ansprechpartner in den Betrieben benannt werden. In ganz wenigen Fällen werden die Möglichkeiten vernetzter Systeme – z. B. Teleworking und -teaching, Teletutoring, Telekommunikation, Videokonferenzen, Telekooperation per Internet – in breitem Umfang und auch regelmäßig genutzt.

Von nahezu allen Betrieben wurde angegeben, daß die neuen IuK-Technologien in erster Linie zur Vermittlung fachlicher Inhalte genutzt werden. Mehrere Betriebe nannten zusätzlich auch fachübergreifende Qualifikationen, z. B. Teamfähigkeit. Das Arbeiten und Lernen mit diesem Medium wird in vielen Betrieben als Zusatzqualifikation und Chance zum beruflichen Aufstieg verstanden.

• Zusammenfassung

Vernetzte Informations-, Kommunikations- und Lernsysteme in der betrieblichen Berufsbildung stehen noch am Anfang der Entwicklung; es gibt noch wenig praktische Beispiele und noch keine gültigen Konzeptionen. Dort, wo man solche Qualifizierungsanwendungen vorfindet, sind dies meist Offline-Anwendungen (CBT-Lernprogramme). Manchmal wird das Netz als Informationsträger genutzt, d. h. die Lernprogramme liegen – aus rein technischen Gründen – auf einem Server in einer Medienbank. Es gibt aber kaum Interaktivität, Kommunikation und Kooperation zwischen den Lernern oder mit einem Trainer. Dieses Ergebnis bestätigt die in der Literatur vorherrschende Meinung, daß selbst in den fortgeschrittensten Beispielen vernetzter Systeme, die in einigen Großbetrieben installiert wurden, die Online-Anwendung immer noch die Ausnahme ist und daß die Offline-Anwendung – jedenfalls in der Qualifizierung – immer noch dominiert.¹⁾

Multimedia¹⁾ in Lernkonzepten des Handwerks

Das Potential von Multimedia liegt vor allem darin, daß selbstgesteuerte, individuelle und informelle Lernprozesse gegenüber dem formellen Lernen an festen Lernorten mit Lehrern und Moderatoren deutlich aufgewertet werden. Dies kommt den zum Teil wenig formalisierten handwerklichen Lernstrukturen entgegen. In den gewerblich-technischen Handwerksbetrieben konzentriert sich die Verwendung des Personalcomputers – als zentrale Voraussetzung für das Arbeiten mit multimedialer Lernsoftware – überwiegend auf den Bereich des Auftragsmanagements im Büro. Mit dem Modellvorhaben „Multimediale arbeitsplatznahe Weiterbildung zur Einführung von Informations- und Kommunikationsmedien im Handwerk“ wird daran angeknüpft und ein multimediales Lernprogramm zur Einführung und Nutzung der neuen Techniken für die Büroorganisation des Handwerksbetriebes mit den Bereichen Kundengewinnung, Angebotserstellung, Auftragsdurchführung und -abrechnung entwickelt.

Kennzeichnend für das Handwerk ist die auftragsorientierte Ausbildung. Daran knüpft eine exemplarische Multimediaentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung für die handwerklichen und industriellen Elektroberufe an. Mit dem interaktiven Lernprogramm zum Bereich „Elektrische Schutzmaßnahmen“²⁾ wird ein Arbeitsinhalt aufgegriffen, der sich nach der Erfahrung von Praktikern und den Ergebnissen von Tests und Prüfungen als besonders lernschwierig erwiesen hat. In dieser Entwicklung wurde die wissensbasierte Stoffvermittlung nach DIN VDE 0100 in eine virtuelle Lernwelt umgewandelt, wobei die fachsystematische Stoffgliederung beibehalten, aber in den Bezügen auf auftragsorientierte Lernformen zurückgegriffen wurde. Somit wurde hier ein Lernstoff mit der realen Auftragsarbeit im Elektrohandwerk anschaulich verbunden. Das Lernprogramm, in dem auch spielerische Aspekte integriert sind, wendet sich direkt an die Lernenden, die sich die Kenntnisse am eigenen Heimcomputer erarbeiten können.

Für das Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk wird ferner im Rahmen des Forschungsprojekts „Innovative Technologien und auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“ eine CD-ROM zum hydraulischen Heizungskreislauf entwickelt.

Die Möglichkeiten von Multimedia für die Verbesserung der Wartungskompetenz beim Kunden in diesem Handwerksbereich zeigen des weiteren Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Unterstützung ganzheitlicher Arbeit im SHK-Handwerk durch nutzergerechte Gestaltung elektronischer Dokumente (ELDok)“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms Arbeit und Technik gefördert wird. Hier steht das Ziel im Vordergrund, das ganzheitliche Arbeitshandeln der Installateure durch elektronische Medien bei der Installation, Instandhaltung und Kundenberatung zu unterstützen. Die elektronischen Dokumente sollen dabei von den Gesellen in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer praktischen Handwerkstätigkeit genutzt und selbst erstellt werden. Haustechnische Anlagen weisen spezielle Besonderheiten auf. Ihre elektronische Dokumentation (z. B. Strangschema, Realansicht vor Ort) bietet neue Perspektiven für die Wartung und Störfallbehebung sowie für den Bereich des Gebäudemanagements³⁾.

¹⁾Weitere Beispiele für die Entwicklung multimedialer Lernsoftware sind im Kapitel 5.2.3 dargestellt.

²⁾Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Elektrische Schutzmaßnahmen – Interaktives Lernprogramm auf CD-ROM“, 1998

³⁾Hahne, K.: „Die Zukunft hat schon begonnen – Multimediale Unterstützung für eine arbeitsorientierte Aus- und Weiterbildung im Handwerk“, in: Sanitär- und Heizungstechnik, Heft 5, 1998

¹⁾Clemens, S.: „Intranet – Erfolgsfaktor im Bildungsbereich“?, in: wirtschaft & weiterbildung, 3, 1998

Selbsterstellte Medien für das Lernen am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung, die auf aktive Mitwirkung der Lernenden und auf die Integration des Lernens in unmittelbaren Arbeitsvollzügen gerichtet ist, kann sich nicht nur standardisiert vorgefertigter Medien bedienen. Modellvorhaben in Unternehmen haben ergeben, daß neben solchen Medien auch von Ausbildern und Lernenden selbst produzierte Medien eingesetzt werden. Diese bieten konkrete Lernhilfen und können dazu beitragen, Barrieren bei der Arbeitsausführung abzubauen und Lernpotentiale realer Arbeitssituationen zu nutzen. Sie dienen zugleich der Selbstqualifizierung, Arbeitsoptimierung und dem Wissensmanagement im Unternehmen. Ihre Herstellung erfordert inhaltliche und methodische Kompetenzen u. a. in den Bereichen Medientechnik, -gestaltung, -didaktik und Evaluation. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen zusätzliche Unterstützung, um diese Form der bedarfsgerechten Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung umzusetzen. Hier bietet sich eine Kooperation mit anderen Bildungsdienstleistern und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit an.¹⁾

Modellvorhaben zu neuen Informations- und Kommunikationstechniken in beruflichen Schulen

Der rasche Einzug der Computertechnik in das Arbeitsleben erfordert eine ebenso rasche Qualifizierung der davon Betroffenen durch Lernen sowohl in Betrieben als auch in beruflichen Schulen. Für die rechnergestützte Berufsarbeit mußten insbesondere Lerninhalte, Lehr- und Lernmethoden sowie Lernhilfen entwickelt und bereitgestellt werden. Diese Innovationen wurden durch Modellvorhaben, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurden, in Bildungseinrichtungen der Wirtschaft und in beruflichen Schulen in Angriff genommen.

Die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung empfohlenen Modellvorhaben im beruflichen Schulwesen wurden in zwei „Wellen“ („Generationen“) durchgeführt²⁾.

Der seit 1998 vorliegende Bericht über die „zweite Generation“³⁾ umfaßt die Auswertungsergebnisse zu insgesamt 50 Modellvorhaben in beruflichen Schulen, die 1997 beendet waren und für die Bund und Länder (je zur Hälfte) insgesamt über 120 Mio. DM aufgebracht haben. Die Modellreihe „Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der beruflichen Bildung“ ist mit ihren beiden „Generationen“ die bisher größte im beruflichen Schulwesen und eine der umfangreichsten in der bisherigen Modellvorhabenförderung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

¹⁾ Vgl.: Holz, H./Schemme, D. (Hrsg.): „Medien selbst erstellen für das Lernen am Arbeitsplatz“, 1998

²⁾ Die Ergebnisse der „ersten Modellvorhaben-Generation“ (bis 1990) sind veröffentlicht: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Modellversuche Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Beruflichen Bildung. Bericht über eine Auswertung von Gerhard Faber und Franz-Josef Kaiser. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 35, 1993

³⁾ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Modellversuche Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Beruflichen Bildung. Bericht über eine Auswertung von Gerhard Faber und Franz-Josef Kaiser. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 64, 1998

Insbesondere angesichts der sehr schnellen Entwicklung im Bereich der computergestützten Berufsarbeit und ihrer Auswirkungen auf das berufliche Lernen müssen einschlägige Modellvorhabenergebnisse rasch verbreitet werden, um weitflächig Impulse für die moderne Gestaltung des Unterrichts in beruflichen Schulen zu geben. Es wäre folglich zu spät gewesen und hätte der Notwendigkeit der permanenten qualitativen Verbesserung beruflichen Unterrichts nicht entsprochen, wenn die innovativen Impulse erst mit dem Bericht über die abschließende, projektübergreifende Auswertung gegeben worden wären. Mit dem Ziel des begleitenden Transfers von Ergebnissen – auch schon von Zwischenergebnissen aus laufenden Modellvorhaben – sind deshalb während der Laufzeit der Modellreihe regelmäßig große überregionale Fachtagungen mit gewerblich-technischem oder kaufmännischem Schwerpunkt jeweils in einem anderen Bundesland durchgeführt worden. An diesen mehrtägigen Veranstaltungen nahmen insbesondere Lehrer und Leiter beruflicher Schulen, Schulaufsichtsbeamte, Bildungsplaner aus den Kultusministerien, Wissenschaftler aus Hochschulen mit Ausbildungsgängen für Berufsschullehrer sowie Vertreter von Kammern, Betrieben und Gewerkschaften aus allen Ländern teil – zum Teil auch Berufsbildungsfachleute aus dem benachbarten Ausland – und diskutierten mit den Modellvorhaben-Teams und den wissenschaftlichen Begleitern den Ansatz und die Ergebnisse der jeweils vorgestellten Projekte. Ausgewählte Modellvorhaben wurden auch auf bilateralen Tagungen im Ausland vorgestellt.

Die 50 Modellvorhaben der „zweiten Generation“ sind die Basis für die mit dem Auswertungsbericht vorgelegten Schlußfolgerungen und Empfehlungen:

1. Der Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechniken in der Arbeitswelt wirkt sich auf alle Berufe und Qualifikationsebenen aus und löst insbesondere im industriellen, handwerklichen, kaufmännischen und verwaltenden Bereich einen Strukturwandel aus, der von den Fachkräften neue Qualifikationen erfordert; auch entstehen neue Berufe durch diese neuen Techniken.
2. Trendbetrachtungen zeigen, daß – im Vergleich mit den klassischen Wirtschaftssektoren Produktion und Landwirtschaft – im Dienstleistungsbereich, vor allem aber im Bereich „Information und Kommunikation“, besonders gute Chancen für eine langfristige Berufstätigkeit gegeben sind.
3. Angesichts der Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechniken für alle Berufsfelder und Qualifikationsstufen sind alle beruflichen Schulformen von den neuen Anforderungen betroffen und erfordern eine entsprechende Modernisierung ihres Unterrichts.
4. Analysiert man die ausgewerteten Modellvorhaben nach ihren inhaltlichen Schwerpunkten beruflichen Lernens, so dominiert die Informationstechnik mit 26%, gefolgt von CAD-/CAM-Technologie sowie Automatisierungstechnik mit je 16%. Die drittstärkste Kategorie wird von der Bildungstechnologie mit 12% gestellt, die vierte bilden CIM-Technologie und EDV mit je 10%. Den Schluß bilden Elektrotechnik/Meßtechnik mit 6% und CNC-Technik mit 4%.
5. Von besonderer Bedeutung waren viele Modellvorhaben für die moderne und zukunftsgerichtete Gestaltung von Rahmenlehrplänen und Curricula, und zwar sowohl für die Überarbeitung älterer als auch für die Schaffung völlig neuer Pläne.
6. Einen deutlichen Schwerpunkt in der ausgewerteten Modellreihe bildete die Entwicklung von Konzepten für Fachräume und Lernmedien innerhalb eines didaktischen Rahmens. Besonders erwähnenswert ist hier, daß der Prototypenbau eine zentrale Rolle gespielt hat.

3.2 Ausbildungsgestaltung

7. Die ausgewerteten Modellvorhaben haben die Wichtigkeit der Lehrerfortbildung für die Durchführung des jeweiligen Projektes (Vorbereitung auf die Arbeit als Modellvorhabenlehrer), insbesondere aber für Transfer, Rezeption und Anwendung von Modellvorhabenergebnissen deutlich werden lassen. Die Bearbeitung von Themen der „neuen Informations- und Kommunikationstechniken“ in beruflichen Schulen stellt besonders hohe Anforderungen an die fachliche und didaktisch-methodische Kompetenz der Lehrer.
8. Über die gängigen Maßnahmen des Transfers hinaus (überregionale Fachtagungen, Lehrerfortbildung, Mitwirkung von Projektmitarbeitern in Fortbildung, Lehrplankommissionen u. ä.) sind in den Modellvorhaben eine Reihe weiterer Möglichkeiten für die Verbreitung und Übertragung von Projektergebnissen aufgezeigt und praktiziert worden. Das sind insbesondere die Bereitstellung von Projektinformationen und -ergebnissen über Internet, Eurotechnet und Mailboxen, die Präsentation auf Messen, die Einbeziehung in das Studium für das Lehramt an beruflichen Schulen, die Einrichtung von Beratungsstellen bei Landesinstituten und Hochschulinsti- tuten, die Bereitstellung von audiovisuellen Medien, didaktisch aufbereiteten Materialien in Form von Handreichungen, Schulungsunterlagen, Handbüchern und Software sowie die Kooperation der Modellvorhabenschulen mit Schulen im Regelsystem.

Viele der aus dem Bericht resultierenden Empfehlungen sind bereits berücksichtigt durch neu angelaufene Modellvorhaben oder durch neue Programme, die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 1998 beschlossen wurden. So wurde im Herbst 1997 die Modellreihe „Multimediales und netzgestütztes Lernen in der Berufsbildung“ begonnen. Darüber hinaus startete im Herbst 1998 das Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“. Für 1999 ist der Beginn eines weiteren Programms „Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung“ vorgesehen.

Leitprojekte

Informationen und Wissen sind als Produktionsfaktoren eine entscheidende Voraussetzung für Innovationen in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Durch die Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechniken – insbesondere Multimedia – entstehen neue Produkte und Dienstleistungen, die Bildungsmöglichkeiten und Innovationsprozesse unterstützen und Kreativität fördern. Daher hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Februar 1997 einen Ideenwettbewerb für Leitprojekte zum Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ ausgeschrieben. Mit diesem Instrument sollen Unternehmen, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zusammengeführt werden, um marktrelevantes Innovationspotential im Forschungsprozeß gemeinsamen zu erkennen. Dabei sollen die beteiligten Partner durch die Bündelung von Ressourcen Schrittmacherfunktion in wichtigen anwendungsrelevanten Forschungsfeldern übernehmen. Die Umsetzung in Produkte, Verfahren und/oder Dienstleistungen wird dabei zu einem Bestandteil des gemeinsam gestalteten Innovationsprozesses.

Die Ausschreibung des Ideenwettbewerbs zielte auf die Entwicklung von strukturierten Informations- und Wissensangeboten durch benutzerfreundliche Zugangs- und Recherchemöglichkeiten sowie die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken, insbesondere Multimedia, für Schule, Hochschule, berufliche Bildung und/oder Weiterbildung. Gefragt waren Lösungsvorschläge zur Unterstützung und Beglei-

tung von multimedialgestütztem selbstorganisiertem Lernen¹⁾ sowie zur Bereitstellung modularisierter multimedialer Studieneinheiten für wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung.

Im Rahmen eines zweistufigen Auswahlverfahrens wurden 1998 mit Hilfe einer unabhängigen Jury von Vertretern aus Wissenschaft und Wirtschaft aus 251 eingereichten Ideenskizzen die fünf besten Projektvorschläge ausgewählt, die über eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert werden. Die ausgewählten Projekte zeichnen sich aus durch die Neuheit und Attraktivität des Lösungsansatzes, ein breites Umsetzungspotential, volkswirtschaftliche Relevanz, die Potentiale der Kooperationspartner sowie die Konzeption und Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit.

Die Nutzung der neuen Medien für die berufliche Aus- und Weiterbildung ist der zentrale Forschungsgegenstand der Leitprojekte „L³: Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis“²⁾ und „Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse“.³⁾

• L³: Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis

Ziel ist die Entwicklung einer technischen und organisatorischen Infrastruktur zur lebenslangen Weiterbildung. Dazu gehören die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Weiterbildung als Grundbedürfnis auf der Basis einer sozialen Integration gewährleisten sowie die Effizienzsteigerung durch technische Integration mit den Geschäftsprozessen der betroffenen Unternehmen. Die Infrastruktur soll effizientes, modulares und flexibles Lernen ermöglichen; ferner sollen Kursangebote möglichst einfach und flexibel an spezifische Wünsche des einzelnen, von Gruppen und Unternehmen angepaßt werden können. Das Gesamtziel ist in folgende operative Ziele gegliedert:

- Aufbau einer Infrastruktur, bestehend aus Servicezentren, über die ein Kursangebot zur Weiterbildung bereitgestellt wird, und Lernzentren, die Zugangspunkte zum Kursmaterial bilden; die Infrastruktur ermöglicht ferner verschiedene Kommunikations- und Kooperationsformen zwischen den am Lernprozeß beteiligten Personengruppen (Autoren, Tutoren, Lernende);
- Entwicklung, Anpassung und Integration von Werkzeugen, die ein effizientes und effektives Management der Infrastruktur, die Entwicklung und Anpassung des Bildungsangebots, den Zugriff auf Lernmaterialien sowie die tutorielle Betreuung ermöglichen;
- Integration von neuen und verbreiteten Standards und existierenden, kommerziell verfügbaren Teillösungen als Gestaltung von Infrastruktur und Werkzeugen zu gewährleisten;
- Realisierung eines Piloten, bestehend aus einem Servicezentrum und elf Lernzentren, die von etablierten Bildungsinstituten betrieben werden;
- Evaluierung der Infrastruktur im realen Kursbetrieb der Lernzentren insbesondere durch Einbettung des Lernzentrumsbetriebs in den regulären Kursbetrieb der Weiterbildungsinstitute;
- Qualitätssicherung der aufgebauten Infrastruktur und des eingespeisten Weiterbildungsangebots;

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.4.5

²⁾ Eingereicht von einem Konsortium unter Federführung der Firma Digital Equipment, Karlsruhe

³⁾ Eingereicht unter Federführung des Lehrstuhls Informatik im Maschinenbau und Hochschuldidaktisches Zentrum Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen sowie agiplan AG Mühlheim

3.2 Ausbildungsgestaltung

- Erarbeitung von Konzepten zum Testnachweis von On-line-Kursangeboten in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag und dem TÜV Rheinland;
- Entwicklung und Evaluierung von (privat)wirtschaftlichen Geschäftsmodellen zwischen den am Weiterbildungsbetrieb beteiligten Partnern, die einerseits mittelfristig einen tragfähigen Betrieb der Infrastruktur gewährleisten und die andererseits das Grundbedürfnis der lebenslangen Weiterbildung für den einzelnen, für Teams und Unternehmen befriedigen.

Das Konsortium der Antragsteller strebt die technische Verwirklichung des Gesamtziels in einer Folge von mehreren Pilotversionen an. Ausgangspunkt bildet dabei die im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderte Entwicklung eines Internet-basierten Lernsystems.

• **Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse (SENEKA)**

Derzeitig verfügen die Akteure, die den wirtschaftlichen Innovationsprozeß maßgeblich beeinflussen, zwar über umfangreiche Informations-, Wissens- und Bildungspotentiale; sie bilden jedoch mehr oder weniger isolierte „Inseln“. Dies gilt sowohl für diejenigen, die Information und Wissen bereitstellen („Informations- und Wissensdienstleister“), als auch für die Akteure, die Information und Wissen vermitteln („Bildungsmanager“) und/oder anwenden („Anwender“) möchten. Kernproblem auf allen Ebenen ist ein Mangel an gezielter Bündelung und anpassungsfähiger Ausrichtung der vorhandenen Potentiale.

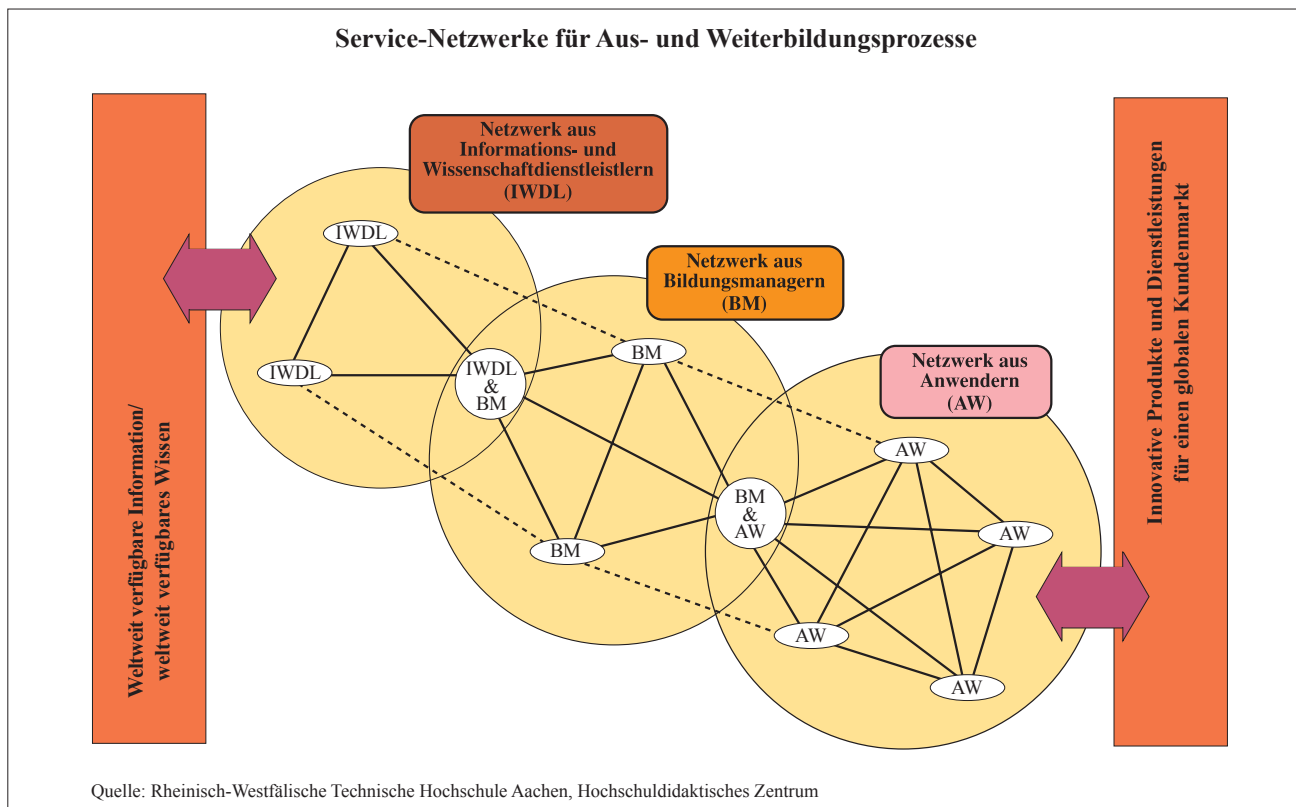
Wesentliche Umsetzungsziele von SENEKA sind deshalb die Vernetzung der Akteure bildungsintensiver Innovationsprozesse in Unternehmen sowie der Aufbau und die Erprobung von anpassungsfähigen Service-Netzwerken für Aus- und Wei-

terbildungsprozesse (vgl. **Schaubild 9**). Die Arbeit dieses Leitprojekts soll es insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen zukünftig erleichtern, sich kurzfristig bedarfsgerecht und wirtschaftlich mit Informationen und Bildungsdienstleistungen aus dem weltweit verfügbaren Angebot zu versorgen. Als Projektergebnisse sind zu erwarten „Produkte“ und Lösungen für das Management der organisatorischen Schnittstellen zwischen den Akteuren sowie eine flexibel gestaltbare Netzwerkstruktur für Bildungsdienstleistungen. Entwickelt und erprobt werden sollen z. B.:

- Instrumentarien und Methoden zur Marktbeobachtung, sowie Transfer-, Beratungs- und Anpassungsdienstleistungen („Wissensbroking-Dienstleistungen“) für weltweit verfügbare Informationen und verfügbares Wissen,
- modulare und mehrfach nutzbare Bildungsangebote und arbeitsplatznahe selbstorganisierte und kurzzyklische Bildungslösungen sowie Qualitätsmaßstäbe zur Bewertung von Bildungs- und Wissensangeboten,
- Bildungsk Kooperationen und synergetische Nutzung überfachlicher (interkultureller) Bildungsangebote,
- Gestaltungsempfehlungen und Methoden zum Aufbau selbstlaufender (Service-) Netzwerke sowie Bewertungsinstrumentarien zur Beurteilung von Qualität und wirtschaftlicher Anpassungsfähigkeit verschiedener Netzwerktypen und -strukturen.

Das Leitprojekt orientiert sich damit an einer Stärkung der Handlungs-, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Dabei werden flexibel gestaltbare, nachhaltige Bildungsnetzwerke entwickelt. Diese optimieren die Nutzung weltweiten Wissens in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und unterstützen Anwenderunternehmen bei der effizienten Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen.

Schaubild 9



3.2 Ausbildungsgestaltung

3.2.5 Neue computergestützte Prüfungsformen

Computer sind ein wichtiges Hilfsmittel zur Verwaltung und Auswertung von Prüfungsaufgaben geworden (Aufgabenbanken, statistische Analysen etc.). Bei der eigentlichen Prüfungsdurchführung werden sie in Deutschland bisher allerdings nur begrenzt eingesetzt. Die Nutzung programmgesteuerter Arbeitsmittel (CNC, CAD) hat z. B. Eingang in die Prüfungen im Metallbereich und beim technischen Zeichner gefunden. In den bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufen werden im praktischen Teil der Abschlußprüfung Aufgaben unter Nutzung von Standardsoftware bearbeitet. Die Möglichkeiten, die der Einsatz von Computern in Prüfungen bietet, sind damit aber noch nicht erschöpft.¹⁾

So liegen aus verschiedenen Bereichen des Bildungswesens der USA Erfahrungen mit computergestützten Prüfungen vor, z. B. mit der Simulation von Arbeitsabläufen in Prüfungen. Auch die Verfügbarkeit von „adaptiven“ (anpassungsfähigen) Tests nahm in den 90er Jahren in den USA schnell zu. Bei solchen Tests werden die Aufgaben in Abhängigkeit von der Beantwortung der vorherigen Frage im Schwierigkeitsgrad an die individuelle Leistungsfähigkeit angepaßt. In dieser Form werden z. B. nationale Hochschulzulassungstests durchgeführt. Zunehmend wichtiger wird zudem die Nutzung des Internets oder lokaler Netze für die Durchführung von Prüfungen und Lernerfolgskontrollen.

Abzusehen ist derzeit, daß die zunehmende Verwendung integrierter kaufmännischer Anwendungssoftware sowie der Einsatz von computergestützten Simulationen und Planspielen in der Ausbildung auch eine Veränderung der Prüfungsmethoden in der dualen Berufsausbildung nach sich ziehen wird. Erste Ansätze dazu sind schon zu erkennen, wie auf einem im September 1998 in Berlin durchgeführten Workshop²⁾ deutlich wurde. Experten u. a. aus Betrieben, Kammern, Institutionen der Aufgabenerstellung und Berufsschulen stellten verschiedene computergestützte Prüfungsmethoden zur Diskussion. Grundsätzliche Einigkeit bestand auf dem Workshop darüber, daß zur Erfassung von Handlungskompetenz zukünftig eine stärkere Nutzung des Computers nötig sein wird, um die Anbindung der in den Prüfungen ermittelten Kompetenzen an die betrieblichen Anforderungen nicht zu verlieren. Als zentraler Vorteil computergestützter Prüfungen wird derzeit auf Grund der großen Praxisnähe vor allem der Einsatz von Standardsoftware gesehen.

Im kaufmännischen Bereich trifft diese Aussage insbesondere auf das betriebliche Rechnungswesen zu. Die betrieblichen Anforderungen lassen sich durch die schriftliche Abfrage von Buchungssätzen, wie sie derzeit in Prüfungen noch üblich ist, nicht mehr angemessen abbilden. Die Diskussion um eine Zulassung kaufmännischer Standardsoftware bzw. kaufmännischer Simulationen für Prüfungsgebiete, die derzeit gemäß Ausbildungsordnung „schriftlich“ zu prüfen sind, hat in diesem Zusammenhang schon begonnen. Für die weitere Entwicklung des Prüfungswesens sind bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen auch die Erfahrungen mit der „integrierten Prüfung“ im Ausbildungsberuf „Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin“ von Bedeutung.

¹⁾ Vgl. Schmidt, J. U.: „Computer in der Ausbildungsabschlußprüfung“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 4, 1998

²⁾ Ein Sammelband zu dieser Veranstaltung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung in der Reihe Berichte zur beruflichen Bildung herausgegeben.

Als eher langfristige Perspektive sind nach Auffassung der Experten die Möglichkeiten computergestützten Prüfens zu sehen, die zur Lösung der grundsätzlichen Kontroverse zwischen den Anhängern freier bzw. gebundener Antworten beitragen könnten: Während die computergestützten Tests der ersten Generation eine Übertragung von Aufgaben im Multiple-Choice-Verfahren auf die Beantwortung am Computer darstellten, wird deutlich, daß zukünftig erweiterte Möglichkeiten der Antwortregistrierung bis hin zur Verwendung komplexer Simulationen am Computer zur Verfügung stehen werden.

3.2.6 Leistungsvoraussetzungen von chulabgängern und Schulabgängerinnen¹⁾

Veränderungen in den kognitiven Leistungsvoraussetzungen der Schulabgänger: Lassen sich damit die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen erklären?²⁾

• Vorbemerkung

Im Psychologischen Dienst der Arbeitsämter Deutschlands nehmen jährlich rund 200.000 Ratsuchende an einer psychologischen Untersuchung teil. Bei mehr als der Hälfte dieser Ratsuchenden handelt es sich um Jugendliche, bei denen in der Regel neben anderen Fragen die Eignung für bestimmte Ausbildungen geklärt werden soll. Der Psychologische Dienst der Bundesanstalt für Arbeit leistet damit einen Beitrag dazu, daß Ratsuchende einen ihrer Persönlichkeit und ihren Bedürfnissen entsprechenden Berufsweg finden und der Wirtschaft und öffentlichen Verwaltung Auszubildende zur Einstellung vorschlagen werden, bei denen hinreichend Aussicht auf eine erfolgreiche berufliche Ausbildung besteht. Damit sich diese Arbeit der Psychologischen Dienste der Arbeitsämter möglichst auf den neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse stützen kann, verfolgt der Psychologische Dienst der Hauptstelle die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung in den einschlägigen Disziplinen der Psychologie, macht diese für die praktische Aufgabendurchführung nutzbar und führt bei Bedarf eigene Forschungs- und Entwicklungsarbeiten (z. B. Entwicklung und Evaluation von Berufseignungstests) durch. Für diese Grundlagen-, Entwicklungs- und Evaluationsarbeiten ist im Psychologischen Dienst der Hauptstelle die „Zentrale Arbeitsgruppe für Grundlagenarbeiten im Psychologischen Dienst“ (ZAP) zuständig.³⁾

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

²⁾ Bei diesem Beitrag handelt es sich um die schriftliche Fassung eines Vortrages, der vom Leiter der „Zentralen Arbeitsgruppe für Grundlagenarbeiten im Psychologischen Dienst“ der Hauptstelle anlässlich eines Workshops gehalten wurde. Die Originalfassung wurde veröffentlicht in: Dostal, W./Parmentier, K./Schober, K. (Hrsg.), „Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg“. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 1998. Die hier vorliegende Fassung wurde gegenüber dem ursprünglichen Beitrag an einigen Punkten ergänzt. Im Rahmen des genannten Workshops wurden insbesondere auch von Unternehmen und Ländern weitere Beiträge vorgestellt; vgl. des weiteren auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.1.

³⁾ Zu weiteren Informationen über die Arbeit des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit siehe Eckardt, H. H./Hilke, R.: Psychologischer Dienst, Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, Band 24 b, 2. neu bearbeitete Auflage, 1994 sowie Bundesanstalt für Arbeit: „Der Psychologische Dienst“, 1994

3.2 Ausbildungsgestaltung

• **Haben sich die Leistungsvoraussetzungen der Schulabgänger tatsächlich verändert?**

Geht man von den Erfahrungen des Psychologischen Dienstes bei der Neunormierung von Testverfahren sowie den in der Literatur berichteten Ergebnissen anderer Testentwickler aus, so ergibt sich zusammenfassend folgendes Bild:

- In der Tat nehmen bei Aufgaben, die Basisfertigkeiten im Rechnen oder in der Rechtschreibung erfordern, die Leistungen der Schulabgänger ab. Diese Fertigkeiten werden anscheinend heutzutage in der Schule nicht mehr in dem hohen Umfang trainiert, wie es in der Vergangenheit der Fall war.
- Bei Aufgaben, die das Erkennen von Regeln bzw. logisch-schlußfolgerndes Denken erfordern, schneiden heutige Schulabgänger jedoch deutlich besser ab als vor 20 Jahren.¹⁾ Auszubildende sollten von daher heutzutage eher in der Lage sein als früher, Probleme zu analysieren und in Zusammenhängen zu denken. Dies ist eine Veränderung, die in den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt eine Entsprechung findet.

Diese beiden Veränderungen laufen allerdings sehr langsam ab; man kann daher davon ausgehen, daß sich Schulabgänger von vor drei Jahren in ihren Leistungsvoraussetzungen nicht merklich von denen unterscheiden, die in diesem Jahr die Schule verlassen haben. So zeigte beispielsweise eine Analyse des Datenmaterials, das mit dem Berufswahltest (BWT)²⁾ in den Jahren 1994 bis 1997 gewonnen wurde, keine signifikanten Veränderungen der Testleistungen in Fähigkeits- und Kenntnistests in diesem Zeitraum.

Wenn Betriebe und Unternehmen jetzt verstärkt über den mangelnden schulischen Leistungsstand von Ausbildungsplatzbewerbern klagen, so läßt sich dies also kaum mit kurzfristig eingetretenen Veränderungen im Leistungsstand der Schulabgänger erklären.

• **Leistungsstand der Schulabgänger im Rechnen**

Betrachtet man unabhängig von den Veränderungen einmal den Ist-Zustand, kann man feststellen:

Unsicherheiten im Rechnen sind bei Absolventen sowohl der Hauptschule als auch der Realschule keineswegs die Ausnahme. Dies sei anhand der Ergebnisse verdeutlicht, die Jugendliche, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessieren, in den Rechentests des Berufswahltests erzielt haben. In den bei-

den Untertests „Grundrechnen“ und „Bruch-, Dezimal-, Prozentrechnen“ sind dabei zu jeder der in den **Schaubildern 10** und **11** aufgeführten Rechenarten vier bis fünf Aufgaben enthalten. Von der Beherrschung der Rechenart wurde ausgegangen, wenn dem Testteilnehmer nicht mehr als ein Fehler unterlief.³⁾

Schaubild 10

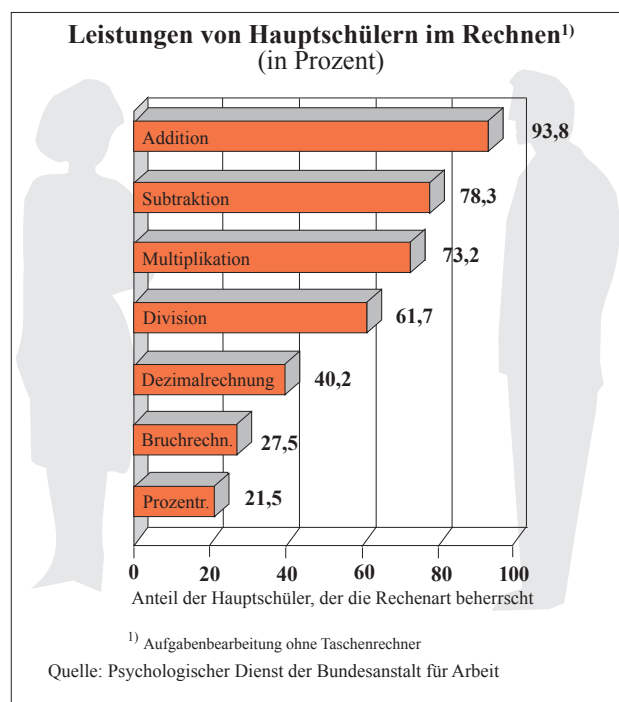
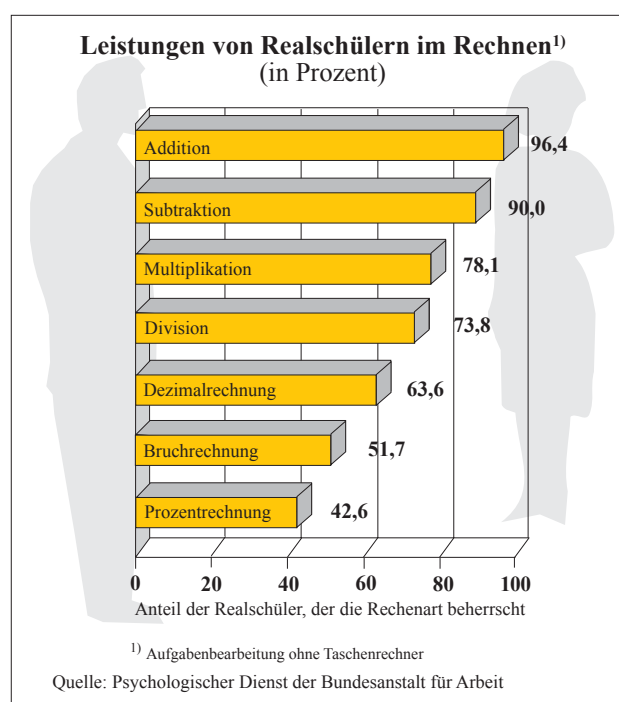


Schaubild 11



¹⁾ Diese Feststellungen entsprechen den Berichten in der Literatur, nach denen nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen hochentwickelten Industrienationen über längere Zeiträume betrachtet relativ kontinuierliche Zuwächse im Intelligenzniveau zu beobachten sind; siehe u.a. Satzger, W./Dragon, E./Engel, R. R.: „Zur Normenäquivalenz von HAWIE-R und HAWIE. Diagnostica, 43, 1996

²⁾ Der Berufswahltest (BWT) wird seit 1992 in den Arbeitsämtern zur Unterstützung der beruflichen Beratung in jährlich rund 26.000 Fällen eingesetzt; zu genaueren Informationen zum BWT siehe u.a. Engelbrecht, W.: „Computerunterstützte berufsbezogene Testauswertung im Dienst der Berufsberatung“. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38, 1994 und Hilke, R./Hustedt, H.: „Berufswahlunterstützung – Alexander L., 16 Jahre“, in: K. D. Kubinger & H. Teichmann (Hrsg.), Psychologische Diagnostik und Intervention in Fallbeispielen, 1997

³⁾ Einbezogen wurden die BWT-Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die in den Jahren 1994 bis 1996 sowie im ersten Halbjahr 1997 am BWT teilgenommen und dabei neben den Fähigkeitstests des BWT auch die (nicht bei allen Testteilnehmern eingesetzten) Aufgaben zum Grundrechnen sowie zum Bruch-, Dezimal- und Prozentrechnen bearbeitet haben, zum Zeitpunkt der Untersuchung die neunte Klasse der Hauptschule (n = 3.124; davon 49,6 % weiblich) oder die zehnte Klasse der Realschule (n = 1.917; davon 56,5 % weiblich) besuchten.

3.2 Ausbildungsgestaltung

Man sieht, daß ein erheblicher Anteil der Hauptschüler bereits bei ganzzahligen Divisionsaufgaben und in noch stärkerem Ausmaß beim Dezimalrechnen Probleme hat. Bruch- und Prozentrechnung beherrschen die meisten Hauptschüler der neunten Klasse zumindest ohne vorheriges Training nicht. Diese Feststellungen treffen auch auf einen nennenswerten Anteil der Realschulabsolventen zu. Der Erwartung vieler Ausbilder, daß Auszubildende die hier aufgeführten Rechenarten beherrschen sollten, können also viele Bewerber nicht gerecht werden.

Diese Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Ausbilder und den tatsächlichen Leistungen eines Teils sowohl der Bewerber als auch der Auszubildenden ist kein neues Phänomen, wie beispielsweise eine 1979 durchgeführte Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.¹⁾

• Möglicher Stellenwert und prognostischer Aussagewert herkömmlicher Kulturtechniken für die Ausbildungseignung

Rechen- und Rechtschreibleistungen könnten unter mehreren Aspekten bei der Beurteilung der Ausbildungseignung von Bedeutung sein:

1. Die Beherrschung solcher Aufgaben ist tatsächlich Voraussetzung dafür, daß jemand die in der Ausbildung vorkommenden Aufgaben erfolgreich bewältigen kann.
2. Sie sind ein guter Indikator für den schulischen Leistungsstand in den Fächern Mathematik bzw. Deutsch. Der Leistungsstand in diesen Fächern ist wiederum ein guter Prädiktor für die in der Ausbildung zu erwartenden Leistungen.
3. Sie sind ein Indikator für den Ausprägungsgrad wichtiger berufsrelevanter Fähigkeiten: „Rechnerische Denkfähigkeit“, „Sprachverständnis“.

Diese drei Möglichkeiten werden im folgenden diskutiert.

Sichere Beherrschung der Kulturtechniken: eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausbildungsfähigkeit?

Die Empirie zeigt: Die Annahme, die Beherrschung der erwähnten Basisfertigkeiten im Rechnen und Sicherheit in der Rechtschreibung sei unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewältigung der Ausbildungsanforderungen, trifft zumindest für viele Ausbildungen nicht zu. Ein erheblicher Anteil der Auszubildenden, die eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen haben, hätte ansonsten an den Anforderungen einer Ausbildung scheitern müssen.

Zweifellos ist ein gewisses Mindestmaß an Fertigkeiten aus dem Bereich der Kulturtechniken erforderlich, um überhaupt eine betriebliche Ausbildung mit Aussicht auf Erfolg aufnehmen zu können: Der Jugendliche sollte in der Lage sein, einfache Texte sinnerfassend zu lesen und einfache Sätze ohne sinnentstellende Fehler zu schreiben.²⁾ Ebenso sollte der Jugendliche zumindest einfache Rechenaufgaben fehlerfrei lösen können. Dies sind Voraussetzungen, über die in der Regel jeder Bewerber, der bei der Berufsberatung für eine betriebliche Ausbildung vorgemerkt ist, verfügen sollte.

Um Mißverständnissen vorzubeugen: Das hier beschriebene Mindestmaß bezieht sich auf die Frage, ob überhaupt Ausbildungsfähigkeit für eine betriebliche Ausbildung vorliegt. Je nach angestrebtem Ausbildungsberuf kann eine weitaus höhere Kompetenz im Rechnen oder in der Rechtschreibung notwendig sein.

Rechenkenntnisse und Rechtschreibsicherheit als Indikatoren für den schulischen Kenntnisstand?

Häufig dürfte sich bei genauerer Betrachtung ergeben, daß Aufgaben aus den Bereichen Rechnen und Rechtschreibung ihren Stellenwert eher als Überprüfungen des schulischen Kenntnisstandes der Bewerber haben. Das Ausmaß des Wissens, das ein Schulabgänger bisher erworben hat, ist unter zweierlei Gesichtspunkten ein brauchbares Kriterium bei der Einschätzung der Ausbildungseignung:

- Die Ausbildung baut in gewissem Umfang auf vorhandenem schulischen Wissen auf, so daß ein Auszubildender mit schulischen Defiziten Gefahr läuft, in der Ausbildung den Anschluß zu verlieren.
- Aus dem Ausmaß, in dem der Jugendliche sich in zurückliegenden Lernsituationen Wissen angeeignet hat, lassen sich Erwartungen auf das Verhalten in zukünftigen Lernsituationen ableiten.

Die Empirie zeigt, daß Schulnoten und Kenntnistests durchaus gute Prädiktoren für die Leistungen in der Ausbildung sind. Der Zusammenhang ist allerdings keineswegs so eng, wie oft angenommen wird. Auch Bewerber mit schlechten Schulnoten bzw. Kenntnislücken können sich als gute Auszubildende erweisen; die Wahrscheinlichkeit ist allerdings bei Bewerbern mit guten Schulnoten deutlich höher.¹⁾

Beherrschung der Kulturtechniken als Indikator für kognitive Fähigkeiten?

Zur Messung von berufsrelevanten kognitiven Fähigkeiten, wie beispielsweise „Rechnerische Denkfähigkeit“ oder „Sprachverständnis“, eignen sich Rechen- und Rechtschreibtests meist nur sehr begrenzt.²⁾ Hier greift man besser auf psychologische Fähigkeitstests zurück, wie es beispielsweise beim Einsatz des Berufswahltests im Rahmen der beruflichen Beratung passiert. Solche Tests helfen u. a., unter Bewerbern mit eher weniger überzeugenden Schulnoten diejenigen zu identifizieren, die über das Potential verfügen, dennoch die Ausbildung mit guten Ergebnissen zu absolvieren.³⁾

Abschließend betrachtet, dürfte es erfolversprechend sein, bei Bedarf auf ein differenzierteres Vorgehen bei der Beurteilung der Eignung von Interessenten für eine Ausbildung zurückzugreifen. Ergebnisse von Kenntnistests und Schulnoten geben zwar durchaus nützliche Hinweise für die Beurteilung der Eignung eines Bewerbers und haben den Vorteil, mit relativ wenig

¹⁾ Göbel, U.: „Was Ausbilder fordern, was Schüler leisten.“ Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Ausbildern und Auszubildenden, 1982

²⁾ Eine bei ausländischen Erwachsenen, die sich in einer Umschulung befanden, durchgeführte Studie des Psychologischen Dienstes zeigte, daß das Ausmaß der Beherrschung der deutschen Sprache für den Ausbildungserfolg eine erhebliche Bedeutung hat, das erforderliche Mindestmaß jedoch deutlich unter dem liegt, was von deutschen Hauptschulabsolventen an Sprachbeherrschung in aller Regel mitgebracht wird; siehe hierzu Jakschik, G.: „Validierung des C-Tests für erwachsene Zweitsprachler“, Abschlußbericht, Informationen des Psychologischen Dienstes Nr. 47, Bundesanstalt für Arbeit, 1996

¹⁾ Zur Güte und Treffsicherheit von Auswahlmethoden siehe beispielsweise Eckardt, H. H./Schuler, H.: „Berufseignungsdiagnostik“, in: Jäger, R.S.(Hrsg): „Psychologische Diagnostik. Ein Lehrbuch“, 1988 sowie Hustedt, H./Hilke, R.: „Auswahlverfahren in Betrieben“, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handbuch zur Berufswahlvorbereitung (Ausgabe 1992), 1992

²⁾ Dies zeigen beispielsweise Analysen zum Zusammenhang von Fähigkeitstests und Rechen- und Rechtschreibtests bei der bundesanstaltseigenen Testserie für Erwachsene ETS; siehe hierzu Hustedt, H./Klinck, D./Knaak, T.: „Erwachsenen-Test-Serie (ETS93)“, Beiheft 1: Analysen zur Validität und Reliabilität, Bundesanstalt für Arbeit, 1997

³⁾ Ein Beispiel für eine solche Fallkonstellation und ein eignungsdiagnostisches Vorgehen unter Einsatz mehrerer Methoden findet sich bei Hilke und Hustedt, 1997, a. a. O.

3.3 Bestimmte Zielgruppen

Aufwand erhebbar zu sein. Dabei werden jedoch etliche Bewerber, die sich trotz schlechterer Schulnoten oder geringerer Leistungen in den Kenntnistests als für die Ausbildung gut geeignet erweisen würden, zurückgewiesen. Eine höhere Treffsicherheit bei der Eignungsbeurteilung läßt sich erzielen, wenn zusätzlich zu Kenntnissen und Schulnoten auch kognitive Fähigkeiten und Merkmale der Persönlichkeit durch geeignete Methoden erfaßt werden.

Projekt „Fit für die Ausbildung“

Eine Befragung von rund 800 Betrieben durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln zum Thema „Anforderungsprofile von Betrieben – Leistungsprofile von Schulabgängern“ hatte ergeben, daß von den Betrieben benötigte Kenntnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen bei vielen Schulabgängern, die sich für eine betriebliche Ausbildung bewerben, nicht in erwartetem Maße vorhanden sind. Gefordert wurden von Betrieben aller Branchen die Beherrschung der Grundrechenarten und der Rechtschreibung sowie das Vorhandensein von Basisqualifikationen, wie Motivation und Leistungsbereitschaft. Auch beklagten die Betriebe, daß die Berufswahl häufig ohne volle Information über das breite Spektrum von chancenreichen Ausbildungsberufen in allen Wirtschaftsbereichen erfolgt.¹⁾

Im Rahmen der Kampagne „Ausbilden: Wir machen mit!“ startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULE WIRTSCHAFT das Projekt „Fit für die Ausbildung“²⁾ Ziel war die Initiierung einer möglichst großen Zahl von regionalen Aktionen der Arbeitskreise SCHULE WIRTSCHAFT zur Verbesserung der Vorbereitung auf die Berufsausbildung und der Berufswahlorientierung. Im Mittelpunkt stand, die Kontakte zwischen Lehrern und Ausbildern, Schülern und Betrieben weiter zu intensivieren.

Dazu wurden gezielt Materialien erarbeitet, an regionalen Schwerpunkten Veranstaltungen initiiert und begleitet sowie beispielhafte Aktivitäten für gelungene Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben zusammengestellt und verbreitet. Die Maßnahmen:

- Einrichtung einer Projektgruppe in Hessen als Modellregion, die exemplarisch herausgearbeitet hat, wie Schulen mit Unterstützung von Betrieben ihre Leistungen so optimieren können, daß ihre Schulabgänger besser als bisher „Fit für die Ausbildung“ sind.
- Für die Praxis in Schule und Betrieb entstand die Broschüre „Fit für die Ausbildung – Was beim Berufsstart zählt“. In Zusammenarbeit mit Auszubildenden, die ihre Erfahrungen in der Ausbildung formulierten, und Ausbildern wurde das Faltblatt „Fit für die Ausbildung – Worauf es ankommt, wenn ich in die Berufswelt einsteige“ entwickelt, das sich gezielt an Schüler und Schülerinnen richtet. Weiterhin wurden einzelne Studienkreise und Landesarbeitsgemeinschaften SCHULE WIRTSCHAFT bei der Erarbeitung eigener Materialien beraten.

- Initiierung, Begleitung und Durchführung von Veranstaltungen der Arbeitskreise und Landesarbeitsgemeinschaften SCHULE WIRTSCHAFT an regionalen Schwerpunkten, bei denen die Begegnung von Lehrern und Ausbildern, Schülern und Auszubildenden im Vordergrund stand. Darüber hinaus wurden die Schwerpunkte des Projektes durch aktive Beteiligung an Veranstaltungen anderer Träger (z. B. Schulveranstaltungen, Tagungen von Ausbildungsleitern, Ausbildungsberatern des Handwerks) gezielt an weitere Multiplikatoren herangetragen.
- Initiierung und Verbreitung von „Best-Practice-Beispielen“, wie eine zwischen Schulen und Betrieben abgestimmte Vorbereitung auf das Berufsleben in der Praxis in verschiedenen Schulformen funktionieren kann. Bereits auf regionaler Ebene existierende, gute und erfolgreiche Beispiele wurden gezielt ausfindig gemacht, aufbereitet und verbreitet, so das Beispiel einer Hauptschule, an der in Zusammenarbeit mit den umliegenden Ausbildungsbetrieben ein schulinternes Curriculum für Mathematik entwickelt wurde, oder Schulprojekte, wie die Vorbereitung auf betriebliche Auswahlverfahren in einer Realschule oder einer Lernwerkstatt für lernbeeinträchtigte Schüler und Schülerinnen.

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zielen darauf, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen sich junge Menschen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine (dauerhafte) Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern. Bei der Formulierung von Maßnahmezielen sind daher das individuelle Leistungsvermögen und das Entwicklungspotential zu berücksichtigen. Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen gehören:

- Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,
- individuelle lehrgangsbegleitende Beratung, insbesondere bei der Entscheidungsfindung sowie Planung und Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung, in andere Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigung,
- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten,
- Erwerb betrieblicher Erfahrungen und die Reflexion betrieblicher Realität,
- Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungsaufnahme,
- Stärkung der sozialen Kompetenz und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen,
- Förderung und Einübung von Einstellungen und Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit notwendig sind.

¹⁾ Die Ergebnisse der Betriebsbefragung, die Einschätzungen und Bewertungen spiegeln, wurden im Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.1 dargestellt.

²⁾ Laufzeit März 1998 bis Februar 1999

3.3 Bestimmte Zielgruppen

Übersicht 49: Teilnehmer an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 1997 und 1998

Maßnahmeart	Teilnehmer					
	Eintritte		Austritte ¹⁾		Bestand	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Grundausbildungslehrgang	26.232	29.586	–	27.332	16.384	18.636
Förderlehrgang	20.254	17.761	–	20.024	18.354	15.951
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	43.319	58.602	–	53.432	32.809	39.683
tip-Lehrgang (testen/informieren/probieren)	5.722	8.032	–	7.960	1.160	1.336
Spezielle Maßnahmen für Behinderte (ohne Förderlehrgänge)	14.996	14.164	–	14.085	12.582	13.171
Insgesamt	110.523	128.145	100.253	122.833	81.289	88.777

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 61, Seite 95

¹⁾ Auf Grund der Neukonzeption des Statistikverfahrens stehen für das Berichtsjahr 1997 Daten über Austritte nur insgesamt zur Verfügung.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Über die mit Runderlaß 42/96 der Bundesanstalt für Arbeit vom 2. Mai 1996 für alle Zielgruppen zu einem Gesamtkonzept neu zusammengefaßten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen informiert **Tabelle 3/1** im Anhang.¹⁾

Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit entschlossen sich 1998 insgesamt 128.100 Ratsuchende. Die Entwicklung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gegenüber 1997 ist in der **Übersicht 49** dargestellt. Von den 108.700 Teilnehmern, die 1998 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte) beendet haben, nahmen 36.400 eine Ausbildung auf (darunter 5.600 in einem Ausbildungsberuf nach § 48 BBiG bzw. 42 b HwO), 3.100 besuchten eine berufsbildende Schule und 8.600 mündeten in eine

Arbeitsstelle ein. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern an den einzelnen Maßnahmearten informiert **Übersicht 50**.

3.3.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluß an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.1

Übersicht 50: Austritte von Teilnehmern an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ und deren Verbleib 1998

Verbleib	Austritte aus			
	Grundausbildungslehrgängen	Förderlehrgängen	Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	tip-Lehrgängen ²⁾
Betriebliche Berufsausbildung ³⁾	12.530	6.933	16.134	816
Berufsbildende Schulen	1.276	308	1.354	112
Arbeitsstelle	1.741	1.656	4.661	535
Erneute Teilnahme/Wechsel in eine andere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	1.791	4.989	5.906	3.030
Sonstiges/unbekannter Verbleib	7.728	5.239	22.366	2.838
Noch nicht untergebracht	2.266	899	3.011	629
Insgesamt	27.332	20.024	53.432	7.960

¹⁾ Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

²⁾ Testen/informieren/probieren

³⁾ Einschließlich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.3 Bestimmte Zielgruppen

- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BüE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören, wenn die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.

Im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden wurden 1998 Maßnahmen für insgesamt 113.700 neu eingetretene Personen unterstützt. Mädchen und junge Frauen waren mit 31,8% beteiligt. 81.600 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 29.600 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. 15.400 bzw. 13,6% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung der Ausländer auf 14,3%, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 12,0 %.

23.300 Teilnehmer haben 1998 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen, darunter 9.900 mit bestandener Abschlußprüfung.

In den neuen Ländern wurden 1998 Maßnahmen für rund 32.100 neu eingetretene Personen unterstützt. Mädchen und junge Frauen waren mit 29,4% beteiligt. 15.200 Jugendliche erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 15.300 begannen eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die Förderung von Ausländern war hier auf Einzelfälle beschränkt.

Von den Ende 1998 insgesamt 121.600 geförderten Teilnehmern waren 22.500 Behinderte. Im Bestand an Teilnehmern ausbildungsbegleitender Hilfen (64.800) befanden sich 6.300

(9,8%) Behinderte, von den 55.500 Teilnehmern an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 15.500 (27,9%) Behinderte.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 1998 auf insgesamt 1.536 Mio. DM (1997: 1.479 Mio. DM; vgl. **Übersicht 51**).

Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen.¹⁾

3.3.3 Förderung ausländischer Jugendlicher

Für die gesellschaftliche Integration und Chancengleichheit ausländischer Jugendlicher ist eine abgeschlossene Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung²⁾.

Der Bund und die Länder haben durch Modellvorhaben bereits in den 70er und insbesondere 80er Jahren im Bereich der Berufsorientierung und Berufsausbildung sowie im beruflichen Schulwesen wesentliche Beiträge zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher geleistet³⁾.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 3

²⁾ Zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher vgl. Kapitel 2.1.2; die Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind im Kapitel 2.2.3 dargestellt; vgl. auch Teil I, Kapitel 5.

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 3.3.4

Übersicht 51: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1994 bis 1998

Geförderte benachteiligte Auszubildende	1994	1995	1996	1997 ¹⁾	1998
Eintritte im Berichtsjahr	68.366	68.631	70.325	–	113.668
Davon:					
In außerbetrieblichen Einrichtungen	15.331	18.291	19.270	–	29.577
Ausbildungsbegleitende Hilfen	53.035	50.340	51.055	–	81.579
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	–	2.512
Austritte im Berichtsjahr	61.035	62.134	65.175	–	106.324
Davon:					
In außerbetrieblichen Einrichtungen	9.883	11.159	12.814	–	23.293
Ausbildungsbegleitende Hilfen	51.152	50.975	52.361	–	82.114
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	–	917
Bestand am Ende des Berichtsjahres	98.193	106.705	117.719	111.904	121.553
Davon:					
In außerbetrieblichen Einrichtungen	31.864	38.527	45.609	48.333	55.504
Ausbildungsbegleitende Hilfe	66.329	68.178	72.110	63.571	64.813
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	–	1.236
Aufwendungen in Mio. DM	993	1.173	1.391	1.479	1.536

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 62, Seite 96

¹⁾ Auf Grund der Umstellung des statistischen Erhebungsverfahrens sind für das Jahr 1997 keine Angaben über Eintritte in und Austritte aus Maßnahmen verfügbar.

²⁾ Übergangshilfen wurden erst ab 1998 statistisch erfaßt.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.3 Bestimmte Zielgruppen

Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland hat eine Vereinbarung zum „Unterricht für Kinder ausländischer Arbeitnehmer“ (1976) und die Empfehlung „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ (1996) beschlossen. Von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wurden 1996 Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung, die in diesem Zusammenhang auch die Situation ausländischer Jugendlicher aufgreifen, verabschiedet¹⁾.

Das u. a. aus Ergebnissen der genannten Modellvorhaben vom früheren Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft entwickelte Benachteiligtenprogramm ist vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und der Bundesanstalt für Arbeit ausgebaut und weiterentwickelt worden. Dieses Programm, das seit 1998 im SGB III (§§ 235, 240 bis 247) neu geregelt ist, kommt nach wie vor in erheblichem Umfang auch ausländischen Jugendlichen zugute.

Ergänzend zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und den Maßnahmen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher der Bundesanstalt für Arbeit²⁾ fördert das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung verschiedene Projekte, die dazu beitragen, die Ausbildungssituation der in Deutschland lebenden ausländischen Jugendlichen zu verbessern:

- In Kooperation mit Griechenland (seit 1988), Spanien (seit 1991), Italien (seit 1992), der Türkei (seit 1993) und Portugal (seit 1994) werden „Binationale Berufsbildungsprojekte“ für in Deutschland lebende Jugendliche aus diesen Herkunftsländern durchgeführt. Die Jugendlichen erhalten eine Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems. Zusätzlich wird über den gesamten Ausbildungszeitraum muttersprachlicher Fachunterricht erteilt und während der Ausbildungszeit ein mehrwöchiges Betriebspraktikum im jeweiligen Herkunftsland absolviert. Diese Projekte sind auch ein Beispiel dafür, wie gezielt die Stärken der Jugendlichen – Zwei- oder Mehrsprachigkeit, bikulturelle Kompetenzen – angesprochen und genutzt werden können. Die in Deutschland erworbenen Berufsausbildungsabschlüsse sowie die Zertifikate über die Projektteilnahme werden in den Partnerstaaten anerkannt. Über 800 Jugendliche in 13 Projekten haben ihre Ausbildung inzwischen erfolgreich abgeschlossen. 20 Projekte mit fast 1.100 Jugendlichen laufen zur Zeit.
- Zur Verbesserung der Integrationschancen ausländischer Jugendlicher wird seit Anfang der 80er Jahre eine gesonderte ausbildungsfördernde Maßnahme in der Akademie Klausenhof (Nordrhein-Westfalen) gefördert. Späteingereisten ausländischen Jugendlichen, die auf Grund besonders großer Bildungsdefizite nicht an den Fördermaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilnehmen können, wird hier die Möglichkeit gegeben, den Hauptschulabschluss nachzuholen und durch zusätzliche Berufsorientierung und -motivierung den Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Ausbildung zu finden. Die Teilnehmerzahl in dieser Maßnahme beträgt 80 Jugendliche. Ferner wird die Bedeutung einer beruflichen Ausbildung in Seminaren für ausländische Multiplikatoren thematisiert, um so z. B. die Eltern, aber auch die Jugendlichen selbst für diese Frage zu sensibilisieren.

- Eine Besonderheit weiterer Projekte zur Motivierung ausländischer Jugendlicher insbesondere türkischer Herkunft zur Aufnahme einer Berufsausbildung besteht in der Zugangsweise zu den Jugendlichen. Hier werden das gewohnte Stadtteilmilieu mit den dort gegebenen Strukturen in die arbeitsmarktorientierte Sozialarbeit sowie vor allem ausländische Selbsthilfeorganisationen, Vereine und einzelne Persönlichkeiten einbezogen, um die ausländischen Jugendlichen anzusprechen und mit ihnen projektbezogene Maßnahmen durchzuführen. Seit 1997 läuft ein Projekt der Stadt Mannheim und seit 1998 ein ähnlich strukturiertes Projekt der Türkischen Gemeinde in Deutschland an den Standorten Hamburg, Kiel und Neumünster.

In einem Modellvorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde Mitte der 90er Jahre die „Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)“, ein Gemeinschaftsprojekt von Handwerks-, Industrie- und Handelskammer und Kreishandwerkerschaft Köln in enger Zusammenarbeit mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes Köln, gefördert, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und der jungen Ausländer in der Region wesentlich verbessert hat.

Des Weiteren hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1998 die Aktion „Mobilisierung von Lehrstellen bei ausländischen Unternehmen“ initiiert, die gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit und zahlreichen Wirtschaftsverbänden durchgeführt wird¹⁾. Ziel ist es, mehr ausländische Unternehmer für eine Ausbildung zu gewinnen.

3.3.4 Berufliche Ersteingliederung von Behinderten²⁾

Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Menschen ist ihre dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Behinderte junge Menschen können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Da das Arbeitsplatzrisiko gerade für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung besonders hoch ist, sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind.

Im Berichtsjahr 1997/1998 wurde die Berufsberatung in den alten Ländern von 163.100 (davon 61.200 weibliche Ratsuchende) und in den neuen Ländern von 67.800 behinderten Jugendlichen (davon 25.200 weibliche Ratsuchende) in Anspruch genommen.

Maßnahmearten

Behinderte Jugendliche können prinzipiell an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit teilnehmen (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahme berücksichtigt. Speziell für diese Zielgruppe sind aber der Förderlehrgang, die Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte sowie die blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung konzipiert. Ende 1998 nahmen 15.700 behinderte Jugendliche an einem Förderlehrgang und 12.100 an Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für

¹⁾ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): „Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung“, in: Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 52, 1996

²⁾ Vgl. Kapitel 3.3.1 und 3.3.2

¹⁾ Die Aktion ist ausführlich im Kapitel 4.1.4 dargestellt.

²⁾ Zur beruflichen Wiedereingliederung von Behinderten vgl. Kapitel 5.5.3

3.3 Bestimmte Zielgruppen

Übersicht 52: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung nach Maßnahmeart 1994 bis 1998

Maßnahmeart	1994	1995	1996	1997	1998
Staatlich anerkannter Ausbildungsberuf	30.827	31.106	33.585	33.166	32.404
Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO	17.984	20.295	22.932	24.849	24.874
Fernunterrichtsmaßnahme (nur Hauptmaßnahme)	27	20	11	3	1
Berufsfindung	249	249	314	212	209
Arbeitserprobung	83	101	106	59	44
Grundausbildungslehrgang	507	700	862	435	470
Förderlehrgang	19.807	21.094	23.289	19.983	15.717
tip-Lehrgang ¹⁾	111	160	156	90	110
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen ²⁾	–	–	–	–	2.425
Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung	42	57	47	32	34
Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte	11.061	11.224	11.633	11.599	12.118
Insgesamt	80.698	85.006	92.935	90.428	88.406

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 63, Seite 97
¹⁾ Testen, informieren, probieren; bis 1996 Informations- und Motivationslehrgang
²⁾ Erst ab 1998
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Behinderte teil. **Übersicht 52** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmearten.

Lernorte

Die berufliche Eingliederung junger Menschen erfolgt an verschiedenen Lernorten. Für die Auswahl der Maßnahmen und Lernorte ist ihr individueller Förderbedarf maßgebend. Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotentiale können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebildet werden. Es gibt deshalb die Möglichkeit für Behinderte, die während ihrer Ausbildung besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder therapeutischer Hilfen bedürfen, außerbetriebliche Bildungskapazitäten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten in

Anspruch zu nehmen. Auf solche Bildungsangebote sind insbesondere Mehrfachbehinderte angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen unverzichtbaren Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. Insgesamt nahmen Ende 1998 88.400 Behinderte an Berufsvorbereitungs- oder Ausbildungsmaßnahmen teil (vgl. **Übersicht 53**).

Grundlage für die Einrichtung und den Ausbau von Berufsbildungswerken bildet eine zwischen Bund, Ländern und Bundesanstalt für Arbeit abgestimmte bundesweite Bedarfsplanung (Netzplan). Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO im dualen System aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsrege-

Übersicht 53: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung nach Lernorten 1994 bis 1998

Lernort	1994	1995	1996	1997	1998
Betrieblich, einschließlich außerbetrieblicher Abschnitte	18.189	16.833	16.600	15.711	15.144
Berufsbildungswerk	12.835	13.091	13.345	14.284	14.139
Berufsförderungswerk	729	753	731	707	698
Einrichtung der Kategorie II	115	80	112	72	6
Werkstatt für Behinderte	11.061	11.224	11.633	11.599	12.118
Sonstige Behinderten-Einrichtung	14.746	16.656	19.805	21.915	22.284
Sonstige außerbetriebliche Einrichtung	22.993	26.346	30.694	26.132	24.014
Fernlehrgang	30	23	15	8	3
Insgesamt	80.698	85.006	92.935	90.428	88.406

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 64, Seite 98
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.3 Bestimmte Zielgruppen

lungen gemäß § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO. Entsprechend dem Netzplan gibt es 46 Berufsbildungswerke. In 21 dieser Einrichtungen werden überwiegend Lernbehinderte gefördert; u. a. sind fünf für Körperbehinderte, je drei für Seh- sowie Hör- und Sprachbehinderte bestimmt. 15 Berufsbildungswerke nehmen junge Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten auf. Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Erstausbildung, für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie für die Arbeitserprobung/Berufsfindung liegt bei rund 14.600 Plätzen.

Förderung

Die Förderinstrumente zur beruflichen Rehabilitation müssen differenziert und umfassend genutzt werden, um eine optimale Qualifizierung zu erreichen. Dazu hat die Bundesanstalt für Arbeit die Möglichkeit, jungen Menschen mit Behinderungen finanzielle Hilfen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu gewähren. Dazu gehören insbesondere folgende Leistungen: Berufsausbildungsbeihilfe/Ausbildungsgeld, Teilnahmekosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Ausbildungszuschuß¹⁾.

Die Bundesanstalt für Arbeit brachte 1998 für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Jugendliche ca. 2,35 Mrd. DM auf. Die Maßnahmekosten für Berufsbildungswerke beliefen sich 1998 auf rund 715 Mio. DM.

Berufliche Ausbildung im Wandel

Die meisten behinderten jungen Menschen, die die Berufsberatung in Anspruch nehmen, haben erhebliche Lernprobleme. In der Vergangenheit war die Abgrenzung von Lernschwäche, Lernbeeinträchtigung und Lernbehinderung vielfach nicht eindeutig genug, um Betroffenen durchgehend das richtige Angebot an Ausbildung, Fördermaßnahmen und Lernorten machen zu können. Der Ausschuß für Fragen Behinderter, der nach § 12 BerBiFG das Bundesinstitut für Berufsbildung bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung Behinderter berät, befaßt sich derzeit mit einer neuen Arbeitshilfe zu diesem Thema²⁾.

Das Ergebnis soll als Grundlage für die Entwicklung eines neuen Diagnosekatalogs dienen und eine multidisziplinäre Betrachtung von Lernschwächen und Lernbehinderung ermöglichen. Ziel sind auch einheitliche Begriffe, um damit Informationsverluste zwischen den beteiligten Institutionen zu vermindern. Parallel zur Entwicklung neuer Diagnoseinstrumente soll das Spektrum von Maßnahmen, Lernorten und Methoden speziell für die berufliche Eingliederung Lernbehinderter verbessert werden. Die Entwicklung und Erprobung von Bausteinkonzeptionen durch Zerlegung der Ausbildung in Teilabschnitte wird zur Zeit als ein Weg gesehen, dies praktisch umzusetzen und damit lernbehinderten Jugendlichen mit unterschiedlichem Lernzeit- und Förderbedarf besser gerecht werden zu können.

Projekt „Optimierung der Ausbildung behinderter junger Menschen durch flexible Bausteinsysteme“³⁾

Das Projekt stellt die Frage, wie die Verbesserung der Ausbildung Jugendlicher mit Lernschwächen bzw. mit Lernbehinderung durch Differenzierung und Individualisierung beruflicher Qualifizierungsprozesse erreicht werden kann. Es wird unter-

sucht, wie einzelne Bausteine im Rahmen einer Ausbildung für junge Menschen mit Behinderungen aufgebaut und zusammengesetzt werden sollen, damit nicht nur Fachkompetenz, sondern auch Sozial- und Methodenkompetenz unterstützt wird, wie die Gliederung des Lernstoffes in Bausteine an das individuelle Leistungspotential der Auszubildenden flexibel angepaßt werden kann und schließlich, wie sich dieses Vorgehen auf Lerneffekte, Motivation und Schlüsselqualifikationen auswirkt. Ein Beispiel hierfür ist eine Ausbildungskonzeption, die auf dem Hintergrund der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen aus dem Jahr 1993¹⁾ entwickelt worden ist. Die didakisch-methodischen Komponenten umfassen die Aufbereitung der Bausteine nach dem „Prinzip der kleinen Schritte“ und die Förderung bis zum individuell höchstmöglichen Lernniveau in jedem Baustein.

Hinweise zu EU-Initiativen und Projekten

Die Entschließung des Europäischen Parlaments zu den „Rechten behinderter Menschen“ vom 13. Dezember 1996 sowie die Entschließung zur „Chancengleichheit für behinderte Menschen“ des Rates vom 20. Dezember 1996 und des Europäischen Parlaments vom 11. April 1997 zur Mitteilung der Kommission sollen die politische Lücke schließen, die durch das Auslaufen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zugunsten von Menschen mit Behinderungen (HELIOS II) mit Ende des Jahres 1996 entstanden ist.²⁾ Beide Entschließungen fordern die Mitgliedstaaten auf, für die Herstellung von Chancengleichheit für Behinderte Sorge zu tragen. Zur weiteren Bekräftigung dieser Ziele hat der Europäische Rat im Juni 1997 in den Vertrag von Amsterdam folgende Bereiche aufgenommen: Aufnahme dieser Gruppe in das Beschäftigungskapitel, Sozialabkommen, Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung. In den Vertrag von Amsterdam wurde außerdem ein Hinweis auf die von den Regierungschefs im Dezember 1989 gebilligte „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ aufgenommen, die u. a. vorsieht, daß alle Behinderten, unabhängig von der Ursache und Art ihrer Behinderung, konkrete ergänzende Maßnahmen, die ihre berufliche und soziale Eingliederung fördern, in Anspruch nehmen können.

Im November 1997 hat der Europäische Rat eine koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie entwickelt. Die Bundesregierung hat im April 1998 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union für das Jahr 1998³⁾ vorgelegt, der u. a. auch für Schwerbehinderte wichtige Hilfen und Unterstützungen zur Verbesserung ihrer Chancen im Arbeitsleben vorsieht. Dazu gehört z. B. die Errichtung eines europäischen Berufsförderungs-zentrums im Grenzgebiet zu den Nachbarländern Frankreich, Belgien, Luxemburg und den Niederlanden. Es soll eine qualifizierte Berufsvorbereitung ermöglichen und eine Ausbildung vermitteln, die auch in den angrenzenden Partnerländern anerkannt wird. Durch diese angestrebte europäisch ausgerichtete Ausbildung – einschließlich fremdsprachlicher Qualifikation – werden für Behinderte wichtige Voraussetzungen dafür geschaffen, in anderen Ländern arbeiten und wohnen zu können.

¹⁾ Die einzelnen Leistungen sind ausführlich im Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.5.3 dargestellt.

²⁾ Schopf, P.: „Lernschwäche, Lernbeeinträchtigung, Lernbehinderung“ in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), 6, 1998

³⁾ Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung, Laufzeit: I. Quartal 1998 bis IV. Quartal

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 3.4.2.1

²⁾ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation, Bundestagsdrucksache 13/9514, Nr. 1/17 bis 1/19

³⁾ „Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland“ (April 1998), in: Bundestagsdrucksache 13/10510; vgl. auch Kapitel 6.1.1

3.4 Ausbildungspersonal

Die Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG¹⁾ ist ein Regelwerk innerhalb des Europäischen Sozialfonds. Der ersten Förderperiode in den Jahren 1995 bis 1997 folgte die zweite von 1997 bis 2000. Der Projektumfang auf europäischer Ebene umfaßte für 1997 bei HORIZON (Behinderte) 957 und bei YOUTHSTART (Benachteiligte) 782 Projekte. HORIZON setzt einen deutlichen Akzent auf die Förderung von psychisch Behinderten (zwei Drittel), des weiteren auf Körperbehinderte (ein Drittel). Bei diesem Programm geht es insbesondere um Informationsaustausch und die Entwicklung von Lernprogrammen. Die Projekte laufen zumeist zwei bis drei Jahre. Bei YOUTHSTART geht es hauptsächlich um Ersteingliederung von jungen Menschen, während HORIZON überwiegend Erwachsene als Zielgruppe anspricht.

Übergeordnete Themenstellungen sind Chancengleichheit, ganzheitliche Integrationswege, aktive Beteiligung der Zielgruppen, neue Qualifikationen und neue Berufsbilder. Die Programme wollen in erster Linie mit innovativen Lösungsansätzen den Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern. Dabei hat sich gezeigt, daß isolierte Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit nur begrenzt Erfolg haben können. Auf Grund dieser Erfahrung haben viele Projekte der Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG lokale und regionale Kooperationsstrukturen mit Unternehmen, Sozialpartnern, Behörden, Kammern, Wohlfahrtsverbänden und Bildungseinrichtungen aufgebaut. Die Zusammenarbeit mit den Partnern vor Ort hat sich in der ersten Förderrunde eindeutig bewährt und wesentlich zum Erfolg der Projekte beigetragen. Hierbei gelten die Erfolgskriterien Marktorientierung, Netzwerkaufbau, lokaler/regionaler Ansatz, Orientierung auf die Wünsche der Wirtschaft sowie Einbeziehung von Unternehmen in Projektplanung und -durchführung.²⁾

3.4 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.4.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen

Für die Ausbildung im dualen System hat der Gesetzgeber festgelegt, daß nur ausbilden darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die Eignung nachweisen – in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung – muß nur, wer für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich ist. Der Betrieb meldet diese Mitarbeiter den zuständigen Stellen. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern ist nur eine Minderheit ausschließlich in dieser Funktion tätig; die große Mehrheit, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung etwa 94%, bildet nebenberuflich im Rahmen ihrer Produktions- oder Dienstleistungsfunktion aus.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft waren 1997 in den alten Ländern 460.110 und in den neuen

Übersicht 54: Verteilung der gemeldeten Ausbilder auf die Ausbildungsbereiche 1996 und 1997 in Prozent

Ausbildungsbereich	1996	1997
Industrie und Handel	46,9	48,0
Handwerk	30,5	29,6
Öffentlicher Dienst	4,1	4,1
Landwirtschaft	2,7	2,8
Freie Berufe	15,3	14,9
Städtische Hauswirtschaft	0,5	0,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 68, Seite 105

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1996 und 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

67.936, insgesamt damit 528.046 Personen als Ausbilder registriert (1996: 509.964). Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern. Dies sind generell die Meister und Meisterinnen, da die Meisterprüfung die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfaßt. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es 1997 in den alten 171.910, in den neuen Ländern 49.673, insgesamt 221.583 Ausbildungsbetriebe (1996: 223.386) und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Unter Einbeziehung des Handwerks ergibt sich über alle Ausbildungsbereiche für 1997 in den alten Ländern die Anzahl von 633.020, in den neuen von 117.609 und in beiden zusammen von 749.629 Ausbildern. Von 1996 zu 1997 ist ihre Anzahl in den alten Ländern um 10.546 bzw. 1,7% (1996: -0,9%), in den neuen Ländern um 5.733 bzw. 5,1% gestiegen (1996: +5,2%).

Fast jede vierte als Ausbilder gemeldete Person (ohne Handwerk) war 1997 wie auch 1996 eine Frau. In der Gesamtzahl verdeckt ist der wie in den Vorjahren bemerkenswert hohe Frauenanteil unter den Ausbildern in den neuen Ländern mit 43%.

Die Verteilung der Ausbilder auf die einzelnen Ausbildungsbereiche hat sich 1997 gegenüber 1996 nur geringfügig geändert (vgl. **Übersicht 54**). Im Jahr 1997 befinden sich 48% der Ausbilder im Ausbildungsbereich Industrie und Handel, knapp 30% im Handwerk, rund 15% in den Freien Berufen, rund 4% im Öffentlichen Dienst, knapp 3% in der Landwirtschaft und 0,5% in der Hauswirtschaft. Die Verteilung in den neuen Ländern weicht auch 1997 ab: Auf das Handwerk entfällt immer noch mit 42% ein deutlich höherer Anteil als in den alten Ländern (27,2%).

Setzt man die Zahl der Auszubildenden in Beziehung zu derjenigen der Ausbilder (einschließlich Handwerk), ergeben sich folgende Relationen: In den alten Ländern entfielen 1997 auf insgesamt 1.261.399 Auszubildende insgesamt 632.020 Ausbilder; ein Ausbilder war – wie schon seit mehreren Jahren – durchschnittlich für zwei Auszubildende verantwortlich. In den neuen Ländern kommen 1997 auf 360.809 Auszubildende 117.609 Ausbilder; die Relation Auszubildende zu Ausbilder liegt – auch hier schon seit mehreren Jahren – bei 3 : 1. Hinter solchen Durchschnittswerten stehen je nach Branche und Größe des Ausbildungsbetriebs sehr unterschiedliche Verhältniszahlen. Die Situation in den neuen Ländern ist nach wie vor auf den hohen Anteil Auszubildender in außerbetrieb-

¹⁾ Die Gemeinschaftsinitiative umfaßt die vier Aktionsbereiche YOUTHSTART (Förderung der Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt), HORIZON (Erweiterung der Beschäftigungsperspektiven für Behinderte und sonstige benachteiligte Gruppen), INTEGRA (Förderung von Benachteiligten, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind oder denen eine Ausgrenzung droht) und NOW (Förderung gleicher Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen); vgl. auch Kapitel 6.1.3.

²⁾ In den Europamaterialien der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation werden die rehabilitationsrelevanten Aktions- und Förderprogramme in „Transparenzpapieren“ zusammengefaßt.

3.4 Ausbildungspersonal

Übersicht 55: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen sowie Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1993 bis 1997

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen			Befreiungen von Ausbilder-Eignungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 69, Seite 106

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1993 bis 1997 sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“

lichen Voll-Ausbildungsmaßnahmen der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft zurückzuführen.

1997 legten in allen Ausbildungsbereichen insgesamt 49.006 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 55**). Der Anteil der neuen Länder lag bei rund 19% (1996: 19%). Wie in den Jahren seit 1993 stellten auch 1997 Frauen ca. ein Drittel der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer.

Die Anzahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1997 bei 22.552; sie hat sich damit gegenüber 1996 um 16% bzw. 3.191 erhöht. 1996 ist die Ausbilder-Eignungsverordnung so geändert worden, daß die zuständigen Stellen in Ausnahmefällen vom Nachweis der arbeits- und berufspädagogischen Eignung durch eine Prüfung absehen können, vorausgesetzt eine ordnungsgemäße Ausbildung ist gesichert.

Die Anzahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft lag 1997 bei 52.462, 1996 bei 55.987 (vgl. **Übersicht 56**). Das ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang um 6% (1996: -8%). Der Anteil der Frauen unter den erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen betrug 1997 wie 1996 11%.

3.4.2 Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung

Mit Wirkung vom 1. November 1998 wurde die Ausbilder-Eignungsverordnung Gewerbliche Wirtschaft geändert.¹⁾ Damit ging ein neuer Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen (AdA) und die Neuordnung der Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (MPO-GW) einher.²⁾ Der Novellierung liegt ein mit den Sozialpartnern abgestimmtes und aktuellen Bedürfnissen entsprechendes handlungsorientiertes Konzept zugrunde³⁾.

Seit dem 1. März 1999⁴⁾ ist eine neue Ausbilder-Eignungsverordnung in Kraft, die diese Änderungen übernimmt, sich aber auf alle Bereiche erstreckt. Damit entfallen die bislang geson-

¹⁾ Verordnung vom 21. April 1998 (BGBl. I. S. 737)

²⁾ Zusammen abgedruckt in: „Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998

³⁾ Zum neuen Lehrgangs- und Prüfungskonzept für die Ausbildung der Ausbilder vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.7.2

⁴⁾ Verordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I, S. 157)

Übersicht 56: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1993 bis 1997

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen				
	1993	1994	1995	1996	1997
Industrie und Handel	16.395	16.835	14.956	12.461	11.283
Handwerk	44.807	45.305	42.358	39.947	38.445
Öffentlicher Dienst	467	576	466	408	317
Landwirtschaft	2.827	3.012	2.380	2.483	1.936
Hauswirtschaft ¹⁾	672	731	603	681	481
Seeschifffahrt	11	8	–	7	–
Insgesamt	65.179	66.467	60.763	55.987	52.462

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 70, Seite 106

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1993 bis 1997

3.4 Ausbildungspersonal

derten Ausbilder-Eignungsverordnungen für die gewerbliche Wirtschaft, für die Hauswirtschaft, für die Landwirtschaft und für den Öffentlichen Dienst. Auch die Aufhebung der Ausbilder-Eignungsverordnung für Bundesbeamte ist in die Wege geleitet. Dies dient der Rechtsvereinheitlichung und -transparenz.

Im Mai 1999 ist auch die Verordnung zur Änderung von Fortbildungsprüfungsverordnungen in Kraft getreten. Mit dieser Novellierung wurde der in den auf Grund des § 46 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 Abs. 2 HwO erlassenen Rechtsverordnungen geregelte berufs- und arbeitspädagogischen Teil durch die neuen Prüfungsanforderungen ersetzt. Gleichzeitig wurden die in den Zulassungsvoraussetzungen genannten Berufspraxiszeiten verkürzt. Auch in anderen Meisterverordnungen und in der Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk ist eine entsprechende Novellierung des berufs- und arbeitspädagogischen Teils geplant.

3.4.3 Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

Seit 1991 wird das Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (PQO) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.¹⁾ Ziel ist die Weiterbildung von betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen, Prüfern und Prüferinnen sowie von Dozenten und Dozentinnen in der beruflichen Weiterbildung. Die Teilnehmer an den unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden zu Multiplikatoren ausgebildet, die mit Ausbildung beschäftigte Fachkräfte beraten und damit zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den neuen Ländern beitragen.

Das Programm orientierte sich auch 1997 und 1998 daran,

- die Betriebe bei der Umsetzung der neu geordneten Ausbildungsberufe sowie
- die Bereitstellung und den Erhalt von Ausbildungsplätzen zu unterstützen,
- die Entwicklung der Handlungskompetenz des Bildungspersonals zu fördern,
- das Bildungspersonal auf die Anforderungen des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien vorzubereiten,
- die Maßnahmen regional und sektoral ausgewogen zu gestalten.

Im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen steht in immer stärkerem Maße die Entwicklung eigener neuer Konzepte und Materialien für die Aus- und Weiterbildung zur Lösung besonderer Probleme in den Unternehmen. Das gilt vor allem für die Einführung neuer Technologien, die Nutzung moderner Formen und Methoden der Aus- und Weiterbildung und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Seit 1992 bis Ende 1998 konnten in ca. 10.000 Weiterbildungsveranstaltungen über 130.000 Teilnehmer auf ihre speziellen Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung vorbereitet werden.

Entsprechend der Zielsetzung des Programms sind die Zuwendungen des Bundes im Zeitverlauf degressiv gestaltet. Gleichwohl konnte der Leistungsumfang des Programms auf einem hohen Niveau beibehalten werden. Insgesamt wurden 1997 und 1998 folgende Ergebnisse erreicht:

	1997	1998 (Stand: November)
Anzahl der Veranstaltungen	1.563	1.373
Veranstaltungsstunden	22.753	17.273
Teilnehmerzahl	17.065	13.004

Die 1997 durchgeführten 1.563 Veranstaltungen waren folgenden Schwerpunktbereichen zugeordnet: allgemein kaufmännischer Bereich (290), Einzelhandel (219), Hotel- und gastgewerblicher Bereich (181), gewerblich-technischer Bereich (115), Handwerk (199), Freie Berufe (45) und bereichsübergreifende Themen (514). Zu den bereichsübergreifenden Themen gehören z.B. neue Technologien mit 112 Veranstaltungen, Methodik/Didaktik (84), Qualitätsmanagement (68), Rechtsgrundlagen (nicht nur Berufsbildungsrecht; 62) sowie Prüfung und Bewertung (59).

Das Programm unterstützt die Bereiche, in denen in den neuen Ländern ein Zuwachs an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen ist. Die in der begleitenden Evaluierung ermittelten Einschätzungen durch die Teilnehmer an den einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen sind auch für 1997 und 1998 positiv. Als Gesamtnote wurde für die PQO-Veranstaltungen die Note 1,7 ermittelt. Der erzielte Nutzen wird mit der Note 1,9 bewertet. Besonders positiv ist die Einschätzung der fachlichen Kompetenz der Dozenten (1,3).

Im Zentrum der Aktivitäten stehen Personen, die den Prozeß der Strukturveränderung mit der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben unmittelbar gestalten. Die Teilnehmerstruktur zeigt, daß das Programm genau die beabsichtigten Zielgruppen erreicht. Besonders hervorzuheben ist der konstant hohe Anteil an nebenberuflichen Ausbildern (1997: 66 %). Damit wird einerseits deutlich, wie sich die wirtschaftliche Struktur hin zu klein- und mittelbetrieblichen Unternehmen entwickelt und wie es im Programm gelingt, gerade diese Adressaten zu erreichen.

Im Rahmen der beiden Förderschwerpunkte des Programms – Innovative Konzeptionen für die Aus- und Weiterbildung und Personalqualifizierung für nationale und internationale Märkte – konnten 1997 und 1998 56 bzw. 58 Vorhaben gefördert werden.¹⁾

3.4.4 Ausbilden in Lerninseln

Entsprechend dem parallel zur neuen Ausbilder-Eignungsverordnung Gewerbliche Wirtschaft²⁾ formulierten Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder werden für das Handlungsfeld „Ausbildung am Arbeitsplatz“ 32 Stunden von insgesamt 120 Stunden für den gesamten Lehrgang empfohlen. Die dazu benannten Aufgaben³⁾ „Arbeitsplätze auswählen und auf-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsberichte 1994 bis 1997, jeweils Kapitel 3.6.2 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.7.3

¹⁾ Das Programm mit Übersicht und Kurzinformation über alle Vorhaben ist im Bundesinstitut für Berufsbildung erhältlich. Bisher erreichte Ergebnisse wurden in der Reihe „Personalqualifizierung in Ostdeutschland“ veröffentlicht. Einzelne Informationen zu Aktivitäten der Träger im Programm werden im Informationsdienst KOMPETENZ veröffentlicht.

²⁾ Vgl. Kapitel 3.4.2

³⁾ Vgl. Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Neue Empfehlungen und Rechtsverordnungen mit Rahmenstoffplan, Ausbilder-Eignungsverordnung, Musterprüfungsordnung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998

3.4 Ausbildungspersonal

bereiten“, „auf Veränderungen der Arbeitsorganisation vorbereiten“, „praktisch anleiten“, „aktives Lernen anleiten“, „Handlungskompetenz fördern“, „Lernerfolgskontrollen durchführen“, „Beurteilungsgespräche führen“ machen deutlich, daß es sich hierbei um grundlegende Ausbildertätigkeiten handelt, die für spezifische Anforderungen, wie sie z. B. bei der Einrichtung und im Alltag einer Lerninsel auftreten, ergänzt und vertieft werden müssen.

Lerninselspezifische¹⁾ Anforderungen an die Fachausbilder

Vor der Einrichtung einer Lerninsel sind vom Ausbildungspersonal zunächst zu klären, welche Aufgaben die Lerninsel übernehmen soll. Dies können sein:

- Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch ein frühzeitiges Heranführen an die Ernstsituation der Arbeitswelt,
- Vorbereitung auf eine neue Arbeitsorganisation im Betrieb (z. B. Gruppenarbeit),
- Verkürzung der Einarbeitungszeit nach der Ausbildung,
- Senkung der Ausbildungskosten durch die Mitarbeit in der Wertschöpfungskette des Betriebes,
- Nutzung der Lerninsel nicht nur in der Ausbildung, sondern auch für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, für die Weiterbildung und für Personalentwicklungsmaßnahmen.

Lerninselnkonzepte verbinden eine zukunftsorientierte Ausbildung eng mit den Orten der Leistungserstellung im Betrieb. Beim Aufbau von Lerninseln ist erfahrungsgemäß mit Veränderungswiderständen zu rechnen. Deshalb sollten frühzeitig die betroffenen Organisationseinheiten (z. B. Produktion, Bildung, Personal) und die unterschiedlichen Hierarchieebenen in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Begründungen sollten neben pädagogischen und qualifikations-spezifischen Aspekten auch betriebswirtschaftliche Kosten- und Nutzenüberlegungen einbeziehen. Darauf muß das Ausbildungspersonal vorbereitet sein.

Die Abgrenzung der Zuständigkeiten in einer Lerninsel kann von Fall zu Fall unterschiedlich geregelt sein. Die Produktion stellt die Maschinen und Geräte zur Verfügung, bietet Aufträge an und erwartet das Einhalten von Qualität und Terminen sowie wirtschaftliches Handeln. Die betriebliche Ausbildung sorgt für die Belegung der Lerninsel mit Auszubildenden und trägt die Verantwortung für die Qualität der Ausbildung und die Qualifizierung der Fachausbilder. Die Verantwortung für die Qualität der Produkte tragen die Ausbilder, die – wie die Praxis zeigt – sowohl von der Produktion als auch von der Ausbildung gestellt werden können. An den Lerninselfachausbilder werden deshalb besondere Anforderungen zur Kommunikation und Kooperation zwischen Produktions- und Bildungsabteilung gestellt. Um Spannungen und Konflikte so weit wie möglich von vornherein zu vermeiden, sind die konkreten Zuständigkeiten vor der Inbetriebnahme einer Lerninsel zu klären.

Ist die Lerninsel eingerichtet, wird von den Fachausbildern die Bewältigung eines umfangreichen Aufgabenspektrums verlangt. Sie müssen z. B. Experten für die Bereichs- und Personalstruktur sein, bei Störungen als Moderatoren zur Verfügung stehen, in geeigneter Weise auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütungsvorschriften hinwirken. Ihnen obliegt außerdem die Koordination der Lerninselbele-

gung, die Einführung neuer Auszubildender und Mitarbeiter in die Lerninsel sowie die Verantwortung für gemeinsame „Spielregeln“ in der Lerninsel, soweit dies nicht von den Auszubildenden selbst vorgenommen wird.

Mit der Ausbildung in der Lerninsel werden Formen erfahrungsgeleiteten offenen Lernens gefördert, um zugleich Lernorientierungen für die spätere Tätigkeit als Fachkraft im „lernenden Unternehmen“ zu geben.

Um die Lerninselfachausbilder auf diese Herausforderungen vorzubereiten, sind Fortbildungs- bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen erforderlich. Zu den Qualifizierungsschwerpunkten gehören im fachlichen Bereich die Fähigkeit zur Begleitung des Arbeitsprozesses und zum Umgang mit Prozeßstörungen sowie pädagogisch die Entwicklung lerninselspezifischer didaktischer Konzepte und Ausbildungsmethoden, einschließlich der Auswahl und Bereitstellung von Selbstlernmedien. Damit die Moderatorenfunktion richtig ausgefüllt werden kann, ist des weiteren die Befähigung zur Förderung von Bereichs- und Gruppenkulturen sowie zur rationalen Konfliktlösung¹⁾ notwendig. Neben den Seminaren in externen Bildungseinrichtungen kann die Fortbildung auch in firmenspezifischen inhouse-Seminaren stattfinden oder kontinuierlich selbst organisiert und inhaltlich gestaltet werden.²⁾

3.4.5 Seminarkonzept für Ausbilder und Ausbilderinnen zum Führungs- und Konfliktlösungsverhalten

Aus den Ergebnissen zweier Forschungsprojekte des Bundesinstitut für Berufsbildung zum Führungs- und Konfliktlösungsverhalten in der Ausbildung³⁾ ist 1998 ein Seminarkonzept für die Ausbildungspraxis mit dem Titel „Gute Führung in der Ausbildung – die Balance zwischen Leistung und Beziehung“ entwickelt und erprobt worden. Das Seminar ist konzipiert für die Weiterbildung von Ausbildern, die bereits über die Ausbildungsereignungsqualifikation verfügen. Gezielt soll Führungsverhalten reflektiert und verbessert sowie (gemeinsam mit Auszubildenden) Konfliktverhalten exemplarisch gelernt werden.

Bei der Seminargestaltung waren drei Gesichtspunkte von Bedeutung:

- a) Das Seminar mußte kurz sein, da es sich nicht nur an Ausbildungspersonal von Großbetrieben richten soll, in denen Freistellung für Weiterbildungsveranstaltungen eher möglich ist, sondern auch an Ausbilder kleiner und mittlerer Betriebe. Deshalb wurde das Seminar (Gesamtdauer: vier Tage) in zwei zweitägige Blöcke aufgeteilt, zwischen denen eine Erprobungs- und Praxisphase von drei bis vier Wochen liegt.
- b) Das Seminar soll handlungsorientiert gestaltet werden, um Lerneffekte zu erhöhen. Das bedeutet, daß auf theoriegeleitete Lernphasen die Erprobung nicht nur in Rollenspielen u. ä. Methoden erfolgt, sondern auch die unmittelbare Umsetzung in von den Ausbildern (und/ oder Auszubildenden) selbst entwickelten Lern- und Arbeitsaufgaben.
- c) Ausbilder und Auszubildende sollen bestimmte Themen des Seminars gemeinsam bearbeiten, um gemeinsames Problemlösungsverhalten zu lernen und zu erproben.

¹⁾ Vgl. Kapitel 3.4.5

²⁾ Vgl. Schlottau, W.: „Neue Formen der Ausbilderqualifizierung“, in: Rützel, J./Schapfel, F. (Hrsg.): „Gruppenarbeit und Qualität. Qualifizierungspraxis und Forschung in der betrieblichen Erstausbildung (Modellversuch FLAI)“, 1997

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.7.4

¹⁾ In der Modellvorhabenreihe „Dezentrales Lernen“ sind Arbeiten und Lernen verbindende Lernformen, wie die Lerninsel, teilweise neu und teilweise weiterentwickelt worden. Zu den Ergebnissen dieser Modellvorhaben vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.4, zum „Lerninselnkonzept“ vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.3.

Vor diesem Hintergrund wurde das Seminar wie folgt strukturiert:

Der erste Seminartag ist dem Thema „Führungsverhalten“ gewidmet. Es wechseln kurze theoriegeleitete Vortragssequenzen zu Führung und Grundlagen der Kommunikation mit Kleingruppenarbeit und Rollenspielen, in denen Kenntnisse angewandt und vertieft werden sollen.

Am zweiten Seminartag werden Grundlagen für die Entstehung und Lösung von Konflikten in der Ausbildung vermittelt und anhand konkreter Probleme, die von den Teilnehmenden genannt werden, bearbeitet. Partnerzentriertes Verhalten steht dabei im Vordergrund. Weiterhin wird das Erarbeiten von Lern- und Arbeitsaufgaben trainiert. Ziel ist die Delegation von Lernverantwortung an die Auszubildenden. Dazu müssen Lern- und Arbeitsaufgaben durch das Ausbildungspersonal so gestaltet werden, daß die Selbständigkeit der Lernenden kontinuierlich zunimmt, das Niveau der Zusammenarbeit steigt und die Einbeziehung der Lernenden in die Gestaltung ihres eigenen Lernprozesses stufenweise möglich ist.

In der Praxisphase zwischen dem ersten und zweiten Seminarblock sollen die Teilnehmenden eine Lern-/Arbeitsaufgabe für ihren Betrieb (ihre Auszubildenden) erarbeiten und erproben, die Grundsätze guter Führung in die Praxis der Ausbildung umsetzen und parallel dazu auf Arbeitsbögen stichwortartig ihre Erfahrungen aufschreiben.

Der dritte Seminartag ist für den Erfahrungsaustausch des Ausbildungspersonals zur Gestaltung und Erprobung von Lern- und Arbeitsaufgaben vorgesehen, wobei dieser zur gegenseitigen Ideenfindung und Vorschlägen für die Umsetzung dient. Die Teilnehmenden gestalten diesen Seminarteil weitgehend selbst. Ein weiteres Ziel ist, die Erfahrungen mit den Ansätzen von neuem Führungsverhalten auszutauschen und Probleme damit vor dem vermittelten theoretischen Hintergrund zu spiegeln.

Der vierte Tag wird gemeinsam von Ausbildern und Auszubildenden gestaltet. Dazu wird eine Kurzwerkstatt in Form einer Zukunftswerkstatt¹⁾ mit dem Titel „Wie wollen wir miteinander arbeiten?“ durchgeführt. Hier sollen nicht nur partnerzentrierte Kommunikation und entsprechendes Konfliktverhalten vertieft, sondern gezielt alternative Handlungsstrategien für die Zukunft entwickelt werden. Diese sollen einen solchen Konkretheitsgrad haben, daß sie kurzfristig gemeinsam umgesetzt werden können.

Das Seminarkonzept wurde in Zusammenarbeit mit den Auftragnehmern erprobt und im Rahmen der Erprobung überarbeitet. Bei einem großen Privatbetrieb war es so erfolgreich, daß es auf Wunsch der Ausbildungsleitung noch zwei weitere Male durchgeführt und so das gesamte hauptberufliche Ausbildungspersonal geschult wurde. Ebenfalls an der Erprobung beteiligt waren ein großer öffentlicher Betrieb im Verkehrswesen, eine gewerkschaftliche Akademie sowie ein Bildungswerk der Wirtschaft. Ein wesentliches Ergebnis war, daß sich das Seminarkonzept²⁾ beim Ausbildungspersonal aller beruflichen Bereiche sowie in Einzelbetrieben als auch bei Weiterbildungsträgern einsetzen läßt. Besonders erfolgreich ist es dann, wenn dieser Einsatz im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen stattfindet.

¹⁾ Jungk, R./Müller, N. R.: „Zukunftswerkstätten - mit Phantasie gegen Routine und Resignation“, 1994; die Phasen einer solchen Zukunftswerkstatt sind: Einführungsphase (mit der Darstellung der Regeln), Kritikphase (Probleme, die gelöst werden sollen), Phantasie- und Utopiephase (alle Ideen sind erlaubt) und Wirklichungs- und Praxisphase.

²⁾ Eine Veröffentlichung dieses Seminarkonzeptes durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ist vorgesehen.

3.5 Kosten und finanzielle Förderung

3.5.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

Im dualen System der Berufsausbildung ist jeder Betrieb verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 10 BBiG). Gemäß der gesetzlichen Regelung muß die Vergütung mit fortschreitender Ausbildung ansteigen, und zwar mindestens jährlich. In den meisten Branchen vereinbaren die Sozialpartner die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütungen in Tarifverträgen. Die tariflichen Vergütungssätze stellen für tarifgebundene Betriebe¹⁾ verbindliche Beträge dar, die nicht unterschritten werden dürfen; übertarifliche Zahlungen sind jedoch möglich. Nicht tarifgebundene Betriebe orientieren sich meist weitgehend an den tariflichen Vergütungen in ihrer Branche und Region. Sie können allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20% unter den tariflichen Sätzen bleiben.

Die Ausbildungsvergütungen stellen für die Betriebe bei der Berufsausbildung den größten Kostenfaktor dar: Auf sie entfallen durchschnittlich 36% der gesamten betrieblichen Ausbildungskosten (Bruttokosten)²⁾; werden die Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen für die Auszubildenden betrachtet, beträgt dieser Anteil durchschnittlich 51%. Auch vor diesem Hintergrund beobachtet und analysiert das Bundesinstitut für Berufsbildung seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen.³⁾ Grundlage dafür bilden die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils zusammengestellten Angaben zu den aktuellen Vergütungsvereinbarungen in den bedeutendsten Tarifbereichen. Jedes Jahr zum Stichtag 1. Oktober werden anhand dieser Daten die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 215 Berufe in den alten und 174 Berufe in den neuen Ländern ermittelt. 92% der Auszubildenden in den alten und 86% in den neuen Ländern werden gegenwärtig in den erfaßten Berufen ausgebildet.

In den alten Ländern betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1998 im Durchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre 1.067 DM pro Monat. Damit erhöhten sich die Vergütungen gegenüber dem Vorjahr wieder leicht um durchschnittlich 1,1%, nachdem es 1997 in den alten Ländern keinen Anstieg gegeben hatte (vgl. **Schaubild 12**). In relativ vielen Tarifbereichen wurden die Vergütungen jedoch auch 1998 nicht angehoben. Dort, wo es Erhöhungen gab, fielen diese meist sehr niedrig aus. In den neuen Ländern lagen die tariflichen Vergütungen 1998 im Durchschnitt bei 951 DM pro Monat.⁴⁾ Sie nahmen mit 1,6% ebenfalls wieder etwas zu, anders als im Jahr zuvor, in dem ein Minus von 1,7% zu verzeichnen war. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das Niveau in den alten Ländern stagnierte 1998. Ebenso wie 1997 wurde im Durchschnitt 89% der dortigen Vergütungshöhe erreicht.

¹⁾ Hierbei handelt es sich um Betriebe, die dem jeweiligen Arbeitgeberverband angehören, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat.

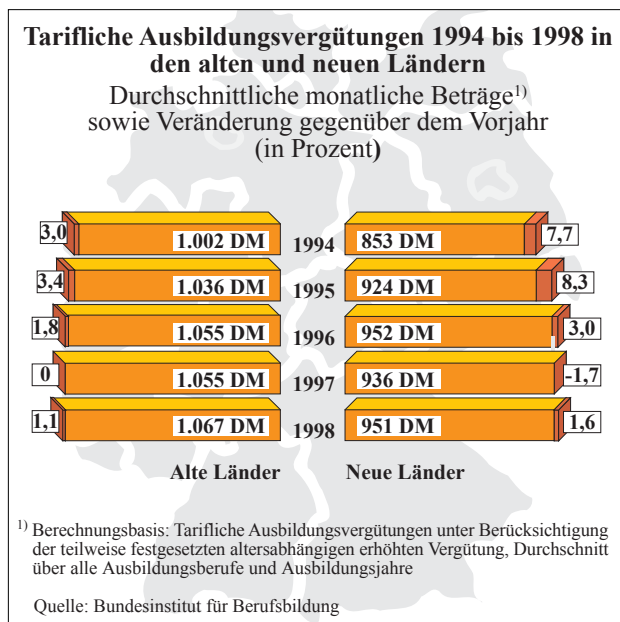
²⁾ Vgl. Bardeleben, R./Beicht, U./Fehér, K.: „Was kostet die betriebliche Ausbildung?“ Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 210, 1997

³⁾ Vgl. Beicht, U.: „Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 214, 1997

⁴⁾ Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur in der betrieblichen Ausbildung, nicht in der außerbetrieblichen Ausbildung.

3.5 Kosten und finanzielle Förderung

Schaubild 12



Auf der Basis der Vergütungsdurchschnitte in den alten und neuen Ländern wurde ein Wert für das gesamte Bundesgebiet errechnet. Danach belief sich die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung in Deutschland 1998 auf 1.042 DM pro Monat und lag somit um 1,3% über dem Vorjahresergebnis (1.029 DM).

Die Höhe der Ausbildungsvergütungen weicht in den einzelnen Berufen sehr stark voneinander ab. An der Spitze befand sich 1998 – wie in den Jahren zuvor – der Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin; für Auszubildende über 18 Jahre waren durchschnittlich in den alten 1.871 DM und in den neuen Ländern 1.684 DM pro Monat tariflich festgesetzt. Auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurearin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) wurden vergleichsweise hohe Vergütungen gezahlt. Sie lagen durchschnittlich in den alten Ländern bei 1.446 DM und in den neuen bei 1.345 DM. Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen sind in den alten Ländern die Berufe Damenschneider/Damenschneiderin (352 DM), Augenoptiker/Augenoptikerin (633 DM) und Friseur/Friseurin (713 DM), in den neuen Ländern die Berufe Friseur/Friseurin (476 DM), Modenäher/Modenäherin (557 DM) und Florist/Floristin (575 DM). Insgesamt gesehen ist die Vergütungssituation allerdings noch differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnittswerte zum Ausdruck kommt. So variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen im gleichen Beruf je nach Branche und Region häufig relativ stark.

Deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau gibt es auch zwischen den Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern lag 1998 die durchschnittliche Vergütung im Öffentlichen Dienst (1.191 DM) sowie in Industrie und Handel (1.170 DM) über dem Gesamtdurchschnitt (1.067 DM), während sie in der Landwirtschaft (978 DM), bei den Freien Berufen (973 DM) und im Handwerk (955 DM) darunter blieb. Ebenso wurde in den neuen Ländern der Gesamtdurchschnitt (951 DM) im Öffentlichen Dienst (1.041 DM) sowie in Industrie und Handel (1.036 DM) überschritten, dagegen im Handwerk (863 DM), bei den Freien Berufen (839 DM) und in der Landwirtschaft (814 DM) unterschritten.

Die Gesamtverteilung der Ausbildungsvergütungen stellte sich 1998 wie folgt dar: In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 40% der Auszubildenden zwischen 750 DM und 999 DM, für 48% lagen sie zwischen 1.000 DM und 1.249 DM. Beträge unter 750 DM gingen an 4% der Auszubildenden und mehr als 1.250 DM an 8%. In den neuen Ländern erhielten 24% der Auszubildenden Vergütungen von 750 DM bis 999 DM und 32% von 1.000 DM bis 1.250 DM. 29% der Auszubildenden kamen auf weniger als 750 DM und 15% auf mehr als 1.250 DM. Die hohen Vergütungen von über 1.250 DM entfielen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern schwerpunktmäßig auf die Berufe des Bauhauptgewerbes, die in den neuen Ländern vergleichsweise stark besetzt sind.

Bezogen auf die einzelnen Ausbildungsjahre waren 1998 in den alten Ländern im 1. Ausbildungsjahr 932 DM, im 2. Jahr 1.062 DM und im 3. Jahr 1.208 DM als monatliche Vergütungsdurchschnitte zu verzeichnen. In den neuen Ländern wurden durchschnittlich im 1. Ausbildungsjahr 795 DM, im 2. Jahr 964 DM und im 3. Jahr 1.138 DM erreicht.

3.5.2 Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Kleine und mittlere Betriebe bilden mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen im dualen System aus. Die ÜBS-Förderung durch Bund und Länder hat zu dieser beachtlichen Ausbildungsleistung wesentlich beigetragen. Durch die betriebsergänzenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen leisten die ÜBS einen unverzichtbaren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit dieser Betriebe und der Qualität ihrer Ausbildung.

Die Errichtung, Erweiterung und Modernisierung von ÜBS ist mit dem Einsatz erheblicher Mittel verbunden. Ohne Unterstützung durch öffentliche Mittel wäre die mittelständische Wirtschaft mit dieser Aufgabe überfordert. Angesichts der Unterschiede in der Entwicklung, den Rahmenbedingungen und den Konditionen der Förderung wird in der folgenden Darstellung nach alten und neuen Ländern differenziert.

• Investitionsförderung in den alten Ländern

Seit 1989 wird in den alten Ländern überwiegend die Modernisierung der bestehenden rund 600 ÜBS mit rund 80.000 Werkstattplätzen gefördert. In begründeten Fällen können seit 1997 auch wieder zusätzliche überbetriebliche Berufsbildungskapazitäten unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden. Der Bedarf hierfür kann sich u. a. ergeben durch die Schaffung neuer und die Fortentwicklung bestehender Ausbildungsberufe, regional und sektoral unterschiedliche Entwicklungen, die stärkere Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung sowie durch zusätzliche Qualifikationsanforderungen, insbesondere im Bereich der neuen Techniken und Technologien.

1998 wurden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie für mehr als 60 Modernisierungsvorhaben rund 44 Mio. DM zur Verfügung gestellt. Das vorliegende Antragsvolumen – rund 150 Projekte mit einem Mittelbedarf von rund 400 Mio. DM – ist weiterhin beachtlich.

3.6 Berufsbildungsforschung

• **Investitionskostenförderung in den neuen Ländern**

Für die neuen Länder wird davon ausgegangen, daß auch 1999 rund 140.000 Jugendliche in den neuen Ländern eine Lehrstelle nachfragen werden.¹⁾ Bislang stehen hier rund 15.000 ÜBS-Plätze in Dauereinrichtungen zur Verfügung. Für einen mit den alten Ländern vergleichbaren Ausbaustand wären rund 25.000 Plätze erforderlich.

Nach dieser Einschätzung sind in den neuen Ländern bisher etwa zwei Drittel der für eine ausreichende Grundstruktur erforderlichen Dauerkapazitäten geschaffen worden. Deshalb hat die Errichtung von ÜBS in den neuen Ländern nach wie vor Priorität. Daneben sind die zunächst geschaffenen Provisorien in Dauereinrichtungen zu überführen. Um eine mit den alten Ländern vergleichbar ausgewogene Angebotsstruktur an ÜBS-Einrichtungen schaffen zu können, sind weiter erhebliche Investitionen in etwa der Größenordnung der letzten Jahre erforderlich.

In den neuen Ländern wurden bisher über 10.000 überbetriebliche Ausbildungsplätze für den langfristigen Bedarf gefördert. Für eine Übergangszeit sind daneben rund 7.900 Plätze für den temporären Bedarf geschaffen worden, insbesondere für die bauwirtschaftlichen Berufe. Ferner wurde die Errichtung von rund 6.000 Theorieplätzen und rund 1.400 Internatsplätzen gefördert. Insgesamt sind aus Bundesmitteln für 180 Projekte rund 1.250 Mio. DM bewilligt worden, davon für 1998 rund 155 Mio. DM für 26 Projekte. Das vorliegende Antragsvolumen ist mit rund 600 Mio. DM weiterhin hoch.

Als Anschubfinanzierung wurden für 13 ÜBS die Betriebskosten gefördert. Insgesamt sind hierfür in 1998 4,8 Mio. DM zur Verfügung gestellt worden.

*Ideenwettbewerb „Entwicklung überbetrieblicher
Berufsbildungsstätten und
Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“*

Voraussetzung für die hohe Qualität und Akzeptanz der angebotenen Maßnahmen in ÜBS und Technologietransferzentren ist deren Aktualität und die ständige Modernisierung der Räumlichkeiten und Ausstattung. Eine moderne Ausbildung im dualen System, die Qualifikation von Ausbildern und die weitere Qualifizierung der Fach- und Führungskräfte für Klein- und Mittelbetriebe sind angesichts des raschen technologischen Wandels, der dadurch bedingten Änderungen in den Arbeitsprozessen und der sich vollziehenden ökonomischen Veränderungen unverzichtbar. Damit die überbetrieblichen Berufsbildungs- und Technologietransferzentren ihre Aufgaben auch in Zukunft erfüllen können, müssen neben den Modernisierungsmaßnahmen auch das Qualifikationsniveau sowie das methodische Handeln der Ausbilder diesen Anforderungen angepaßt werden. Es ist sinnvoll, spezifische Fachprofile der ÜBS stärker in den Vordergrund zu rücken und eine Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren voranzutreiben.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks einen Ideenwettbewerb ausgeschrieben²⁾, um Initiativen bei den Trägern von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu unterstützen, die auf die Weiterentwicklung dieser Einrichtungen zu Kompetenzzentren gerichtet sind. Mit der Errichtung solcher Kompetenzzentren sollen u. a. folgende Zielsetzungen verwirklicht werden. Sie sollen:

- aufeinander abgestimmte, aber unterschiedliche Schwerpunkte setzen (Profilierung in Kooperation),
- einen Beitrag zur Verbesserung der Kooperation der Lernorte Berufsschule, Betrieb und ÜBS leisten,
- durch Monitoring technologische Entwicklungen früh erfassen, auswerten und auf ihre Notwendigkeit zur Vermittlung in der Ausbildung hin überprüfen,
- verstärkt Betriebsmanagement, Produktdiversifikationen, Marketing, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit sowie Qualitätsmanagement und -normierung in die Aus- und Weiterbildung integrieren.

Kompetenzzentren sind auch Orte des Technologietransfers. Anwendung und Nutzung moderner Technologien einschließlich der Informations- und Kommunikationstechniken und die Anpassung an die Erfordernisse der Betriebe stärken die Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben. Bis zu sechs durch eine Jury ausgewählte Modellvorschläge sollen im Rahmen einer entsprechenden Bundesförderung innerhalb von zwei Jahren umgesetzt werden.

3.5.3 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand¹⁾

Von 1993 bis 1996 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im gesamten Bundesgebiet von 185 Mrd. DM auf 195 Mrd. DM. 1997 betragen sie schätzungsweise 192 Mrd. DM (vgl. **Übersicht 57**). In den aufgeführten Bildungsausgaben sind enthalten die Ausgaben für den Elementarbereich (Kindergärten, außerschulische Jugendberufshilfe); die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen); die Hochschulen (Universitäten, Technische Hochschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken, ohne DFG und Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Förderungsmaßnahmen (z. B. Ausbildungsförderung für Schüler und Studenten); die Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich Trainingsmaßnahmen der beruflichen Rehabilitation und der Eingliederungsleistungen für Aussiedler).

3.6 Forschung in der beruflichen Bildung

3.6.1 Ausgewählte Forschungsfelder: Nutzen der beruflichen Bildung und Unternehmerische Selbständigkeit

Auf Anregung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz in einem zusammenfassenden Überblick aktuelle Forschungs- und Handlungsfelder im Bereich der Berufsbildungsforschung dargestellt. Die wesentlichen Ergebnisse wurden im Berufsbildungsbericht 1998²⁾ wiedergegeben. Im folgenden wird auf zwei dieser Forschungsfelder – Nutzen der Berufsbildung und Unternehmerische Selbständigkeit – aus der Sicht von Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft eingegangen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.5

²⁾ Bundesanzeiger Nr. 164 von 3. September 1998, Seite 13098

¹⁾ Vgl. auch Tabellen 1/14, 3/2 und 3/3 im Anhang

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.9.1

3.6 Berufsbildungsforschung

Übersicht 57: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1993 bis 1997 in Mrd. DM¹⁾

Aufgabenbereich	1993	1994	1995	1996	1997
Elementarbereich	15,8	16,2	16,0	16,4	16,3
Schulen	79,7	81,2	85,6	87,0	87,1
Darunter:					
Berufliche Schulen ²⁾	10,4	10,4	10,9	11,0	11,23
Hochschulen	43,7	45,0	47,3	48,5	49,3
Weiterbildung	4,5	4,6	4,7	4,9	4,9
Förderungsmaßnahmen	7,6	7,3	7,1	6,9	6,5
Darunter:					
Ausbildungsförderung	3,6	3,1	2,9	2,7	2,4
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	7,3	7,8	7,9	8,1	8,4
Summe	158,6	162,0	168,6	171,8	172,5
Bundesanstalt für Arbeit	26,2	20,2	21,4	22,7	21,0
Insgesamt	184,8	182,2	190,0	194,5	193,5
In Prozent des Bruttoinlandsprodukts	5,0	4,9	4,9	4,9	4,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 73, Seite 113

¹⁾ Nettoausgaben bis 1996 (Ist), 1997 vorläufig

²⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3, 4; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 67, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1996 (Ist) und 1997 (Soll)

³⁾ Auf Grund fehlender Daten wurden die Ausgaben der Gemeinden/Zweckverbände des Jahres 1996 übernommen.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 1998/1999

*Nutzen der beruflichen Bildung***1. Stand von Kosten-Nutzen-Analysen**

Häufig ist die Diskussion zu Kosten und Nutzen der beruflichen Bildung in der Vergangenheit zu einseitig auf Kostenargumente ausgerichtet worden. Die Zukunft des dualen Systems hängt aber auch von einer realistischen Einschätzung des Nutzens der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab; des Nutzens für junge Menschen an der Schwelle zum Berufsleben, des Nutzens für die Entwicklung der Unternehmen und schließlich des Nutzens für den Staat und die Gesellschaft. In Deutschland durchgeführte Erhebungen und Analysen – insbesondere für Betriebe und zum Teil auch für Individuen – haben sich schwerpunktmäßig mit der Kostenseite beruflicher Bildung beschäftigt und den Nutzenaspekt nur am Rande thematisiert. Im wesentlichen ist hierbei auf den folgenden Forschungsstand hinzuweisen:

Betriebe

In größeren Zeitabständen wurden in Deutschland durch die einschlägigen Forschungsinstitute die betrieblichen Ausbildungskosten erhoben. Die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung führte 1971 erstmalig eine Kostenuntersuchung mittels statistisch repräsentativer Betriebsbefragungen durch. Zusätzlich zur Erfassung der Kosten wurde auch eine Schätzung wesentlicher Qualitätsdimensionen der beruflichen Bildung vorgenommen. Die Kosten der Ausbildung waren des weiteren Gegenstand von zwei um 1980 entstandenen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die letzte Untersuchung zu den Ausbildungskosten erfolgte 1992 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung; die Ergebnisse beziehen sich auf das Jahr 1991¹⁾. Diese Ergebnisse wurden für das Jahr 1995²⁾ fortgeschrieben. In diesem Projekt wurde erstmalig auch eine Betrachtung des Nut-

zens der betrieblichen Ausbildung, der nach Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis anfällt, mit einer Kostenerhebung verknüpft. Zu nennen sind hier comparative Kostenvorteile nach der Ausbildung und die Vorteile einer langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs. Comparative Kostenvorteile stellen z. B. höhere Personalbeschaffungskosten für extern ausgebildete Fachkräfte und höhere Kosten für Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung dar. Für unterschiedliche Kostenvorteile wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung modellhaft Abschätzungen der zu erwartenden Größenordnungen vorgenommen. Zusätzlich wurde eine Einschätzung der Bedeutung einzelner Nutzendimensionen durch die Betriebe erhoben. Eine Quantifizierung des Nutzens auf der Grundlage von Erhebungsdaten war nicht Gegenstand des Projekts.

Nach den Ergebnissen der zuletzt durchgeführten Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung ergaben sich für die Betriebe wesentliche Vorteile aus dem betrieblichen Ausbildungsengagement. Danach ist für 90% der befragten Betriebe das Gewinnen von Fachkräften, die mit den gewünschten Fähigkeiten und Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden sind, ein wichtiger bzw. sehr wichtiger Ausbildungsgrund. Ebenfalls mehr als 90% der Betriebe bilden aus, weil sie nur so Nachwuchskräfte erhalten können, die genau den fachlichen und persönlichen Anforderungsprofilen entsprechen.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 3.7.1

²⁾ Bardeleben, R./Beicht, U./Fehér, K.: „Was kostet die betriebliche Ausbildung? – Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 210, 1997

Diese Vorteile eigener Berufsausbildung hat die AEG in einer Analyse zu quantifizieren versucht.¹⁾ Dabei ergab sich, daß sich einige Vorzüge betrieblicher Ausbildung durchaus quantifizieren lassen. Hierzu gehören die Verringerung der Personalbeschaffungskosten, die Stabilisierung der Lohnstruktur, die Einsparung von Einarbeitungskosten und die Reduzierung von Kosten für die Anpassungsqualifizierung für externe Kräfte. Doch es gibt auch indirekte Vorteile eines Ausbildungsbetriebes, die sich nur schwer in Mark und Pfennig ausdrücken lassen. Dazu gehören die frühzeitige Identifikation des Auszubildenden mit dem Unternehmen und das Image eines Ausbildungsbetriebes.

Diese betriebsinternen Rechnungen der früheren AEG verdeutlichen, daß es nicht nur objektive, zu berechnende Faktoren des Nutzens der Berufsausbildung gibt, sondern auch betriebsinterne Einschätzungen. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß einige Aspekte des Nutzens – wie die Verringerung der Personalbeschaffungskosten – sich nur ergeben, wenn die ausgebildeten Fachkräfte anschließend im Betrieb beschäftigt werden. Die Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung, die Schwierigkeiten an der sogenannten 2. Schwelle verweisen darauf, daß der Nutzen eigener Berufsausbildung für den Betrieb von verschiedenen Faktoren abhängig ist, wie der Geschäftspolitik, dem Qualifikationsbedarf und der Einstellung der Geschäftsführung zur Ausbildung.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in den letzten zehn Jahre drei Erhebungen durchgeführt. Zuletzt wurden für das Jahr 1995 Formen, Volumen und Kosten betrieblicher Weiterbildung ermittelt. Für 1993/1994 wurde als Teil einer europaweit angelegten Studie eine Schätzung der betrieblichen Weiterbildungskosten vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgenommen.²⁾ Abschätzungen des Nutzens der betrieblichen Weiterbildung waren allerdings nicht Gegenstand dieser Untersuchungen.

Individuen

Im Hinblick auf Kosten-Nutzen-Analysen für Individuen ist zunächst auf ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den individuellen Kosten und zum individuellen Nutzen in der beruflichen Weiterbildung hinzuweisen. Um den Stellenwert der privaten Kostenbelastung durch eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung einschätzen zu können, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung für das Stichjahr 1992 erstmalig im Rahmen einer Interviewerhebung Privatpersonen zu ihren Weiterbildungsausgaben und zu den Nutzenmotiven befragt. Eine Quantifizierung des Nutzens war dabei nicht Gegenstand der Untersuchung, die Befragten wurden vielmehr um eine Einschätzung der jeweiligen Wichtigkeit unterschiedlicher Nutzenformen gebeten. Dominierende Ziele einer Weiterbildungsteilnahme waren hiernach eine bessere berufliche Leistungsfähigkeit, eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit, ein höherer Verdienst und bessere Aufstiegschancen. Außerdem sollten die Befragten eine Einschätzung des Nutzens im Verhältnis zum Aufwand abgeben. Demnach war der Nutzen im Verhältnis zum Aufwand für 17% der Befragten in den alten Ländern sehr hoch und für 43% hoch. In den neuen Ländern betragen die entsprechenden Anteile 11% und 37%. Der Unterschied zwischen den Nutzeneinschätzungen in den alten und den neuen Ländern dürfte auf die unterschiedliche Arbeitssituation zurückzuführen sein.

¹⁾ Cramer, G./Müller, K.: „Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“, in: Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 19, 1994; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1995, Teil I, Kapitel 1.2, Teil II, Kapitel 3.7.1

²⁾ Zu den Kosten beruflicher Weiterbildung vgl. u.a. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 5.8.1

Bezogen auf den langfristigen Nutzen einer betrieblichen Berufsausbildung für die dort Ausgebildeten liegen für das erzielte Erwerbseinkommen im Vergleich zu Absolventen anderer Bildungsgänge eine Reihe von Renditeschätzungen vor. Hier ist insbesondere auf statistische Analysen des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung hinzuweisen. Danach ergeben sich für Lehrabsolventen langfristige finanzielle Vorteile gegenüber Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Im Vergleich zu Hoch- und Fachhochschulabsolventen liegen die zu erzielenden Verdienste der Lehrabsolventen allerdings niedriger. Eine Abschätzung weiterer, insbesondere gesellschaftspolitischer Nutzendimensionen, die z.B. auch die für das duale System wesentliche Funktion einer gesellschaftlichen Integration der jungen Generation berücksichtigen müßte, erfolgte bisher allerdings nicht.

Zum Nutzen der beruflichen Bildung gibt es also noch erhebliche Forschungslücken. Im folgenden wird auf aktuelle Aktivitäten zur Weiterentwicklung von Forschungsansätzen im Bereich des Nutzens der beruflichen Bildung eingegangen.

2. Ergebnisse der Fachtagung „Nutzen der beruflichen Bildung“

Im September 1997 wurde in Berlin vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Fachtagung zum Thema „Nutzen der beruflichen Bildung“ durchgeführt.¹⁾ Ziel der Tagung war es, die Nutzenaspekte der beruflichen Bildung deutlicher in den Vordergrund zu rücken. Vertreter aus Berufsbildungspolitik, -forschung und -praxis nahmen aus ihrer Sicht Stellung zum Thema. Neben der Feststellung des Forschungsstandes ging es hierbei auch darum, Argumente einzubringen, die Unternehmen dazu veranlassen können, (mehr) auszubilden.

Insgesamt bestand auch unter den Tagungsteilnehmern Übereinkunft darüber, daß in der Berufsbildungsforschung zukünftig verstärkt Nutzenaspekte der beruflichen Bildung aufzugreifen seien. Ausgangspunkt für entsprechende Untersuchungen sollte dabei sein, daß die Frage nach dem Nutzen der Berufsbildung immer mit der Frage „Nutzen für wen“ verbunden werden muß. Es gibt den Nutzen der beruflichen Aus- und Weiterbildung für den einzelnen, die Betriebe und Verwaltungen sowie den Staat und die Gesellschaft. Nutzenaspekte sollten in ihrer Gesamtheit und differenziert für die einzelnen Gruppen Gegenstand von Forschungsaktivitäten sein. Der Nutzenbegriff sollte neben monetären (z.B. höheres Einkommen der Absolventen einer Berufsausbildung) auch nicht-monetäre Bestandteile des Nutzens (z.B. höhere Arbeitszufriedenheit) umfassen. Im Hinblick auf zukünftige Forschungsaktivitäten ist für die unterschiedlichen Gruppen insbesondere auf folgende Punkte aufmerksam zu machen:

Betriebe

In künftigen Untersuchungen zu den Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind Nutzenaspekte verstärkt zu berücksichtigen. Hierfür ist u.a. zu klären, inwieweit Ausbildung nicht nur als Teil des Produktionsprozesses, sondern auch als Investition betrachtet werden muß. Einen Nutzen bzw. Ertrag für den Betrieb erwirtschaftet ein Auszubildender nicht nur durch die Verrichtung produktiver Tätigkeiten während der Ausbildung, sondern auch nach Abschluß der Ausbildung ergeben sich für den Betrieb eine Reihe von Vorteilen bei Weiter-

¹⁾ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Nutzen der beruflichen Bildung“. Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. und 26. September 1997, Dokumentation, 1998

3.6 Berufsbildungsforschung

beschäftigung des von ihm Ausgebildeten. Hier sind sogenannte rekrutive Opportunitätserrträge und direkte Erträge zu unterscheiden. Unter dem Begriff rekrutive Opportunitätserrträge ist die Vermeidung von Kosten und Folgekosten der Einstellung von Arbeitskräften über den externen Arbeitsmarkt zu verstehen. Im einzelnen handelt es sich hier um Kosten der Personalbeschaffung, Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung neu eingestellter Arbeitskräfte, der Fluktuation und des Fehlbesetzungsrisikos. Während in der einschlägigen empirischen Forschung die Bedeutung der entsprechenden Kosten zumindest ansatzweise thematisiert worden ist, liegen Erkenntnisse zu den direkten Erträgen beruflicher Bildung nach Abschluß der Ausbildung überhaupt nicht vor. Zu nennen ist hier insbesondere die Bedeutung beruflicher Bildung für das Produktivitätswachstum oder die Umsatz- und Gewinnentwicklung.

Die Erfassung des nach Abschluß der Ausbildung anfallenden Nutzens bereitet erhebliche Probleme. Die beschriebenen Ertragsarten können nicht ohne weiteres zum Gegenstand einer Betriebsbefragung gemacht und quantifiziert werden. Wesentlich ist deshalb die Entwicklung neuer Methoden zur Erfassung und Bewertung des Nutzens. Gangbar scheinen hier im wesentlichen zwei Wege: Zum einen können exemplarisch im Rahmen von Fallstudien Nutzendimensionen der beruflichen Bildung grundlegend untersucht und wichtige Anhaltspunkte für die Bedeutung unterschiedlicher Wirkungsfaktoren identifiziert werden. Zum anderen könnte versucht werden, wesentliche Indikatoren des Nutzens zu formulieren und ihre jeweiligen Beziehungen zur Ausgestaltung der beruflichen Bildung im Rahmen von statistischen Analysen zu untersuchen.

Im Hinblick auf Forschungsaktivitäten zum Nutzen der beruflichen Bildung aus Sicht der Betriebe ist zusätzlich auf Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz betrieblicher Bildungsarbeit aufmerksam zu machen. Hier spielt die Weiterentwicklung des Bildungscontrollings eine besondere Rolle. Im Bundesinstitut für Berufsbildung wird zur Zeit ein Projekt durchgeführt, das sich mit den Möglichkeiten des Bildungscontrollings als Instrument zur besseren Planung und Steuerung betrieblicher Weiterbildung beschäftigt.¹⁾ Ein Schwerpunkt von Bildungscontrolling besteht darin, den Nutzen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sichtbar zu machen und einen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und dem Erfolg am Arbeitsplatz herzustellen. Betriebe, die dieses Instrument einführen wollen, sollen mit einem auf erfolgreiche Anwendungsfälle bezogenen Handbuch zur Nützlichkeit und zu den Anwendungsregelungen unterstützt werden.

Individuen

Ebenso wichtig wie die Beschäftigung mit dem Nutzen der beruflichen Bildung aus dem Blickwinkel der betrieblichen Interessenlage ist die Vertiefung der Erkenntnisse über den Aus- und Weiterbildungsnutzen der Individuen, also der Auszubildenden und der Weiterbildungsteilnehmer. Im Hinblick auf den monetären Nutzen sind bereits vorhandene Untersuchungen zu Einkommen und Renditen bei unterschiedlichen Bildungsabschlüssen zu vertiefen. Wichtig erscheint hierbei eine möglichst differenzierte Betrachtung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus sind auch Forschungsaktivitäten zu nicht-monetären Nutzendimensionen erforderlich. Zum Qualifizierungsnutzen für Erwerbspersonen gehören auch die Chancen des beruflichen Aufstiegs, die Vermeidung von Arbeitslosigkeit, von unterwertiger Beschäftigung sowie die

Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf. Vom Bundesinstitut für Berufsbildung wird zur Zeit ein Projekt zu den Verwertungsmöglichkeiten unterschiedlicher Bildungsabschlüsse durchgeführt. Als Besonderheit dieser Untersuchung ist hervorzuheben, daß sie auf der Basis von Längsschnitt- bzw. Paneldaten erfolgt.

Staat und Gesellschaft

Neben der betrieblichen und individuellen Nutzenbetrachtung geht es auch um die Perspektive von Staat und Gesellschaft. Aus staatlicher Sicht haben Bildungsinvestitionen Infrastrukturcharakter. Bezogen auf das duale System ist hier vor allem dessen Integrationsfunktion zu nennen, die zu einer Eingliederung breiter Bevölkerungskreise in Ausbildung und Erwerbstätigkeit führt. Untersuchungen zum Nutzen von Bildungsinvestitionen sind dringend erforderlich, um einseitig an Kosten Gesichtspunkten orientierten Argumenten entgegenzuwirken. Neben den unmittelbaren monetären Erträgen (z.B. weniger Aufwand für Arbeitslosengelder, gesamtwirtschaftlicher Produktivitätszuwachs) sind hier auch andere Erträge einzubeziehen. Zu nennen sind beispielsweise die Kostenvermeidung in den Bereichen innere Sicherheit, Kriminalität, Gesundheit und Umwelt. Die Beziehungen zwischen Bildungsausgaben und ihrem möglichen Nutzen sind allerdings nicht unmittelbar zu erfassen. Zur Abschätzung wesentlicher Beziehungen sind neue methodische Instrumente zu entwickeln. Möglichkeiten bestehen dabei insbesondere in der Durchführung statistischer Analysen für längere Zeiträume und in internationalen Vergleichsstudien. Inwieweit sich hier abgesicherte Erkenntnisse gewinnen lassen, wird zu prüfen sein.

3. Geplante Untersuchungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung plant in 1999, mit einem Projekt zu „Nutzen und Nettokosten der Berufsausbildung für Betriebe“ zu beginnen. Für den betrieblichen Teil des dualen Systems sollen Anhaltspunkte zum Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung gewonnen werden. Als Vorstudie zu diesem Projekt wird das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln Fallstudien zum Nutzen der Berufsbildung aus betrieblicher Sicht durchführen. Gegenstand der Untersuchung ist sowohl die Berufsausbildung als auch die berufliche Weiterbildung. Weiterhin wird das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sein umfangreiches Betriebs-Panel nach Ausbildungsaspekten auswerten. So wird untersucht, ob sich die Annahme statistisch bestätigen läßt, daß z.B. die Produktivität ausbildender Betriebe höher ist als nicht ausbildender Betriebe. Ein wesentliches Ziel des gesamten Projektes soll sein, einen Argumentationskatalog für den Nutzen der Berufsbildung zu erarbeiten, der den Betrieben, Kammern und Arbeitsämtern als Handreichung zur Verfügung gestellt wird.

Unternehmerische Selbständigkeit

• **Wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen**

Die Selbständigenquote befand sich seit Jahrzehnten auf dem Rückgang und erreichte 1991 mit 8,1 % einen Tiefpunkt. Dabei waren in den alten Ländern 9% Selbständige und damit doppelt so viele wie in den neuen Ländern mit 4,5%. Seitdem geht es wieder aufwärts. In den vergangenen sechs Jahren hat sich knapp eine halbe Millionen Menschen selbständig gemacht, davon allein 119.000 im Jahr 1997. Inzwischen liegt die Selbständigenquote bei 9,9%. Vor allem die neuen Länder konnten Boden gutmachen; dort stehen mittlerweile fast 8% der Erwerbstätigen auf eigenen Füßen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.2.1

3.6 Berufsbildungsforschung

Wengleich die Gründerbilanz der letzten Jahre in Deutschland positiv ist, so bestehen doch im internationalen Vergleich noch Unterschiede. Im Vergleich zu den übrigen OECD-Ländern rangiert die Selbständigenquote in Deutschland nur im unteren Drittel. Gemessen am OECD-Durchschnitt (11,4%) müßten hierzulande rund 550.000 mehr Menschen als Selbständige arbeiten. Diese Lücke kann allerdings nur rasch geschlossen werden, wenn die Hemmnisse und Schwierigkeiten, die potentielle Existenzgründer von dem Schritt in die eigenständige Zukunft abhalten, möglichst schnell und vollständig beseitigt werden. Hierzu gehören Rechtsvorschriften, Steuerlasten und die Bereitstellung von Risikokapital.

Wenn die bestehende Gründerwelle sich zu einer nachhaltigen Gründerkultur in Deutschland entwickeln soll, ist dies auch eine Herausforderung für die berufliche Bildung. Deshalb ist seit einiger Zeit ein Schwerpunkt der Berufsbildungsforschung die Frage, inwieweit mehr Absolventen einer Berufsausbildung und Weiterbildung in der unternehmerischen Selbständigkeit eine berufliche Perspektive erkennen und realisieren können¹⁾. Die große Bedeutung der Berufsbildung für die Vorbereitung einer Existenzgründung geht daraus hervor, daß bei Absolventen einer Berufsausbildung quantitativ größere Potentiale bestehen als bei Akademikern. So verfügten 1995 von den insgesamt 2,8 Millionen Selbständigen, über die der Bildungsabschluß gemeldet ist, 49 % über einen Abschluß der Lehr- oder Anlernausbildung (Anlernen am Arbeitsplatz). Der Anteil der Selbständigen mit Lehr- oder Anlernausbildung lag damit um mehr als zwanzig Prozentpunkte über dem der Selbständigen mit Hochschulabschluß (27,8%).

• **Qualifikatorische Anforderungen:
Berufliche Selbständigkeit ungleich unternehmerische
Selbständigkeit**

In der Diskussion über das berufliche Lernen mit dem Ziel einer Existenzgründung werden verschiedene Begriffe verwendet: Selbständigkeit – berufliche Selbständigkeit – unternehmerisches Denken und Handeln und schließlich unternehmerische Selbständigkeit. Wenn es ein wichtiges Ziel des beruflichen Lernens ist, die unternehmerische Selbständigkeit zu fördern, dann ist zuallererst dieses Ziel aus Sicht der Berufsbildungsforschung zu präzisieren²⁾.

Der selbständige Mensch und Bürger ist ein Erfordernis unserer Gesellschaft. Vielfältige wirtschaftliche, technische und allgemein gesellschaftliche Veränderungen haben dieses Erfordernis verstärkt. Hieraus ergibt sich wiederum die Aufgabe jeder Bildungseinrichtung, der Schulen wie der anderen Ausbildungsstätten, jedes Mitglied der Gesellschaft zum selbständigen Handeln zu befähigen.

Als oberstes Ziel der Berufsbildung wird zumeist die Handlungsfähigkeit des Lernenden herausgestellt. Diese erfordert Selbständigkeit, und zwar im Setzen von Zielen, im Planen, Ausführen und Kontrollieren. Ein besonderer Aspekt dieser beruflichen Selbständigkeit ist das „unternehmerische Denken und Handeln“. Dieser Begriff bezieht sich auf das kunden- und qualitätsorientierte Handeln sowie ein kostenbewußtes Verhalten der Mitarbeiter. Dieses Denken und Handeln zeichnet nicht nur einen qualifizierten Mitarbeiter aus, sondern kann auch die Grundlage für anschließende unternehmerische Selbständigkeit sein.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.5 und 3.9

²⁾ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Vorbereitung von Absolventen des Schulwesens auf eine selbständige Tätigkeit, in: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 65, 1998

Von dieser allgemeinen beruflichen Selbständigkeit wie dem unternehmerischen Denken und Handeln unterscheidet sich die unternehmerische Selbständigkeit. Unternehmer sind solche Personen, die ihr Einkommen auf eigene Rechnung und Verantwortung und auch als Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter unter Risiko am Markt erzielen. Diese Merkmale der Unternehmer, wie Betriebsführung, Risikobereitschaft und die Einrichtung von Arbeitsplätzen, verweisen bereits auf bestimmte Merkmale des Profils unternehmerischer Selbständigkeit.

Wengleich die Befunde zu den Qualifikationen, die Unternehmer und Existenzgründer auszeichnen, nicht einheitlich sind, so läßt sich doch für das Profil unternehmerischer Selbständigkeit aus Sicht der Berufsbildungsforschung festhalten: Wesentliche Faktoren für erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit sind ein Bildungsabschluß, berufliche Qualifizierung und einschlägige Berufserfahrung. Darüber hinaus sind dispositive Faktoren, wie Initiative, Risikobereitschaft und Entscheidungsfähigkeit ausschlaggebend.

Deshalb kann für die Förderung unternehmerischer Selbständigkeit durch berufliche Bildung folgende Aufgabenteilung gelten: Die Berufsausbildung ermöglicht eine allgemeine Vorbereitung zur unternehmerischen Selbständigkeit und in der darauf aufbauenden beruflichen Weiterbildung können die spezifischen Qualifikationen vermittelt werden, die für eine Existenzgründung erforderlich sind.

• **Erfahrungen von Existenzgründern¹⁾**

Seit 1986 fördert die Bundesanstalt für Arbeit vormals arbeitslose Existenzgründer mit einem sogenannten Überbrückungsgeld nach § 57 SGB III (vorher: § 55a AFG). Damit soll während der Anlaufphase des neu gegründeten Unternehmens die soziale Sicherheit und der Lebensunterhalt des Gründers gewährleistet werden. Wenn es heute als ein neues Ziel beruflichen Lernens angesehen wird, die unternehmerische Selbständigkeit zu fördern, dann ist hierfür auch von Bedeutung, welche Erfahrungen Existenzgründer auf ihrem Weg in die unternehmerische Selbständigkeit gemacht haben.

Vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesanstalt für Arbeit wird das Förderinstrument wissenschaftlich untersucht. Dabei wurde u. a. ermittelt, wie sich die Existenzgründer auf die Unternehmensgründung vorbereitet haben, wo der größte Beratungsbedarf gesehen wird und welche Probleme es bei der Existenzgründung gab.

Nach der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung²⁾ kommt der fundierten Vorbereitung und gezielten Informationsbeschaffung für den Unternehmenserfolg – neben persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften und Ressourcen der Gründer – eine erhebliche Bedeutung zu. Dies gilt sicher nicht nur für die befragten Existenzgründer, sondern in gleichem Maße auch für die Absolventen einer Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung, die die berufliche Selbständigkeit anstreben, da die eigenständige Informationsbeschaffung durch

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 4.4.3

²⁾ Im Rahmen der Untersuchung wurde zunächst im Sommer 1995 in ausgewählten Arbeitsamtsbezirken eine Aktenrecherche der Förderfälle eines bestimmten Zeitraumes durchgeführt. In einem weiteren Schritt erfolgte im Sommer 1997 bei den gleichen Personen der Stichprobe eine postalische Nachbefragung. Die Netto-Stichprobe der Aktenrecherche betrug 4.331 Fälle; an der schriftlichen Befragung beteiligten sich 2.883 Probanden. Zur weiteren Anlage der Untersuchung, zu methodischen Aspekten sowie weiteren Ergebnissen vgl. Wießner, F.: „Das Überbrückungsgeld als Instrument der Arbeitsmarktpolitik – eine Zwischenbilanz“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1998

3.6 Berufsbildungsforschung

die gezielte Förderung der unternehmerischen Selbständigkeit im Rahmen des beruflichen Lernens nicht ersetzt werden kann.

Nach den Angaben der Existenzgründer wird Selbständigen-Know-how zumeist im unmittelbaren familiären und persönlichen Umfeld gewonnen. Fast jeder zweite Existenzgründer gab Kontakte zu anderen Selbständigen in der Vorbereitungsphase an. Darüber hinaus werden von ihnen in dieser Phase folgende Aktivitäten als wichtig angesehen: Markterkundung im weitesten Sinne, Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, Studium von Fachliteratur, Mitarbeit/Praktikum, Sondierungsgespräche mit Banken und selbständige Nebenerwerbstätigkeit. Nur etwa jeder vierte Existenzgründer hält eine spezielle Vorbereitung nicht für erforderlich.

Die Informationsbeschaffung durch die Existenzgründer erfolgt neben Kontakten im persönlichen Umfeld auch über verschiedene „klassische“ Beratungsorganisationen. Am bedeutsamsten sind dabei Steuerberater, ebenfalls wichtig aber auch Kammern und Verbände. Geldinstitute werden deutlich weniger konsultiert.

Im Durchschnitt wurde versucht, sich zu zwei der nachstehend genannten Themenkomplexe Informationen zu beschaffen (n = 2.883, Mehrfachnennungen waren möglich):

- allgemeine Fragen der Existenzgründung (58%),
- weitere Fördermöglichkeiten und Fördermittel (28%),
- Buchführung, Rechnungswesen, Controlling (23%),
- Finanzierung, Investition, Leasing (21%),
- Rechtsgrundlagen der Geschäftstätigkeit (z. B. Arbeitsrecht, Haftung, Lizenzen) (17%),
- Marketing, Werbung (12%),
- Büroorganisation und -kommunikation (z. B. EDV, Telekommunikation) (6%),
- technische Verfahren, Technologie (4%).

Am wichtigsten waren danach Fragen zur Existenzgründung sowie zu weiteren Fördermöglichkeiten. Es fällt demgegenüber eine gewisse Zurückhaltung bezüglich kaufmännischer Fragen und insbesondere Finanzierungsaspekten auf. Im Hinblick auf den Erfolg der Existenzgründung bekommt diese Zurückhaltung einen neuen Stellenwert, wenn man berücksichtigt, daß von denen, die zum Untersuchungszeitpunkt nicht mehr selbständig waren, als Gründe für die Aufgabe der Selbständigkeit neben Auftragsmangel vor allem Finanzierungsengpässe sowie sonstige wirtschaftliche Gründe genannt wurden.

Die in der Vorbereitungsphase noch als weniger wichtig eingeschätzten Finanzierungsaspekte gewinnen im weiteren Verlauf der Gründung immer mehr an Bedeutung. Für zwei Fünftel der befragten Existenzgründer waren die laufenden Fixkosten – zumindest vorübergehend – ein Problem, ein weiteres Drittel hatte Schwierigkeiten mit der Finanzierung und fast ebenso viele hatten Probleme mit der Wettbewerbssituation. Im einzelnen wurden von den Befragten folgende Problemfelder bei der Existenzgründung genannt (n = 2.883, Mehrfachnennungen waren möglich): Deckung laufender Fixkosten (42%), Finanzierung (34%), Markt- und Wettbewerbssituation (32%), Behörden und öffentliche Verwaltung (18%), Personal (8%), Organisation des Unternehmens (6%), Standortwahl (5%), Teilhaber/Miteigentümer (5%), Sonstiges (5%), keine Probleme (18%).

Die Probleme auf der Kostenseite oder potentielle Finanzierungsengpässe sind von den Existenzgründern in der Vorbereitungsphase offensichtlich nicht deutlich genug wahrgenommen worden. Angesichts der Tragweite dieser Aspekte für den Gründungserfolg bzw. Mißerfolg (von den Befragten, die problemlos in die Selbständigkeit starteten, waren drei Jahre

später noch 81 % selbständig, von denen, die unter den genannten Schwierigkeiten zu leiden hatten, waren es zum gleichen Zeitpunkt nur noch etwa 64%) sollten die genannten Problemfelder bei der Existenzgründung Themenschwerpunkte für das berufliche Lernen sein, soweit es dabei um den Aspekt der wirtschaftlichen Selbständigkeit geht.

Die Anforderungen an die Existenzgründer sind inhaltlich sowie vom Arbeitsaufkommen und der zeitlichen Inanspruchnahme her höher als die Anforderungen aus der vorher ausgeübten abhängigen Beschäftigung. Mehr als zwei Drittel der Befragten gab an, daß die Anforderungen im Vergleich zur letzten Beschäftigung gestiegen sind. Das gestiegene Arbeitspensum der Jungunternehmer zeigt sich in einem Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 43 Stunden in abhängiger Beschäftigung auf 54 Wochenstunden im eigenen Unternehmen. Die neuen oder stärker auftretenden Belastungen beziehen sich vor allem auf die noch ungewohnten Managementfunktionen. Sie zeigen sich – neben erhöhtem Leistungs- und Wettbewerbsdruck – beispielsweise in der hohen Eigenverantwortung und einem permanenten Entscheidungszwang. Neu hinzugekommen sind für viele Gründer auch die Erfordernisse der Marktarbeit in Form von Vertriebsorganisation und Marketing.

Fazit der Studie: Es sind fast nie fachliche Defizite im „Kernbereich“ der vorangegangenen Ausbildung, die den Gründern Schwierigkeiten bereiten. Meist sind Mängel im kaufmännischen Bereich oder Schwächen in Management/Administration für die Probleme der neu gegründeten Unternehmen bzw. deren Scheitern ursächlich. Fortbildungsangebote sollten deshalb vor allem bei diesen Themenkomplexen ansetzen.

• Lehrplanlage

Im Zusammenhang mit verschiedenen Projekten und Vorhaben wurden die Curricula berufsbildender Schulen auf Anknüpfungspunkte für das Thema „Selbständigkeit, Existenzgründung“ untersucht. Dabei wurde davon ausgegangen, daß Existenzgründer und Existenzgründerinnen neben ihren voraussetzenden fach- oder branchenbezogenen technischen Kenntnissen und Fertigkeiten vor allem praxisbezogenes und in der Praxis erworbenes verwertbares kaufmännisches Wissen im gewählten Tätigkeitsbereich vorweisen müssen. Die curriculare Auswertung anhand dieser Annahmen zu Lerngebieten, die für eine erfolgreiche unternehmerische Selbständigkeit von Bedeutung sind, ergab ein differenziertes Bild über die Inhalte aktueller Lehrpläne berufsbildender Schulen¹⁾. Lehrpläne kaufmännischer Vollzeitschulen, insbesondere die betriebswirtschaftlich orientierten Fächer, bieten danach alle Verknüpfungspunkte zu den für eine Existenzgründung erforderlichen Kompetenzen. Allerdings wird kritisch hervorgehoben, daß oft eine Ausrichtung ausschließlich auf die Industriebetriebslehre erfolgt und betriebswirtschaftliche Fragen von Handwerk, Handel und des Dienstleistungssektors nicht explizit behandelt werden. Gerade in diesem Bereich sind Existenzgründungen jedoch am häufigsten zu erwarten, so daß zukünftige Curricula-revisionen diese Bereiche der Betriebswirtschaft stärker in den Vordergrund rücken sollten.

Analysen der Lehrpläne kaufmännischer dualer Ausbildungsberufe lassen ebenfalls große Bereiche erkennen, die auf die Förderung der für unternehmerische Selbständigkeit erforderlichen Kompetenzen ausgerichtet sind. Die entsprechenden Lerninhalte sind explizit verankert. Darüber hinaus eröffnen die Curricula der letzten Jahre zunehmend Freiräume für differen-

¹⁾ Filger, J.: „Curriculare Auswertung im Hinblick auf eine fachliche Anbindung des Themas ‘Selbständigkeit’ an berufsbildenden Schulen“ (unveröffentlichtes Manuskript, 1998)

3.6 Berufsbildungsforschung

zierte Unterrichtsangebote, die auf die Lernvoraussetzungen und die Interessen der Schüler und Schülerinnen eingehen. Es zeigt sich jedoch auch, daß Ziele und Inhalte, die für Selbständigkeit relevant sind, oft in verschiedenen Lehrplanabschnitten und -einheiten verankert sind, so daß sie in der Bildungsgangplanung zusammengeführt und gebündelt werden müssen.

Auch in nicht-kaufmännischen Bildungsgängen enthalten die Lehrpläne eine Vielzahl von Berührungspunkten zum Thema unternehmerische Selbständigkeit. Allerdings werden die vorauszusetzenden kaufmännischen Grundkenntnisse abhängig vom jeweiligen Bildungsgang in unterschiedlichem Umfang und auf unterschiedlichem Niveau unterrichtet.

Für zukünftige Lehrplanentwicklungen ergibt sich aus bisherigen Untersuchungen ein Bedarf nach stärkerer didaktischer und konzeptioneller Systematisierung und Verankerung des Themas Selbständigkeit. In jedem Fall kommt der didaktisch-methodischen Planung eine hohe Bedeutung zu. Verschiedene „aktive Unterrichtsformen“, wie Lösen komplexer Probleme, Fallstudie, Planspiel, Projekt, Juniorfirma, erscheinen dabei besonders geeignet, auf die unternehmerische Selbständigkeit vorzubereiten.

• Forschungsdesiderate und -strategien

Unternehmerische Selbständigkeit ist ein vielschichtiges Persönlichkeitsmerkmal, dessen Entwicklung und Entfaltung mit kulturell-historisch geprägten Umgebungsbedingungen in Beziehung steht. Was die personale Seite betrifft, ist zwischen der Bereitschaft, den Fähigkeiten und den Kenntnissen zu unterscheiden. Wie die bereits durchgeführten Bestandsaufnahmen zeigen, werden entsprechende Kenntnisse und auch Fähigkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung jedenfalls ansatzweise vermittelt. Sie sollten allerdings noch um Bereiche ergänzt und vom Umfang her noch ausgeweitet werden, wie Ergebnisse der systematisch erhobenen Erfahrungen von Existenzgründern sowie die Lehrplanlage nahelegen.

Da Handeln und Lernen ein dynamisches Wechselspiel von Wollen, Können und Wissen ist¹⁾, kommen Qualifikationen, die zur unternehmerischen Selbständigkeit beitragen, vor allem dann zum Tragen, wenn entsprechende Bereitschaften vorliegen. Sie wurden – nicht zuletzt durch vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsprojekte – systematisch beschrieben.²⁾ Was sich jedoch als ein weißer Fleck in der Forschungslandschaft herausstellt, ist eine empirische Erfassung personaler und kultureller Bedingungen einschließlich des Nachweises der Stärke ihres Einflusses auf die Bereitschaft unternehmerisch selbständig erwerbstätig werden zu wollen.

In Anbetracht

- der relativen Neuheit des Themas „unternehmerische Selbständigkeit“ für die Berufsbildung in Deutschland,
- des im Vergleich zu anderen OECD-Ländern deutlich geringeren Anteils selbständig Erwerbstätiger in Deutschland sowie
- der kulturell unterschiedlichen Anerkennung dieser Form der Erwerbstätigkeit in anderen Ländern und der dort weit umfangreicheren Forschungslage – insbesondere in den USA –

sehen die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz folgende Forschungsstrategien als vorrangig:

- Aufarbeitung der theoretischen und empirischen Forschungsbefunde im Bereich „Entrepreneurship“ im US-amerikanischen und europäischen Raum.
- Bestimmung und empirische Überprüfung des Einflusses kultureller Bedingungen und personaler Merkmale auf die Bereitschaft, unternehmerisch selbständig erwerbstätig zu werden einschließlich der Ermittlung ihrer Effektstärke sowohl an selbständig und nicht-selbständig tätigen Personen im erwerbsfähigen Alter.
- Empirische Überprüfung, ob und in welchem Umfang die aufgeführten „aktiven Unterrichtsformen“ die Bereitschaft bzw. das Interesse erhöhen, unternehmerisch selbständig erwerbstätig werden zu wollen. Da Interesse als eine Kombination von Wertschätzung und Erwartung definiert werden kann¹⁾, sollten diese Untersuchungen zum einen die Veränderung der Wertschätzung „unternehmerischer Selbständigkeit“ zum Gegenstand haben. Zum anderen sollte vor allem die persönliche Einschätzung der eigenen Befähigung zur selbständigen unternehmerischen Erwerbstätigkeit in die Untersuchungen einbezogen werden. Auf der Grundlage dieser Selbstbeurteilungen wären tendenziell Rückschlüsse auf die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung möglich.
- Analyse von Lehrplänen, Ausbildungsordnungen und Lehrmaterialien, ob und inwieweit in ihnen unternehmerische Selbständigkeit ein Ziel und die Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten festgeschrieben ist. Wird zudem berücksichtigt, daß Schulen einen formellen und „informellen“ Lehrplan haben, sollten die Lehrmaterialien auch danach untersucht werden, welches Bild der „unternehmerischen Selbständigkeit“ in ihnen zu finden ist.

3.6.2 Delphi-Untersuchungen im Bildungsbereich

• Zum Delphi-Verfahren

Das Delphi-Verfahren wurde ursprünglich in den USA entwickelt. Hinter dem Begriff, der auf das Orakel von Delphi anspielt, verbirgt sich eine auf die Zukunft ausgerichtete Expertenbefragung. Charakteristisch für das Delphi-Verfahren ist die Durchführung mehrerer Befragungsrunden, um Rückkoppelungen der Zwischenergebnisse an die Experten zu ermöglichen. Eine der ersten wichtigen Anwendungen bezog sich in den 60er Jahren auf die voraussichtliche Computerentwicklung bis zum Jahr 2000. Die Delphi-Methode gehört inzwischen zu den anerkannten Planungstechniken zukunftsorientierter Unternehmensführung.²⁾ In Japan wird das Verfahren seit den 70er Jahren in vierjährigem Abstand zur umfassenden Abschätzung zukünftiger Entwicklungen in Wissenschaft und Technik eingesetzt.³⁾ 1992 wurde dieser japanische Untersuchungsansatz nach Deutschland übertragen.

• Delphi-Untersuchungen in Deutschland seit 1992

Im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Forschung und Technologie fand 1992 eine Befragung deutscher Experten statt, die sich eng an die japanische Untersuchung des Jahres 1991 anlehnte. Sie bezog sich z. B. auf die zu erwartenden Entwicklungen in der Werkstoff- und Verfahrenstechnik, den Bio-

¹⁾ Straka, G. A.: „Auf dem Weg zu einer mehrdimensionalen Theorie selbstgesteuerten Lernens“, Bremen: Unibuch, 1998

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.5 und 3.9

¹⁾ Straka, G. A., a. a. O.

²⁾ Vgl. Zerres, M.: „Delphi – ein zeitgemäßes Orakel“, in: Franke, R./ Zerres, M. P.: „Planungstechniken. Instrumente für zukunftsorientierte Unternehmensführung“, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage, 1994

³⁾ Vgl. Cuhls, K.: „Technikvorausschau in Japan: ein Rückblick auf 30 Jahre Delphi-Expertenbefragungen“, 1998

3.6 Berufsbildungsforschung

wissenschaften, der Kern- und Elementarteilchenphysik, Kommunikationstechnik, Ökologie- und Umwelttechnik, Raumfahrt, des Verkehrs und der Medizin.¹⁾ Zwei Jahre später wurde die Studie durch ein thematisch enger gefaßtes und gemeinsam mit Japan durchgeführtes „Mini-Delphi“ ergänzt.²⁾ 1996 startete im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein zweites umfassendes Delphi, dessen Ergebnisse im Frühjahr 1998 als „Delphi '98“ vorgestellt wurden. Es sollte eine Aktualisierung der bisherigen Daten ermöglichen. Zugleich wurde der Fragebogen stärker auf die spezifisch deutschen Belange zugeschnitten. An der Befragung waren in der Abschlußrunde mehr als 1.800 Wissenschaftler beteiligt.³⁾

• Delphi-Untersuchungen im Bildungsbereich

Mitte der 90er Jahre wurden die Forderungen stärker, das Delphi-Verfahren in Deutschland nicht nur zur Abschätzung zukünftiger Technik-, Wissenschafts- und Wirtschaftsentwicklung, sondern auch gezielt für Zwecke der Bildungsplanung einzusetzen. Darunter wurde der „technikinduzierte Qualifikationsbedarf in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren in der Wirtschaft“ ebenso subsumiert wie „die Forschungsplanung in der beruflichen Bildung“.⁴⁾ Etwa zur selben Zeit wurden im Rahmen eines internationalen Forschungsprojektes EURODELPHI von einer deutschen Universität Experten zur Zukunft der Weiterbildung befragt. Bei der Studie in 14 europäischen Staaten sollte es nicht nur „um die bloße Konstatierung von Entwicklungstrends“ gehen, sondern vor allem darum, die „Gestaltbarkeit und den Aufforderungsgehalt von Zukunft wahrzunehmen und handlungswirksam werden zu lassen“ – eine Zielsetzung, die sich in den meisten Delphi-Studien findet.⁵⁾ Ein spezielles Handwerks-Delphi, das sich auch mit Bildungsfragen beschäftigte, wurde 1997/1998 von einer norddeutschen Handwerkskammer durchgeführt.⁶⁾

Vor dem Hintergrund des Übergangs der Industrie- zur Wissensgesellschaft wurde 1996 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eine weitere Untersuchung in Auftrag gegeben, die sich mit den Potentialen und Dimensionen der Wissensgesellschaft sowie den Auswirkungen auf die Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen auseinandersetzt. Die

Studie wurde in zwei Teilschritten durchgeführt. Sie besteht aus einem ersten „Wissens-Delphi“ und – darauf aufbauend – aus einem „Bildungs-Delphi“.

• Das Wissens-Delphi von 1997

Das „Wissens-Delphi“ befaßte sich mit der Frage, wie sich „die Produktivkraft Wissen“ entfalten wird „und welche Wissensgebiete (...) gegenwärtig und in absehbarer Zukunft von besonderem Gewicht“ sind. Zugleich wurde die Frage gestellt, wie „mit der Menge und dem Potential von Wissen“ umgegangen werden kann.¹⁾ Es wurden fünf Großfelder des Wissens definiert:

- Leben: Mensch, Tier, Pflanze, Lebensräume,
- Naturwissenschaftliche Voraussetzungen und Technik,
- Sinnfindung, Weltdeutung, Geschichte und Kultur,
- Mensch und soziales Zusammenleben,
- Organisation der Gesellschaft: Politik, Recht, Wirtschaft.

Jedem dieser Felder wurden 70 bis 80 Wissensgebiete zugeordnet, zu denen die Experten Stellung nehmen sollten. Beantwortet werden sollte u. a., inwieweit das jeweilige Wissen für die Gesellschaft wichtig ist für a) individuelle Bedürfnisse, b) die technisch-wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, c) die kulturelle Orientierung, d) die politische Steuerung, e) das Erkennen elementarer Zusammenhänge, in welchem Ausmaß in den nächsten 25 Jahren neue Erkenntnisse zu erwarten sind und inwieweit das jeweilige Gebiet in 25 Jahren zum Wissen eines gebildeten Menschen gehören sollte.

Daneben wurden die Experten befragt, auf welche Weise der einzelne in Zukunft fachliches Spezialwissen erlangen, handhaben und managen kann. Unter dem Titel „Basiswissen“ wurden orientierungsstiftende Wissensgebiete, Kompetenzen, Fähigkeiten und Hilfsmittel zur Wissensnutzung subsumiert, die den Experten stichwortartig zur Beurteilung vorgelegt wurden. Ein Bewertungskriterium war z. B., wie wichtig die jeweilige Kompetenz, Qualifikation oder Erschließungstechnik für die Orientierung des einzelnen in der Wissensgesellschaft sein wird.

An der schriftlichen Befragung nahmen im Frühjahr 1997 506 Experten teil. Hierunter wurden Personen gezählt, „die sich in ihrer Tätigkeit immer wieder mit dem Zugang zu Wissen und dem Umgang damit auseinandersetzen müssen, die für die Beantwortung der eigenen Fragen selbst immer wieder an die Grenzen des eigenen Wissens stoßen und für die die Auswahl, Bewertung und Verknüpfung von Informationen aus unterschiedlichen Quellen zur Voraussetzung ihres Erfolges geworden sind.“²⁾ Im Anschluß an die schriftliche Erhebung wurde im Sommer 1997 für jedes der fünf Wissensfelder ein Workshop durchgeführt, in dem die Befragungsergebnisse vorgestellt, diskutiert und vertiefend interpretiert wurden.

Nach Ansicht der Experten wird neues Wissen in Zukunft zunehmend in Abhängigkeit konkreter praktischer Problemstellungen entwickelt; nicht probleminduzierte wissenschaftliche Spezialisierung und disziplinäre Vertiefung verlieren dagegen als Quelle neuen Wissens an relativer Bedeutung. Zu den Wissensgebieten, denen eine überdurchschnittlich dynamische Weiterentwicklung vorausgesagt wird, zählt u. a. auch die Veränderung des Qualifikationsbedarfs. Die Sicherstellung der wirtschaftlich-technischen Leistungsfähigkeit und eine adäquate politische Steuerung des Bildungssystems werden für diese

¹⁾ Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg.): „Deutscher Delphi-Bericht zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik“, 1993

²⁾ Vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): „Delphi-Bericht 1995 zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik. Mini-Delphi“, 1996. Die vier Untersuchungsfelder waren „Werkstoffe und Verfahrenstechnik der Zukunft“, „Mikroelektronik und Informationsgesellschaft“, „Biolwissenschaften und die Zukunft der Medizin“, „Auswege aus der Umweltzerstörung“

³⁾ Vgl. Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung: „Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik: Delphi '98 Umfrage“ (Band 1: „Methoden- und Datenband“; Band 2: „Zusammenfassung und Ergebnisse“), 1998. Die zwölf Themen waren: „Information und Kommunikation“, „Dienstleistung und Konsum“, „Management, Arbeitsorganisation und Produktion“, „Chemie und Werkstoffe“, „Gesundheit und Lebensprozesse“, „Landwirtschaft und Ernährung“, „Umwelt und Natur“, „Energie und Rohstoffe“, „Bauen und Wohnen“, „Mobilität und Transport“, „Raumfahrt“ und „Großexperimente“.

⁴⁾ Vgl. Kau, W.: „Technischer Fortschritt und Berufsbildung - zum Deutschen Delphi-Bericht der Entwicklung von Wissenschaft und Technik“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1995

⁵⁾ Vgl. Künzel, K.: „Ansätze und Irritationen europäischer Weiterbildungsforschung. Das EURODELPHI-Projekt 1993-1995“, in: Bildung und Erziehung, Heft 3, 1997

⁶⁾ Vgl. Horchler, D.: „Das Handwerk im 21. Jahrhundert – Die Ergebnisse des Handwerks-Delphi aus handwerkspolitischer Sicht“, Rede auf der gleichnamigen Tagung am 15. Mai 1998 in Hamburg

¹⁾ Vgl. Prognos AG; Infratest Burke Sozialforschung: „Delphi-Befragung 1996/1998. Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen. Integrierter Abschlußbericht“, 1998

²⁾ Vgl. ebenda

Entwicklung sorgen. Zugleich gehört das Wissensgebiet „Veränderungen des Qualifikationsbedarfs und ihre Konsequenzen für Bildung und Ausbildung“ nach Ansicht der Experten zu den Bereichen, die in Zukunft eine besonders intensive interdisziplinäre Kooperation erforderlich machen.

Die Wissensgesellschaft kann sich nur dann erfolgreich weiterentwickeln, wenn ihre Bürger in der Lage sind, mit der stetig wachsenden Informationsmenge zurechtzukommen und sie bei Bedarf in optimaler Form in eigenes Wissen und eigene Kompetenzen umzusetzen. Dies setzt – gleichsam auf einer Meta-Ebene – selbst Wissen voraus: Wissen für den rechten Umgang mit den Wissensangeboten. Nach den Ergebnissen der Delphi-Studie beinhaltet dieses moderne „Allgemeinwissen“ mindestens vier Aspekte: inhaltliches Basiswissen, instrumentelle Fertigkeiten, personale Kompetenzen sowie soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten (vgl. **Übersicht 58**). Es ist zugleich als wichtige Basis der beruflichen Handlungskompetenz und des lebenslangen Lernens zu verstehen.

Die befragten Experten hoben die besondere Bedeutung personaler und sozialer Kompetenzen hervor und zählen zum erforderlichen Basiswissen eines Menschen in 25 Jahren nicht nur die klassischen Schulfächer wie Mathematik, Physik, Biologie, Geschichte und Religion, sondern auch Gebiete wie Kommunikation, soziale Beziehungen, Psychologie, Medizin, Politik, Recht und Gesellschaft. Aber auch Bildung, Berufswelt und Arbeitsmarkt werden neben dem Verständnis globaler Zusammenhänge, dem Verständnis von „fremden Kulturen“, Medien, neuen Informationstechniken und ihren sozialen Auswirkungen, von Ökologie und Gen- und Biotechnologie explizit als wichtige Gebiete genannt, die in 25 Jahren zum Wissen eines gebildeten Menschen gehören sollten. Daraus läßt sich z. B. die Frage ableiten, ob und in welcher Form bereits der Fächerkanon der allgemeinbildenden Schulen auf diese Wissensgebiete eingehen sollte.¹⁾

¹⁾ Vgl. ebenda

• **Das Bildungs-Delphi von 1996/1998**

Um die Auswirkungen der Wissensgesellschaft auf die Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen genauer zu untersuchen, wurde ein zweites, gesondertes „Bildungs-Delphi“ durchgeführt. Nachdem in drei Initialworkshops mit Bildungsexperten die relevanten Themen erarbeitet wurden, fand im Winter 1997/1998 die schriftliche Hauptbefragung statt. Die Ergebnisse und die Resultate des Wissens-Delphi und des Bildungs-Delphi wurden im Frühjahr 1998 in zwei abschließenden Workshops zusammenfassend integriert.

Das Bildungs-Delphi orientierte sich an zwei Leitfragen, an einer normativen und an einer eher „prognostischen“. Zum einen sollten die Experten angeben, was das Bildungssystem ihrer Ansicht nach leisten und wie es sich entwickeln sollte. Zum anderen sollten sie einschätzen, wie sich aus ihrer Sicht das Bildungssystem wahrscheinlich entwickeln wird. In der schriftlichen Hauptbefragung standen fünf Hauptbereiche im Vordergrund: das Bildungssystem allgemein, der allgemeinbildende Bereich (Vorschule, allgemeinbildende Schule, allgemeine Weiterbildung), die berufliche Bildung (Aus- und Weiterbildung), das Hochschulsystem, die Chancen und Risiken der Wissensgesellschaft.

Insgesamt wurden 669 Experten angeschrieben, von denen 457 (68%) einen ausgefüllten Fragebogen zurückschickten. Das Durchschnittsalter betrug 50 Jahre. Knapp zwei Drittel waren im öffentlichen Dienst beschäftigt, jeder sechste in einem privaten Unternehmen, etwa jeder achte in einer Organisation bzw. einem Verband. Vier von fünf Befragten beschäftigten sich hauptberuflich mit Bildung, rund die Hälfte arbeitete in Wissenschaft und Forschung. In die Stichprobe einbezogen wurden auch Publizisten und bei Medien Beschäftigte (rund 10%), Selbständige (rund 9%) zu einem kleineren Anteil (1%) Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden. 22% der befragten Experten waren Frauen.

Nachfolgend werden Ergebnisse der schriftlichen Expertenbefragung zum Bereich der beruflichen Bildung vorgestellt.

Übersicht 58: Vier Felder des modernen „Allgemeinwissens“ als Basis für einen kompetenten Umgang mit Angeboten der Informations- und Wissensgesellschaft

Inhaltliches Basiswissen	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Grundlagen: Alltagswissen über Geld, Wirtschaft, Erziehung..., Grundlagen aus Soziologie, Pädagogik, Geschichte, Religion, Literatur, Philosophie, Politik, Technik, Geographie, Biologie... • Inhaltliches Wissen über aktuelle Probleme: Bildung und Beruf, Ökologie, europäische Integration und weltweite Abhängigkeiten
Instrumentelle Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Kulturtechniken: Fremdsprachenkenntnisse, klassische Kulturtechniken, Logik, Kreativtechniken, Technikverständnis • Umgang mit Informationstechniken: Kenntnis moderner Medien, Beherrschung von Programmen; gezieltes Suchen und Auswählen von Informationen
Personale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Einstellungen und Fähigkeiten im Umgang mit Wissen: Neugier, Offenheit, kritische Auseinandersetzung, Reflexionsfähigkeit, Urteilsvermögen • Persönliches Erfahrungswissen: z. B. Selbstbewußtsein, Identität, Handlungskompetenz, Selbstmanagement, Umgang mit Gefühlen
Soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikative Kompetenzen: sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Teamfähigkeit, Moderation, Selbstdarstellung, persönlicher Umgang in Partnerschaft und sozialen Beziehungen • Soziale Verantwortung: Toleranz, Verantwortungsbereitschaft, Rücksicht Solidarität, prosoziales Verhalten
Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Wissens-Delphi 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung	

3.6 Berufsbildungsforschung

• Ergebnisse des Bildungs-Delphi zum Bereich der beruflichen Bildung

Wie bei den Fragen zur allgemeinen und zur Hochschulbildung schätzten die Experten vor Beginn der Fragenbeantwortung des Teils „Berufliche Bildung“ ihre eigenen Kenntnisse ein. Mehr als vier Fünftel (83 %) bezeichneten sie als sehr gut bis befriedigend, 14 % als eher gering und 3 % als sehr gering. Insbesondere diejenigen, die in Schulen oder Hochschulen beschäftigt waren, waren in ihrer Selbsteinschätzung etwas vorsichtiger.¹⁾ Gleichwohl lassen sich im großen und ganzen nur relativ geringe Einflüsse der selbst bewerteten Kenntnisse auf die Beantwortung der über 120 Fragen zur beruflichen Bildung ausmachen²⁾. Dies war auch deshalb der Fall, weil sich die Personen mit eher oder sehr geringen Kenntnissen häufiger einer eigenen Stellungnahme enthielten.³⁾

Die Experten wurden insgesamt mit 65 Fragen zur Entwicklung der beruflichen Bildung konfrontiert. 57 davon waren Doppelfragen, bei denen die Experten nicht nur angeben sollten, für wie wahrscheinlich sie eine bestimmte Entwicklung bis zum Jahr 2020 hielten, sondern auch, ob sie diese Entwicklung als wünschenswert erachteten. Meist, bei zwei Drittel der Doppelfragen, stimmten Wunsch und Erwartung überein: Das, was von einer Mehrheit der Experten als wünschenswert bezeichnet wurde, wurde von einer Mehrheit zugleich als wahrscheinliche Entwicklung prognostiziert.⁴⁾ Lediglich in dem restlichen Drittel der Fälle gab es Diskrepanzen, z. B. dadurch, daß eine bestimmte Entwicklung überwiegend erwünscht, aber mehrheitlich als unwahrscheinlich erachtet wurde. Daß in der Mehrzahl erwünschte Entwicklungen auch erwartet werden, deutet darauf hin, daß die Experten dem Berufsbildungssystem in vielen Punkten eine flexible Anpassungsfähigkeit unterstellen. Nach Ansicht der Experten sind die Beharrungskräfte, die erwünschten Veränderungen entgegenstehen, im Hochschul- und Schulsektor stärker ausgeprägt als in der beruflichen Bildung.

Insgesamt gehen drei Viertel aller befragten Experten davon aus, daß sich das Berufsbildungssystem bis zum Jahr 2020 stark gewandelt haben dürfte; ebenso viele halten dies auch für wün-

schenswert.¹⁾ Die **Übersicht 59** gibt einen detaillierten Überblick über jene Entwicklungen, die mehrheitlich als erwünscht und zugleich von einer mehr oder weniger großen Mehrheit als wahrscheinlich bezeichnet wurden. Faßt man die genannten Ergebnisse zusammen, so werden demnach bis 2020 folgende, überwiegend erhoffte Entwicklungen vorangetrieben worden sein:

- die Reform und Modernisierung der Berufsschulbildung (Projektunterricht, offene Lernarrangements, verbesserte Kooperation mit den Betrieben, betriebliche Erfahrung als verbindlicher Bestandteil der Lehreraus- und fortbildung),
- die Differenzierung der beruflichen Erstausbildung (Wettbewerb, zweijährige und überwiegend praktische Bildungsgänge, Zusatzqualifikationen, Hochbegabtenförderung),
- die Ausweitung der dualen Ausbildung in den tertiären Bereich, u. a. höherer Anteil von Absolventen der Berufs- und Wirtschaftsakademien,
- eine enge Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, lebenslanges Lernen als etabliertes Prinzip beruflicher Bildung,
- multimediales Lernen, Telelearning, Teleprüfungen,
- die Internationalisierung der beruflichen Bildung (neue international anerkannte Abschlüsse, europaweites Angebot von Ausbildungen in alternierenden Systemen).

Neben diesen Aspekten gab es weitere, in denen Wunsch und Erwartung mehrheitlich übereinstimmten, diesmal aber im Sinne des Nichteintretens von unerwünschten Entwicklungen. Zu den von einer Mehrheit der Befragten nicht erwünschten und zugleich nicht erwarteten Entwicklungen zählen:

- eine Verengung des dualen Systems auf das Handwerk,
- die Ablösung des Lernens in der Praxis durch Simulationslernen,
- Qualitätsverluste von Bildungsangeboten auf Grund des Erfordernisses, Bildungsinhalte in Zukunft immer schneller aktualisieren zu müssen.²⁾

Während sich die Experten in Hinblick auf Modernisierung, Differenzierung, Tertiärisierung, Medialisierung und Internationalisierung der beruflichen Bildung relativ optimistisch äußerten, hegten sie mehrheitlich Zweifel an Fortschritten bei der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Nur 22 % gehen hier von Veränderungen bis zum Jahr 2020 aus; vgl. **Übersicht 60**, die die von einer Mehrheit erwünschten, aber lediglich von einer – mehr oder weniger großen – Minderheit erwarteten Entwicklungen zusammenfaßt. An eine betriebliche Aus- und Weiterbildung, die mit anderen Bildungsgängen vergleichbare Karrierewege eröffnen wird, glaubt ebenfalls nur eine Minderheit, obwohl fast alle (92 %) dies begrüßen würden. Vielleicht auch aus diesem Grund rechnen nur wenige damit, daß der relative Anteil der Auszubildenden und der Personen mit mittleren beruflichen Qualifikationen zunehmen wird.

Skeptisch äußerten sich die Experten auch im Hinblick auf eine verbesserte Förderung von Benachteiligten und Behinderten sowie auf einen höheren Anteil der beruflichen Bildungsausgaben am Sozialprodukt. Gleiches gilt für den Anteil der

¹⁾ Hinsichtlich der allgemeinen und der Hochschulbildung fielen die Selbsteinstufungen positiver aus. Hier nannten 96 % bzw. 94 % ihre Kenntnisse sehr gut bis befriedigend.

²⁾ Ausnahmen bilden vor allem die Zahl anerkannter Ausbildungsberufe, die durchschnittliche Verweildauer in der beruflichen Erstausbildung und die zukünftige Bedeutung des Simulationslernens. Personen, die sich selbst nur eher geringe oder sehr geringe Kenntnisse im Bereich der beruflichen Bildung attestieren, plädieren entgegen dem Gesamttrend überwiegend für eine Zunahme der Zahl anerkannter Berufe, deutlich seltener für geringere Verweildauer in der Erstausbildung und gehen in der Mehrzahl davon aus, daß Simulationen zunehmend das Lernen in der Praxis verdrängen werden.

³⁾ Von 57 Doppelfragen, wie sich die berufliche Bildung entwickeln sollte und wahrscheinlich entwickeln wird, ließen Personen mit eher geringen Kenntnissen im Schnitt 12 Fragen, mit sehr geringen Kenntnissen sogar 28 Fragen aus (zum Vergleich: Personen mit sehr guten bis befriedigenden Kenntnissen: 1 bis 2 Fragen).

⁴⁾ Die Experten neigten jedoch, wie auch die nachfolgenden Übersichten deutlich machen, zur Vorsicht. Durchgehend wurde die Kategorie „eher wahrscheinlich“ gegenüber der Kategorie „sehr wahrscheinlich“ bevorzugt. Es ist jedoch nicht klar erkennbar, ob dies primär im Sinne eines lediglich verhaltenen (und nicht ausgeprägten) Optimismus zu deuten ist. Denn das Phänomen, den äußersten Endpunkt der Skala zu meiden, ist ebenso häufig bei den Aspekten zu finden, die überwiegend als unwahrscheinlich erachtet werden. Offenbar bevorzugten die Experten die Alternativen „eher wahrscheinlich“ oder „eher unwahrscheinlich“ auch deshalb, um damit ihr vorsichtiges Urteil gegenüber Prognosen für einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren auszudrücken. Daß die äußeren Endpunkte von Antwortskalen oft gemieden werden, ist allerdings auch grundsätzlich und unabhängig von dem hier unterstellten Motiv bei Befragungspersonen weit verbreitet.

¹⁾ Einen Wandel im Hochschulbereich wünschen dagegen 84 % und im allgemeinbildenden Bereich 82 % der Experten. Dem Hochschul- und allgemeinbildenden Schulsystem attestieren die Experten somit einen höheren Reformbedarf als der beruflichen Bildung.

²⁾ Was die durchschnittliche Verweildauer in der Erstausbildung und die Spezialisierung, bezogen auf fachliche Kernbereiche, angeht, so plädierte hier eine absolute oder relative Mehrheit für eine gegenüber heute gleichbleibende Entwicklung. Diese wurde auch von einer (zumindest relativen) Mehrheit der Befragten erwartet.

Übersicht 59: Überwiegend erwünschte und zugleich überwiegend erwartete Entwicklungen bis zum Jahr 2020 in Prozent

	Anteil der Experten, die sagen:			
	„wünschenswert“ „eher“	„sehr“	„wahrscheinlich“ „eher“	„sehr“
Entwicklungen, die überwiegend als wünschenswert bezeichnet werden				
<ul style="list-style-type: none"> Das berufliche Bildungssystem hat sich im Vergleich zu heute stark gewandelt Berufliche Bildung wird permanent und lebenslang erworben; die Vorstellung abgeschlossener Ausbildung gehört der Vergangenheit an Die berufliche Erstausbildung ist eng mit Fort- und Weiterbildung verzahnt Neue international anerkannte berufliche Abschlüsse ersetzen heutige Abschlüsse Berufliche Abschlüsse können auch international modular erworben werden Ausbildungen in alternierenden Systemen werden EU-weit angeboten Projektunterricht und andere praxisbezogene Lernformen haben den klassischen Berufsschulunterricht abgelöst Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen kooperieren über neue Medien vernetzt miteinander Es gibt eine weitgehende Flexibilität von Lernorten Die Rolle beruflicher Ausbilder und Trainer besteht vor allem darin, offene Lernarrangements zu organisieren und zu moderieren Betriebliche Erfahrung ist ein verbindlicher Bestandteil der Berufsschullehreraus- und -fortbildung Berufliche Bildung vermittelt Strategien, wie Wissen erworben und erweitert werden kann Multimediale Lehr- und Schulungsprogramme werden intensiv genutzt Berufliche Zusatzqualifikationen können modular erworben werden Im Prozeß der Arbeit erworbene Kompetenzen werden zertifiziert Rechtsgrundlagen für Telelearning in der beruflichen Ausbildung sind geschaffen Teleprüfungen werden rechtlich anerkannt Spezifisches Fachwissen wird „maßgeschneidert“ und „just in time“, nicht mehr „vorrätig“ erworben Bildungsberatung zählt zu den zentralen Aufgaben von Bildungsträgern Evaluationskonzepte beziehen sich nicht mehr primär auf Aspekte der Durchführung beruflicher Bildung, sondern vor allem auf die Verwertbarkeit des Gelernten 	53	23	60	16
<ul style="list-style-type: none"> Aspekte, für die überwiegend eine Zunahme erwünscht wird Durchlässigkeit von Bildungswegen Qualitätssicherung Verzahnung von Aus- und Weiterbildung Kooperation von Betrieben in der Aus- und Weiterbildung Wechselseitige internationale Anerkennung von Bildungsabschlüssen Internationale Kompatibilität von Bildungsbausteinen Möglichkeiten zur Differenzierung der Bildungszeiten in der beruflichen Erstausbildung Angebot von regulären zweijährigen oder kürzeren Ausbildungsgängen mit überwiegend praktischem Schwerpunkt Wettbewerb zwischen beruflichen Bildungsgängen Hochbegabtenförderung Anteil der Absolventen dualer Ausbildungsgänge im tertiären System (z. B. Berufs- oder Wirtschaftsakademien) Anteil der Absolventen von Fernunterricht 	36	51	57	21
	33	61	65	11
	48	26	52	7
	40	50	54	6
	44	47	53	6
	43	39	50	3
	45	48	54	8
	49	32	47	6
	40	40	56	6
	24	73	53	12
	36	59	61	5
	53	39	68	16
	38	59	67	20
	47	38	56	10
	45	31	60	13
	39	25	52	10
	35	27	55	11
	40	51	60	11
	36	21	52	4
	„sollte zunehmen“ „etwas“	„stark“	„nimmt zu“ „etwas“	„stark“
	33	57	65	5
	42	49	61	12
	40	54	67	9
	38	58	63	11
	28	68	73	13
	32	64	70	9
	53	27	60	7
	49	18	62	7
	38	15	49	10
	40	37	57	12
	58	20	65	7
	48	12	51	10

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bildungs-Delphi 1996/1998; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

3.6 Berufsbildungsforschung

Betriebe an den gesamten Bildungsausgaben: Mehrheitlich erwünschte Veränderungen werden nur von einer Minderheit erwartet.

Daß die Arbeit der Zukunft so organisiert wird, daß sie unmittelbar am Arbeitsplatz Impulse zur Kompetenzerweiterung gibt, glaubt ebenfalls nur eine Minderheit. Dabei zeigte sich jedoch, daß die Experten je nach eigener beruflicher Herkunft unterschiedlich urteilten.

Einflüsse der beruflichen Herkunft auf das Expertenurteil

Während geschlechts- oder altersspezifische Faktoren auf das Antwortverhalten der Experten keine besondere Bedeutung hatten, wurden in Teilen Einflüsse der beruflichen Herkunft erkennbar. Es waren vor allem Experten, die in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen arbeiteten, die in einigen Punkten von der Meinung der übrigen Teilnehmer abwichen. Sie plädierten häufiger für eine engere Anbindung des Lernens an den Arbeitsprozeß bzw. den Nutzen der Arbeit. So hielten rund 80% der privatwirtschaftlich Tätigen, aber nur 52% der sonstigen Befragten eine engere Anbindung der Evaluation von Bildungsmaßnahmen an den Nutzen für wünschenswert. Ebenfalls 80% der Befragten aus der Privatwirtschaft hielten es für wünschenswert, spezifisches Fachwissen verstärkt „maßgeschneidert“ und „just in time“ und nicht „vorrätig“ zu erwerben (sonstige Befragte: 58%). 79% wünschten sich ein größeres Angebot an zweijährigen oder kürzeren Ausbildungsgängen mit praktischem Schwerpunkt (sonstige Befragte: 64%), 51% plädierten für eine kürzere Verweildauer in der Erstausbildung (sonstige Befragte: 34%); 34% für eine in Zukunft geringeren Anteil von Schülern an vollqualifizierenden beruflichen Schulen (sonstige Befragte: 17%).

Hintergrund des in diesen Punkten abweichenden Urteils der Experten aus der Privatwirtschaft ist die von ihnen sehr häufig geäußerte Überzeugung, daß es in Zukunft keine klare Trennung mehr zwischen Arbeit und Lernen geben wird (64%; sonstige Befragte: 39%) und daß die Arbeit so organisiert sein wird, daß sie unmittelbar Impulse zur Kompetenzerweiterung am Arbeitsplatz gibt (65%; sonstige Befragte: 43%). Auch deshalb halten die Experten aus der Privatwirtschaft es häufiger für sehr wahrscheinlich, daß sich bis zum Jahr 2020 das Prinzip des lebenslangen Lernens auf allen Qualifikationsebenen weitgehend durchgesetzt hat (71%; sonstige Befragte: 46%) und daß sich ein neues Rollenverständnis von Lehrenden als Moderatoren entwickelt haben wird (54%; sonstige Befragte: 31%).

Zur zukünftigen Bedeutung der spezifischen Fachkompetenz

Obwohl die Experten die besondere Rolle des modernen Allgemeinwissens für die Orientierung in der Wissensgesellschaft hervorhoben, zeigten sie sich dennoch überzeugt, daß der spezifischen Fachkompetenz im Bereich der beruflichen Bildung weiterhin eine entscheidende Bedeutung zukommt. Überfachliche Kompetenzen müssen sich beim Erwerb fachspezifischen Wissens beweisen; umgekehrt „werden überfachliche Kompetenzen auch sehr stark im Kontext von Fachinhalten erworben und trainiert.“¹⁾ Auch wenn überfachliche Qualifikationen für die Aktualisierung fachspezifischen Wissens in Zukunft eine wachsende Bedeutung erhalten, so wird damit dennoch nicht die Bedeutung der fachlichen Kompetenzen verringert. Sie bilden weiterhin das Fundament, auf dem produktiv gearbeitet wird, nur daß dieses Fundament immer häufiger und schneller

¹⁾ Vgl. Prognos AG; Infratest Burke Sozialforschung, a.a.O.

Übersicht 60: Überwiegend erwünschte Entwicklungen bis zum Jahr 2020, die aber nur von einer Minderheit der Experten auch erwartet werden, in Prozent

Entwicklungen, die überwiegend als wünschenswert bezeichnet werden	Anteil der Experten, die sagen:			
	„wünschenswert“ „eher“	„sehr“	„wahrscheinlich“ „eher“	„sehr“
• Die betriebliche Aus- und Weiterbildung ermöglicht gleichwertig mit anderen Bildungsgängen Karrierewege in Führungspositionen	37	55	38	7
• Die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ist auf allen Qualifikationsebenen durchgesetzt	35	44	21	2
• Es gibt keine klare Trennung zwischen Arbeiten und Lernen mehr	45	29	38	6
• Arbeit wird an den meisten Arbeitsplätzen so organisiert, daß sie Impulse zur Kompetenzerweiterung am Arbeitsplatz gibt	35	62	42	5
• Es gibt eine weitgehende Flexibilität von Lernzeiten	44	31	44	5
• Formale Bildungsabschlüsse verlieren an Gewicht	36	15	33	5
Aspekte, für die überwiegend eine Zunahme erwünscht wird	„sollte zunehmen“ „etwas“	„stark“	„nimmt zu“ „etwas“	„stark“
• Anteil der Auszubildenden im dualen System	39	14	13	0
• Anteil der Personen mit mittleren beruflichen Qualifikationen (Meister, Techniker etc.)	54	14	34	2
• Anteil der beruflichen Bildungsausgaben am Bruttosozialprodukt	51	35	28	1
• Anteil der Betriebe an den gesamten beruflichen Bildungsausgaben	44	27	24	3
• Förderung von Benachteiligten und Behinderten	40	43	27	0

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bildungs-Delphi 1996/1998; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

durch den Erwerb neuen fachspezifischen Wissens haltbar gemacht werden muß.¹⁾ Die Experten zählten deshalb die spezifische Fachkompetenz auch im Jahr 2020 weiterhin zu den wichtigsten Kompetenzen zusammen mit der lernmethodischen/lerntechnischen und der psychosozialen (Human-) Kompetenz.²⁾ Im Vergleich hierzu wurde die Bedeutung der Fremdsprachen-, Medien- und interkulturellen Kompetenzen relativiert, auch wenn damit ihre ebenfalls wachsende Relevanz nicht in Frage gestellt werden sollte.

Wissensmanagement als Bildungsaufgabe

Mit einem veränderten Zugang zu Wissen und Informationen verbindet sich aus Sicht einer großen Mehrzahl der Fachleute auch das Risiko eines „knowledge gap“ in der Gesellschaft: Wenn die Fähigkeit zur Nutzung innovativer Informations- und Kommunikationsmedien in ihrer Funktion zur Erschließung von Wissen noch an Bedeutung gewinnt, verschärft dies unter Umständen die Trennlinien zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Die Kluft zwischen „wissensnahen“ Gruppen, die über immer mehr Wissen verfügen, und „wissensfernen“ Gruppen, die immer mehr den Anschluß verlieren, könnte sich vergrößern. Eine wichtige Aufgabe des Bildungssystems bestehe demzufolge darin, durch entsprechend breite und intensive Vermittlung der Kompetenz „Wissensmanagement“ einem solchen wachsenden Bildungsgefälle entgegenzuwirken.³⁾

3.6.3 Literaturdatenbank Berufliche Bildung

Die von der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften initiierte und beim Aufbau durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell geförderte Literaturdatenbank Berufliche Bildung hat seit der Aufnahme des Dauerbetriebs im Jahr 1996 einen Datenzuwachs von ca. 9.000 auf insgesamt rund 33.000 Literaturnachweise zu verzeichnen. Der kontinuierliche Datenzuwachs ist ein Ausdruck für die ständig verbesserte Kooperation zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung, bei dem auch die Pflege der Datenbank liegt, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung sowie den beiden Landesinstituten Nordrhein-Westfalen und Bayern. Interessenten aus der Berufsbildungspolitik, -forschung und -praxis können sich mit dieser Datenbank über die neuesten Entwicklungen auf ihrem Fachgebiet zuverlässig informieren. Die Auswahl der Literatur erfolgt auf der Grundlage zahlreicher Quellen und konzentriert sich auf die Schwerpunkte Berufsbildungspolitik, Berufsbildungssystem, Berufs-

vorbereitung, Berufsberatung, Berufswahl, schulische und betriebliche Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung, Personal in der Aus- und Weiterbildung, Berufs- und Qualifikationsentwicklung sowie Qualifikationsverwertung.

1998 wurde das Informationsangebot auf der CD-ROM Literaturdatenbank Berufliche Bildung erweitert. Neben dem Volltext des Berufsbildungsberichtes 1997 wurde auch der Berufsbildungsbericht 1998 aufgenommen. Die Berufsbildungsberichte können sowohl als separate Anwendung genutzt werden als auch im Anschluß an Recherchen in der Literaturdatenbank. Weiterhin steht eine Übersicht über die neu geordneten bzw. sich in Neuordnung befindenden Ausbildungsberufe zur Verfügung, die weiter ausgebaut werden soll, indem z. B. die dreisprachigen Ausbildungsprofile neu geordneter Ausbildungsberufe oder statistische Angaben einbezogen werden. Die Literaturdatenbank (Demoversion), der Berufsbildungsbericht 1998 und die Übersicht zu den Ausbildungsberufen stehen mit einer ähnlich komfortablen Oberfläche auch im Internet zur Verfügung.

Im Frühjahr 1999 ist vorgesehen, die Literaturdatenbank des CEDEFOP auf die CD-ROM Literaturdatenbank Berufliche Bildung zu übernehmen. Sie wird unter Mitwirkung der Partner des Dokumentationsnetzwerks des CEDEFOP ständig aktualisiert und enthält Literaturnachweise zur Berufsbildungsentwicklung mit europäischem Bezug bzw. über aktuelle Entwicklungstendenzen in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Ziel des CEDEFOP ist es, den politisch Verantwortlichen aber auch den Praktikern die aktuellen Entwicklungen in der Berufsbildung auf europäischer Ebene transparent zu machen und Informationen für die eigenen Entscheidungsprozesse bereitzustellen.

¹⁾ Vgl. Ulrich, J.: „Qualifikationserfordernisse und Selbstmanagement: ein Tetris-Spiel?“, in: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz; Diepold, P. (Hrsg.): „Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen/alte Strukturen“ (BeitrAB 195), 1996

²⁾ In der Rangfolge dieser drei Kompetenzen gab es wiederum je nach beruflicher Herkunft leichte Abweichungen: Befragungsteilnehmer, die selbst in einem privaten Unternehmen arbeiteten, gewichteten die Bedeutung der lernmethodischen und psychosozialen Kompetenz gegenüber der spezifischen Fachkompetenz stärker als die übrigen Experten.

³⁾ Vgl. hierzu auch die Ergebnisse einer weiteren, kleinen Delphi-Studie zum Wissensmanagement, die unter Beteiligung von 20 Experten an der Universität München durchgeführt wurde. Siehe hierzu: Reinmann-Rothmeier, G./Mandl, H.: Wissensmanagement. Eine Delphi-Studie (Forschungsbericht Nr. 90, August 1998). Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Ausbildungsbereitschaft v

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

4.1.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – IAB-Betriebspanel¹⁾

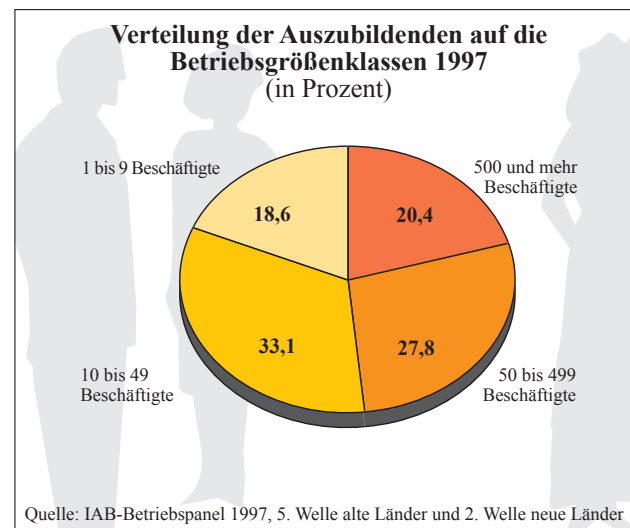
Seit 1993 werden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) im Rahmen einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung zum 30. Juni auch die Ausbildungsbetriebe erfaßt. Im Jahr 1997 wurden in Zusammenarbeit mit Infratest Burke Sozialforschung, München und dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. (SÖSTRA), Berlin insgesamt 4.147 Betriebe in den alten und 4.770 in den neuen Ländern befragt, von denen 4.102 aus den alten und 4.748 aus den neuen Ländern in die Analyse einbezogen wurden. Damit wurden hochgerechnet rund 1,64 Millionen Betriebe mit rund 27,93 Millionen Beschäftigten in den alten und 398.000 Betriebe mit rund 5,79 Millionen Beschäftigten in den neuen Ländern repräsentiert.

Im Mittelpunkt des Fragenkomplexes zum Ausbildungsverhalten steht die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sowie die Anzahl abgeschlossener, beendeter und geplanter Ausbildungsverhältnisse. Zusätzlich werden auch die Gründe erhoben, warum Betriebe keine Ausbildungsplätze bereitstellen, obwohl sie über die gesetzlichen Voraussetzung zur Ausbildung verfügen, und wie sie die künftige Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt einschätzen. Da die im IAB-Betriebspanel erhobenen Angaben zum Teil auf anderen Abgrenzungen und Definitionen als in anderen einschlägigen Statistiken beruhen, kann es entsprechend auch zu abweichenden Ergebnissen kommen.²⁾

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 4.2.2 und 4.2.3

²⁾ Die in der Beschäftigtenstatistik, dem IAB-Betriebspanel, der Berufsbildungs- und der Berufsberatungstatistik ausgewiesenen Angaben über die Anzahl der Auszubildenden, der Ausbildungsbetriebe und der neu abgeschlossenen bzw. vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge unterscheiden sich vor allem auf Grund unterschiedlicher Grundgesamtheiten, verschiedener Abgrenzungen des erfaßten Personenkreises und differierender Erhebungszeitpunkte. Während das IAB-Betriebspanel als Auszubildende alle Personen zählt, die nach dem BBiG, der HwO, anderen gesetzlich anerkannten Ausbildungsgängen sowie als Beamtenanwärter beschäftigt sind, werden in der Berufsbildungsstatistik nur die den zuständigen Stellen von den Betrieben gemeldeten Auszubildenden nach dem BBiG und der HwO erfaßt; vgl. Berufsbildungsbericht 1998 Kapitel 4.2.2.

Schaubild 13

**Ausbildung und Beschäftigung 1997**

Die folgenden Daten beruhen auf den Angaben der Betriebe über die bei ihnen am 30. Juni 1997 beschäftigten Personen. Damit geben sie eine Momentaufnahme der Beschäftigungs- und Ausbildungssituation zu diesem Zeitpunkt wieder.

So waren zum 30. Juni 1997 rund 33,72 Millionen Personen beschäftigt, 83% davon in den alten und 17% in den neuen Ländern. Darunter befanden sich 1,5 Millionen Auszubildende und 127.000 Beamtenanwärter. Von diesen waren jeweils rund 78% in den alten und 22% in den neuen Ländern tätig (vgl. **Übersicht 61**). Um ein zutreffendes Bild über die relative Belastung der Betriebe durch die Ausbildung zu erhalten, ist die absolute Zahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze nicht aussagekräftig. Der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten läßt hingegen Schlüsse auf die relative Belastung der Betriebe zu.

Die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsquote lag 1997 bei 4,8%. Die Ausbildungsquote in den neuen Ländern lag mit 6,3% deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt, während sie in den alten Ländern mit 4,5% leicht unterdurchschnittlich ausfiel.

Betrachtet man die Verteilung der Ausbildungsplätze auf die Betriebsgrößensklassen (vgl. **Schaubild 13**), so stellten Klein- und Mittelbetriebe mit 10 bis 499 Beschäftigten etwas mehr als 60% der Ausbildungsplätze zur Verfügung. In Kleinstbetrieben waren knapp 19% der Auszubildenden beschäftigt, während Großbetriebe ca. ein Fünftel der Auszubildenden beschäftigten.

Übersicht 61: Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden in Mio. und Anteil in Prozent

Merkmal	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte	33,716	27,928	5,788
Anteil an Gesamtbeschäftigung	100	83	17
Auszubildende	1,627	1,265	0,362
Anteil an der Gesamtauszubildendenzahl	100	78	22
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,8	4,5	6,3
Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung	43,9	43,5	45,9
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,9	45,1	39,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Die größenklassenspezifischen Ausbildungsquoten (vgl. **Übersicht 62**) zeigen, daß der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten je Größenklasse wiederum bei den Großbetrieben sehr niedrig lag (3,9% in den alten Ländern gegenüber 5,8% in den neuen Ländern). Dagegen wiesen in den alten Ländern Kleinst- und Kleinbetriebe die höchsten Ausbildungsquoten mit 5,3% bzw. 5,8% auf, während die Mittelbetriebe mit 3,6% eine ähnlich niedrige Ausbildungsquote wie Großbetriebe aufwiesen. Die Mittelbetriebe in den neuen Ländern hingegen hatten mit 6,6% eine wesentlich höhere Ausbildungsquote zu verzeichnen. Auch in den Kleinbetrieben der neuen Länder war die Ausbildungsquote mit 6,9% höher als in den alten Ländern. Dagegen war die Ausbildungsquote der Kleinstbetriebe der neuen Länder mit 5,1% geringfügig niedriger als die der alten Länder.

Bei der Verteilung der Ausbildungsstellen auf die Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. Die höchsten Anteile an Auszubildenden 1997 wiesen die Investitionsgüterindustrie, das Baugewerbe und der Handel auf, die jeweils rund 13% der gesamten Ausbildungsplätze zur Verfügung stellten. Jeweils 10% entfielen auf die Wirtschaftszweige Organisationen ohne Erwerbscharakter, sonstige Dienstleistungen und Gesundheitswesen. Auf diese drei Branchen entfällt jedoch ein Anteil von 38% der Gesamtbeschäftigten, so daß hier möglicherweise Ausbildungsreserven bestehen könnten. Nur einen geringen Anteil am gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsvolumen nahmen dagegen die Branchen Grundstoffverarbeitung, Gaststätten und Beherbergung, Kredit und Versicherung, Verkehr und Nachrichten, Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie und Wasserversorgung ein.

Betrachtet man die branchenspezifischen Ausbildungsquoten getrennt für die alten und neuen Länder, ergibt sich ein recht differenziertes Bild. Bis auf wenige Ausnahmen, die zudem vorwiegend dem Dienstleistungssektor zuzurechnen sind (Gesundheitswesen, sonstige Dienstleistungen), liegen die branchenspezifischen Ausbildungsquoten in den neuen Ländern wiederum über denen in den alten Ländern. In allen anderen Wirtschaftszweigen beschäftigten die Betriebe in den neuen Ländern anteilig an der Gesamtbeschäftigtenzahl mehr Auszubildende.

Das Baugewerbe wies zum 30. Juni 1997 in den alten und den neuen Ländern die jeweils höchste branchenspezifische Ausbildungsquote auf. In den alten Ländern lag sie bei 9,3% und den neuen Ländern bei 10,2%, so daß Auszubildende in dieser Branche rund ein Zehntel der Beschäftigten stellten. Diesen Wert erreichte nur noch das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den neuen Ländern.¹⁾

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden betrug am 30. Juni 1997 bundesweit 43,9% und entsprach damit dem Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen

¹⁾ Die in den neuen Ländern für die Verlage einschließlich Bildungsstätten etc. ausgewiesene Ausbildungsquote von 9,5% eignet sich nur bedingt für Aussagen über die tatsächliche Ausbildungsquote dieses Wirtschaftszweiges, da hierzu auch öffentlich geförderte Bildungsträger gehören, zu deren Aufgabengebiet gerade die Ausbildung von Jugendlichen zählt. Die ausgewiesene Ausbildungsquote lag in diesem Bereich wesentlich über der in den alten Ländern, die zum gleichen Zeitpunkt nur 5% betrug.

Übersicht 62: Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	5,3	5,1
10 bis 49 Beschäftigte	5,8	6,9
50 bis 499 Beschäftigte	3,6	6,6
500 und mehr Beschäftigte	3,9	5,8
Land- und Forstwirtschaft	6,2	5,4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,4	4,8
Grundstoffverarbeitung	2,9	4,7
Investitionsgüter	4,5	7,7
Verbrauchsgüter	4,8	7,4
Baugewerbe	9,3	10,2
Handel	4,0	5,5
Verkehr, Nachrichten	1,9	3,5
Kredit, Versicherung	4,1	5,7
Gaststätten, Beherbergung	4,4	10,0
Verlage einschließlich Bildungsstätten etc.	5,0	9,5
Verlage ohne Bildungsstätten etc.	1,4	0,0
Gesundheitswesen	6,8	5,8
Sonstige Dienstleistungen	3,7	2,8
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	4,5	4,8
Gesamt	4,5	6,3

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Beschäftigten (vgl. **Übersicht 61**). Allerdings stellte sich die Ausbildungssituation in den neuen Ländern für Frauen deutlich schlechter dar. Dort betrug ihr Anteil an allen Auszubildenden nur 39,5%, während der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den alten Ländern bei 45,1% lag. Dagegen lag der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in den neuen Ländern mit 45,9% geringfügig über dem bundesweiten Durchschnitt.

Wie bereits dargelegt, wurde fast durchgehend eine höhere Ausbildungsquote, d.h. ein höherer Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Betrieben der neuen Länder festgestellt. Damit haben sich diese Betriebe zum 30. Juni 1997 im Vergleich überdurchschnittlich an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen beteiligt.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 1997

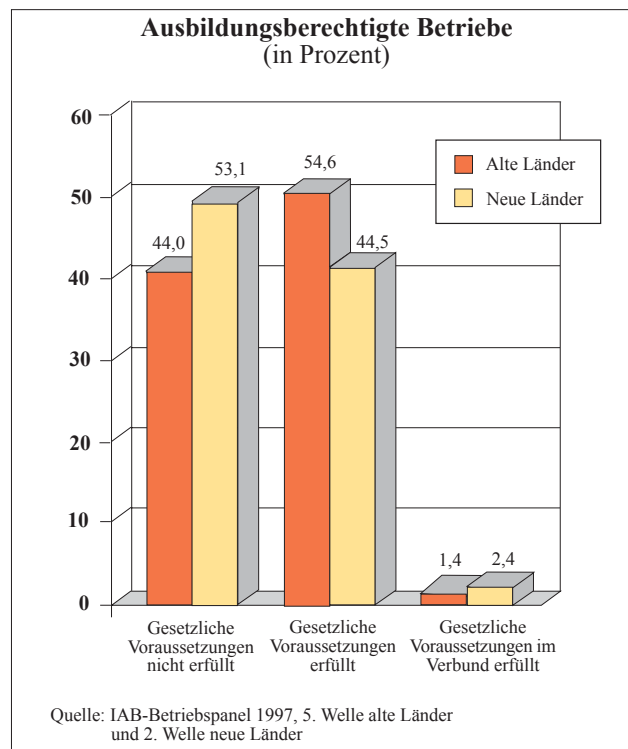
Bei der Analyse der Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Bildung ist zunächst zu klären, inwieweit die Betriebe überhaupt über die gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen zur Ausbildung verfügen. Dem schließt sich die Frage nach der Beteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen an. Schließlich interessieren insbesondere die Gründe, die die Betriebe veranlassen, keine Ausbildungsstellen anzubieten.

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Grundbedingung für das Angebot an Ausbildungsplätzen durch die Betriebe ist, daß sie über die dafür notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen verfügen. Diese finden sich vor allem im BBiG, der HwO und der Ausbilder-Eignungsverordnung wieder. Insbesondere muß die Ausbildungsstätte über spezifische Eigenschaften verfügen, und die Betriebe müssen die persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders nachweisen.

Im IAB-Betriebspanel wurde 1997 erstmals auch nach dem Vorliegen dieser gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausbildung bei den Betrieben gefragt und hierbei auch, ob die Betriebe darüber allein oder im Verbund mit anderen verfügten. Von

Schaubild 14



rund 1,6 Mio. Betrieben in den alten Ländern gaben dabei zum 30. Juni 1997 44% an, die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung nicht zu besitzen (vgl. **Schaubild 14**). Von den restlichen Betrieben erfüllten 55% allein und 1% im Verbund mit anderen die entsprechenden Bedingungen. In den neuen Ländern wiesen dagegen nur 45% uneinge-

Übersicht 63: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen in Prozent

Branche	Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung			Verteilung der Verbundbetriebe auf Branchen
	nicht erfüllen	erfüllen	im Verbund mit anderen erfüllen	
Land- und Forstwirtschaft	55,4	43,8	0,8	1,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	63,5	22,6	13,9	2,2
Grundstoffverarbeitung	44,0	52,1	3,9	6,8
Investitionsgüterindustrie	24,8	73,9	1,3	6,3
Verbrauchsgüterindustrie	31,1	67,2	1,7	7,2
Baugewerbe	26,2	72,6	1,2	7,3
Handel	47,1	51,4	1,5	19,5
Verkehr, Nachrichten	74,3	23,9	1,8	5,1
Kredit, Versicherung	50,5	46,7	2,8	3,9
Gaststätten, Beherbergung	73,1	25,6	1,3	6,3
Bildungsstätten, Verlage	65,0	32,7	2,3	5,0
Gesundheitswesen	24,8	74,0	1,2	6,2
Sonstige Dienstleistungen	42,3	57,1	0,6	6,0
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	77,0	18,7	4,3	16,5
Gesamt	45,7	52,7	1,6	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

schränkt und 2% im Verbund mit anderen Betrieben die gesetzlichen Voraussetzungen auf. Mit 53% gab jedoch mehr als die Hälfte von insgesamt rund 389.000 Betrieben in den neuen Ländern an, die notwendigen Voraussetzungen nicht aufzuweisen.

Nach Branchen ergibt sich ein äußerst uneinheitliches Bild (vgl. **Übersicht 63**).¹⁾ So lag der Anteil der Betriebe, die über die gesetzlich notwendigen Voraussetzungen verfügten, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat mit 19% der Betriebe am niedrigsten. Dahinter finden sich die Betriebe aus dem Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung mit 23%, das Verkehrs- und Nachrichtenwesen mit 24% der Betriebe und Gaststätten- und Beherbergungsbetriebe mit 26%. Den höchsten Anteil an Betrieben, die allein oder im Verbund mit anderen die gesetzliche Berechtigung zur Berufsausbildung hatten, wiesen das Gesundheitswesen und die Investitionsgüterindustrie mit je 74% ausbildungsberechtigter Betriebe sowie das Baugewerbe mit 73% auf. Auf den nächsten Rängen folgten die Verbrauchsgüterindustrie mit 67%, sonstige Dienstleistungsunternehmen mit 57%, Betriebe der Grundstoffverarbeitung mit 52% und der Handel mit 51% der ausbildungsberechtigten Betriebe.

Erstmals ermöglichen die Angaben des IAB-Betriebspanels auch detailliertere Angaben über Anzahl und Struktur der Betriebe, die im Verbund mit anderen die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung erfüllen. So boten in den alten 1,4% und in den neuen Ländern 2,4% der Betriebe Ausbildungsplätze im Verbund mit anderen an. Sie verteilten sich in den alten Ländern 1997 mit 44% bzw. 42% auf fast annähernd gleich viele Kleinst- und Kleinbetriebe, während Mittelbetriebe mit 13% und Großbetriebe mit 1% unter den Verbundbetrieben vertreten waren (vgl. **Übersicht 64**). Demgegenüber entfiel in den neuen Ländern die Hälfte auf Kleinbetriebe, 35% auf Kleinbetriebe und – ähnlich wie in den alten Ländern – 13,5% auf Mittel- und 1,5% auf Großbetriebe. Wie erwartet, wird die Möglichkeit zur Verbundausbildung vorwiegend von kleineren Betrieben in Anspruch genommen, für die damit die Möglichkeit, Ausbildungsplätze anzubieten, eröffnet wird.

Wenn man jedoch den relativen Anteil, der in jeder betrieblichen Größenklasse auf die Verbundausbildung entfällt, analysiert, so zeigt sich, daß der relative Anteil der Betriebe, die im Verbund mit anderen ausbilden, mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigt und in den neuen Ländern jeweils höher liegt als in den alten.

Betrachtet man die Verteilung der Betriebe mit Verbundausbildung bundesweit nach Branchen, so zählte mit 20% der größte Teil zum Handel, gefolgt von den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat, auf die 17% der Verbundbetriebe entfielen.

Von allen Betrieben in Deutschland haben 1997 31% Ausbildungsplätze²⁾ bereitgestellt. Weitere 23% der Betriebe verfügten zwar über die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung, stellten aber keine Auszubildenden ein. D. h. knapp 60% der ausbildungsfähigen Betriebe bildeten im Jahr 1997 aus. 46% der Betriebe erfüllten dagegen nicht die notwendigen gesetzlichen Bedingungen. Damit beteiligten sich faktisch zwei Drittel aller Betriebe nicht an der beruflichen Bildung.

¹⁾ Auf Grund der zu geringen Fallzahlen der Stichprobe in einzelnen Zellen wird hier nur eine bundesweite Analyse vorgenommen.

²⁾ Die Fragen zur Ausbildung beziehen sich im IAB-Betriebspanel nicht auf einen bestimmten Stichtag, sondern auf das ganze Jahr. D.h., als Ausbildungsbetrieb gelten auch solche, die zum Befragungszeitpunkt gerade keinen Auszubildenden beschäftigten, dafür aber bis vor kurzem (Prüfungstermin) Auszubildende hatten oder im kommenden Ausbildungsjahr einzustellen beabsichtigen.

Analysiert man die branchenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten bezogen auf alle Betriebe, nicht nur auf die ausbildungsberechtigten, so lagen diese in den alten Ländern im Baugewerbe (52%) und im Gesundheitswesen (51%) am höchsten (vgl. **Übersicht 65**). Auch die Verbrauchsgüterindustrie (47%), die Investitionsgüterindustrie (46%) und das Kredit- und Versicherungswesen¹⁾ sowie die sonstigen Dienstleistungen (mit jeweils 35%) zeigten eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung. Das Gaststätten- und Beherbergungswesen (9%) sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (15%) wiesen dagegen den geringsten Anteil an Betrieben auf, die nicht nur über die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung verfügten, sondern auch tatsächlich Ausbildungsplätze bereitstellten.

In den neuen Ländern waren für 1997 die höchsten branchenspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten in der Investitionsgüterindustrie (52%), dem Baugewerbe (50%), der Verbrauchsgüterindustrie (46%) und der Grundstoffverarbeitung (35%) vorzufinden. Im Gegensatz zu den alten Ländern stellten dagegen nur 33% der Betriebe des Gesundheitswesens tatsächlich Ausbildungsplätze bereit. Am unteren Ende der branchenspezifischen Ausbildungsbeteiligung lag jedoch ebenfalls das Verkehrs- und Nachrichtenwesen mit 10% sowie Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (12%) und Bildungsstätten und Verlage (14%). Dagegen beteiligten sich hier 20% der Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungswesens an der Ausbildung.

Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern erfolgte die Ausbildung vorwiegend nach den Regelungen des BBiG bzw. der HwO. Dies galt 1997 für 88% der Betriebe der alten und 91% der neuen Länder. 13% der Betriebe in den alten und 9% in den neuen Ländern wandten spezifische Ausbildungsregelungen, z. B. für sozialpflegerische Berufe oder Berufe im Gesundheitswesen, an. Beamtenanwärter wurden in den alten Ländern von 1,3% der Betriebe und in den neuen von 0,6% der Betriebe ausgebildet.

Gründe für die Nichtbeteiligung der Betriebe an der Ausbildung

Um näheren Aufschluß darüber zu erhalten, warum Betriebe trotz Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen keine Ausbildungsplätze bereitstellen, wurden diese Betriebe nach den Gründen hierfür befragt. Die folgenden Ausführungen erstrecken sich dabei allein auf die zu dieser Gruppe gehörenden Betriebe.

In den alten Ländern waren demnach für 38% der Betriebe die Kosten der Ausbildung ausschlaggebend dafür, sich trotz gegebener Voraussetzungen nicht an der Ausbildung zu beteiligen. Für 29% dieser Betriebe war die Ausbildung allgemein mit zu vielen Problemen behaftet und 22% gaben an, daß für sie die fehlenden Übernahmemöglichkeiten entscheidend seien. Nur 14% erklärten, daß der Mangel an geeigneten Bewerbern ursächlich dafür sei, daß sie keine Auszubildenden einstellten. Für 36% waren sonstige Gründe dominierend.

In den neuen Ländern war für nur 3% der ausbildungsberechtigten Betriebe das Fehlen geeigneter Bewerber ein Grund dafür, keine Auszubildenden zu beschäftigen. Neben den zu hohen Kosten der Ausbildung (35%) war für 36% der Betriebe die fehlende Übernahmemöglichkeit der Auszubildenden Ursache für mangelndes Ausbildungsengagement. Darin spiegelt sich die schwierigere Marktsituation vieler Unternehmen in den

¹⁾ Bei diesem ging dabei eine relativ geringe Quote der Betriebe, die über die gesetzlichen Voraussetzungen verfügten, mit einem hohen Anteil an Betrieben einher, die auch tatsächlich Ausbildungsplätze bereitstellten.

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 64: Gesetzliche Auszubildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Alte Länder				Neue Länder					
	Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung		Verteilung der Verbundbetriebe auf die Betriebsgrößen		Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung		Verteilung der Verbundbetriebe auf die Betriebsgrößen			
	nicht erfüllen	erfüllen	im Verbund mit anderen erfüllen	erfüllen	nicht erfüllen	erfüllen	im Verbund mit anderen erfüllen			
	Anzahl der Betriebe		Anzahl der Betriebe		Anzahl der Betriebe		Anzahl der Betriebe			
	In Tausend		In Tausend		In Tausend		In Tausend			
1 bis 9 Beschäftigte	1.147,5	50,1	49,0	0,9	43,7	288,6	60,2	38,2	1,6	50,2
10 bis 49 Beschäftigte	380,7	30,3	67,2	2,5	41,9	82,0	34,4	61,6	3,9	35,0
50 bis 499 Beschäftigte	70,7	19,8	75,9	4,3	13,5	17,0	25,2	67,5	7,2	13,4
500 und mehr Beschäftigte	5,6	9,3	86,8	3,9	1,0	1,0	15,9	70,5	13,6	1,4
Gesamt	1.604,5	44,0	54,6	1,4	100	388,7	53,1	44,5	2,4	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 65: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in den alten und neuen Ländern in Prozent

Branche	Von allen Betrieben				Von den Ausbildungsbetrieben bilden aus*)							
	bilden nicht aus		bilden aus		nach BBiG bzw. HwO				nach anderen Regelungen			
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Land- und Forstwirtschaft	74,3	70,7	25,7	29,3	98,9	99,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	0,0
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	75,1	74,6	24,9	25,4	100	100	6,9	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundstoffverarbeitung	71,3	64,9	28,7	35,1	100	100	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Investitionsgüterindustrie	53,9	48,4	46,1	51,6	98,6	100	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verbrauchsgüterindustrie	53,5	54,6	46,5	45,4	100	100	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Baugewerbe	48,5	50,1	51,5	49,9	99,8	100	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Handel	72,3	80,6	27,7	19,4	95,4	97,3	5,8	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Verkehr, Nachrichten	84,8	89,7	15,2	10,3	75,5	100	16,1	0,0	8,5	8,5	0,0	0,0
Kredit, Versicherung	64,6	78,6	35,4	21,4	99,9	94,3	0,3	5,7	0,1	0,1	0,6	0,6
Gaststätten, Beherbergung	91,0	79,6	9,0	20,4	100	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bildungsstätten, Verlage	79,7	85,9	20,3	14,1	51,0	88,1	48,0	12,0	2,5	2,5	2,2	2,2
Gesundheitswesen	49,0	67,3	51,0	32,7	37,9	13,6	69,0	90,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Dienstleistungen	65,4	78,7	34,6	21,3	95,3	98,4	5,3	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	82,0	88,7	18,0	11,3	71,6	91,6	29,2	6,2	29,3	29,3	23,3	23,3
Gesamt	67,4	71,4	32,6	28,6	87,8	91,2	13,3	9,2	1,3	1,3	0,6	0,6

*) Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 66: Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden, nach Betriebsgrößenklassen in Prozent

Betriebsgrößenklasse	Gründe, warum Betriebe nicht ausbilden*)				
	Keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen	Zu hohe Ausbildungskosten	Spätere Übernahme nicht möglich	Allgemein zu viele Probleme mit Ausbildung verbunden	Sonstige Gründe
1 bis 9 Beschäftigte	11,4	42,1	25,6	28,4	34,1
10 bis 49 Beschäftigte	17,4	22,8	19,6	30,8	42,5
50 bis 499 Beschäftigte	1,8	17,1	22,0	18,6	56,6
500 und mehr Beschäftigte	0,9	27,8	30,9	0	80,8
Gesamt	12,5	37,6	24,3	28,6	36,4

*) Mehrfachnennungen möglich
Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

neuen Ländern wider, die offenbar unter größerem Kostendruck stehen als Unternehmen in den alten Ländern und auch einer ungewisseren Zukunft entgegensehen. Während 26% ebenfalls auf Grund der mit der Ausbildung verbundenen zusätzlichen Probleme von der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen absahen, gaben 39% sonstige Gründe an.

Untersucht man die Antworten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße,¹⁾ so zeigt sich wie erwartet, daß bei Kleinst-

¹⁾ Auf Grund geringer Feldbesetzungen kann dies nur bundesweit gesehen.

betrieben von ein bis neun Beschäftigten das Kostenargument dominierte (vgl. **Übersicht 66**). Daneben spielten für Betriebe dieser Größenklasse vor allem die allgemein mit der Ausbildung verbundenen Probleme sowie fehlende Übernahmemöglichkeiten eine Rolle. Der Mangel an geeigneten Bewerbern war dagegen für die Ausbildungsentscheidung von nachrangiger Bedeutung. Bei Kleinunternehmen waren die mit der Ausbildung verbundenen Probleme ausschlaggebend für die Nicht-Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, gefolgt von den als hoch eingestuften Ausbildungskosten.

Mit zunehmender Betriebsgröße gewannen zudem sonstige Gründe eine immer größere Bedeutung. So waren diese für

Übersicht 67: Voraussichtliche Entwicklung der beruflichen Ausbildung in Ausbildungsbetrieben in den alten und neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen in Prozent

Merkmal	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden zwei Jahren					
	gleichbleiben		ausgeweitet oder erstmals bzw. wieder aufgenommen werden		eingeschränkt oder ganz eingestellt werden	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Betriebsgrößenklasse						
1 bis 9 Beschäftigte	71,6	63,8	16,0	20,8	12,4	15,4
10 bis 49 Beschäftigte	73,0	68,8	17,5	15,7	9,5	15,5
50 bis 499 Beschäftigte	75,1	72,1	18,3	8,7	6,6	19,2
500 und mehr Beschäftigte	74,9	77,3	12,5	7,6	12,5	15,1
Gesamt	72,3	65,9	16,5	18,4	11,2	15,7
Wirtschaftsbereich						
Produzierendes Gewerbe*)	70,9	64,6	17,3	20,6	11,8	14,8
Baugewerbe	75,1	60,6	12,1	15,3	12,8	24,1
Handel, Verkehr, Nachrichten	70,5	60,7	20,0	25,9	9,6	13,4
Private Dienstleistungen	73,1	72,6	15,8	14,9	11,0	12,5
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	76,8	68,4	14,4	11,6	8,8	19,9
Alle Ausbildungsbetriebe	72,3	65,9	16,5	18,4	11,2	15,7

*) Ohne Land- und Forstwirtschaft
Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

57% der Betriebe zwischen 50 und 499 Beschäftigten und für 81% der Betriebe mit über 500 Beschäftigten entscheidend dafür, nicht auszubilden. Großbetriebe gaben daneben zu 31% mangelnde Übernahmemöglichkeiten sowie zu 28% hohe Ausbildungskosten als wichtige Motive an.

Künftige Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung nach Einschätzung der Betriebe

Die Betriebe wurden auch befragt, wie sie die Entwicklung der Beschäftigung und der beruflichen Ausbildung in den kommenden ein bzw. zwei Jahren einschätzten. Während 72% der Betriebe in den alten Ländern (neue Länder: 66%) davon ausgingen, daß die Ausbildungssituation in den kommenden zwei Jahren konstant bleiben werde, planten fast genauso viele Betriebe in den alten wie in den neuen Ländern, die berufliche Ausbildung erstmals aufzunehmen bzw. auszuweiten (18% zu 17%; vgl. **Übersicht 67**). Dagegen beabsichtigten mehr Betriebe in den neuen Ländern (16%; alte Länder: 11%), die berufliche Bildung einzuschränken oder ganz einzustellen. Auch in diesen Zahlen spiegelt sich die größere Unsicherheit der Betriebe in den neuen Ländern über ihren künftigen wirtschaftlichen Erfolg wider.

Betrachtet man die Einschätzung der künftigen Ausbildungsentwicklung nach Betriebsgrößen, so gingen relativ mehr Großbetriebe der neuen Länder von einem unveränderten Angebot in den nächsten zwei Jahren aus. Bildet man dagegen den Saldo aus positiven und negativen Ausbildungsabsichten, so beabsichtigten in den alten Ländern in allen Größenklassen (außer bei den Großbetrieben) mehr Betriebe, das Ausbildungsplatzangebot in den nächsten zwei Jahren auszuweiten als einzuschränken. Dagegen überwogen in den neuen Ländern nur bei den Kleinst- und in geringem Maß auch bei den Kleinbetrieben die Optimisten. Bei den Mittel- und Großbetrieben herrschte

die Ansicht vor, daß es eher zu einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes kommen werde.

Auf die einzelnen Wirtschaftszweige bezogen, ergibt sich folgendes Bild: Während in den alten Ländern 77% der Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat und 75% der Betriebe des Baugewerbes von einem gleichbleibenden Niveau der betrieblichen Ausbildung ausgingen, lagen in den neuen Ländern mit 68% die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat und mit 73% die privaten Dienstleistungen an der Spitze. Im Baugewerbe der neuen Länder waren dagegen nur 61% der Betriebe der Ansicht, daß die berufliche Ausbildung in ihrem Betrieb gleich bleiben würde, während 15% von einer Ausweitung und 24% von einem Rückgang ausgingen, so daß sich hier ein negativer Saldo von 9% ergibt. Dies wiegt besonders schwer, da das Baugewerbe in den neuen Ländern absolut gesehen die höchste Anzahl an Auszubildenden aufnimmt. Dagegen wies das Baugewerbe in den alten Ländern einen negativen Saldo von nur 1% auf.

Betrachtet man zusammenfassend die Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der Entwicklung der Ausbildungsplätze und der Beschäftigung nach Branchen, so gingen in den neuen Ländern nur im Produzierenden Gewerbe optimistische Einschätzungen über die Beschäftigungsentwicklung mit einer günstigen Beurteilung der Ausbildungssituation einher.

In den alten Ländern herrschte dagegen bei der Mehrheit der Branchen eine optimistischere Stimmung vor. Hier rechneten nur 1% mehr Betriebe aus dem Baugewerbe mit einem Rückgang als einer Steigerung an Ausbildungsplätzen, während in allen anderen Branchen positive Erwartungen geäußert wurden. Diese korrespondierten auch mit einer grundsätzlich positiven Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung. Eine Ausnahme bildeten allerdings auch hier wiederum das Baugewerbe und die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat.

Übersicht 68: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 1990, 1996 und 1997

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	1.237.052	1.313.981	1.320.058	106,2	106,7
	Ausbildungsbetriebe	264.984	222.405	226.338	83,9	85,4
	Nichtausbildungsbetriebe	972.068	1.091.576	1.093.720	112,3	112,5
	Ausbildungsbetriebsquote	21,4	16,9	17,1	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	236.762	258.132	257.110	109,0	108,6
	Ausbildungsbetriebe	122.439	120.018	120.796	98,0	98,7
	Nichtausbildungsbetriebe	114.323	138.114	136.314	120,8	119,2
	Ausbildungsbetriebsquote	51,7	46,5	47,0	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	59.063	62.507	62.209	105,8	105,3
	Ausbildungsbetriebe	43.494	41.926	42.597	96,4	97,9
	Nichtausbildungsbetriebe	15.569	20.581	19.612	132,2	126,0
	Ausbildungsbetriebsquote	73,6	67,1	68,5	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	4.794	4.402	4.223	91,8	88,1
	Ausbildungsbetriebe	4.508	4.104	3.992	91,0	88,6
	Nichtausbildungsbetriebe	286	298	231	104,2	80,8
	Ausbildungsbetriebsquote	94,0	93,2	94,5	–	–
Insgesamt	Betriebe	1.537.671	1.639.022	1.643.600	106,6	106,9
	Ausbildungsbetriebe	435.425	388.453	393.723	89,2	90,4
	Nichtausbildungsbetriebe	1.102.246	1.250.569	1.249.877	113,5	113,4
	Ausbildungsbetriebsquote	28,3	23,7	24,0	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 88, Seite 142

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

4.1.2 Ausbildung und Beschäftigung in den alten Ländern – Beschäftigtenstatistik¹⁾

Von den 1,64 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildete in den alten Ländern zum Stichtag 30. Juni 1997 jeder vierte Betrieb aus (24%). Von den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hatten 95% und von den großen Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten 69% Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Von den kleinen Mittelbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) bildeten 47% Jugendliche aus. Unter den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten waren 17% Ausbildungsbetriebe (vgl. **Übersicht 68**).

Nach Wirtschaftszweigen entfielen wie in den Vorjahren auf das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe sowie auf das Holz-, Papier- und Druckereigewerbe die meisten Ausbildungsbetriebe (rund 40%). In den Wirtschaftsbereichen Bau, Zimmerei, Ausbau; Metall, Maschinenbau, Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck; Leder, Textil, Nahrungsmittel bildete jeder dritte Betrieb aus. Im Verhältnis zur durchschnittlichen Ausbildungsquote in den alten Ländern liegen vor allem die Branchen Einzel- und Großhandel, Kredit-

institute und Versicherungsgewerbe sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen verhältnismäßig deutlich niedriger. Hier nutzt nur etwa jeder fünfte bis sechste oder – wie beim Verkehrswesen – jeder zehnte Betrieb die Möglichkeit, Jugendliche auszubilden (vgl. **Übersicht 69**).

Im Jahr 1997 zählte von den insgesamt 22,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten Ländern etwa jeder zwanzigste Beschäftigte zur Gruppe der Auszubildenden (1,24 Millionen Auszubildende entsprachen 5,6% des Gesamtdurchschnitts). In Kleinbetrieben war mit 8% gut jeder zwölfte Arbeitnehmer ein Auszubildender, in den kleinen Mittelbetrieben waren 6,6% und in den großen Mittelbetrieben 4,6% der Beschäftigten als Auszubildende tätig. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten betrug die Ausbildungsquote 4,3% (vgl. **Übersicht 70**).

Auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen weist die Beschäftigtenstatistik für 1997 in den Bereichen Gebietskörperschaften, Sozialversicherung; Chemie, Kunststoff, Steine, Erden; Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung sowie Energie, Wasserversorgung, Bergbau die niedrigsten Ausbildungsquoten aus. Nur etwa jeder dreißigste Beschäftigte ist hier als Auszubildender beschäftigt. Die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe sowie der Dienstleistungsbereich zeigen die höchsten Ausbildungsquoten mit Werten zwischen 7% und 10%. Die Quoten in den übrigen Bereichen bewegen sich im Gesamtdurchschnitt von 5,6% (vgl. **Übersicht 71**).

¹⁾ Zu Erläuterungen u. a. zur Beschäftigtenstatistik vgl. Kapitel 4.1.1 und Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.1; die Angaben für das Jahr 1997 und die Vergleiche zu Vorjahren beziehen sich in diesem Abschnitt jeweils auf den Stichtag 30. Juni.

Übersicht 69: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen 1990, 1996 und 1997

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	3.643.073	3.890.855	3.898.082	106,8	107,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.161.751	1.032.804	1.044.754	88,9	89,9
	Auszubildende	398.648	312.370	316.536	78,4	79,4
	Ausbildungsquote	10,9	8,0	8,1	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	4.703.761	5.096.730	5.079.215	108,4	108,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.529.745	2.454.103	2.471.587	97,0	97,7
	Auszubildende	392.582	335.335	334.902	85,4	85,3
	Ausbildungsquote	8,3	6,6	6,6	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	7.558.395	7.845.759	7.819.250	103,8	103,5
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	5.983.454	5.741.156	5.834.740	96,0	97,5
	Auszubildende	448.587	350.913	356.966	78,2	79,6
	Ausbildungsquote	5,9	4,5	4,6	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	6.462.849	5.510.719	5.298.847	85,3	82,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	6.215.186	5.269.282	5.102.211	84,8	82,1
	Auszubildende	334.461	226.640	228.242	67,8	68,2
	Ausbildungsquote	5,2	4,1	4,3	–	–
Insgesamt	Beschäftigte	22.368.078	22.344.063	22.095.394	99,9	98,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	15.890.136	14.497.345	14.453.292	91,2	91,0
	Auszubildende	1.574.278	1.225.258	1.236.646	77,8	78,6
	Ausbildungsquote	7,0	5,5	5,6	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 89, Seite 143

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 70: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Betriebe gesamt	67.166	53.850	52.960	80,2	78,8
	Ausbildungsbetriebe	16.752	10.692	10.988	63,8	65,6
	Nichtausbildungsbetriebe	50.414	43.158	41.972	85,6	83,3
	Ausbildungsbetriebsquote	24,9	19,9	20,7	–	–
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe gesamt	4.137	3.955	3.875	95,6	93,7
	Ausbildungsbetriebe	1.046	932	968	89,1	92,5
	Nichtausbildungsbetriebe	3.091	3.023	2.907	97,8	94,0
	Ausbildungsbetriebsquote	25,3	23,6	25,0	–	–
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe gesamt	24.241	24.103	23.750	99,4	98,0
	Ausbildungsbetriebe	6.155	5.239	5.447	85,1	88,5
	Nichtausbildungsbetriebe	18.086	18.864	18.303	104,3	101,2
	Ausbildungsbetriebsquote	25,4	21,7	22,9	–	–
Metall, Maschinenbau	Betriebe gesamt	58.309	62.727	64.406	107,6	110,5
	Ausbildungsbetriebe	24.751	21.149	22.294	85,4	90,1
	Nichtausbildungsbetriebe	33.558	41.578	42.112	123,9	125,5
	Ausbildungsbetriebsquote	42,4	33,7	34,6	–	–
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs-, Elektrotechnikgewerbe	Betriebe gesamt	50.531	52.050	51.851	103,0	102,6
	Ausbildungsbetriebe	26.555	21.852	21.636	82,3	81,5
	Nichtausbildungsbetriebe	23.976	30.198	30.215	126,0	126,0
	Ausbildungsbetriebsquote	52,6	42,0	41,7	–	–
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe gesamt	24.674	25.812	25.434	104,6	103,1
	Ausbildungsbetriebe	9.621	8.866	8.913	92,2	92,6
	Nichtausbildungsbetriebe	15.053	16.946	16.521	112,6	109,8
	Ausbildungsbetriebsquote	39,0	34,3	35,0	–	–
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe gesamt	49.411	49.500	48.951	100,2	99,1
	Ausbildungsbetriebe	20.035	18.943	18.986	94,5	94,8
	Nichtausbildungsbetriebe	29.376	30.557	29.965	104,0	102,0
	Ausbildungsbetriebsquote	40,5	38,3	38,8	–	–
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe gesamt	70.941	58.728	56.141	82,8	79,1
	Ausbildungsbetriebe	31.981	19.554	19.765	61,1	61,8
	Nichtausbildungsbetriebe	38.960	39.174	36.376	100,5	93,4
	Ausbildungsbetriebsquote	45,1	33,3	35,2	–	–
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe gesamt	132.234	146.018	146.114	110,4	110,5
	Ausbildungsbetriebe	48.114	53.271	54.180	110,7	112,6
	Nichtausbildungsbetriebe	84.120	92.747	91.934	110,3	109,3
	Ausbildungsbetriebsquote	36,4	36,5	37,1	–	–
Handel	Betriebe gesamt	337.676	352.654	349.228	104,4	103,4
	Ausbildungsbetriebe	77.251	59.163	60.115	76,6	77,8
	Nichtausbildungsbetriebe	260.425	293.491	289.113	112,7	111,0
	Ausbildungsbetriebsquote	22,9	16,8	17,2	–	–

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

noch Übersicht 70: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Betriebe gesamt	69.412	74.274	79.972	107,0	115,2
	Ausbildungsbetriebe	8.021	7.671	7.995	95,6	99,7
	Nichtausbildungsbetriebe	61.391	66.603	71.977	108,5	117,2
	Ausbildungsbetriebsquote	11,6	10,3	10,0	–	–
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	Betriebe gesamt	38.870	39.483	39.058	101,6	100,5
	Ausbildungsbetriebe	8.629	7.207	7.061	83,5	81,8
	Nichtausbildungsbetriebe	30.241	32.276	31.997	106,7	105,8
	Ausbildungsbetriebsquote	22,2	18,3	18,1	–	–
Dienstleistungen	Betriebe gesamt	515.004	596.206	600.584	115,8	116,6
	Ausbildungsbetriebe	142.223	141.110	142.242	99,2	100,0
	Nichtausbildungsbetriebe	372.781	455.096	458.342	122,1	123,0
	Ausbildungsbetriebsquote	27,6	23,7	23,7	–	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Betriebe gesamt	68.418	73.152	74.610	106,9	109,1
	Ausbildungsbetriebe	5.941	5.558	5.668	93,6	95,4
	Nichtausbildungsbetriebe	62.477	67.594	68.942	108,2	110,3
	Ausbildungsbetriebsquote	8,7	7,6	7,6	–	–
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Betriebe gesamt	26.544	26.424	26.578	99,5	100,1
	Ausbildungsbetriebe	8.279	7.234	7.450	87,4	90,0
	Nichtausbildungsbetriebe	18.265	19.190	19.128	105,1	104,7
	Ausbildungsbetriebsquote	31,2	27,4	28,0	–	–
Ohne Angabe, nicht zuordnungsfähig	Betriebe gesamt	103,0	86,0	88,0	83,5	85,4
	Ausbildungsbetriebe	71	12	15	16,9	21,1
	Nichtausbildungsbetriebe	32	74	73	231,3	228,1
	Ausbildungsbetriebsquote	–	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe	1.537.671	1.639.022	1.643.600	106,6	106,9
	Ausbildungsbetriebe	435.425	388.453	393.723	89,2	90,4
	Nichtausbildungsbetriebe	1.102.246	1.250.569	1.249.877	113,5	113,4
	Ausbildungsbetriebsquote	28,3	23,7	24,0	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 90, Seite 144 f.
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Im Gegensatz zu den Vorjahren hat sich im Jahr 1997 die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 1,3% bzw. um 5.300 auf insgesamt 394.000 Betriebe deutlich erhöht. Auch die Anzahl der Betriebe insgesamt hat im Vorjahresvergleich um 0,3% bzw. 4.600 auf 1,64 Millionen zugenommen, so daß der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe an der Gesamtzahl der Betriebe mit 24% im Vergleich zum Vorjahr kaum gestiegen ist. Zwar setzt sich damit im Jahr 1997 der seit 1994 bestehende Trend zur Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben fort, eine bedeutsame Zunahme der Anzahl der Ausbildungsbetriebe zeichnet sich allerdings noch nicht ab.

Anders verhält es sich beim Verhältnis zwischen Beschäftigten und Auszubildenden: Während die Anzahl der Beschäftigten in

Ausbildung um 1% auf insgesamt 1,24 Millionen Auszubildende zunahm, sank die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1996 und 1997 um 250.000 (1%). Damit kommen 1997 im Durchschnitt auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte etwa sechs Auszubildende. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Ausbildungsquote¹⁾ mit 5,6% konstant.

¹⁾ Anzahl der Auszubildenden gegenüber Anzahl der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Übersicht 71: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	Beschäftigte gesamt	223.360	199.976	199.547	89,5	89,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	101.577	82.057	83.932	80,8	82,6
	Auszubildende	29.341	18.788	19.464	64,0	66,3
	Ausbildungsquote	13,1	9,4	9,8	–	–
Energiewirtschaft, Wasser- versorgung, Bergbau	Beschäftigte gesamt	443.092	375.596	360.137	84,8	81,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	374.678	305.027	296.013	81,4	79,0
	Auszubildende	22.871	13.021	13.892	56,9	60,7
	Ausbildungsquote	5,2	3,5	3,9	–	–
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte gesamt	1.371.802	1.206.178	1.173.205	87,9	85,5
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.109.190	903.241	887.713	81,4	80,0
	Auszubildende	54.962	32.639	35.158	59,4	64,0
	Ausbildungsquote	4,0	2,7	3,0	–	–
Metall, Maschinenbau	Beschäftigte gesamt	2.099.992	1.762.551	1.800.158	83,9	85,7
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.765.629	1.306.110	1.355.539	74,0	76,8
	Auszubildende	147.277	86.694	92.338	58,9	62,7
	Ausbildungsquote	7,0	4,9	5,1	–	–
Kraftfahrzeug-, Datenverarbei- tungs-, Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte gesamt	2.368.276	1.945.296	1.853.279	82,1	78,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.115.583	1.645.980	1.576.437	77,8	74,5
	Auszubildende	154.791	104.153	101.781	67,3	65,8
	Ausbildungsquote	6,5	5,4	5,5	–	–
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte gesamt	691.598	606.788	596.720	87,7	86,3
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	546.452	426.501	424.847	78,0	77,7
	Auszubildende	38.972	27.304	27.287	70,1	70,0
	Ausbildungsquote	5,6	4,5	4,6	–	–
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte gesamt	817.463	769.562	742.068	94,1	90,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	616.084	542.821	526.420	88,1	85,4
	Auszubildende	54.842	45.660	45.280	83,3	82,6
	Ausbildungsquote	6,7	5,9	6,1	–	–
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte gesamt	1.211.057	989.337	942.097	81,7	77,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	905.372	660.680	650.552	73,0	71,9
	Auszubildende	96.185	48.146	50.609	50,1	52,6
	Ausbildungsquote	7,9	4,9	5,4	–	–
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte gesamt	1.468.790	1.510.698	1.433.687	102,9	97,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	916.561	975.150	933.374	106,4	101,8
	Auszubildende	115.698	134.080	132.420	115,9	114,5
	Ausbildungsquote	7,9	8,9	9,2	–	–
Handel	Beschäftigte gesamt	3.045.108	3.194.259	3.167.699	104,9	104,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.880.624	1.736.704	1.745.517	92,3	92,8
	Auszubildende	227.351	156.250	154.987	68,7	68,2
	Ausbildungsquote	7,5	4,9	4,9	–	–

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

noch Übersicht 71: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen 1990, 1996 und 1997

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1996	1997	1996	1997
Verkehr, Nachrichten- übermittlung	Beschäftigte gesamt	1.103.207	1.112.070	1.103.542	100,8	100,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	609.782	582.271	555.102	95,5	91,0
	Auszubildende	60.584	38.393	37.443	63,4	61,8
	Ausbildungsquote	5,5	3,5	3,4	–	–
Kreditinstitute, Versicherungs- gewerbe	Beschäftigte gesamt	890.658	949.055	939.165	106,6	105,4
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	726.737	748.284	739.028	103,0	101,7
	Auszubildende	66.672	51.267	47.115	76,9	70,7
	Ausbildungsquote	7,5	5,4	5,0	–	–
Dienstleistungen	Beschäftigte gesamt	4.674.106	5.697.286	5.784.041	121,9	123,7
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.884.982	3.266.426	3.360.246	113,2	116,5
	Auszubildende	411.836	393.941	399.964	95,7	97,1
	Ausbildungsquote	8,8	6,9	6,9	–	–
Organisationen ohne Erwerbs- charakter, private Haushalte	Beschäftigte gesamt	502.792	617.303	623.270	122,8	124,0
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	245.305	295.004	308.781	120,3	125,9
	Auszubildende	29.007	27.980	31.401	96,5	108,3
	Ausbildungsquote	5,8	4,5	5,0	–	–
Gebietskörperschaften, Sozial- versicherung	Beschäftigte gesamt	1.454.347	1.407.279	1.375.939	96,8	94,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	1.089.260	1.020.591	1.009.285	93,7	92,7
	Auszubildende	61.670	46.794	47.321	75,9	76,7
	Ausbildungsquote	4,2	3,3	3,4	–	–
Ohne Angabe, nicht zuordnungsfähig	Beschäftigte gesamt	2.430	829	840	34,1	34,6
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	2.320	498	506	21,5	21,8
	Auszubildende	2.219	148	186	6,7	8,4
	Ausbildungsquote	–	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte	22.368.078	22.344.063	22.095.394	99,9	98,8
	Beschäftigte in Ausbildungsbetrieben	15.890.136	14.497.345	14.453.292	91,2	91,0
	Auszubildende	1.574.278	1.225.258	1.236.646	77,8	78,6
	Ausbildungsquote	7,0	5,5	5,6	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 91, Seite 146 f.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Veränderung nach Betriebsgröße

Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe ging in den 90er Jahren besonders bei Unternehmen mit mehr als 500 sowie bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten zurück. Seit 1996 setzt sich dieser Trend, außer bei den Betrieben mit über 500 Beschäftigten, nicht mehr fort, wenn auch dieser Zuwachs die Rückgänge aus den letzten Jahren nicht ausgleichen kann. Unter den mittelgroßen Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte) zeigt sich ein leichter Aufwärtstrend mit einem Plus von 700 Ausbildungsbetrieben bzw. einer Steigerung von 1,6%, unter den kleinen Mittelbetrieben (10 bis 50 Beschäftigte) ein Zuwachs von 800 Ausbildungsbetrieben bzw. von 0,6%.

Bei den Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten gibt es zum Stichtag 30. Juni 1997 4.000 bzw. 1,8% mehr Ausbildungsbe-

triebe. Nur die Anzahl der ausbildenden Großbetriebe hat sich verringert: Im Vorjahresvergleich um 3%, verglichen mit 1990 um 12%. Dieser Rückgang fällt allerdings weniger stark aus als in der Betriebszahl insgesamt. Wie im Vorjahr beruht damit der leichte Zuwachs der absoluten Anzahl der Ausbildungsbetriebe in der Hauptsache auf der Zunahme bei den kleineren Betrieben.

Die Anzahl der Auszubildenden stieg in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten an. Den größten Zuwachs an Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten die Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte) in Höhe von 6.100 bzw. 1,7%. Diese Entwicklung ist um so bemerkenswerter, als bis auf die Gruppe der Kleinbetriebe Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten einen

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Rückgang von insgesamt 250.000 Beschäftigten bzw. 1,1% hinnehmen mußten. Diese Verluste führten zum ersten Mal nicht zu einem Abbau bei den Ausbildungsplätzen.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Nach Jahren des Rückgangs stieg 1997 die Anzahl der Ausbildungsbetriebe zwischen 3% und 5% in den Bereichen Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei; Energiewirtschaft; Chemie, Kunststoffverarbeitung; Metall und Maschinenbau; Verkehr- und Nachrichtenwesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung wieder an. Mit Ausnahme des Bereichs Verkehr/Nachrichten führte dies auch zu zunehmenden Ausbildungsbetriebsquoten. Abgenommen mit Werten zwischen 1% und 2% hat die Ausbildungsbeteiligung in den Wirtschaftsbereichen Kredit-/Versicherungswesen und Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe. Die restlichen Wirtschaftszweige weisen seit 1994 etwa gleichbleibende Werte auf.

Bei der Betrachtung der Ausbildungsquoten fällt auf, daß Wirtschaftszweige mit relativ stabilen Beschäftigungsverhältnissen 1977 unterschiedlich auf die Ausbildungsnachfrage reagieren. Während Bereiche wie Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Organisationen ohne Erwerbscharakter ihre Ausbildungsmöglichkeiten ausgebaut haben, verzichteten Wirtschaftszweige wie das Verkehrs-, Nachrichten-, Kredit- und Versicherungswesen zunehmend auf eine eigene Ausbildung. Die Bereiche Groß- und Einzelhandel; Feinmechanik, Optik sowie das Dienstleistungsgewerbe haben zumindest das Vorjahresniveau im Ausbildungssektor gehalten. Günstig ist die Entwicklung für Jugendliche in den Branchen verlaufen, in denen trotz stärkerer Abnahmetendenzen in der Beschäftigung das Ausbildungsplatzangebot sogar gesteigert werden konnte. Dies ist der Fall in der Energiewirtschaft und im Bergbau, in der Chemie und Kunststoffverarbeitung sowie bei Leder, Textil und Nahrungsmittel. Trotz der negativen Beschäftigungsentwicklung konnten Bereiche wie Holz, Papier, Druck, Bau, Zimmerei, Ausbau; Gebietskörperschaften, Sozialversicherung ihre Ausbildungskapazitäten beibehalten.

Weitere deutliche Einbrüche mußte das Kraftfahrzeuggewerbe, das Datenverarbeitungsgewerbe und das Elektrotechnikgewerbe hinnehmen. Im Gegensatz zu vorangehenden Jahren ging jedoch die Zahl der Auszubildenden etwas weniger stark zurück als die der Beschäftigten. Dagegen zeichnet sich im Bereich Metall- und Maschinenbau eine gewisse Trendwende ab: Hier war 1997 im Vergleich zum Vorjahr sowohl im Beschäftigungs- als auch im Ausbildungsbereich der stärkste Zuwachs zu verzeichnen. Die Ausbildungsquote konnte sogar leicht gesteigert werden.

4.1.3 Ausbildungsverhalten neu gegründeter Betriebe

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Mai/Juni 1998 eine Befragung von neu gegründeten Betrieben durchgeführt. Ziel dieser Befragung war es, Informationen zum Ausbildungsengagement, zu Faktoren der Ausbildungsbereitschaft und zum Qualifikationsbedarf zu erhalten. Die Befragung richtete sich in den alten und neuen Ländern an 10.000 Betriebe, die in der Zeit von 1992 bis 1994 gegründet wurden. Befragt wurden Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe, der Industrie, dem Groß- und Außenhandel, der unternehmensnahen Dienstleistungen und der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen mit mindestens drei Beschäftigten. Insgesamt haben sich rund 2.100 Betriebe an der Befragung beteiligt, davon 47% aus den alten und 53% aus den neuen Ländern. Die Auswertung zeitigte folgende Ergebnisse:

Insgesamt stehen die Betriebe der betrieblichen Ausbildung positiv gegenüber. 39% der Betriebe (rund 800), die sich an der Befragung beteiligten, bildeten bereits aus. Davon planten rund 500 Betriebe (60%), im Ausbildungsjahr 1998/1999 Auszubildende einzustellen.

Von den Betrieben, die zur Zeit nicht ausbildeten, wollten immerhin 15% im Ausbildungsjahr 1998/1999 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Diese Angaben sprechen für eine überdurchschnittliche Ausbildungsbereitschaft von neu gegründeten Betrieben.

Die befragten Betriebe nennen als ausschlaggebende Gründe für die Einstellung von Auszubildenden den Bedarf an eigenem Fachkräftenachwuchs und den produktiven Einsatz der Auszubildenden. Darüber hinaus sind die Betriebe der Meinung, daß sich die Ausbildungsinhalte gut mit ihrem Qualifikationsbedarf decken.

Was die Erfahrungen mit den Auszubildenden betrifft, gab die Mehrzahl der befragten ausbildenden Betriebe (57%) an, gute Erfahrungen mit den Auszubildenden gemacht zu haben. Jeder dritte ausbildende Betrieb (37%) hat sowohl gute wie auch weniger gute Ausbildungserfahrungen gesammelt. Nur 6% gaben an, mit den Jugendlichen eher schlechte Erfahrungen gemacht zu haben.

Gefragt nach den wichtigsten Erfahrungen im Zusammenhang mit der Ausbildung nennen die Betriebe aus den neuen Ländern produktive Leistung, Kreativität und hohes Interesse der Lehrlinge an der Ausbildung am häufigsten. In den alten Ländern kritisieren die Betriebe die geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Unternehmen, loben jedoch, wie die Betriebe in den neuen Ländern, die produktiven Leistungen der Auszubildenden.

In den alten und neuen Ländern nannten die befragten Betriebe als wichtigsten Grund, der gegen die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen spricht, ihre überwiegend kleine Belegschaft. Weitere Gründe sind die fehlende Auszubildereignung und ein hoher Grad an Spezialisierung des Betriebes. In den neuen Ländern geben die Betriebe außerdem die unsichere wirtschaftliche Lage als Grund für den Ausbildungsverzicht an.

Soweit nach Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft gefragt wurde, haben Betriebe in den alten Ländern, die derzeit nicht ausbilden, insbesondere Erleichterungen bei der Zuerkennung der Ausbildungseignung gefordert (vgl. **Schaubild 15**). Darüber hinaus wurden in den alten Ländern Defizite bei den Informationen zur Ausbildungseignung sowie bei der Unterstützung durch die Kammern festgestellt (z.B. bei der Organisation der Ausbildung und bei der Bewältigung von Problemen mit den Jugendlichen). Nicht zuletzt erwarten die Betriebe intensivere Hilfen bei der Organisation von Verbundausbildung. Senkung der Ausbildungsvergütung und bessere Abstimmung mit der Berufsschule sind nach Auffassung der ausbildenden Betriebe entscheidende Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft.

Nicht ausbildende Betriebe aus den neuen Ländern schlagen zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsengagements vor, die Ausbildungsvergütung einzufrieren bzw. zu senken. An zweiter Stelle stehen Erleichterungen bei der Ausbilder-Eignungsprüfung. Darüber hinaus fordern sie – wie die Betriebe aus den alten Ländern – mehr Informationen zur Ausbildungseignung, Unterstützung durch die Kammern und zusätzliche Hilfen bei der Organisation von Verbundausbildung. Für die Ausbildungsbetriebe in den neuen und alten Ländern sind die gleichen Maßnahmen wichtig: Senkung der Ausbildungsvergütung, Unterstützung durch die Kammern und bessere Abstimmung mit der Berufsschule.

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

Hinsichtlich des Qualifikationsbedarfes sind 37% der befragten Betriebe bereit, weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung einzustellen. Die Unternehmen aus den Bereichen „Verarbeitendes Gewerbe“, „Handel“ und „haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen“ geben an, daß sie Bewerber mit Abschluß einer Lehre bevorzugen. Die Betriebe aus dem Bereich „unternehmensnahe Dienstleistungen“ dagegen favorisieren Bewerber mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife.

Zusätzlich über die genannten Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft gaben die befragten Betriebe an, daß sie finanzielle Hilfen z.B. in Form von Steuererleichterungen, Zuschüssen oder Fördermitteln begrüßen würden. Einige der befragten Betriebe erkennen darüber hinaus eine gesellschaftliche Verpflichtung ihres Betriebes an, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

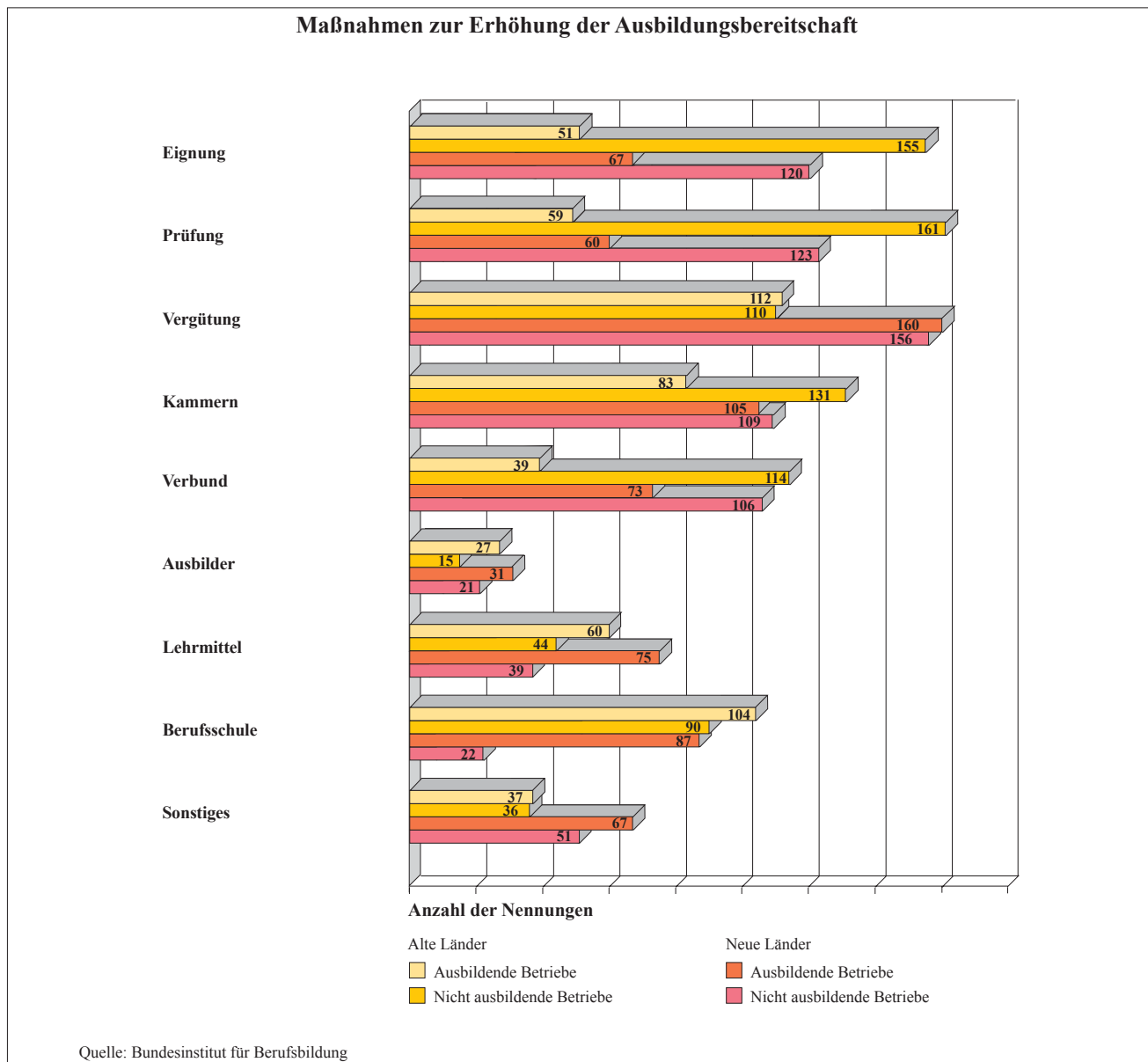
4.1.4 Betriebe mit ausländischen Betriebsinhabern

Zwei empirische Untersuchungen aus dem Jahr 1997 haben zu dem Ergebnis geführt, daß bei griechischen, italienischen, portugiesischen, spanischen und türkischen Unternehmen in Deutschland ein Potential von mindestens 11.000 zusätzlichen Lehrstellen mobilisiert werden könnte.¹⁾ Auf der Grundlage dieser Untersuchungsergebnisse wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, ausländischen Unternehmerverbänden, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine gemeinsame Verabredung zur bundesweiten Mobilisierung des bisher nicht genutzten Lehrstellenpotentials getroffen.

Die Kampagne wurde im März 1998 gestartet und wird vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln wissenschaftlich begleitet. Sie wurde regional von verschiedensten Institutionen angestoßen: Arbeitsverwaltung, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Ausländerbeiräte, ausländische Unter-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 4.2

Schaubild 15



4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

nehmervverbände und diplomatische Vertretungen gaben die Initialzündung. Einzelne ausländische Unternehmer übernahmen Informations- und Vorbildfunktion, bieten ihren Landsleuten zusätzliche Orientierung und fungieren als Multiplikatoren. Auf diese Weise wurde auf regionaler Ebene eine Vielzahl an Initiativen ausgelöst und bereits bestehenden Aktivitäten neuer Schub vermittelt. Die Handlungsfelder wurden in einer repräsentativen Unternehmensbefragung sondiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung unterstützt die Aktion seit 1998 mit zwei Modellprojekten. Durch Informationsvermittlung, Betreuung und Beratung sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, zusätzliche Ausbildungsplätze in ausländischen, vor allem in türkischen Unternehmen zu erschließen. Das Zentrum für Türkeistudien in Essen wird diese Maßnahmen in den Regionen Ruhrgebiet und Köln/Bonn, das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in den Großräumen Frankfurt/Offenbach, Mainz/Wiesbaden, Mannheim/Heidelberg und Kassel durchführen.

Zu den Schwerpunkten der Kampagne im einzelnen:

Information der nicht ausbildenden Betriebe

Ausländische Unternehmer haben hinsichtlich der Berufsausbildung Informationsdefizite; eine dem dualen System vergleichbare Ausbildungskultur gibt es in den Herkunftsländern der Betriebsinhaber nicht. Häufig kennen ausländische Betriebsinhaber Aufgabe und Funktion der in Deutschland an der Berufsausbildung beteiligten Kammern und Berufsschulen nicht. Die Dienstleistungsangebote der Kammern werden daher nicht abgerufen. Folglich standen am Beginn der Aktion zielgruppenorientierte Informations- und Impulsveranstaltungen mit dem Ziel, diese Informationsdefizite abzubauen, bevor mit der eigentlichen Lehrstellenakquisition begonnen werden konnte.

Qualifizierung zum Ausbilder und Ausnahmeregelungen bei der Ausbilder-Eignungsprüfung

Fehlende Ausbilder-eignung und Ausbildungserfahrung stellen unüberwindliche Ausbildungshemmnisse dar. Die Erlangung der Ausbilderbefähigung ist vor allem für diejenigen Betriebsinhaber eine Hürde, die das deutsche Bildungssystem nicht durchlaufen haben und nicht über einschlägige formale Bildungsabschlüsse verfügen.

In Ausnahmefällen kann im Ausbildungsbereich Industrie und Handel vom Nachweis der arbeits- und berufspädagogischen Eignung durch eine Prüfung abgesehen werden, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung gesichert ist. Die Befreiung von der AEVO-Prüfung wird von den zuständigen Stellen unterschiedlich gehandhabt: Teilweise wird für alle ausländischen Unternehmen, die die Befreiungsvoraussetzungen erfüllen, von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, teilweise nur befristet mit der Auflage, die Prüfung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nachzuholen. Auch Finanzierungshilfen für AEVO-Lehrgänge und bei den Prüfungsgebühren werden eingeräumt. Bestehende AdA-Seminare (Ausbildung der Ausbilder) werden sprachlich und organisatorisch den Bedürfnissen der Teilnehmer angepaßt, jedoch ohne Reduzierung der fachlichen Anforderungen.

Lehrstellenakquisition

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gewinnung von neuen Ausbildungsbetrieben und Lehrstellen durch Betriebsbesuche und persönliche Ansprache der Unternehmensinhaber. Bei dieser Aufgabe ist die Auswahl der mit der Akquisition beauftragten Personen und Institutionen entscheidend. Diese Aufgabe übernehmen vorwiegend die Berufsberater und Berufsberaterinnen der Arbeitsämter und die Lehrstellenakquisiteure der

Kammern. Bewährt hat sich der Einsatz von Akquisiteuren der jeweiligen Nationalität oder Begleitung durch eine Vertrauensperson dieser Nationalität, unterstützt durch landessprachliches Beratungsmaterial und bilinguale Faltblätter. Viele der Nationalitätengruppen, um die es hier geht, sind sehr gut organisiert. Neben Unternehmervverbänden existiert eine Vielzahl an regionalen Netzwerken. Die Einbeziehung solcher Institutionen und Netzwerke öffnet Türen und erleichtert die Akquisition. Eine erfolgreiche Akquisition bei ausländischen Betrieben, die bisher nicht ausbilden, erfordert mehrmalige Betriebsbesuche und regelmäßige Kontaktpflege durch einen festen Ansprechpartner. Konnte ein Ausbildungsplatzangebot erreicht werden, wird der neue Ausbildungsbetrieb durch Informationsaustausch und ein kontinuierliches Beratungsangebot begleitet; viele ausländische Selbständige brauchen auch Hilfe bei der Erledigung der bürokratischen Formalitäten.

Ausbildung im Verbund

Für kleinere und spezialisierte mittlere Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln können, stellt der Zusammenschluß mit anderen Unternehmen zu einem Ausbildungsverbund eine Möglichkeit dar, auszubilden. Hinsichtlich der Voraussetzungen, einen Ausbildungsverbund zu organisieren, aber auch über seine Chancen und Vorteile bestehen bei ausländischen Selbständigen große Kenntnis-Defizite. In einigen Bezirken war bei Beginn der Kampagne Ausbildung im Verbund in türkischen Unternehmen bereits erprobt, z.B. bei den Industrie- und Handelskammern Frankfurt am Main, Berlin und Köln. In der Verbundausbildung wurden noch nicht alle denkbaren Varianten realisiert. Ringausbildung, bei der ausländische und deutsche Gastronomie-Betriebe ihre Lehrlinge zeitweise austauschen, und gemischt-nationale Verbände im Bankenbereich sind in der Erprobungsphase; im Nahrungsmittelverarbeitenden und -herstellenden Gewerbe sind ebenfalls noch Potentiale unausgeschöpft. Kleinbetriebe brauchen häufig einen Großbetrieb als Anlaufstelle, um eine qualitativ gute Ausbildung gewährleisten zu können. Solche Kooperationen werden unterstützt, haben jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt Modellcharakter. Die Kammern wollen bei der Organisation der Verbände und der Auswahl geeigneter Partnerunternehmen mitwirken.

Bestehende Förderangebote auf Länderebene werden genutzt. Die Förderung ist überwiegend auf eine Anschubfinanzierung beschränkt.

Betreuung und Beratung der Ausbildungsbetriebe

Ein neu gewonnener Ausbildungsbetrieb benötigt mehrere geeignete Bewerber zur Auswahl, d. h. die Paßfähigkeit von Angebot und Nachfrage muß sichergestellt werden. Hier leisten vor allem die Arbeitsämter Hilfestellung.

Um Lehrstellenreserven bei bereits ausbildenden Betrieben zu mobilisieren, ist eine gezielte Beratung der Betriebe im Hinblick auf den Aufbau einer Personalplanung zweckmäßig. Bestehende Kapazitäten können so besser ausgelastet werden. Erfahrene Ausbilder aus anderen Unternehmen oder von Verbänden werden hier ebenfalls beratend tätig.

Als erste Zwischenbilanz der Aktivitäten und Maßnahmen kann festgestellt werden, daß bundesweit einige hundert Ausbildungsbetriebe neu gewonnen werden konnten. Die akquirierten Lehrstellen liegen überwiegend im kaufmännischen Bereich mit den Schwerpunkten Großhandel, Einzelhandel, Bürokommunikation, Reiseverkehr und Gastgewerbe.

4.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

4.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Ein duales Berufsausbildungssystem unter Einbindung der Wirtschaft gilt als ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Begrenzung der Jugendarbeitslosigkeit. Doch auch in Deutschland ist die Arbeitslosenquote bei den unter 25jährigen in den letzten Jahren nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit im Jahresdurchschnitt deutlich gestiegen (1993: 8,5%, 1994: 9,5%, 1995: 9,5%, 1996: 11,0%, 1997: 12,2%). Sie fällt jedoch im Vergleich zu europäischen Ländern mit überwiegend schulischen Berufsbildungssystemen immer noch vergleichsweise niedrig aus. So betrug die Jugendarbeitslosigkeit 1997 nach den Berechnungen von EUROSTAT 14,2% in Großbritannien, 29,1% in Frankreich, 33,1% in Italien und 39,1% in Spanien¹⁾. Nur in den kleineren Nachbarstaaten Österreich (6,7%), Luxemburg (7,7%), Dänemark (8,3%) und den Niederlanden (9,2%), die zum Teil ebenfalls duale Ausbildungsformen praktizieren, wurden 1997 geringere Quoten als in Deutschland gemessen.

Mit rund fünf Monaten lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Jahr 1997 bei den unter 25jährigen drei Monate unter dem Gesamtdurchschnittswert für alle Altersgruppen. Im Jahr 1998 gab es in den alten Ländern Anzeichen für eine leichte Entspannung der Jugendarbeitslosigkeit; im Jahresdurchschnitt verringerte sich die Quote bundesweit bei den unter 25jährigen auf 11,8% und blieb damit 0,4 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 1997 zurück. Weiterhin bestehen jedoch große regionale Unterschiede. Während die Quote Ende 1998 in Bayern nur 6,8% betrug, waren im Land Berlin zum selben Zeitpunkt 21,3% aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren arbeitslos.

Übernahmeangebote nach Abschluß der Ausbildung

Eine entscheidende Größe für die Begrenzung der Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit dualer Berufsausbildung bilden Übernahmeangebote nach Beendigung der Ausbildung. Dies gilt in zweierlei Hinsicht: Zum einen schaffen es bei einer schwierigen Arbeitsmarktlage nur wenige, bei fehlendem Übernahmeangebot ohne Phasen der Sucharbeitslosigkeit einen Einstiegsarbeitsplatz zu finden. Zum anderen erweisen sich Erwerbsverläufe von jungen Fachkräften, die nach der Lehre zunächst einmal arbeitslos geworden sind, auch nach erstmaliger Beendigung der Erwerbslosigkeit als deutlich instabiler.²⁾ Nach Aussagen der Betriebe (Betriebsinhaber, Personalverantwortliche) wurden von den insgesamt 449.000 Auszubildenden in den alten Ländern, die 1997 ihre berufliche Bildung erfolgreich absolviert hatten, 54% übernommen (vgl. **Übersicht 72**). 1995 lag der Wert bei 60%, im Jahr 1996 bei 52%³⁾. In den neuen Ländern fanden 1997 nach den Angaben der Betriebe von den erfolgreichen 101.000 Auszubildenden 49% bei ihrem bisherigen Ausbildungsbetrieb auch einen Arbeitsplatz. 1996

lag dieser Wert bei 52%. Auf die Art der Übernahme, d.h. inwieweit es sich um einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag handelte oder ob die Übernahme als Fachkraft im erlernten Beruf oder unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus erfolgte, geben die Daten des IAB-Betriebspanels keine Hinweise¹⁾.

Auf die einzelnen Größenklassen bezogen, stiegen die Übernahmequoten nach Aussagen der Betriebe in den alten Ländern mit zunehmender Betriebsgröße von 46% bei den Kleinbetrieben bis auf 64% bei den Großbetrieben an. In den neuen Ländern lagen die Übernahmequoten dagegen bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten mit jeweils 55% am höchsten, während sie bei den Mittelbetrieben mit 41% am niedrigsten waren. Vergleicht man die betriebsgrößenklassenspezifischen Übernahmequoten in den alten und neuen Ländern, so waren diese in den alten im Vergleich zu den neuen Ländern bei den Mittelbetrieben um 19% und bei den Großbetrieben um 9% höher, während bei den Kleinst- und Kleinbetrieben die Übernahmequoten in den neuen Ländern jeweils um 5% höher lagen.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels fanden sich sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern die höchsten Übernahmequoten im Kredit- und Versicherungswesen.²⁾ Günstig für die erfolgreichen Absolventen einer beruflichen Ausbildung stellte sich die Lage in den alten Ländern auch in der Investitionsgüterindustrie mit einer Übernahmequote von 69% sowie in der Grundstoffverarbeitung und bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und dem Staat dar, wo je 65% derjenigen, die ihre Ausbildung 1996/1997 erfolgreich absolviert hatten, auch eine Weiterbeschäftigung fanden. Dagegen lagen die Übernahmequoten in den alten Ländern bei den Bildungsstätten und Verlagen (23%), im Gaststätten- und Beherbergungswesen (37%) und auch im Gesundheitswesen (42%), das immerhin einen hohen Anteil am gesamten Ausbildungsvolumen der alten Länder einnimmt, sehr niedrig.

In den neuen Ländern fanden sich die höchsten Übernahmequoten im Bereich der Grundstoffverarbeitung (69%), im Baugewerbe (62%) und bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und dem Staat (61%). Die schlechtesten Aussichten hatten dagegen erfolgreiche Absolventen im Gaststätten- und Beherbergungswesen (31%) und in der Landwirtschaft (33%). Der Bereich Bildungsstätten und Verlage wies mit 5% die absolut niedrigste Übernahmequote auf, was auf einen ausgesprochen hohen Anteil an öffentlich geförderten Bildungsträgern zurückzuführen sein dürfte, für die die Ausbildung den eigentlichen Geschäftszweck darstellt und die entsprechend nicht oder kaum für den Eigenbedarf ausbilden. Die anderen Wirtschaftszweige wiesen Übernahmequoten zwischen 50% und 55% und damit eine geringere Streuung als die Betriebe der alten Länder auf.

Deutliche Unterschiede in den branchenspezifischen Übernahmequoten zwischen den alten und den neuen Ländern ergaben sich insbesondere im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung, in der Land- und Forstwirtschaft, bei Bildungsstätten und Verlagen sowie in der Investitionsgüterindustrie. Keine oder nur geringfügige Unterschiede waren dagegen im Kredit- und Versicherungswesen, in der Verbrauchsgüterindustrie, bei den sonstigen Dienstleistungen und im Verkehrs- und Nachrichtenwesen festzustellen.

¹⁾ Jugendliche unter 25 Jahren. Die Berechnungen der Arbeitslosenquoten durch die Bundesanstalt für Arbeit und durch EUROSTAT weichen zum Teil voneinander ab. Nach der für alle EU-Länder vereinheitlichten Berechnungsweise von EUROSTAT lag 1997 die Arbeitslosenquote der unter 25jährigen in Deutschland bei 11,0% (1993: 7,9%, 1994: 8,7%, 1995: 8,8%, 1996: 10,0%).

²⁾ Vgl. hierzu Steiner, Ch./Terpe, S./Wiener, B.: „Erwerbsverläufe von Fachkräften im Anschluß an die berufliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt“ (Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, Band 11), 1998

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 4.1.1 sowie Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.2.2

¹⁾ Zu tarifvertraglichen Übernahmeregelungen vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 4.1.1

²⁾ In manchen Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes, die hier statistisch nicht ausgewiesen werden konnten, gibt es tarifliche Übernahmeverpflichtungen, d.h. Quoten bis zu 100.

4.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Arbeitslosigkeit nach erfolgreichem Abschluß der Lehre

Der Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabsolventen, der sich unmittelbar nach Beendigung der Lehre beim Arbeitsamt arbeitslos meldet, kann anhand der amtlichen Statistik nur schätzungsweise bestimmt werden.¹⁾ Für 1997 ergibt sich ein Schätzwert von 27%, dies sind zweieinhalb Prozentpunkte mehr als 1996 (vgl. **Übersicht 73**). Besonders hoch fällt der Anteil der jungen Fachkräfte, der sich unmittelbar nach erfolg-

reichem Abschluß der Lehre arbeitslos meldet, in den neuen Ländern aus. Er erreichte 1997 mit knapp 40% einen neuen Höchststand. Eine entscheidende Ursache ist hier die außerbetriebliche Ausbildung vieler junger Fachkräfte.

Geschlechtsspezifische Einflüsse beim Übergang an der „zweiten Schwelle“

Die Ursache für die deutlich größeren Integrationsprobleme von weiblichen Fachkräften in den neuen Ländern sind im wesentlichen auf die Unterschiede bei der Ausbildungsform und den Ausbildungsberufen zurückzuführen: Frauen wurden häufiger außerbetrieblich und in Berufen mit geringeren Übernahmechancen ausgebildet. Nach Schätzungen auf der Grundlage der amtlichen Statistik¹⁾ meldeten sich 1997 von den

¹⁾ Hierfür sind vor allem zwei Gründe maßgeblich: Zum einen sind unter den erfolgreichen Prüfungsabsolventen aus dualer Ausbildung, die das Statistische Bundesamt zählt, auch Umschüler aus dem Handwerk erfaßt und zum anderen finden sich unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung, die die Bundesanstalt für Arbeit registriert, auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr. Weder diese Personen noch die Umschüler aus dem Handwerk können gesondert identifiziert werden. Vernachlässigt man das Problem der Umschüler und veranschlagt man den Anteil der Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung auf 20%, so meldeten sich von den 462.200 jungen Fachkräften, die ihre Ausbildungsabschlußprüfung erfolgreich absolviert hatten, rund 125.700 als arbeitslos. Vgl. auch Schober, K.: „Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte“, IAB-Kurzbericht, Nr.5, 1994 sowie: Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle“, IAB-Kurzbericht, Nr.5, 1995. Seit Januar 1998 weist die Bundesanstalt für Arbeit Zugänge in Arbeitslosigkeit nach einer erfolgreich abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung statistisch aus. 1998 waren dies in den alten Ländern 101.000 und in den neuen Ländern 65.400. Vergleiche zu früheren Jahren sind nur eingeschränkt möglich. Überwiegend dürfte es sich um Zeiten eher kurzfristiger Sucharbeitslosigkeit handeln.

¹⁾ Auch die Berechnung, wie hoch der Anteil der weiblichen Ausbildungsabsolventen ist, der sich unmittelbar nach erfolgreicher Prüfung arbeitslos meldet, kann nur unter Zuhilfenahme von Schätzungen erfolgen. Neben den oben bereits geschilderten Problemen auf Grund nicht eindeutig abgrenzbarer Personenkreise in der amtlichen Statistik (Auszubildende gegenüber Umschüler, Absolventen anerkannter gegenüber sonstiger Ausbildungsberufe) tritt als weitere Schwierigkeit hinzu, daß über die Zahl der externen Prüfungsteilnehmer keine geschlechtsspezifischen Differenzierungen vorliegen und diese deshalb nicht von der Gesamtzahl aller weiblichen Prüfungsteilnehmer abgezogen werden können. Da der Anteil der Externen aber relativ begrenzt ist (1997 waren rund 5% der Prüfungsteilnehmer in den neuen Ländern Externe), können geschlechtsspezifische Berechnungen der Zugangsquoten in Arbeitslosigkeit unter Inkaufnahme leichter Unterschätzungen dennoch vorgenommen werden.

Übersicht 72: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1997¹⁾

Betriebsgrößenklasse/Branche	Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl		Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	94.977	18.578	45,5	51,0
10 bis 49 Beschäftigte	144.028	32.104	50,2	55,4
50 bis 499 Beschäftigte	116.250	37.102	58,7	40,8
500 und mehr Beschäftigte	93.871	13.267	63,5	54,7
Land- und Forstwirtschaft *)	5.855	1.969	54,6	33,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung *)	4.148	1.267	84,2	53,3
Grundstoffverarbeitung	18.282	2.090	65,0	69,2
Investitionsgüter	54.128	9.341	69,1	55,4
Verbrauchsgüter	36.141	7.552	57,1	54,9
Baugewerbe	41.824	20.160	62,3	62,3
Handel	54.725	11.328	59,7	55,0
Verkehr, Nachrichten	15.008	3.958	47,3	50,3
Kredit, Versicherung	25.883	2.361	80,5	81,2
Gaststätten, Beherbergung	13.634	5.351	37,2	31,4
Bildungsstätten, Verlage	57.802	12.945	23,3	5,0
Gesundheitswesen	50.428	8.249	42,4	53,0
Sonstige Dienstleistungen	43.715	7.695	50,7	52,6
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	27.554	6.787	65,4	60,5
Insgesamt	449.127	101.053	54,2	49,1

*) Nur eingeschränkte Aussagefähigkeit auf Grund beschränkter Fallzahlen

¹⁾ Hochrechnung

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997, 5. Welle alte Länder und 2. Welle neue Länder

4.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Übersicht 73: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung 1995 bis 1997

Merkmal	1995			1996			1997		
	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Insgesamt
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	121.854	44.085	165.939	130.390	48.316	178.706	133.211	60.837	194.048
Darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	95.242	39.744	134.986	102.833	42.186	145.019	105.413	51.755	157.168
Darunter: Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen ³⁾	76.194	31.795	107.989	82.266	33.749	116.015	84.330	41.404	125.734
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt ⁴⁾	409.776	92.897	502.673	390.209	98.034	488.243	372.769	109.954	482.723
Darunter: Erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung ⁴⁾ (ohne externe Prüfungen)	390.644	87.463	478.107	376.490	93.035	469.525	358.436	103.750	462.186
Quote: Arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	19,5 %	36,4 %	22,6 %	21,9 %	36,3 %	24,7 %	23,5 %	39,9 %	27,2 %

Kursiv gedruckte Zahlen sind das Ergebnis von zum Teil unsicheren Schätzungen

¹⁾ Alte Länder einschließlich des Landes Berlin, neue Länder ohne Land Berlin
²⁾ Alte Länder einschließlich Berlin (West); neue Länder einschließlich Berlin (Ost). Die Zahl der Prüflinge wird vom Statistischen Bundesamt nur für Berlin insgesamt ermittelt. Deshalb wurden hier ein Drittel der Prüflinge in 1997 dem Ostteil der Stadt, zwei Drittel dem Westteil der Stadt zugerechnet.
³⁾ Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG: Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird auf 20% geschätzt.
⁴⁾ Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks. Ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.3 Dienstleistungen im produzierenden Handwerk

46.400 erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen in den neuen Ländern rund 21.700 arbeitslos. Dies entspricht einer Quote von knapp 47%. In den neuen Ländern lag bei den Männern der Anteil dagegen bei 31%. In den alten Ländern spielen geschlechtsspezifische Unterschiede eine wesentlich geringere Rolle. Hier dürften 1997 rund 25% der weiblichen und 21% der männlichen Absolventen nach Abschluß der Ausbildung arbeitslos geworden sein. Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung bestätigen diesen Trend: So erwarten weibliche Auszubildende im dritten Lehrjahr in den neuen Ländern erheblich häufiger als die männliche Vergleichsgruppe, nach Ausbildungsabschluß nicht übernommen zu werden. Bei den Auszubildenden der alten Länder lassen sich hingegen keine derartigen Unterschiede feststellen¹⁾.

Strategien der Jugendlichen an der 2. Schwelle bei ausbleibenden Übernahmeerwartungen

Angehende Fachkräfte, die im dritten Ausbildungsjahr kein Übernahmeangebot erhalten haben, entwickeln unterschiedliche Strategien im Umgang mit dieser Situation.

Gerade in den neuen Ländern weisen Jugendliche bei ausbleibenden Übernahmeerwartungen keine resignative Orientierung auf, sondern versuchen, sich flexibel auf die künftige Situation einzustellen. Sie entwickeln alternative Modelle, um den schwierigen Übergang in das Berufsleben zu meistern. Alternativen sehen sie vor allem in einem Verbleib im Bildungssystem, partiell auch in einem Umzug in die alten Länder. Angehende Fachkräfte, die nicht mit einer Übernahme rechnen, sind stärker bildungsorientiert als diejenigen mit optimistischen Berufsaussichten: Sie können sich häufiger eine zweite Ausbildung oder den Besuch einer weiterführenden Schule vorstellen²⁾.

Auch der Wunsch, sich im Beruf weiterzubilden, steigt in den neuen Ländern signifikant, je pessimistischer die Übernahmeerschätzung der Betroffenen ausfällt: 90% der angehenden Fachkräfte ohne Übernahmeangebot und 75% derjenigen mit der Aussicht auf eine Anschlussbeschäftigung wollen im Wege der Weiterbildung ihr berufliches Fortkommen sichern; bei Jugendlichen in den alten Ländern ist dieser Wunsch tendenziell geringer³⁾.

4.3 Dienstleistungen im produzierenden Handwerk

Ausgangslage

Der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft stellt neue Anforderungen an das Handwerk. Die Kunden fordern mehr Leistungen aus einer Hand und die Nachfrage nach individuellen, hochwertigen Produkten und Dienstleistungen steigt. Für viele Handwerksbetriebe sind daher in den letzten zehn Jahren dienstleistende Aktivitäten zu wesentlichen Bestandteilen der Wettbewerbsfähigkeit und Existenzsicherung geworden. Bisher wurden jedoch noch keine relevanten Daten über Dienstleistungsformen erhoben,¹⁾ die an die Herstellung und den Vertrieb handwerklicher Produkte gekoppelt sind. So gibt es vor allem keine zuverlässigen Informationen über die Zusammensetzung der dienstleistenden Arbeitsvorgänge. Außerdem ist unklar, welches Gewicht diese im beruflichen Alltag vor allem im produzierenden Handwerk haben. Dieser Trend im Handwerk hin zu einem dienstleistungsintensiven Wirtschaftszweig bedingt auch Veränderungen der Berufsqualifikationen. Auswirkungen auf die handwerkliche Aus- und Weiterbildung sind jedenfalls zu erwarten. Die Marktchancen des Handwerks, die sich aus den dienstleistenden Aktivitäten ergeben, könnten wahrscheinlich beachtlich erhöht werden, wenn die vorhandenen Dienstleistungskompetenzen verbessert oder neue rasch erworben würden. Eine entsprechende Qualifizierung der Fachkräfte des Handwerks, insbesondere unter dem Gesichtspunkt einer stärkeren Dienstleistungsorientierung, erlangt daher zunehmende Bedeutung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat mit Unterstützung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und der zuständigen Fachverbände Ende 1997 in verschiedenen Handwerksbereichen eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt.²⁾ Ziel der Untersuchung war es, den skizzierten Sachverhalt transparenter zu machen. Durch Befragung der Betriebe sollte herausgearbeitet werden, welche Bedeutung einzelnen Dienstleistungen im Handwerk zukommt sowie welche Akteure in den einzelnen Betrieben mit welcher Häufigkeit Dienstleistungen durchführen. Grundlage der Untersuchung waren u. a. die nachfolgenden sechs standardisierten, produktbegleitenden Dienstleistungskategorien, die jeweils noch in mehrere Einzelleistungen unterteilt sind:

- Aktionen zur Markterschließung und Kundenpflege,
- Dienstleistungen in Form von Beratung vor der Auftragserteilung,
- Dienstleistungen im Zusammenhang mit Auslieferung, Einbau, Montage,
- Reparaturen, Service, Wartungs- und Pflegearbeiten,
- Beratungen und Dienstleistungen im Umweltbereich,
- sonstige Dienstleistungen.

¹⁾ Vgl. Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland. Abschlußbericht zum Forschungsprojekt 1.5009“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1998 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.7

²⁾ Vgl.: Granato, M.: „Berufliche Perspektiven und Perspektiven von Auszubildenden in Ost und West“, in: Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B25/97, 1997

³⁾ „Mich im Beruf weiterbilden, um so weit wie möglich nach oben zu kommen“ halten 72% der Auszubildenden in den alten Ländern mit optimistischen und 68% derjenigen mit pessimistischen Berufsaussichten für wünschenswert.

¹⁾ Das Statistische Bundesamt hat seit kurzer Zeit mit dem Aufbau einer Dienstleistungsstatistik begonnen. Doch diese bezieht sich auf Wirtschaftszweige, wie z. B. den DV-Bereich, mit ausschließlich tertiärem Charakter. Dienstleistungen, die Koppelprodukt des verarbeitenden Gewerbes sind, gehören nicht dazu.

²⁾ Die Befragung richtete sich an den Betriebsinhaber bzw. an den leitenden, angestellten Meister in den Gewerken: Elektroinstallateur, Gas- und Wasserinstallateur einschließlich Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Kfz-Mechaniker und Kfz-Elektriker, Metall- und Maschinenbaumechaniker, Tischler sowie Maler und Lackierer. Die Stichprobe basierte auf dem Prinzip der geschichteten Zufallsauswahl von Handwerksbetrieben in zehn zufällig gezogenen Kammerbezirken. Die Nettostichprobe bestand aus 2.651 auswertbaren Fragebögen, entsprechend 1,1% der Grundgesamtheit in den genannten Berufen. Im Rücklauf sind die größeren Unternehmen leicht überrepräsentiert.

4.3 Dienstleistungen im produzierenden Handwerk

Untersuchungsergebnisse

Übersicht 74 zeigt, wieviel Prozent der Befragten welche Dienstleistung als wichtig angesehen haben und in welchem Ausmaß die prozentualen Anteile der Nennungen von der Betriebsgröße abhängen. Die Angaben dienen als Maßstab für die Dienstleistungsintensität der Betriebe. In der Größenordnung bis vier Beschäftigte hielten beispielsweise 31% der Meister/Betriebsinhaber „Werbemaßnahmen“¹⁾ für wichtig. Die übrigen 69% der Antworten entfielen auf die Kategorien „kommt vor“ oder „gar nicht“. Bei einer Betriebsgröße von 50 und mehr Beschäftigten stuften 58% der Befragten markterschließende Werbemaßnahmen als wichtige Dienstleistung ein.

¹⁾ Wobei Werbemaßnahmen nicht unter die Dienstleistungen im eigentlichen Sinne fallen.

Die Meister/Betriebsinhaber wurden darüber hinaus nach der Entwicklung der Umsätze ihres Betriebes in den letzten Jahren gefragt. Ferner sollten sie angeben, ob sich die Spezialisierung ihres Produkt- und Leistungsprogramms verändert hat. Aus diesen beiden Informationen (Umsatzentwicklung und Spezialisierungstendenz), die eng miteinander verknüpft sind, wurde die Kategorie „Betriebsdynamik“ gebildet. Diese wurde dann der Dienstleistungsintensität gegenübergestellt (vgl. Übersicht 75). Dabei wird deutlich, daß Unternehmen mit starker Betriebsdynamik bzw. ausgeprägtem Wirtschaftserfolg eine signifikant höhere Dienstleistungsintensität aufweisen als Unternehmen mit schwach entwickelter Betriebsdynamik.

Eine weitere, signifikante Bezugsgröße für die Dienstleistungsintensität eines Handwerksbetriebs stellt offenbar das Lebensalter des Meisters/Betriebsinhabers dar. In der Unternehmens-

Übersicht 74: Wichtig-Nennungen nach Beschäftigtengrößenklassen in Prozent

Dienstleistung	Beschäftigte				
	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	50 und mehr
Markterschließung, Kundenpflege:					
Werbemaßnahmen	31	46	52	59	58
Gerätevorführung	9	13	18	26	35
Kundenbesuche	44	52	59	69	82
Beratung vor der Auftragserteilung:					
Qualitätsberatung	59	68	71	76	84
Technikberatung	56	63	69	68	71
Formgebungsberatung	42	46	45	42	38
Sicherheitsberatung	31	36	34	42	38
Anfertigung von Zeichnungen	23	27	33	40	45
Auslieferung, Einbau, Montage:					
Produktauslieferung	34	39	41	46	46
Einbau, Funktionstests	60	67	71	72	72
Funktionsberatung	53	57	63	66	68
Pflege-, Wartungsanleitung	47	49	56	58	60
Abnahme, Kontrolle	58	63	70	76	79
Reparatur, Service, Wartung, Pflege:					
Von Kraftfahrzeugen	15	21	21	26	35
Zubehöreimbau	10	17	18	18	24
Wartungsverträge	7	9	18	22	15
Reparatur von technischem/ elektrischem Gerät	17	18	17	23	35
Von Wasser-/Heizungs-/ Lüftungs-Anlagen	17	17	23	26	25
Von Bauteilen und Inneneinrichtungen	20	21	22	17	15
Umweltdienstleistungen:					
Beratung zur Umweltverträglichkeit	36	35	37	40	39
Gefahrstoffentsorgung	26	32	33	39	47
Sonstige Umweltdienste	9	11	12	17	25
Sonstige Dienstleistungen:					
Projektleitungen	6	6	12	21	26
Vermietung/Verpachtung	4	5	8	12	*)
Transport- und Speditionsleistungen	*)	*)	*)	*)	*)
Finanzierungs-/Versicherungs-Verträge	3	7	11	15	22
Kooperation mit anderen Betrieben	15	17	16	18	23
Belieferung von anderen Betrieben	5	8	8	13	16

*) Fallzahlen zu gering

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Befragung von Handwerksbetrieben 1997

4.4 Berufliche Bildung von Frauen

Übersicht 75: Dienstleistungsintensität in Abhängigkeit von der Betriebsdynamik in Prozent

Dienstleistungsintensität	Betriebsdynamik		
	Schwach	Mittel	Stark
Niedrig	37,9	24,5	18,8
Mittel	56,5	61,4	60,9
Hoch	5,6	14,1	20,3
Alle Befragten	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Befragung von Handwerksbetrieben 1997

Übersicht 76: Dienstleistungsintensität und Weiterbildungsteilnahme des Meisters in Prozent

Dienstleistungsintensität	Weiterbildungsteilnahme		
	Keine Weiterbildung	Bis zu 10 Tagen	Mehr als 10 Tage
Niedrig	42,3	26,3	14,8
Mittel	52,4	63,6	60,3
Hoch	5,3	10,1	24,9
Alle Befragten	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Befragung von Handwerksbetrieben 1997

gruppe mit Meistern/Betriebsinhabern unter 40 Jahren weisen 25% der Betriebe niedrige, 65% mittlere und 10% hohe Intensitäten bei den Dienstleistungen auf. Mit zunehmendem Lebensalter des Meisters/Betriebsinhabers gehen diese Intensitäten deutlich zurück. In der Altersgruppe 60 Jahre und mehr lagen die entsprechenden Werte bei 45%, 48% und 7%. Eine daraus resultierende erhöhte Betriebsdynamik wird von Betrieben mit jüngeren Betriebsinhabern demzufolge möglicherweise über eine erhöhte Dienstleistungsintensität erreicht. Da in vielen Betrieben in den nächsten Jahren ein Generationswechsel ansteht, ist zu erwarten, daß diese Entwicklung sich weiter fortsetzt.

Von Interesse war auch, ob sich die Dienstleistungsintensität im Weiterbildungsverhalten widerspiegelt. Zur Prüfung dieser Frage wurde die Anzahl der 1996 vom jeweiligen Meister/Betriebsinhaber absolvierten Weiterbildungstage ermittelt und der Dienstleistungsintensität gegenübergestellt. Die Ergebnisse weisen einen Zusammenhang zwischen hoher Dienstleistungsintensität und hohen Weiterbildungsaktivitäten und umgekehrt aus (vgl. Übersicht 76).

Schlußfolgerungen für die Aus- und Weiterbildung im Handwerk¹⁾

Ziel der Untersuchung war es, aus den Ergebnissen zur Bedeutung, Häufigkeit und Intensität von Dienstleistungen im Handwerk weiterführende Schlußfolgerungen für die Aus- und Weiterbildung im Handwerk herzuleiten. Deshalb wurden die Meister/Betriebsinhaber u.a. befragt, ob die jeweils relevanten Dienstleistungselemente in die Ausbildungsordnungen aufgenommen oder Gegenstand der beruflichen Weiterbildung werden sollten bzw. ob diese in Ausübung der beruflichen Tätigkeit erworben werden könnten. Mehr als vier Fünftel (88%) der

Befragten sprachen sich für eine Vermittlung von Dienstleistungsqualifikationen im Verlauf der Berufsausbildung aus. Mehr als drei Viertel (77%) dieser Gruppe hielten eine Verankerung von Lernzielen zu Dienstleistungsaktivitäten in den Ausbildungsordnungen für angebracht. Eine weitere große Gruppe der Befragten befürwortet eine dienstleistungsorientierte Weiterbildung des Fachpersonals. Nur 14% der Befragten wollten sich hierbei auf das sogenannte „training on the job“ verlassen. Es bleibt daher festzuhalten, daß nach Auffassung der Betroffenen Dienstleistungen im Handwerk inzwischen einen so hohen Stellenwert einnehmen, daß eine Aufnahme in die Ausbildungsordnungen geboten erscheint.

Eine weitere zentrale Frage der Untersuchung war, wer (z.B. externe Fachkräfte, Meister Betriebsinhaber, Gesellen, Verkaufspersonal, Lehrlinge, Betriebsassistenten, Ehepartner) in welchem Umfang die Dienstleistungen wahrnimmt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die Meister/Betriebsinhaber mit 81% sehr stark in ihr jeweiliges Dienstleistungsprogramm eingespannt sind, während nur 27% der Gesellen Dienstleistungsfunktionen ausüben. Jeder fünfte Meister/Betriebsinhaber sagte, daß Gesellen nur selten mit Dienstleistungen zu tun haben. Die Hälfte setzte sie immerhin in mittlerem Umfang für Dienstleistungen ein. Zu entsprechenden Befunden führte die Untersuchung auch bei den anderen Personengruppen.

Die Ergebnisse lassen vermuten, daß im Bereich der Dienstleistungen für das Handwerk noch nicht ausgeschöpfte Handlungsspielräume gegeben sind. Insbesondere in den größeren, ohnehin dienstleistungsintensiveren Handwerksbetrieben fallen offenbar vielfältige Dienstleistungsaufgaben für die mittleren Führungsebenen an. Eine Weiterbildung der Gesellen trüge den anstehenden Aufgaben nur teilweise Rechnung. Auch die Meister bzw. Betriebsinhaber müßten bereit sein, verstärkt Aufgaben mit Dienstleistungscharakter zu delegieren. Im Sinne einer vorausschauenden Ausbildungsstrategie und zum Nutzen auch kleinerer Handwerksbetriebe sollten daher bereits die Auszubildenden sorgfältig auf das spätere Dienstleistende vorbereitet werden.¹⁾

4.4 Berufliche Bildung von Frauen

Es ist das Ziel, mehr Chancengleichheit für Mädchen und Frauen in Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung zu erreichen. Im folgenden wird auch anhand von statistischen Angaben beispielhaft gezeigt, wo Mädchen und Frauen noch unterrepräsentiert sind, d.h. zur Zeit noch geringere Chancen als Jungen und Männer haben. Um mehr Chancengleichheit zu erreichen, sind u.a. Anstrengungen erforderlich, wie sie in den folgenden Abschnitten über „innovative Konzepte“, „Frauen im Multimediabereich“ und „Selbständigkeit und Unternehmensgründungen“ dargestellt werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist bemüht, z. B. durch Pilotprojekte die Beratung und die Hilfe zur Selbsthilfe im Bildungsbereich verstärkt zu fördern. So soll eine Entwicklung verstärkt werden, die zu mehr Chancengleichheit führt. Die Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“ einschließlich des Projektes „Frauen ans Netz“, aber auch die Arbeitsgruppe „Frauen in der Informationsgesellschaft“, die sich unter dem Dach des Forums Info 2000 mit Leben und Arbeiten von Frauen in der Informationsgesellschaft befaßt, sind Beispiele hierfür.

¹⁾ Vgl. auch Dr. Brüggemann, W.: „Produktionsorientierte Dienstleistungen im Handwerk - Schlußfolgerungen zu einem Forschungsprojekt“, in Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 6, 1998

¹⁾ Kau, W./Fehér, K.: „Produktorientierte Dienstleistungen und Berufsbildung im Handwerk“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1998

4.4 Berufliche Bildung von Frauen

4.4.1 Ausbildungssituation und innovative Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen¹⁾

Angesichts eines sich in den letzten Jahren verengenden Ausbildungsmarktes bleiben auch in Zukunft Initiativen zur Förderung gleicher Zugangschancen von jungen Frauen zu attraktiven Ausbildungen dringend erforderlich. Mädchen bedürfen im Prozeß der Berufswahl eines für sie untypischen Berufes besonderer Unterstützung, nicht nur um sozialisationsbedingte Einflüsse, sondern auch um die fehlende Vorbildfunktion von Frauen in solchen Berufen auszugleichen.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt erfordert aber auch Veränderungen im Beschäftigungssystem. Die von den jungen Frauen empfangenen Signale aus dem Beschäftigungssystem sind im Prozeß der Berufswahl²⁾ nicht zu unterschätzen. Nicht nur die Ausbildung, son-

dern erst die Beschäftigung von Frauen in attraktiven Männerberufen verändert langfristig geschlechtsspezifische Spaltung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt.

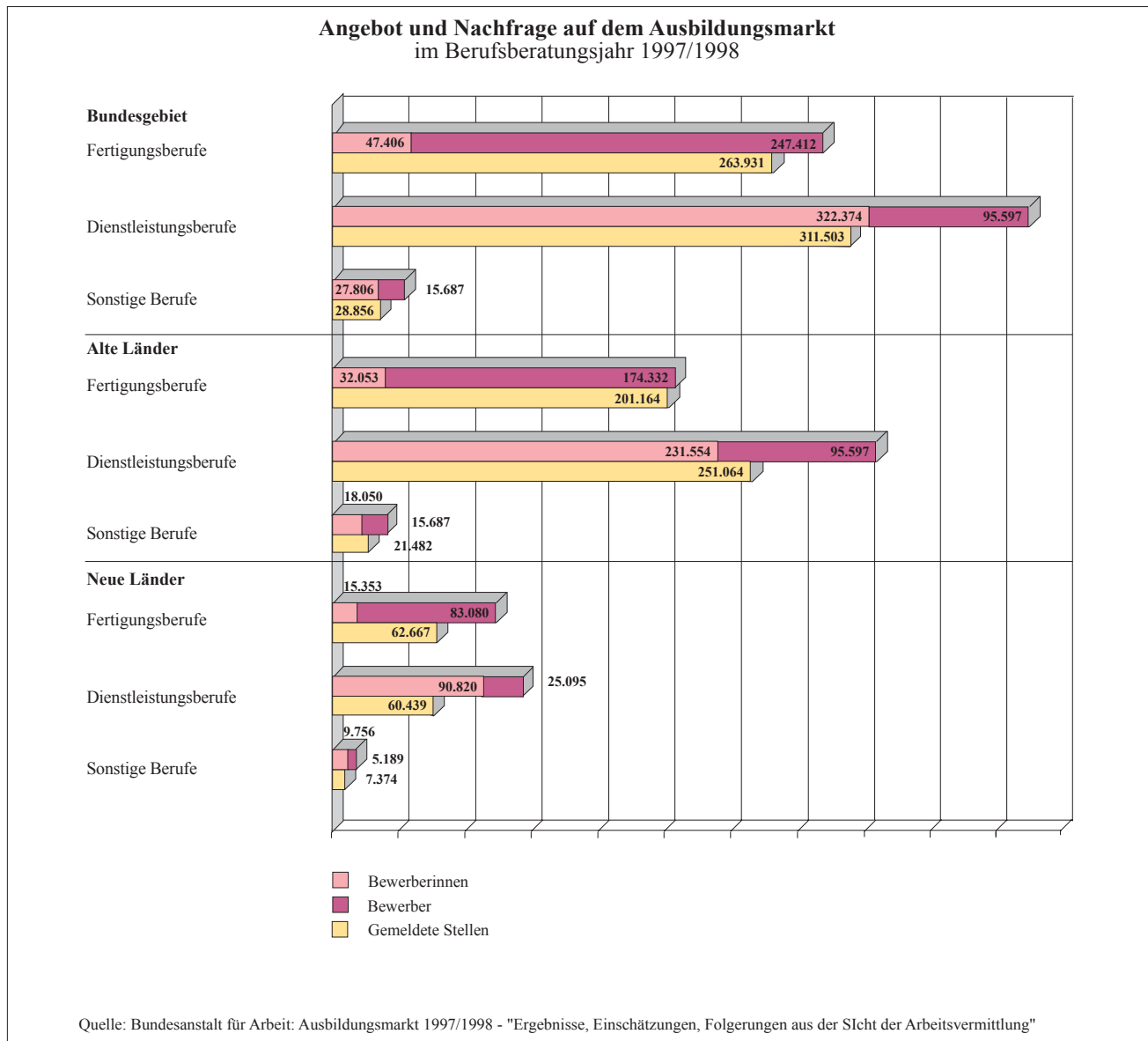
Auf dem Ausbildungsmarkt stellt sich die Situation für junge Frauen wie folgt dar: Auch 1997 ist das Spektrum der von jungen Frauen besetzten Ausbildungsberufe wesentlich enger als das der jungen Männer. Bundesweit umfassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 54% aller weiblichen Auszubildenden. Für die jungen Männer liegt der entsprechende Wert bei 41%. Des weiteren gehen in den alten Ländern die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen seit 1990 zurück. 1997 erhalten 9,0% aller weiblichen Auszubildenden eine solche Ausbildung. 1990 waren es 9,8%. In den neuen Ländern ist im Vergleich dazu 1997 der Anteil der weiblichen Auszubildenden in diesen Berufen mit 18,8% doppelt so hoch.¹⁾

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 7

²⁾ Vgl. Schober, K./Tessaring, M.: „Eine unendliche Geschichte. Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher“, MatAB 3/1993

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.2.1

Schaubild 16



4.4 Berufliche Bildung von Frauen

Weiterhin besteht ein Ungleichgewicht zwischen dem Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung und ihren Chancen, hier auch einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Mehrheitlich waren es am Ende des Berufsberatungsjahres 1998 junge Frauen mit einem Anteil von 53,2% (18.969), die noch nicht vermittelt werden konnten.¹⁾ Nennenswerte Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern bestehen hier nicht. Zwar liegt der Anteil junger Frauen an der Gesamtzahl der am 30. September 1998 noch Unvermittelten mit 53,2% nicht wesentlich über ihrem Anteil an allen gemeldeten Bewerbern (49,9%), dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß nahezu doppelt so viele Bewerberinnen als Bewerber in berufsfachschulische Ausbildungen eingemündet sind. Auch unterscheiden sich die Berufswünsche junger Frauen deutlich von denen junger Männer (vgl. **Schaubild 16**). Im Ergebnis beträgt der Anteil junger Frauen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1997 rund 41,9%²⁾ (neue Länder: 40,1%, alte Länder: 42,3%; entsprechende Zahlenangaben für 1998 liegen noch nicht vor). Dieses Zahlenbild weist auf Ungleichheiten bei der Realisierung von Ausbildungswünschen zwischen jungen Frauen und jungen Männern hin, die sich jedenfalls nicht allein mit dem Hinweis auf geschlechtsspezifische berufliche Orientierungen erklären lassen.

Ein Beispiel für die Entwicklung neuer Konzepte zur beruflichen Bildung von Frauen ist die Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“. Ziel dieser Gemeinschaftsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bundesanstalt für Arbeit und der Deutschen Telekom AG ist es, ein bundesweites Netzwerk für Aktivitäten und Ansätze im Bereich Frauen und Technik aufzubauen und mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Folgende Aufgabenschwerpunkte werden bearbeitet:

- Aufbau und Strukturierung eines bundesweiten Netzwerkes von Verbänden, Projekten, Initiativen, institutionellen und ehrenamtlichen Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen im Bereich Frauen und Technik;
- zentrale Sammlung und Aufbereitung aktueller Informationen und Statistiken auf internationaler Ebene über Entwicklungstrends und Förderschwerpunkte im Bildungsbereich, in Unternehmen und Forschungseinrichtungen;
- Verbesserung der Wettbewerbssituation von Frauen durch die Entwicklung und den Einsatz einer nutzerinnengerechten Datenbank im Netz;
- Vorstellung beispielhafter Projekte, Entwicklungen und Forschungsleistungen von Frauen in der Technik auf nationalen und internationalen Fachtagungen, Initiierung von Expertinnengesprächen und Workshops.

Auf diese Weise sollen vor allem kreative Ansätze für mehr Chancengleichheit aufgegriffen und verbreitet werden.

Die Koordinierungsstelle der Initiative an der Fachhochschule Bielefeld wird mit 1,5 Mio. DM vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und von der Deutschen Telekom AG und der Bundesanstalt für Arbeit stark unterstützt.

Mit der Aktion „Frauen ans Netz“, die im November 1998 angelaufen ist, will die Initiative Medienkompetenz vermitteln und erreichen, daß mehr Frauen als bisher das Internet für ihre Zwecke und Interessen nutzen, denn sie sind bisher bei der Nutzung des Internets unterrepräsentiert. Diese Gemeinschaftsaktion mit der Zeitschrift „Brigitte“ wird in enger Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG, der Bundesanstalt für Arbeit, mit Frauencomputer-Schulen und Frauentech-

Zentren durchgeführt. Sie begann in vier Städten und soll 1999 in weiteren Städten bundesweit durchgeführt werden. In zentralen Telekom-Läden können Frauen im Rahmen dieses Pilotprojekts das Internet kennenlernen. Jeweils an zwei Nachmittagen in der Woche stehen ihnen erfahrene Fachfrauen zur Seite. Sie können kostenlos einen Einstiegskurs absolvieren und einen „Internet-Surfschein“ erwerben. Die Frauen erhalten auf diese Weise Informationen über den konkreten Nutzen des Internets für ihre Arbeit und andere Bereiche. Schon beim Start des Projekts zeichnete sich ab, daß diese Aktion durch das Engagement aller Partner auf großes Interesse und eine große Nachfrage stößt und sich auch durch die Einbeziehung der Beauftragten für Frauenbelange der Arbeitsämter¹⁾ bundesweit ausdehnen wird.

4.4.2 Frauen im Multimediabereich

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden tiefgreifenden Auswirkungen von Multimedia auf die Qualifikations- und Beschäftigungsstruktur ist es außerordentlich schwierig, zukünftige Beschäftigungseffekte abzuschätzen. Konsens herrscht in der wissenschaftlichen Diskussion dahingehend, daß Multimedia sowohl Gewinner als auch Verlierer auf dem Arbeitsmarkt schafft. Im Bereich der Anwenderbranchen sind es vor allem Frauen, die ihre Arbeitsplätze verlieren werden.²⁾ Demgegenüber sind es bisher vor allem Männer, die in den als zukunfts-trächtig erachteten Anbieterbranchen tätig sind.³⁾ Frauen deshalb heute als Verliererinnen des technologischen Umbruchs zu bezeichnen, wäre verfrüht und greift zu kurz. Neben den Risiken müssen auch die Chancen von Frauen in diesem Prozeß ausgelotet werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hat 1998 im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung eine qualitative Studie über Frauen in der Anbieterbranche durchgeführt.⁴⁾ Die Studie untersucht drei thematische Schwerpunkte: das Spektrum beruflicher Tätigkeiten von Frauen und die Beschreibung von Qualifikationsstrukturen, Wege in die Beschäftigung und die Arbeitssituation von Frauen im Multimediabereich. Im folgenden werden die Ergebnisse zusammengefaßt.⁵⁾

¹⁾ Im SGB III ist die Frauenförderung seit dem 1. Januar 1998 in einer eigenständigen Vorschrift geregelt. In allen Arbeitsämtern sind hauptamtliche Beauftragte für Frauenbelange tätig. Sie sind direkt dem jeweiligen Dienststellenleiter oder der jeweiligen Dienststellenleiterin unterstellt. Bei allen Aufgaben des Arbeitsamtes muß das Thema Frauenförderung beachtet werden; vgl. insbesondere §§ 8, 11, 397 SGB III.

²⁾ Vgl. Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): „Herausforderung Informationsgesellschaft: Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen“. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, 1997 sowie Arbeitsgruppenbericht der Arbeitsgruppe „Frauen in der Informationsgesellschaft“ und Oechtenuj, v. Winker, G. (Hrsg.): „Computernetze – Frauenplätze, Frauen in der Informationsgesellschaft“, 1998

³⁾ Vgl. Brandt, C.: „Erwerbssituation von Frauen und Arbeitsmarkteffekte von Multimedia“, in: Schriftenreihe der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse (Band I): „Erschließung neuer Zukunftsberufe für Frauen – Chancen im Multimediabereich“, 1998

⁴⁾ Im Rahmen der Untersuchung wurden 25 qualitative Interviews mit Frauen durchgeführt, die in Betrieben im Kernbereich von Multimedia beschäftigt sind.

⁵⁾ Die Studie ist bisher unveröffentlicht.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.2

²⁾ Vgl. Kapitel 2.2.1

4.4 Berufliche Bildung von Frauen

a) Frauen haben in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsspektren und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen Zugang zum Multimediabereich gefunden. Das individuelle Tätigkeitsspektrum der Interviewten war u.a. abhängig von der Betriebsgröße. In kleineren Betrieben, die sich zum Teil noch in der Phase der Marktetablierung befanden, hatten die Beschäftigten ein breiteres Tätigkeitsspektrum als diejenigen, die in vergleichsweise größeren Betrieben mit einer differenzierten Personalstruktur beschäftigt waren. Hier arbeiten Spezialisten in den einzelnen Bereichen des Designs, der Konzeption, Produktion und Kundenbetreuung.

Auf der Basis einer Systematisierung der individuellen Tätigkeitsdarstellungen der Interviewten kristallisieren sich folgende Tätigkeitsgruppen heraus: Projektleiterinnen, Multimediaentwicklerinnen, Programmiererinnen, Screen-Designerinnen, Webdesignerinnen, Technische Redakteurinnen und Technische Beraterinnen. Projektleiterinnen sind im oberen Bereich der betrieblichen Hierarchie angesiedelt und haben mit der fachlichen Konzeption von Multimediaprodukten Führungsverantwortung übernommen. Auch die Multimediaentwicklerinnen und die Programmiererinnen gehören zum oberen Bereich, da durchaus Tätigkeitsgrenzen verschwimmen können. Die Multimediaentwicklerinnen sind an der Konzeption beteiligt, können diese unter Umständen auch leiten und sind für deren technische Realisierung zuständig. Die Programmiererinnen sind schwerpunktmäßig mit der technischen Realisierung der Produkte befaßt, je nach betrieblicher Organisationsstruktur übernehmen sie auch Leitungsfunktionen.

Die Untersuchung hat ergeben, daß Frauen nicht nur im Bereich der Gestaltung, sondern auch in der Technik und in Leitungsfunktionen Zugang gefunden haben.

Je nach Tätigkeitsspektrum ist eine technische und gestalterische Basisqualifikation erforderlich. Daneben sind vor allem folgende Qualifikationen und soziale Kompetenzen wichtig: Informationsfähigkeit, hohe Bereitschaft zur Weiterbildung, Flexibilität, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kundennähe. Die Beschäftigten haben die wesentlichen Teile der von ihnen heute benötigten Qualifikation im Laufe ihrer Berufstätigkeit erworben. „Learning on the job“ ist zentral für dieses Arbeitsmarktsegment.

b) Die Mehrheit der befragten Frauen waren Quereinsteigerinnen. In den seltensten Fällen führte die berufliche Erstausbildung - sei es eine duale Ausbildung oder ein Hochschulstudium - direkt in eine berufliche Tätigkeit mit Multimedia. Berufliche Ausbildung, Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit und die Situation auf dem Arbeitsmarkt waren hierbei entscheidende Weichensteller. Die unterschiedlichen Wege der Absolventinnen eines Fach- oder Hochschulstudiums wiesen nur wenige Parallelen auf. In der Regel galt: „Studium + x“. Dabei steht „x“ für eine mehrjährige Berufserfahrung, für verschiedene Betriebspraktika im Bereich Multimedia oder eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft.

Bei den Absolventinnen einer dualen Ausbildung fand ein kleiner Teil den Einstieg in die neue Tätigkeit über die Berufstätigkeit im Ausbildungsberuf. Der weitaus größere Teil der befragten Frauen hatte auf Grund von Arbeitslosigkeit eine Fortbildung oder Umschulung absolviert. Heute sind sie als Multimediaentwicklerinnen, Screen-Designerinnen, Webdesignerinnen und Programmiererinnen tätig.

Die Gründe für einen Berufswechsel waren unterschiedlich. Eine erste Gruppe von Absolventinnen hatte sich in der Wahl ihres Ausbildungsberufes geirrt und strebte, nachdem sie

arbeitslos geworden war, eine neue berufliche Tätigkeit an. Die zweite Gruppe wollte nach mehrjähriger beruflicher Tätigkeit wechseln, weil sie u. a. keine persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf sah. Für die Befragten der dritten Gruppe war die Arbeitslosigkeit Auslöser für eine berufliche Neuorientierung. Allen Absolventinnen einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme ist eine gewisse Faszination für die Möglichkeiten der multimedialen Technologien gemeinsam, die sie zur Wahl einer derartigen Weiterbildung veranlaßten. Sie absolvierten diese engagiert.

Insgesamt kann gesagt werden, daß der Einstieg in die Berufstätigkeit im Anschluß an eine Fortbildung problemlos verlief. Von besonderer Bedeutung zeigen sich in dem Untersuchungssample Betriebspraktika, die entweder in die Fortbildungsmaßnahme obligatorisch integriert waren oder freiwillig an deren Ende absolviert wurden. Nicht selten wurde aus einem Praktikumsvertrag ein Arbeitsvertrag.

c) Die Frauen, die interviewt wurden, waren überwiegend sehr engagierte Frauen, die sich mit ihrem Job identifizierten und sehr zufrieden mit ihrer Arbeit waren. So verweist z.B. die Analyse der von den Frauen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf ein hohes Maß beruflichen Engagements. Dies hat neben einer gewissen Begeisterung oder Faszination für die neuen Medien mit ihren vielseitigen technischen und gestalterischen Möglichkeiten verschiedene Gründe, die im folgenden zusammengefaßt werden:

Die in dem Multimediabereich vorherrschenden Arbeitszeiten und die projektorientierte Arbeitsweise mit Schwankungen des Arbeitsvolumens stellten kein Beschäftigungshemmnis für die interviewten Frauen dar. Die in aller Regel vorhandenen flexiblen Arbeitszeiten wurden sehr positiv beurteilt. Sie ermöglichten eine selbstbestimmte Anpassung der Arbeitszeiten nach persönlichem Arbeitsrhythmus und zu leistendem Arbeitsumfang. Die damit einhergehenden phasenweisen Überstunden wurden meist problemlos in Kauf genommen. Es gab jedoch auch kritische Stimmen, die Belastungen und Schwierigkeiten im sozialen Umfeld thematisierten. Die Mehrheit der Befragten machten jedoch auch ihre persönlichen und familiären Grenzen des Arbeitsvolumens deutlich. Die Arbeit am Wochenende oder zu Hause stellten eher die Ausnahme dar.

In den vorliegenden Fällen arbeiteten die Frauen überwiegend mit männlichen Kollegen zusammen, hatten männliche Vorgesetzte und mit zwei Ausnahmen eine männliche Firmenleitung. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderem Interesse, die spezifische Situation der Frauen in den von Männern dominierten Arbeitsbereichen zu untersuchen. Insbesondere stellt sich die Frage, ob sich die Frauen in besonderer Weise behaupten mußten oder berufliche Nachteile auf Grund ihrer Geschlechtszugehörigkeit erlitten. Beide Punkte wurden von den Interviewten verneint. Sie beschrieben ein gutes Arbeitsklima zwischen ihnen und den Kollegen sowie den männlichen Vorgesetzten. Zum Teil halten sie ihre Geschlechtszugehörigkeit für ihre Arbeitssituation für irrelevant, zum Teil beschreiben sie eine Art Sonderstatus, der ihnen aber nicht unbedingt zum Nachteil gereichte.

Die weitgehende Zuweisung der familiären Arbeit, insbesondere der Betreuung von Kindern, an Frauen macht es notwendig, die Vereinbarkeit der beiden Sphären näher zu betrachten. Von den Frauen, die zum damaligen Zeitpunkt keine Kinder hatten, plante keine dieser Frauen, ihre Berufstätigkeit nach der Geburt von Kindern aufzugeben. Sie strebten Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit an. In der Teleheimarbeit sahen die Frauen vor allem die Chance, eine zu lange Unterbrechung der Berufstätigkeit zu vermeiden. Bereits

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantität

während des Erziehungsurlaubs könnten sie nach ihren Vorstellungen den betrieblichen Kontakt aufrechterhalten und sich über die neuesten Entwicklungen in ihrem Tätigkeitspektrum informieren. Die Mehrheit der Befragten äußerte sich sehr optimistisch, daß sie von seiten der Arbeitgeber diese Möglichkeiten erhalten werden.

4.4.3 Selbständigkeit und Unternehmensgründung

In den letzten Jahren sind Existenzgründungen und eine neue „Kultur der Selbständigkeit“ zu umfangreich geförderten zukunftsorientierten Zielsetzungen geworden. Dennoch hat sich das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auf diesem wichtigen wirtschaftlichen Gebiet erhalten und der Anteil der Frauen an Existenzgründungen ist auf dem Stand von 20 % bis 25 % geblieben.¹⁾

Es ist vielfach belegt, daß Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit mit größeren und anderen Problemen konfrontiert sind als Männer. Vorurteile gegenüber den unternehmerischen Fähigkeiten und eine Minderbewertung frauenspezifischer Gründungsprofile tragen gleichermaßen zu den Problemen von Existenzgründerinnen bei. Frauen gründen eher kleinere Unternehmen, und zwar mit dem Schwerpunkt im Dienstleistungssektor, sie verfügen meist über ein geringeres Startkapital und weniger Sicherheiten als Männer. Gerade für die jüngere Gründerinnengeneration ist die Verbindung von Unternehmen und Familie (Teilzeitgründerinnen) wichtig. Existenzgründungen von Frauen weisen eher weniger Risiken auf, gehen seltener in Konkurs und zeigen sich in der Regel beständig.

Wichtige Elemente für erfolgreiche Wege in die Selbständigkeit sind eine qualitativ hochwertige Beratung und Qualifizierung. Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die auf den Bedarf und die Problemkonstellationen von Existenzgründerinnen zugeschnitten sind, bleiben aber sowohl quantitativ als auch qualitativ weit hinter dem Bedarf zurück, obgleich hier diverse Ansätze entwickelt worden sind. Die Verbreiterung eines frauenadäquaten Angebotspektrums soll zukünftig durch eine wissenschaftlich fundierte Erarbeitung von Inhalts- und Qualitätskriterien begleitet und gefördert werden. Ein erster Ansatz in diese Richtung wird im Rahmen der Kooperation zwischen dem Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Neue Berufsbilder für Frauen in Europa“²⁾ im Rahmen des europäischen Programms LEONARDO da VINCI und dem deutschen Gründerinnen-Forum verfolgt. Darüber hinaus soll das Thema „Unternehmerische Selbständigkeit“³⁾ stärker in die Berufsbildung einbezogen werden.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.2.4

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 4.3.2

³⁾ Das Thema „Unternehmerische Selbständigkeit“ wird insbesondere unter Forschungsaspekten im Kapitel 3.6.1 ausführlich dargestellt.

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Entwicklung der AFG/SGB III-geförderten Weiterbildung

Zur Förderung beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III

Das AFG, in dem die Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung bis Ende des Jahres 1997 geregelt war (§§ 33 bis 49), wurde mit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches – Drittes Buch (SGB III) zum 1. Januar 1998 weitgehend aufgehoben. Mit der Einführung des SGB III ist das frühere Recht aus dem AFG im wesentlichen übernommen und auch weiterentwickelt worden. Damit verbunden war eine terminologische Änderung. An die Stelle der Begriffe „Fortbildung und Umschulung“ ist im SGB III der Oberbegriff „Berufliche Weiterbildung“ getreten (§§ 77–96, 153–159, 417). Wichtige inhaltliche Änderungen im SGB III sind u. a.:

- Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen können unabhängig von der Dauer der Unterbrechung gefördert werden, wenn sie zuvor ein Jahr versicherungspflichtig beschäftigt waren (§ 78).
- Die Absicht der nachgehenden Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht mehr Förderungsvoraussetzung, eine Förderung ist nunmehr auch bei anschließender selbständiger Tätigkeit möglich.
- Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen können auch von Hochschulen oder ähnlichen Einrichtungen durchgeführt werden, soweit nicht überwiegend Wissen vermittelt wird, das dem von allgemeinbildenden Schulen angestrebten Bildungsziel oder den berufsqualifizierenden Studiengängen an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten entspricht (§ 87).
- Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland ist nicht mehr generell ausgeschlossen (§ 88).
- Selbstlernmaßnahmen, die unter Einsatz geeigneter Selbstlernprogramme und Medien durchgeführt werden, können anstelle des herkömmlichen „Frontalunterrichts“ eingesetzt werden (§ 90).
- Maßnahmeteile können als berufliche Weiterbildung gefördert werden (§ 91); modulare Weiterbildung oder Bildungsbausteine werden so erleichtert.
- Die Mindestdauer einer Maßnahme wird nicht mehr vorgegeben. Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluß oder zu einem vergleichbaren Abschluß führen, müssen im Vergleich zur Erstausbildung um ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt durchgeführt werden. Alle anderen Weiterbildungsmaßnahmen sollen auf ein Jahr begrenzt werden. Ausnahmen sind allerdings möglich (§ 92). Für eine Übergangszeit ist eine Verkürzung nicht erforderlich, wenn sie auf Grund bestehender berufsrechtlicher Regelungen nicht möglich ist (§ 417).

Quantitative Angaben über Teilnehmer und Teilnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des Berufsbildungsberichtes 1999 noch nicht vor. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die noch nach dem AFG geförderte Weiterbildung.

5.1 Quantitative Entwicklung

Übersicht 77: Austritte¹⁾ aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf 1993 bis 1997

Jahr	Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
1993	101.006	45.351	55.655	35.766	20.253	15.513	65.240	25.098	40.142
1994	120.791	49.022	71.769	34.709	19.092	15.617	86.082	29.930	56.152
1995	85.125	43.198	41.927	32.140	18.550	13.590	52.985	24.648	28.337
1996	72.054	39.027	33.027	31.844	19.586	12.258	40.210	19.441	20.769
1997	66.516	35.686	30.830	33.726	20.539	13.187	32.790	15.147	17.643

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 95, Seite 154

¹⁾ Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht“

Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung der Daten 1993 bis 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in anerkannten Ausbildungsberufen

Die Austritte aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung¹⁾ mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf waren 1997 gegenüber 1996 in den neuen Ländern wiederum deutlich rückläufig (von 40.210 auf 32.790), in den alten Ländern sind sie leicht gestiegen (von 31.844 auf 33.726; vgl. **Übersicht 77**). Die Veränderungen fanden überwiegend im Bereich der außerbetrieblichen Maßnahmen statt (neue Länder: von 38.515 auf 31.743, alte Länder: von 25.780 auf 28.421).

Eine Aufschlüsselung der Absolventen und Absolventinnen nach soziodemografischen Merkmalen und Bildungsstand weist für 1997 im Vergleich zu 1996 kaum Veränderungen auf.²⁾ Wiederum zeigt sich, daß in den neuen Ländern Personen mit besserer schulischer Vorbildung und Personen mit betrieblicher Berufsausbildung überproportional an den Maßnahmen beteiligt sind, während in den alten Ländern die kompensatorische Funktion der Maßnahmen besonderes Gewicht hat (vgl. **Übersicht 78**). Im gesamten Bundesgebiet stellen – den Förderbedingungen des AFG entsprechend – Personen, die vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos waren, den größten Anteil

an den Absolventen und Absolventinnen (alte Länder: 86%, neue Länder: 94%). Allerdings handelt es sich überwiegend um Personen, die unter 6 Monate arbeitslos waren (alte Länder: 61,4%, neue Länder: 53,6%). Bei den Absolventinnen in den alten Ländern überwog 1997 der Anteil derjenigen, die vor Eintritt in die Maßnahme unter 6 Monate arbeitslos waren (alte Länder: 61,8%, neue Länder: 43,8%).

Zum Personenkreis der vor Eintritt in die Maßnahme Langzeitarbeitslosen¹⁾ zählten 1997 in den neuen Ländern 21,6%, in den alten Ländern rund 17%. Dabei waren in den neuen Ländern mit 29,5% deutlich mehr Frauen langzeitarbeitslos vor Eintritt in die Maßnahme als Männer (rund 12%); in den alten Ländern betrug der entsprechende Anteil der Frauen 16,5% gegenüber 17,3% bei den Männern.

Die **Übersichten 79 und 80** zeigen die Austritte aus Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Häufigkeit der von Männern und Frauen gewählten Berufe. Hier wird eine geschlechtsspezifische Rangfolge der Berufe deutlich. Auffällig ist z. B. die überproportionale Bedeutung der Büroberufe für Frauen. Bei den Männern liegen die Präferenzen für einzelne Berufsgruppen wesentlich näher beieinander.

¹⁾ Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht“

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.1.2

¹⁾ Zur Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen kombinierter Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vgl. Kapitel 5.5.2

Übersicht 78: Austritte¹⁾ aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach bestimmten Merkmalen 1997

Merkmal	Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Weiblich	13.187	39	17.643	54
Männlich	20.539	61	15.147	46
Unter 35 Jahre	19.208	57	17.812	54
Mit Hauptschulabschluß (ohne mittleren Abschluß)	17.648	52	5.894	18
Mit mittlerem Abschluß (ohne Fachhochschulreife)	8.224	24	23.914	73
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	16.251	48	3.206	10
Mit betrieblicher Berufsausbildung	13.539	40	25.983	79
Arbeitslos vor Eintritt in die Maßnahme	29.074	86	30.778	94

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 96, Seite 155

¹⁾ Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht“

Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung der Daten 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

Übersicht 79: Austritte¹⁾ aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Rangfolge der gewählten Berufe 1997

Schulungsziel	Insgesamt	Weiblich		Männlich	
		Anzahl	Rang	Anzahl	Rang
Bürofachkräfte	8.611	7.478	1.	1.133	7.
Tischler	2.275	373	5.	1.902	2.
Industriekaufleute	2.222	1.226	3.	996	8.
Berufskraftfahrer (Güter)	2.052	129	6.	1.923	1.
Maurer	1.735	17	9.	1.718	3.
Bauzeichner	1.688	1.272	2.	416	10.
Maler und Lackierer	1.541	661	4.	880	9.
Gas- und Wasserinstallateure	1.441	27	8.	1.414	4.
Elektroinstallateure	1.425	65	7.	1.360	5.
Schweißer	1.366	9	10.	1.357	6.

¹⁾ Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht“

Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertung der Daten 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Austritte aus beruflicher Fortbildung nach Art der Maßnahmen

Für 1997 hat die Bundesanstalt für Arbeit erstmals eine differenzierte Auswertung nach Art der Maßnahmen vorgenommen (vgl. **Übersicht 81**).

Für die alten Länder zeigt sich, daß, wie in den letzten Jahren, gut zwei Drittel der Maßnahmen als Fortbildung im Beruf stattgefunden haben; die Qualifizierung unterhalb des Facharbeiter-niveaus, berufspraktische Fortbildungsmaßnahmen, berufliche Teilzeitmaßnahmen in Kombination mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und das Nachholen von Abschlußprüfungen spielten nur eine marginale Rolle, ebenso Zusatzprüfungen.

In den neuen Ländern gab es im Vergleich zu den alten Ländern einen deutlich höheren Anteil von Fortbildung im Beruf (rund 80%). Anders als angesichts des hohen Anteils an ABM und der Bedeutung von Beschäftigungsgesellschaften zu erwarten, spielten berufliche Teilzeitbildungsmaßnahmen in Kombination mit ABM auch hier mit 0,1% 1997 nur eine untergeordnete Rolle. Geringe Bedeutung hatten auch das Nachholen der Abschlußprüfung, Zusatzqualifikationen und die berufspraktische Fortbildung. Bei den Lernorten spielten Übungsfirmen

und Übungswerkstätten in den neuen Ländern eine geringere Rolle als in den alten Ländern. Der Lernort Betrieb blieb gegenüber den traditionellen außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen zurück.

Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen¹⁾ nach Dauer und Typ der Maßnahmen sowie nach Herkunfts- und Zielberuf²⁾

In den alten Ländern sind 1997 275.269 Personen in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme eingetreten (1996: 378.443). Bei dem generell festzustellenden Trend, daß auf Maßnahmen bis zu einem Jahr der Hauptanteil aller Eintritte entfällt (vgl. **Übersicht 82**), macht sich bemerkbar, daß seit Anfang 1994 Fortbildungsmaßnahmen, die nicht zu einem allgemein anerkannten Abschluß führen, nicht mehr länger als ein Jahr dauern dürfen.

¹⁾ Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung

²⁾ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung, Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1997. Nürnberg, Oktober 1998

Übersicht 80: Austritte¹⁾ aus Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung mit Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Rangfolge der von Frauen und Männern gewählten Berufe 1997

Schulungsziel	Anzahl	Schulungsziel	Anzahl
Frauen		Männer	
Bürofachkraft	7.478	Berufskraftfahrer (Güter)	1.923
Bauzeichnerin	1.272	Tischler	1.902
Industriekauffrau	1.226	Maurer	1.718
Floristin	1.208	Gas- und Wasserinstallateure	1.414
Steuerfachgehilfin	891	Elektroinstallateure	1.360
Groß- und Außenhandelskauffrau	768	Schweißer	1.357
Köchin	747	Berufskraftfahrer ²⁾	1.236
Reiseverkehrskauffrau	716	Bürofachkräfte	1.133
Hotelfachfrau	688	Fliesenleger	1.087
Malerin und Lackiererin	661	Heizungs- und Lüftungsinstallateure	1.080

¹⁾ Nur Austritte mit „Schulungsziel erreicht“

²⁾ Ohne nähere Angaben

Quelle: Statistische Angaben der Bundesanstalt für Arbeit; Sonderauswertung der Daten 1997; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

Übersicht: 81: Austritte aus beruflicher Fortbildung nach Art der Maßnahme 1996 und 1997

Art der Maßnahme	Alte Länder				Neue Länder			
	1996		1997		1996		1997	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Übungsfirma	15.742	4,8	15.120	6,1	10.295	5,8	10.722	5,7
Übungswerkstatt	24.358	7,4	20.842	8,4	11.733	6,6	12.668	6,7
Sonstige Übungs- und Trainingseinrichtung			5.535	2,2			2.060	1,1
Feststellungs-, Vorschalt- und Vorbereitungsmaßnahme			12.903	5,2			6.819	3,6
Qualifizierung unterhalb Facharbeiterniveau			4.165	1,7			860	0,5
Fortbildung im Beruf	253.081	77,2	167.776	67,5	154.217	86,2	152.803	80,5
Übergreifende Zusatzqualifikation	457	0,1	1.921	0,8	462	0,3	1.149	0,6
Berufspraktische Fortbildung			5.929	2,4			1.393	0,7
Berufliche Teilzeitbildungsmaßnahme in Kombination mit ABM			175	0,1			271	0,1
Aufstiegsfortbildung	31.609	9,6	11.717	4,7	1.836	1,0	688	0,4
Nachholen der Abschlußprüfung	2.751	0,8	2.377	1,0	306	0,2	271	0,1
Insgesamt	327.998	100,0	248.460	100,0	178.849	100,0	189.704	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung 1997 (Sonderheft)

Übersicht 82: Eintritte in berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung nach Maßnahmedauer 1996 und 1997 in Prozent

Dauer der Maßnahme	Alte Länder		Neue Länder	
	1996	1997	1996	1997
Bis 3 Monate	20,5	16,7	15,9	14,6
4 bis 6 Monate	22,1	26,0	13,5	23,7
7 bis 12 Monate	36,1	36,6	46,8	43,7
13 bis 18 Monate	3,6	3,2	7,5	3,4
19 bis 24 Monate	13,0	12,7	14,2	12,4
25 bis 36 Monate	4,5	4,7	1,9	2,0
37 Monate und länger	0,2	0,2	0,1	0,1
Insgesamt	100	100	100	100
Insgesamt (Anzahl)	378.443	275.269	269.227	166.031

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung 1997 (Sonderheft)

In den neuen Ländern sind 1997 166.031 Personen in eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme eingetreten; 1996 waren es 269.227. Vor allem der Anteil der Maßnahmen mit einer Dauer von 13 bis 18 Monaten fiel von 8 % 1996 auf nur noch 3 % 1997. Maßnahmen von über 12 Monaten Dauer machten 1997 insgesamt nur noch 18 % aller Eintritte aus, im Vorjahr 24%. Mit 44% 1997 und 47% 1996 hatten Maßnahmen mit einer Dauer von 7 bis 12 Monaten den größten Anteil an den Neueintritten in berufliche Weiterbildung.

Nach den Maßnahmetypen dominieren in den alten und neuen Ländern weiterhin die freien Maßnahmen, allerdings ist der Anteil der Eintritte in Auftragsmaßnahmen trotz der im Gesetz festgelegten Nachrangigkeit leicht gestiegen. Bei beiden Maßnahmentypen ist eine stärkere Ausrichtung auf die besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes zu verzeichnen.

Eine Aufgabe der beruflichen Weiterbildung ist die Unterstützung des Strukturwandels. In diesem Zusammenhang ist die Entwicklung der Teilnehmerstrukturen nach Herkunfts- und Zielberufen eine wichtige Kenngröße. Auch hier weichen die Strukturen in den alten und neuen Ländern voneinander ab (vgl. **Übersicht 83**). Hauptherkunftsberufe für die Eintritte in berufliche Weiterbildung waren in den alten Ländern auch 1997 mit 54% die Dienstleistungsberufe. Zugleich wurden die Dienstleistungsberufe aber auch am häufigsten nachgefragt. Bei den Fertigungsberufen zeigte sich 1997 unverändert ein negativer

Saldo von 35% bei den Herkunftsberufen zu 23% bei den Zielberufen. Bei den technischen Berufen war ebenfalls ein leicht negativer Saldo von 7% bei den Herkunftsberufen zu 5% bei den Zielberufen zu verzeichnen. In den neuen Ländern waren 1997 zwar ebenfalls die Dienstleistungsberufe die am häufigsten genannten Herkunftsberufe der neu in Weiterbildungsmaßnahmen eingetretenen Personen (49%) und auch die am häufigsten gewünschten Zielberufe (47%), die Bedeutung der Fertigungsberufe als Zielberufe war jedoch mit 31% deutlich größer als in den alten Ländern.

Die Bundesanstalt für Arbeit weist darauf hin, daß bei der Analyse dieser Mobilitätsprozesse Vorsicht geboten ist, da die Angaben über die zuletzt ausgeübte Tätigkeit bzw. über den Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen nicht immer eine eindeutige Zuordnung erlauben. ¹⁾ Die statistische Aufgliederung nach Herkunfts- und Zielberufen läßt somit die zwischenberufliche Mobilität zu groß, die innerberufliche hingegen zu klein erscheinen. Unter Berücksichtigung dieser Verzerrungen lassen sich jedoch aus den Mobilitätsprozessen vor allem auf der Ebene der Einzelberufe durchaus Hinweise für Qualifikationsveränderungen gewinnen.

¹⁾ Ein Beispiel ist die häufig fälschliche Zuordnung von EDV-Lehrgängen zum Zielberuf „Datenverarbeitungsfachleute“ statt ihrer Rolle als Zusatzqualifikationen für bisher ausgeübte Tätigkeiten, z. B. in den Fertigungsberufen oder Technischen Berufen.

Übersicht 83: Eintritte in berufliche Fortbildung nach Herkunfts- und Zielberuf 1996 und 1997 in Prozent

Berufsbereich	Herkunftsberuf				Zielberuf			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	2,5	2,4	8,3	8,0	1,3	1,5	3,5	2,9
Fertigungsberufe	36,2	35,2	33,2	35,7	22,4	23,1	27,8	31,1
Technische Berufe	6,6	7,1	6,8	7,1	5,0	5,2	5,5	5,5
Dienstleistungsberufe	53,7	54,3	51,2	48,6	52,6	54,1	50,2	47,4
Sonstige	1,1	1,0	0,6	0,6	18,6	16,1	12,9	13,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,00	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt (Anzahl)	347.738	250.752	267.526	164.206	378.443	275.269	269.227	166.031

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung 1997 (Sonderheft)

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

AFG/SGB III – geförderte Weiterbildung

Das statistische Verfahren zur Erhebung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wurde Anfang 1998 umgestellt. Die entsprechenden Daten für das Jahr 1998 lagen daher bei der Erstellung des Berufsbildungsberichtes 1999 noch nicht vor.¹⁾

Weiterbildungsprüfungen im Bereich von Industrie und Handel²⁾

Insgesamt ist die Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungsprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern 1997 gegenüber 1996 weiter von 64.915 auf 63.401 zurückgegangen (vgl. **Übersicht 84**). Während im Bereich der kaufmännischen Weiterbildungsprüfungen noch ein Aufwuchs von 45.914 auf 46.035 zu verzeichnen ist, gab es im industriell-technischen Bereich einen Rückgang von 19.001 auf 17.366 Prüfungsteilnehmer. Der Anteil der weiblichen Prüfungsteilnehmer an allen Weiterbildungsprüfungen betrug 1997 46,2% (29.277). Für den kaufmännischen Bereich lag der entsprechende Wert bei 60,1% (27.646) und den industriell-technischen bei 9,4% (1.631).

Der Aufwuchs im kaufmännischen Bereich war besonders deutlich bei den Betriebswirten (von 2.131 auf 3.346) und den Fachwirten (von 14.914 auf 15.562). Bei den Fachwirten profitierten besonders die Bankfachwirte, Technischen Fachwirte und Versicherungsfachwirte. Deutlich rückläufig waren hingegen Industriefachwirte, Touristikfachwirte, Verkehrsfachwirte und Verlagsfachwirte. Angestiegen ist auch die Anzahl der Prüfungsteilnehmer im Bereich der Fachkräfte für Datenverarbeitung, hier besonders bei der Kaufmännischen Sachbearbeitung. Rückläufige Zahlen gab es bei den Prüfungen in den Bereichen Fremdsprachen, Schreibtechnik und sonstige kaufmännische Fortbildung. Bezogen auf die einzelnen Fortbildungsprüfungen war die Entwicklung hier jedoch sehr unterschiedlich. Es wirken sich offensichtlich sowohl inzwischen verfügbare technische Lösungen (PC/Software usw.) als auch neue Aus- und Fortbildungsregelungen auf die Entwicklung in den einzelnen Berufen aus.

Der Rückgang der Prüfungen im industriell-technischen Bereich ist überwiegend bei den Industriemeistern zu verzeichnen. Trotzdem dominieren die Prüfungen zum Industriemeister auch 1997 mit 11.497 Teilnehmern die Aufstiegsfortbildung in diesem Bereich. Die im Dezember 1997 in Kraft getretene Neuordnung zum Industriemeister – Fachrichtung Metall³⁾ konnte sich auf die Daten für 1997 noch nicht auswirken. Aufwüchse gab es vor allem bei den Diätköchen (von 550 auf 646 Prüfungsteilnehmer) und den Kraftwerksmeistern (von 103 auf 150). Die übrigen Zuwächse sind nur gering.

Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen im Handwerk 1997⁴⁾

Die Teilnehmerzahlen an Meisterprüfungen im Handwerk sind auch 1997 gegenüber 1996 weiter zurückgegangen (von 50.916 auf 47.490; vgl. **Übersicht 85**). Der Rückgang war in den neuen Ländern deutlich ausgeprägter als in den alten (7% zu 4% bezogen auf die Prüfungsteilnehmer im jeweiligen Bereich insgesamt). Der Frauenanteil an den Prüfungen ist mit 11% konstant geblieben. Annähernd konstant blieb auch die Erfolgsquote mit 81%. Nach der Anzahl der Prüfungsteilnehmer gruppiert ergibt sich folgende Verteilung: Elektro- und Metallhandwerke (24.239), Bau- und Ausbauhandwerke (9.235), Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische und Reinigungshandwerke (5.995), Holzhandwerke (3.836), Nahrungsmittelhandwerke (2.544), Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke (847), Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke (784).

Im Handwerk haben neben den Meisterprüfungen weiterhin andere Fortbildungsprüfungen große Bedeutung, auch wenn es von 1996 zu 1997 einen Rückgang bei den abgelegten Fortbildungsprüfungen von 35.176 (davon 31.280 mit Erfolg) auf 34.336 (davon 31.541 mit Erfolg) gegeben hat. Mit insgesamt 9.885 Prüfungsteilnehmern war die Ausbilder-Eignungsprüfung die am häufigsten abgelegte Fortbildungsprüfung. Als gewerksübergreifende Querschnittsberufe haben sich 1997 vor allem die Fachkaufleute für Handwerkswirtschaft mit 4.282 und der Betriebswirt des Handwerks mit 3.518 Prüfungsteilnehmern entwickelt. Aufwuchs hat es bei den verschiedenen Fachkräfteprüfungen gegeben. Die neu geregelten Fortbildungsberufe Konstrukteur und Kraftfahrzeug-Servicetechniker, aber auch der Energieberater im Handwerk hatten noch relativ wenig Prüfungsteilnehmer. Insgesamt ist festzustellen, daß die gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen im Handwerk quantitativ eine größere Bedeutung gewonnen haben als in der Industrie. Auch die auf die Handwerksbetriebe zugeschnittenen Fachkräfte mit kaufmännisch-betriebswirtschaftlichem Profil haben insgesamt einen Aufwuchs erfahren.

5.1.3 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), dem sogenannten „Meister-BAföG“, erhalten Fachkräfte, die sich zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten, Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluß vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung. Gefördert werden Bildungsmaßnahmen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe sowie der Haus- und Landwirtschaft, die auf eine herausgehobene Berufstätigkeit oberhalb der Facharbeiter-/Gesellen-Ebene, z.B. als selbständiger Handwerksmeister oder mittlere Führungskraft, vorbereiten. Auch zahlreiche Fortbildungen für Berufe im Gesundheitswesen wie im sozialpflegerischen und -pädagogischen Bereich sind förderungsfähig.

¹⁾ Die Daten für das Jahr 1997 sind im Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.1.3 dargestellt.

²⁾ Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1997/98, 1998

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1

⁴⁾ Prüfungsstatistik des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT), 1997

5.1 Quantitative Entwicklung

Übersicht 84: Teilnahmen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1996 und 1997

Kaufmännischer Bereich	1996	1997	1997 Mit Erfolg	Industriell-technischer Bereich	1996	1997	1997 Mit Erfolg
Betriebswirte	2.131	3.346	2.603	Industriemeister	12.953	11.497	9.425
Fachkaufleute	12.188	11.730	7.502	Darunter:			
				Chemie	923	746	605
Fachwirte	14.914	15.562	11.832	Elektrotechnik	1.932	1.764	1.479
Fachkräfte für Datenverarbeitung	2.397	2.612	2.171	Metall	6.007	5.057	4.089
Fremdsprachliche Fachkräfte	5.167	4.799	2.909	Fachmeister	2.311	2.207	1.745
Fachkräfte für Schreibtechnik	6.329	5.466	4.024	Darunter:			
				Küchenmeister	1.095	1.072	750
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	2.788	2.520	1.965	Sonstige industriell-technische Fortbildungsprüfungen	3.737	3.662	2.857
Insgesamt	45.914	46.035	33.006	Insgesamt	19.001	17.366	14.027

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 98, Seite 156
 Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag: „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1997/98“, 1998

1997 erhielten 49.346 Personen Leistungen nach dem AFBG. Dies sind 68% mehr als im ersten Jahr der Förderung (1996: 29.400¹⁾). 31.212 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 18.134 an einer Teilzeitmaßnahme. Bei den Vollzeitfällen wurde 1997 im Durchschnitt ein monatlicher Unterhaltsbeitrag in Höhe von 1.027 DM gezahlt (286 DM Zuschuß und 741 DM Darlehen), der Kinderbetreuungszuschuß für Alleinerziehende wurde in Höhe von durchschnittlich 196 DM in Anspruch genommen.

Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 43% die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer, gefolgt von den 30- bis unter 35jährigen (25%) und den 20- bis unter 25jährigen (17%). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten ist von 1997 zu 1996 von rund 15% auf rund 17% angestiegen. Auch 1997 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 69%) einen Fortbildungsabschluß im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbständig machen möchten, besonders hoch ist. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen den zweiten Rang ein.

Das Gesamtvolumen der für 1997 bewilligten Förderung betrug rund 336 Mio. DM. Davon entfielen rund 45 Mio. DM auf Zuschußzahlungen (Anteil: Bund 78%, Länder 22%), ca. 290 Mio. DM wurden als Darlehen von der Deutschen Ausgleichsbank an die Geförderten ausgereicht. Insgesamt dürfte bis zum Ende des Jahres 1998 die Förderung nach dem AFBG voraussichtlich den Betrag von rund 1 Mrd. DM überschritten haben.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.1.4

Diese Entwicklung bestätigt die Erwartung, daß das AFBG für viele Gesellen und Facharbeiter das Sprungbrett für einen beruflichen Aufstieg und zur Verwirklichung weitergehender Zukunftspläne sein kann. Mit dem Anreiz eines teilweisen Darlehenserrlasses für potentielle Existenzgründer, die sich für den Weg in die Selbständigkeit entscheiden, hat das AFBG neben der bildungs- und sozialpolitischen Bedeutung auch eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Komponente. Es leistet zudem einen wichtigen Beitrag zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Die Bundesregierung wird dem Deutschen Bundestag Anfang 1999 einen Bericht über die Erfahrungen mit dem Vollzug des Gesetzes vorlegen.

5.1.4 Fernunterricht

Anbieter und Angebote

Die Anzahl der Anbieter und der Angebote hat weiter zugenommen: 1997 wurden von 177 Fernlehrinstituten 1.283 Fernlehrgänge angeboten¹⁾, im Jahr 1998 (Stichtag: 3. August 1998) waren es 195 Institute mit insgesamt 1.415 zugelassenen Fernlehrgängen. Die Konzentration der Mehrzahl der Lehrgänge auf wenige Institute hält an: Fünf Institute (2,6% aller Anbieter) decken mit ihrem Angebot von 689 Lehrgängen rund 48,7% des Marktes ab, während 114 Fernlehrinstitute (58,5% aller Anbieter) lediglich jeweils einen Fernlehrgang im Angebot haben.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.1.5

Übersicht 85: Teilnahmen an Meisterprüfungen im Handwerk 1996 und 1997

Merkmal	1996	1997	Darunter		Mit Erfolg Insgesamt	Erfolgs- quote	Darunter	
	Insgesamt		Frauen				Frauen	
	Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder	43.221	40.088	4.651	12	32.168	80	3.941	85
Neue Länder	7.695	7.402	752	10	6.190	84	675	90
Insgesamt	50.916	47.490	5.403	11	38.358	81	4.616	85

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 99, Seite 157
 Quelle: Deutsches Handwerkskammertag, 1998

5.1 Quantitative Entwicklung

Von den 1.415 insgesamt angebotenen Fernlehrgängen entfallen 1.008 (71,3%) auf den berufsbildenden und 407 (28,7%) auf den allgemeinbildenden Bereich. Im berufsbildenden Bereich sind 115 neue Lehrgänge hinzugekommen, das entspricht einer Steigerungsrate von 12,9%, beim allgemeinbildenden Bereich ist der Zuwachs mit 17 neuen Lehrgängen (+4,4%) geringer. Die Relation dieser beiden Bereiche hat sich damit weiter zugunsten des berufsbildenden Bereichs verschoben.

Betrachtet man nur den berufsbildenden Bereich, so sind auch hier Veränderungen zu verzeichnen: Kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge haben jetzt, bezogen auf diesen Bereich, einen Anteil von 39,7% (400; 1997: 330 bzw. 37%), gewerblich-technische Lehrgänge 19,6% (198; 1997: 195 bzw. 21,8%) und andere Lehrgänge (Informatik, Kultur-/Sozialwissenschaften, Sprachen, Gesundheit, Sport etc.) 40,7% (410; 1997: 368 bzw. 41,2%). Die größten Steigerungsraten sind in den Fächern Betriebswirtschaft mit 62 neuen Angeboten (+20,5%), der Informatik mit 16 neuen Angeboten (+17,2%) und Gesundheit, Ernährung und Sport mit 12 neuen Angeboten (+14,6%) auszumachen.

Begleitender Unterricht

Von den insgesamt 1.415 Lehrgängen werden 614 (43,4%) mit begleitendem Unterricht angeboten. Dabei entfallen 547 Angebote (89%) auf den berufsbildenden Bereich. 801 Lehrgänge (56,6%) werden ohne begleitenden Unterricht angeboten. Eine nennenswerte Änderung zum Vorjahr ist nicht zu erkennen.

Art der angestrebten Abschlußprüfung

Von allen angebotenen Lehrgängen können 701 Lehrgänge (49,5%) mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Gegenüber 1997 ist das eine Zunahme von 92 Lehrgängen (+15,1%). Folgende Entwicklungen gab es bei den jeweiligen Prüfungsarten: staatliche Prüfung (-14,8%), öffentlich-rechtliche Prüfung (+16,0%), institutsinterne Prüfung (+35,9%) und andere Prüfung (-3,2%)¹⁾. Der Trend zur institutsinternen Prüfung hat sich damit weiter verstärkt. Bei den Lehrgängen, die auf eine Prüfung vorbereiten, erreichen staatliche Prüfungen 23%, öffentlich-rechtliche Prüfungen 15,5%, institutsinterne Prüfungen 57,2% und andere Prüfungen 4,3%. Für 714 Lehrgänge (50,5%) gibt es keinen Prüfungsabschluß.

Lehrgangsdauer

Fernlehrgänge mit einer Dauer von 3 bis 6 Monaten sind am stärksten vertreten (491 bzw. 34,7%). Nur 49 Lehrgänge (3,2%) dauern länger als 36 Monate. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Techniker-Lehrgänge, die mit einer staatlichen Prüfung abschließen. Aus der Anzahl aller angebotenen Lehrgänge ergibt sich, wie 1997, eine durchschnittliche Lehrgangsdauer von etwa 13 Monaten pro Lehrgang.

Eingesetzte Medien

Eine Analyse der Fernunterrichtsangebote im Hinblick auf den Einsatz von Medien zeigt, daß vorwiegend schriftliche Materialien (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitliteratur, Tabellenbücher u. a.) zum Einsatz kommen. In 942 Fernlehrgängen (66,6%) werden ausschließlich diese Textmedien verwendet. Zusätzlich zum Textmedium wird in 437 Lehrgängen (30,9%) ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Audiokassetten, Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassette,

Film), Computerdisketten bzw. CD-ROM's, Experimentiermaterialien und Arbeitsgeräte. Nur in 36 Fernlehrgängen (2,5%) werden mehr als zwei Medien kombiniert eingesetzt. Insgesamt läßt sich feststellen, daß die „neuen Medien“ im Fernunterricht bisher wenig genutzt werden.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

1997 wurden 194 Fernlehrinstitute im Rahmen der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik zu ihrer Teilnehmerzahl befragt; geantwortet haben 129. Der Rücklauf betrug rund 67% (1996: 68,8%). Die antwortenden Unternehmen hatten rund 118.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Ihre Verteilung nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter zeigt die **Übersicht 86**. Für die übrigen 65 Institute hat die Arbeitsgruppe Fernunterricht erneut eine Schätzung vorgenommen und kommt, zusammen mit den Befragungsergebnissen der antwortenden Institute, hochgerechnet auf eine Teilnehmerzahl von 122.100. Durch die Befragung werden somit rund 96,5% der Teilnehmer erfaßt.

Die erhobene Teilnehmerzahl von 118.000 in 1997 bedeutet gegenüber 1996 einen Rückgang um 10,3%, ein Rückgang, der 1993 begonnen und 1997 den größten Wert erreicht hat. Seit dem Höchststand von 1992 mit 171.000 Teilnehmenden ist ein Rückgang von insgesamt rund 30% festzustellen. Zwar gibt es 1997 immer noch Themenbereiche mit einer starken Zunahme gegenüber 1996, dazu gehören die Bereiche Sozialwissenschaften (+15%) und Psychologie/Pädagogik (+36,7%) mit vergleichsweise aber sehr niedrigen absoluten Teilnehmerzahlen. Die übrigen Themenbereiche sind jedoch rückläufig, zum Teil mit hohen Prozentzahlen: Sprachen (-26,0%), schulische Lehrgänge (-21,7%), Geisteswissenschaften (-19,8%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis sowie Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (jeweils rund -10%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung sowie Betriebswirt, Techniker, Übersetzer (zwischen -7% und -8%).

Besonders hoch war gegenüber dem Vorjahr der Rückgang der Teilnehmerzahl in den längerlaufenden Lehrgängen zur Vorbereitung auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen mit -17,7%. Der Anteil der Teilnehmer, der diese Lehrgänge belegt, bleibt jedoch seit Jahren mit ca. einem Drittel (1997: 30%) relativ stabil. Hier zeigt sich, daß Fernunterricht in einem beachtlichen Anteil auf längerfristige Maßnahmen zielt, für die man sich bewußt aus beruflichen oder familiären Gründen entscheidet und für die Direktunterricht (Tages-, Abendlehrgänge) keine Alternative ist. Lehrgänge mit kürzerer Laufzeit sind ebenfalls von einem hohen Teilnehmerrückgang betroffen; auffallend sind hier die Themenbereiche Sprachen und schulische Lehrgänge. Bei der Altersstruktur der Teilnehmer zeigt sich keine nennenswerte Veränderung zu 1996.

Der Anteil der Frauen beträgt 1997 41,2%. 1996 waren es 36,4%. Bei einem Vergleich ist jedoch zu beachten, daß die Kategorie „Geschlecht unbekannt“ 1996 insgesamt 19,0% und 1997 8,6% ausmachte. Von den Frauen werden auch 1997 vorwiegend Lehrgänge in den Bereichen Pädagogik, Psychologie (64,9%), Geisteswissenschaften (60,1%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (57,4%) belegt.

¹⁾ Z.B. durch Prüfungsverbände, kirchliche Behörden, Fachakademien und Institute organisierte Prüfungen

5.1 Quantitative Entwicklung

Übersicht 86: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1997

Themenbereich	Merkmal	Insgesamt ¹⁾	Davon:						Alter unbekannt		
			Männlich		Weiblich		Geschlecht unbekannt	Nach Alter			
			35 und mehr Jahre	30 bis unter 35 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	bis unter 25 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 und mehr Jahre	
Sozialwissenschaften	Anzahl Prozent	4.697 4,0	204 4,3	129 2,7	4.364 92,9	66 1,4	75 1,6	92 2,0	98 2,0	4.366 93,0	
Pädagogik/Psychologie	Anzahl Prozent	3.187 2,7	1.118 35,1	2.069 64,9	0 0,0	351 11,0	576 18,1	597 18,7	1.113 34,9	550 17,3	
Geisteswissenschaften	Anzahl Prozent	4.091 3,5	1.629 39,7	2.459 60,1	6 0,1	403 9,9	641 15,7	802 19,6	2.216 54,2	29 0,7	
Sprachen	Anzahl Prozent	9.268 7,9	4.175 45,0	4.999 53,9	94 1,0	1.707 18,4	1.825 19,7	1.776 19,2	3.642 39,3	318 3,4	
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl Prozent	50.983 43,3	23.586 46,3	23.197 45,5	4.200 8,2	9.061 17,4	11.456 22,5	8.562 16,8	9.079 17,9	12.825 25,2	
Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	Anzahl Prozent	10.967 9,3	9.553 87,1	1.361 12,4	53 0,5	1.185 10,8	1.835 16,7	1.846 16,8	2.386 21,8	3.715 33,9	
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl Prozent	16.000 13,6	5.567 34,8	9.177 57,4	1.256 7,9	1.401 8,7	1.609 10,1	2.145 13,4	6.185 38,7	4.660 29,1	
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl Prozent	6.581 5,6	3.057 46,5	3.521 53,5	3 0,0	2.257 34,3	1.292 19,6	1.132 17,2	1.883 28,6	17 0,3	
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl Prozent	12.092 10,3	10.207 84,4	1.701 14,1	184 1,5	2.580 21,4	4.492 37,1	2.819 23,3	1.726 14,3	475 3,9	
Insgesamt	Anzahl Prozent	117.866 100 (99,9)	59.093 50,1	48.613 41,2	10.160 8,6	19.011 16,1	23.801 20,2	19.771 16,8	28.328 24,0	26.955 22,9	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 100, Seite 159

¹⁾ Erfafit wurden rund 96,5 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Freiwillige Fernunterrichtsstistik 1997, Stichtag 31. Dezember 1997

5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

5.2.1 Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung

Betriebe suchen vermehrt nach Möglichkeiten, ihre Bildungsarbeit besser zu planen und zu steuern. Controlling, als ein in vielen Unternehmensbereichen erfolgreiches Steuerungsinstrument, gewinnt in diesem Zusammenhang zunehmend auch im Bildungsbereich an Bedeutung.

Bildungscontrolling kann als eine wichtige und sinnvolle Ergänzung vorhandener Konzepte zur Verbesserung betrieblicher Bildungsarbeit – wie Evaluation und Qualitätssicherung – angesehen werden. Im Zentrum der Evaluation steht die Beurteilung der Wirksamkeit und des Erfolges von Weiterbildungsmaßnahmen. Der Ursprung evaluativer Konzepte liegt in der Pädagogik und reicht bis in die 70er Jahre zurück. Anfang der 90er Jahre wurden mit der Verlagerung der allgemeinen Qualitätssicherung in die betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozesse auch in der betrieblichen Weiterbildung prozessorientierte Qualitätsverfahren¹⁾ eingeführt, wie die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. Diese Verfahren können ihrem Ursprung nach eher den Ingenieurwissenschaften zugeschrieben werden.

Controlling ist dagegen ein Fachbegriff der Betriebswirtschaft, in dessen Mittelpunkt das Planen und Steuern stehen. Allgemein wird unter Bildungscontrolling ein „zyklisches Ineinandergreifen von Planung, Messung, Bewertung und Korrektur des Bildungsgeschehens“²⁾ verstanden. Es hebt sich deutlich von der bloßen Kontrolle ab und ist weniger vergangenheits-, sondern vielmehr zukunftsorientiert. Im Mittelpunkt des Controllings steht das Agieren, ein in die Zukunft gerichtetes Steuern von Abläufen und Prozessen. Mit Bildungscontrolling soll der gesamte Bildungsprozeß optimiert werden, von der Bedarfsermittlung über die Formulierung von Bildungszielen, die Gestaltung und Durchführung der Bildungsmaßnahmen bis zur Erfolgskontrolle und Transfersicherung.³⁾ Es steht in einem engen Zusammenhang mit einer verstärkten Einführung von Projekt- und Teamarbeit, veränderten Produktionsmethoden oder einer stärkeren Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen an den Bedürfnissen der Kunden.

Ein Schwerpunkt von Bildungscontrolling besteht darin, den Nutzen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen meßbar bzw. sichtbar zu machen und einen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und dem Erfolg am Arbeitsplatz herzustellen. Voraussetzung hierfür ist Transparenz der Zielsetzungen, Abläufe und Steuerungsmechanismen der Weiterbildungsarbeit zu schaffen, die eine Beurteilung des Nutzens⁴⁾ zulassen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht derzeit in einem Forschungsprojekt die „Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der

betrieblichen Weiterbildung“¹⁾ Zunächst galt es festzustellen, in welchem Umfang Betriebe einzelne Elemente eines Bildungscontrollings bereits durchführen. Hierzu liegen Antworten aus einer schriftlichen Befragung von rund 1.000 Betrieben vor.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die Betriebe vielfach nicht explizit ein Gesamtkonzept des Bildungscontrollings verfolgen. In der betrieblichen Weiterbildungsarbeit werden jedoch einige wichtige Elemente des Bildungscontrollings bereits umgesetzt. Vor allem ist die Erfassung der Weiterbildungskosten – als ein wesentlicher Bestandteil eines Bildungscontrollings – weit verbreitet (vgl. **Schaubild 17**). 86% der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten und immerhin 42% mit 1 bis 49 Beschäftigten erfassen ihre Weiterbildungskosten regelmäßig. Das zeigt deutlich, daß die Betriebe die Kostentransparenz als sehr wichtig für ihre Entscheidungen über die Weiterbildungsaktivitäten ansehen.

Eine systematische Planung ihrer Weiterbildung führen ebenfalls viele Betriebe durch. Mittlere und größere Betriebe stellen dabei häufiger als kleine Betriebe einen jährlichen Weiterbildungsplan auf und ermitteln ihren Weiterbildungsbedarf. Dies gilt auch für größere Betriebe im Handwerksbereich im Vergleich zu kleineren Handwerksbetrieben.

Die Bewertung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. zu Aspekten des Lernerfolges, ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil eines Bildungscontrollings. Hierzu werden die Teilnehmer schriftlich befragt nach Beendigung der Maßnahme, aber teilweise auch schon während der Durchführung der Maßnahme. Dies kommt derzeit ebenfalls häufiger in größeren als in kleineren Betrieben vor, ist jedoch insgesamt deutlich seltener als die Kostenerfassung und die systematische Planung der Weiterbildung.

Eine nur geringere Verbreitung haben die Nutzeinschätzung und Maßnahmen zur Transfersicherung. Vor allem kleinere Betriebe schätzen den Nutzen der Weiterbildung anhand objektiver Kriterien (z. B. Verbesserung von Verkaufszahlen, Verringerung der Ausschußproduktion) ein oder bewerten die Arbeitsleistung. Einige größere wie auch kleinere Betriebe versuchen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, daß die in der Weiterbildung vermittelten Kenntnisse auch in der Praxis angewendet werden können.

Gefragt nach der Einschätzung von Funktion und Bedeutung halten die meisten Betriebe – insbesondere Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten – Bildungscontrolling für eine permanente Aufgabe in betrieblichen Bildungsprozessen (vgl. **Schaubild 18**). Sie gehen davon aus, daß es ein wichtiges Steuerungsinstrument für die Bereitstellung künftiger Qualifikationen darstellt. Dabei findet Bildungscontrolling nach Aussage vieler Betriebe bisher nur wenig Anwendung in der Praxis. Dies kann u. a. darauf zurückgeführt werden, daß den Unternehmen oft Instrumente für die Umsetzung fehlen.

Jedoch gehen die meisten Betriebe davon aus, daß Bildungscontrolling in der Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Dabei wird es nicht nur als ein Thema für Großbetriebe angesehen. Ein Bedeutungszuwachs wird insgesamt auch für kleinere und mittlere Unternehmen erwartet. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß immer mehr Betriebe, unabhängig von ihrer

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.4.4

²⁾ v. Landsberg, G., zitiert nach: Graf, W.: „Bildungscontrolling. Messung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen“, in: Grundlagen der Weiterbildung, 1992

³⁾ Vgl. Becker, M.: „Bildungscontrolling – Möglichkeiten und Grenzen aus wissenschaftstheoretischer und bildungspraktischer Sicht“, in: v. Landsberg, G./Weiß, R. (Hrsg.): „Bildungs-Controlling“, 1995

⁴⁾ Zum Thema Nutzen der beruflichen Bildung vgl. Kapitel 3.6.1

¹⁾ Das Forschungsprojekt wird in Kooperation mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover durchgeführt. Zu ersten Ergebnissen siehe: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): RBS Information Nr. 8: „Controlling in der betrieblichen Weiterbildung“, 1997 sowie Kreckel, E. M./Beicht, U.: „Welchen Stellenwert hat das Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung?“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1998

5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

Größe oder ihrer Branchenzugehörigkeit, nach Modellen und Instrumenten zur Umsetzung eines Bildungscontrollings suchen.

Hierzu benötigen die Betriebe – und hier vielleicht weniger die Groß-, sondern vor allem die kleineren und mittleren Betriebe – Hilfestellungen. Verfahren, Abläufe und Prozesse eines Bildungscontrollings müssen dabei auf den vorhandenen Elementen der betrieblichen Bildungsarbeit aufbauen. Notwendig ist eine Verzahnung mit den betrieblichen Abläufen und den strategischen Überlegungen der Unternehmensführung. Im Vordergrund der Einführung eines Bildungscontrollings sollten neben den Bedarfsanalysen vor allem auch Überlegungen zum Nutzen und zur Transfersicherung betrieblicher Bildungsmaßnahmen stehen.

5.2.2 Neue Lernfelder durch neue Formen zwischenbetrieblicher Zusammenarbeit

Im Zuge der Rationalisierungsbestrebungen in der Automobilindustrie, ausgelöst durch die Absatzkrise Anfang der 90er Jahre, veränderten sich auch die Beziehungen zwischen den Abnehmer- und Zulieferbetrieben und es kam zu neuen Formen der Zusammenarbeit. Für die in den neuen Kooperationsfeldern Beschäftigten ergeben sich dadurch neue Qualifikationsanforderungen. In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung¹⁾ wurden der derzeit stattfindenden

¹⁾ „Zwischenbetriebliche Vernetzung in den Abnehmer-/Zulieferbeziehungen. Konsequenzen für eine arbeitsprozeßorientierte Weiterbildung unter Berücksichtigung multimedialer Lernsysteme“

de Wandel in den Abnehmer-/Zulieferbeziehungen beispielhaft durch empirische Untersuchungen in Betrieben der Automobilindustrie erfaßt, die Gruppe der von den Veränderungen in den Schnittstellen-/Kooperationsbereichen betroffenen Mitarbeiter identifiziert und die mit den neuen Kooperationsaufgaben verbundenen Qualifikationsanforderungen herausgearbeitet.

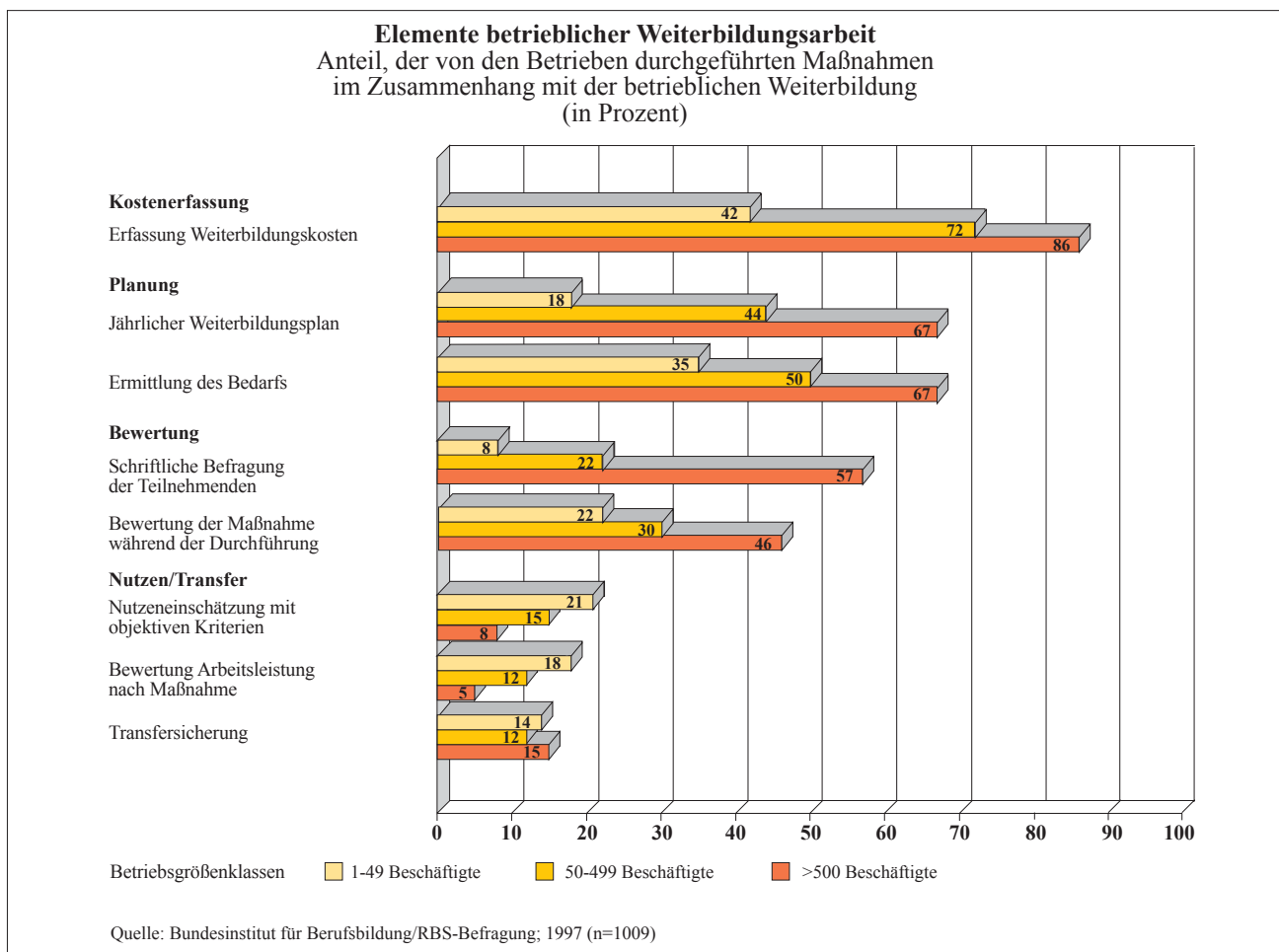
Als zukunftsweisende Form der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit wurde die betriebsübergreifende Projektgruppe (SE¹⁾-Gruppe) identifiziert. Diese spezifische Form wird immer mehr zunehmen, was zu unmittelbarem Handlungsbedarf im Bereich der betrieblichen Weiterbildung führt und langfristig auch Auswirkungen auf die berufliche Ausbildung haben kann²⁾. Die wesentlichen Merkmale dieser Projektgruppen sind:

- Sie sind betriebsübergreifend, d.h. ihnen gehören Mitglieder sowohl des Abnehmer- als auch des Zulieferbetriebes an.
- Sie sind bereichsübergreifend, d.h. sie setzen sich z.B. aus Vertretern des Einkaufs, des Vertriebs, der Qualitätssicherung, der Entwicklung und Konstruktion zusammen.
- Sie sind hierarchieübergreifend, d.h. es findet eine gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften statt.

¹⁾ „simultaneous engineering“-Gruppen: Hier findet in erster Linie Produktentwicklung statt.

²⁾ Im Einkauf des untersuchten Abnehmerbetriebes findet ca. die Hälfte der Arbeit bereits in derartigen Projektgruppen statt. Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten gleichzeitig in mehreren Projektgruppen.

Schaubild 17



5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

– Sie sind am Wertschöpfungsprozeß orientiert. Die Projektgruppen begleiten zum Teil den Entwicklungsprozeß eines Produktes von der Konzeption über die Produktion bis zur Bewährung in der Praxis, d. h. bis zum Ablauf der Garantie.

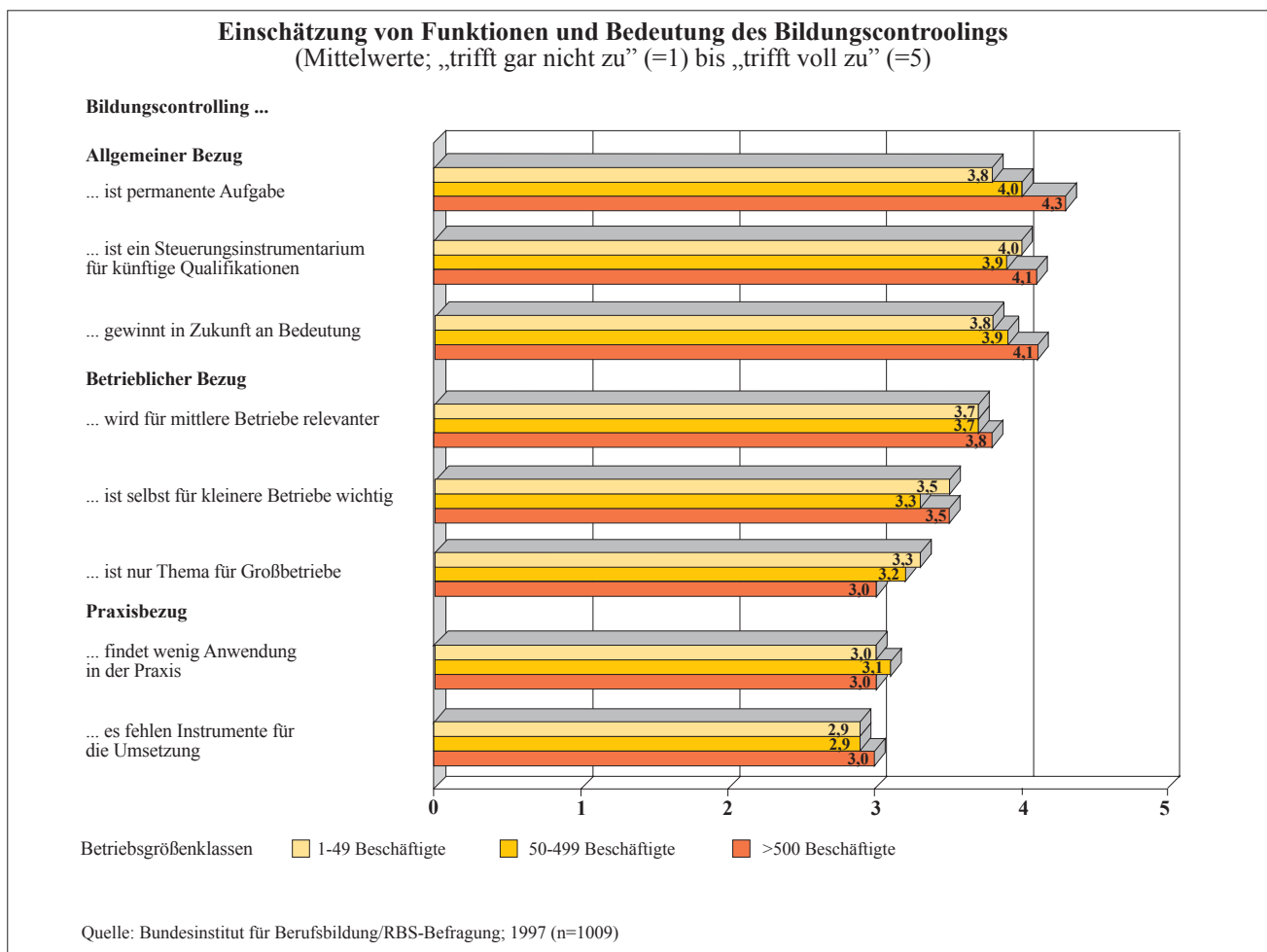
Die Tätigkeit in diesen neuen betriebsübergreifenden Projektgruppen setzt umfassende fachübergreifende Qualifikationen/Kompetenzen voraus. Erforderlich ist eine komplexe Prozeß- und Entwicklungskompetenz, um betriebsübergreifend gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Da in den Projektgruppen ganz unterschiedliche betriebliche Bereiche vertreten sind, benötigen die Mitarbeiter Wissen und Kenntnisse auch aus den jeweils anderen Bereichen (erweiterte Fachkompetenz). Weiterhin ist eine umfassende Sozialkompetenz erforderlich, die über die innerbetrieblich erforderlichen sozialen Qualifikationen, wie Teamfähigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit hinausgeht, weil hier nicht nur zwischen Vertretern unterschiedlicher Abteilungen und verschiedener Hierarchieebenen, sondern auch zwischen unterschiedlichen „Machtpositionen“ (Kunden bzw. Lieferanten) kooperiert werden muß.

Aus diesem an Bedeutung gewinnenden zwischenbetrieblichen Arbeitsfeld ergeben sich neue Lernfelder und -dimensionen, die es zu gestalten gilt. Sie umfassen zugleich typische Handlungssituationen, für die im Projekt ein Weiterbildungskonzept einschließlich seiner mediendidaktischen Umsetzung entwickelt wird. Diese neuen Lernfelder/-dimensionen lassen sich folgendermaßen umschreiben:

- Das Arbeiten und Lernen in betriebsübergreifenden Projektgruppen endet nicht an Abteilungs- und Organisationsgrenzen, sondern hat den ganzen Wertschöpfungsprozeß im Blick.
- Arbeiten und Lernen bedeutet eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Unternehmensstrukturen und -kulturen und macht damit auch das eigene Unternehmen zum Gegenstand des Lernens. Es wird sowohl ein betriebsübergreifendes vernetztes Denken gefordert als auch die Fähigkeit zur flexiblen Anpassung an verschiedene Organisationskulturen.
- Das gegenseitige Lernen zwischen Kunde und Lieferant, wie es in den betriebsübergreifenden Projektgruppen stattfindet, ist partnerschaftlich ausgelegt, um das bisherige „Machtgefälle“ zwischen Kunden und Lieferanten zu überwinden. Es findet ein sensibles, differenziertes Begegnungs- und Beziehungslernen statt.

Für diese neuen Anforderungen gibt es bisher kaum geeignete Lernhilfen. Das Problem besteht insbesondere in der Entwicklung von praxisnahen, aber zugleich den betrieblichen Einzelfall überwindenden Weiterbildungsbausteinen, die fachliche Kompetenzerweiterung mit sozialem und organisationalem Lernen verbinden. Die hier am Beispiel der Automobilindustrie herausgearbeiteten Arbeits- und Lernkonstellationen werden künftig zunehmend das zwischenbetriebliche Handeln in den verschiedensten Branchen kennzeichnen.

Schaubild 18



5.2 Neue Entwicklungen in der Weiterbildung

5.2.3 Europäische Gemeinschaftsinitiative ADAPT – Projekte

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert seit 1996 mehrere transnationale Projekte im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT¹⁾ durch Kofinanzierung in Höhe von rund 2,5 Mio. DM. Ziel ist, die notwendige Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel zu beschleunigen, die Wettbewerbsfähigkeit von Industrie, Handel und Dienstleistungsgewerbe zu steigern, Arbeitslosigkeit durch verbesserte Qualifikation der Arbeitskräfte zu vermeiden sowie die Schaffung neuer, insbesondere arbeitsintensiver Arbeitsplätze und Beschäftigungsbereiche vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu unterstützen.²⁾ Die Programmsetzung insgesamt erfolgt federführend durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Im Jahr 1998 wurden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die folgenden vier Projekte gefördert.

Ziel des Projektes „Entwicklung und Einsatz multimedialer interaktiver Lernsysteme zur beruflichen Qualifizierung im Handel“ (Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e. V., Köln) ist die Entwicklung und Erprobung eines multimedialen, interaktiven Lernmoduls zum Thema „Verkaufsförderung im Textilhandel“. Das Lernprogramm richtet sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen des Textileinzelhandels. Zielgruppe sind von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Textilhandel sowie Unternehmer/Führungskräfte als Entscheidungsträger für die Einführung von neuen Lernsystemen.

Nach der Erarbeitung einer Gesamtkonzeption einschließlich einer mediendidaktischen Konzeption sowie eines Drehbuches für Videosequenzen mit verschiedenen Kaufsituationen wurde ein multimediales Lernprogramm entwickelt und damit begonnen, dieses im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in den beteiligten Unternehmen zu erproben. Ziel des 1998 in Basel mit dem „Worlddidac Award“ ausgezeichneten virtuellen Lernprogramms ist es, die Praxis der Gesprächsführung und Kommunikation anschaulich zu vermitteln. Die Verbindung dieser Elemente und deren erfolgreiche Anwendung im Gespräch mit Kunden kann in realitätsnahen Situationen durch die eigene Entscheidung mitbestimmt und ihre Auswirkungen auf den Gesprächsverlauf multimedial miterlebt werden. Das Programm selbst ist als virtuelles Gebäude konzipiert. In den verschiedenen Räumen – Videoraum, Seminarraum, Trainingsraum und Bibliothek – können sich die Mitarbeiter in ihrem eigenen Lerntempo bewegen. Das Konzept wird im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit auch in Italien und den Niederlanden genutzt.³⁾

Mitte 1998 wurde mit dem Projekt „Entwicklung eines wissensbasierten CBT-Ausbildungssystems – Qualifizierung für KMU und Ausbildungsstätten“ (Oldenburger Forschungs- und Entwicklungsinstitut für Informatik-Werkzeuge und -systeme) begonnen. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung eines computergestützten Ausbildungs- und Entscheidungsunterstützungssystems, um die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. im Bereich des handwerklichen Produktionsprozesses zu unterstützen. Hierdurch sollen Defizite (z. B. fehlendes Expertenwissen) in kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden, um so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Der industrielle Wandel und die veränderten Anforderungen, denen Unternehmen in vielfältiger Weise ausgesetzt sind, beeinflussen die Anforderungen betrieblicher Führungskräfte sehr stark. Deshalb steht im Mittelpunkt des Projektes „Anforderungswandel in der Industrie – Folgen und Perspektiven für Führungskräfte im betrieblichen Bereich“ (mypegasus-Beteiligungs-GmbH, Reutlingen) die Entwicklung und Erprobung eines anforderungsorientierten Personalentwicklungs- und Bildungskonzepts für Meister und Meisternachwuchs.¹⁾ Nach Abschluß der Bestandsaufnahme zur Situation der Meister in den beteiligten Unternehmen, der Erarbeitung von Anforderungsprofilen sowie betriebsspezifischer Meisterbildungskonzepte stand 1998 die Umsetzung dieser Konzepte in den beteiligten Unternehmen der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie im Mittelpunkt der Arbeit.

Die Bildungskonzepte sind durch folgende Ansätze gekennzeichnet: Eigeninitiative der Meister fördern und fordern, Erfahren und Erleben durch aktives Handeln, Abkehr von der Fächerorientierung – hin zum Lernen als kontinuierlichen Prozeß, Anwendungsbezug statt Wissensanhäufung, Integration und Verzahnung der Kompetenzfelder sowie arbeitsintegriertes Lernen statt Seminarlernen.

Gleichzeitig wird seit Beginn des Jahres 1998 durch den Projektträger am Transfer der gewonnenen Erfahrungen für mehrere kleine und mittelständische Unternehmen gearbeitet. Dazu wurden Beraterteams gebildet, die gemeinsam mit der Geschäftsleitung dieser Betriebe Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen entwickeln und erproben.

Mit dem Projekt „Beratung, Hilfestellung und Fortbildung für kleine und mittelständische Unternehmen der Zulieferbranche“ (Akademie des Handwerks Hamburg) sollen vorrangig in Norddeutschland Betriebe dabei unterstützt werden, die notwendigen Anpassungen an den industriellen Strukturwandel zu vollziehen und ihre Marktposition gegenüber ihren Auftraggebern zu verbessern. Hierzu wurde zunächst der Fortbildungsbedarf für Fach- und Führungskräfte von kleinen und mittelständischen bzw. handwerklichen Zulieferern erhoben. Auf dieser Grundlage wurde ein entsprechendes Programm erarbeitet sowie dessen Umsetzung im Rahmen von Veranstaltungen geplant. Es zeigte sich, daß das Interesse an den geplanten Fortbildungsveranstaltungen aus verschiedenen aktuellen Gründen (z. B. Auftragslage) seitens der beteiligten Unternehmen nicht der erwarteten Resonanz entsprach. Deshalb wurde im weiteren Projektverlauf statt der Durchführung von Seminaren der Schwerpunkt der Arbeit mehr auf die direkte betriebliche Beratung gelegt. Dies entspricht auch der Tendenz der letzten Jahre im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.1.3

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.2.4

³⁾ Weitere Beispiele für die Entwicklung multimedialer Lernsoftware sind im Kapitel 3.2.4 dargestellt.

¹⁾ Vgl. zu diesem Themenkomplex auch Kapitel 5.4.2

5.3 Kompetenzentwicklung

5.3 Kompetenzentwicklung

5.3.1 Kompetenzentwicklungsbericht 1998

Die Weiterbildungsvorstellungen und die Weiterbildungslandschaft befinden sich in einem massiven Veränderungsprozess hin zu einer neuen Lernkultur. Ursache für diese Veränderungen ist, daß die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens in den unterschiedlichen Zusammenhängen und Funktionen vor dem Hintergrund der Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft immer mehr zunimmt und die bestehenden Weiterbildungsstrukturen hierfür nicht als ausreichend angesehen werden. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der Kompetenzentwicklungsbericht 1998¹⁾ mit dem Stand der Forschung zu einzelnen Feldern einer neuen Lernkultur.

In Fortschreibung der Ende der 80er Jahre vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft initiierten Bestandsaufnahme zu dem Themenfeld betriebliche Weiterbildung²⁾ werden die Veränderungen, die sich auf diesem Gebiet in den vergangenen zehn Jahren vollzogen haben sowie perspektivische Entwicklungslinien beruflicher Kompetenzentwicklung zur Diskussion gestellt. Diese Bestandsaufnahme wird mit aktuellen Richtungen der Kompetenzentwicklung ergänzt. Im Vordergrund der Analysen stehen dabei veränderte politisch-ökonomische Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung, Gestaltungsprozesse im Zusammenhang mit sich ändernder Betriebs- und Arbeitsorganisation, neue Beschäftigungsformen, Fragen der Qualitätssicherung und Professionalität, der Organisation und Finanzierung sowie Konzepte und Realität „organisationalen Lernens“.

Im Zusammenhang mit dem Lernen im Prozeß der Arbeit werden weiterführende Analysen zum Forschungsstand und zu den Forschungsperspektiven der betrieblich-beruflichen Kompetenzentwicklung vorgestellt.³⁾ Einen Schwerpunkt bildet hierbei die internationale Sicht der Debatte um das Lernen im Prozeß der Arbeit.

In einem weiteren Schwerpunkt wird vertieft, welche Bedeutung dem Kompetenzerhalt und der Kompetenzentwicklung im sozialen Umfeld zukommt.⁴⁾ Weiterbildung gewinnt angesichts der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine erweiterte Funktion: Sie dient zum einen der Vorbereitung auf eine „neue“ Berufstätigkeit, zum anderen ist sie ein Instrument zum Qualifikationspotentialerhalt bei Arbeitslosigkeit. Drittens ermöglicht sie die Anpassung der Qualifikationen und Kompetenzen im ständigen gesellschaftlich-wirtschaftlichen Änderungsprozeß und viertens ist sie Element der gesellschaftlichen Teilhabe nach der Erwerbsphase.

5.3.2 Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung

Das Programm umfaßt die folgenden drei Projekte¹⁾:

- Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit,
- Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung,
- Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung.

In der ersten Arbeitsphase haben alle drei Forschungsprojekte theoretische und empirische Recherchen zu den Begriffen Kompetenz, Kompetenzentwicklung, Unternehmens- und Mitarbeiterflexibilität durchgeführt, ihr methodisches Instrumentarium entwickelt, das Untersuchungsfeld akquiriert und Voruntersuchungen durchgeführt. Diese Aktivitäten und Ergebnisse sind in Forschungsberichten und weiteren Publikationen dokumentiert²⁾. Gegenwärtig befinden sich die Grundlagenprojekte in der zweiten Arbeitsphase. Sie umfaßt die Hauptuntersuchung und die Auswertung der erhobenen Daten.

Projekt „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit“

Das Projekt will spezifische Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsbiographie und Kompetenzmustern aufklären und bearbeitet dafür drei umfangreiche Aufgaben:

- a) Entwicklung von Methoden für die zu untersuchenden und zu kontrollierenden Konstrukte
Es wurden Erfassungsmethoden (z. B. Fragebögen) für Lernpotenzen im Verlauf der Arbeitsbiographie, Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzfacetten entwickelt.
- b) Beschreibung gegenwärtig existierender Muster beruflicher Entwicklungswege unter besonderer Berücksichtigung der Lernpotenzen in der Arbeitsbiographie
Das Forschungsinteresse konzentriert sich dabei auf die Erfassung von Berufsbiographien, die Beschreibung beruflicher Entwicklungswege und darauf aufbauend auf die Verallgemeinerung von Typologien bestehender Karrieremuster.
- c) Beschreibung von Zusammenhängen zwischen den Lernpotenzen in der Arbeitsbiographie und Kompetenzfacetten
Dazu wurden mehrere Annahmen formuliert. Diese beziehen sich auf den Einfluß der Lernbedingungen in verschiedenen Arbeitstätigkeiten, auf die Förderung bzw. Behinderung der Kompetenzentwicklung von Personen. Die Untersuchung konzentriert sich auf Personen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in der zweiten Hälfte ihrer Arbeitsbiographie. Sie kommen aus unterschiedlichen Berufen, Branchen und Organisationen.

Nach Erhebung und Auswertung der Daten werden folgende Ergebnisse erwartet:

Beschreibung der Vielfalt beruflicher Entwicklungswege

Die Untersuchungsmethodik erlaubt zum einen die mehrdimensionale Darstellung der Lernbedingungen in der Arbeitsbiographie. Zum anderen ermöglicht sie, Veränderungen der Lernbedingungen im Verlauf der Arbeitsbiographie zu identifizieren

¹⁾ „Kompetenzentwicklung ‘98: Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), 1998

²⁾ Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): „Betriebliche Weiterbildung – Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, in: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Heft 88, 1990

³⁾ Vgl. Kapitel 5.3.2

⁴⁾ Vgl. Kapitel 5.3.3

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.3.1

²⁾ Vgl. u.a. QUEM report, Nr. 55, 1998

5.3 Kompetenzentwicklung

und zu strukturieren. Darüber hinaus können berufliche Laufbahnen als Karrieretypen dargestellt werden. Es wird grob zwischen vertikalen Karrieren, gekennzeichnet durch Übernahme von Managementfunktionen, und horizontalen Fachkarrieren differenziert. Von den empirischen Daten wird auch eine weitergehende Beschreibung der Zusammenhänge zwischen Karrierewegen und Ausprägungsgraden der Kompetenzen erwartet.

Beschreibung von Kompetenzen

Das methodische Instrumentarium ermöglicht die Charakterisierung von Kompetenzen. Mit Hilfe von Selbsteinschätzungen lassen sich verschiedene Kompetenzfacetten kennzeichnen. Mit Leistungsmessungen wurden deren Variationsbreite und zentrale Tendenz ermittelt. Als ein Problem dabei erweist sich die unbefriedigende Differenzierung zwischen Fach- und Sozialkompetenz.

Beschreibung von Zusammenhängen zwischen Lernbedingungen in der Arbeitsbiographie und Kompetenz

Vermutete Zusammenhänge zwischen Lernbedingungen in der Arbeit bzw. Arbeitsbiographie und dem Niveau der Kompetenzen wurden bestätigt. Interessant ist, daß die Einschätzung der fachlichen und sozialen Fähigkeiten maßgeblich von den Lernbedingungen im Verlauf der Berufsbiographie abhängt, während die Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf vorwiegend durch die aktuellen Bedingungen beeinflusst wird. Aus methodischen Gründen sollten Schlußfolgerungen zur Rolle des Lernens in der Arbeit auf der Basis sinnvoller Vergleiche zwischen Eigenschaften von Personen und Merkmalen der Arbeitsbiographien gezogen werden.

Branchen- und Organisationsvergleiche

Anhand der Daten wird überprüft, welche Unterschiede zwischen Branchen und Organisationen hinsichtlich der Lernbedingungen in der Arbeit, der Unterstützungsformen für das Lernen in der Arbeit sowie der Art und Häufigkeit beruflicher Entwicklungswege existieren. Die Ergebnisse wurden insbesondere im sozialen Dienstleistungsbereich und produzierenden Gewerbe ermittelt. Ziel ist die Ableitung von Empfehlungen zur branchen- und organisationspezifischen Förderung von Kompetenzentwicklung.

Projekt „Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung“

Das Projekt leistet einen theoretischen und empirischen Beitrag zur Untersuchung der organisatorischen Einflußgrößen auf die Flexibilität von Unternehmen und die Kompetenz der Mitarbeiter. Dabei wird unterschieden zwischen der „Unternehmensflexibilität oder strukturellen Flexibilität“ und der „Mitarbeiterflexibilität und -kompetenz“. Diesem Anliegen entsprechend gliedert sich das Projekt in zwei Teile. Der erste Teil bezieht sich auf die Analyse der Flexibilität von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und die Identifizierung von Flexibilitätsprofilen und Schwachstellen. Der zweite Teil untersucht die Kompetenz und Flexibilität der Mitarbeiter sowie die Rolle von Arbeitsgruppen beim Kompetenzerwerb. Die Forschungsarbeit konzentriert sich u. a. auf folgende Fragen:

- Wie steht es um die Flexibilität der Unternehmen am Wirtschaftsstandort Deutschland?
- Lassen sich Organisationsstrukturen identifizieren, die im positiven Zusammenhang zu Mitarbeiterkompetenz und -flexibilität stehen?

- Wie lassen sich strukturelle Veränderungen der Organisation sinnvoll mit Personalentwicklungsmaßnahmen kombinieren?
- Welche Rolle spielt die Arbeitsgruppe beim Kompetenzerwerb der Mitarbeiter?

Nach Entwicklung und Einsatz geeigneter Forschungsinstrumente zur Kompetenz- und Flexibilitätsmessung in der ersten Projektphase liegen nach der Datenerhebung in der Hauptphase nunmehr erste Ergebnisse in beiden Untersuchungsteilen vor.

Teil 1: Flexibilität von Unternehmen

Die strukturelle Flexibilität eines Unternehmens wird in Anlehnung an die OECD in die Bereiche funktionale, numerische, interne und externe Flexibilität gegliedert. Danach beschreibt die funktionale Flexibilität mitarbeiterbezogene Maßnahmen, die sich auf Funktionen oder Stellen im Unternehmen beziehen. Die numerische Flexibilität betrifft die Kapazitätsanpassung durch Personalveränderungen bzw. flexible Arbeitszeitmodelle zur Kompensation saisonaler oder auftragsbedingter Schwankungen im Arbeitsprozeß. Die interne Flexibilisierung bezieht sich auf Veränderungen der Unternehmensstruktur. Die externe Flexibilisierung bezeichnet Kontakte des Unternehmens nach außen (PR-Arbeit, Informationsquellen, Internationalität).

Darüber hinaus wird zwischen organisationaler und individueller Flexibilität unterschieden, d.h. ein Unternehmen kann strukturell flexibler sein als andere, ohne die flexibleren und kompetenteren Mitarbeiter zu haben. Daraus lassen sich kompensatorische Modelle ableiten.

Diese verschiedenen Betrachtungsebenen gestatten es, den Einfluß struktureller Organisationsmerkmale auf die Flexibilität und Kompetenz der Mitarbeiter genauer zu untersuchen. Dabei interessiert insbesondere, welche Flexibilitäts- und Kompetenzprofile erfolgreiche Unternehmen aufweisen. Eine erste Auswertung der Daten zur Unternehmensflexibilität deutet darauf hin, daß die Zahl der Unternehmen mit innovativen Konzepten noch begrenzt ist. Diese Konzepte wiederum beschränken sich nur auf bestimmte Bereiche, z.B. den Computer- und Technikeinsatz.

Teil 2: Flexibilität der Mitarbeiter

Die Untersuchungen zur Flexibilität der Mitarbeiter umfassen folgende Aspekte: die bereichsspezifische Flexibilität, die Flexibilität als Persönlichkeitsmerkmal und die kognitive Flexibilität. Für die Datenerhebung wurden verschiedene Instrumente entwickelt bzw. zu ausgewählten Inhalten aus dem Projekt „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozeß der Arbeit“ übernommen. Dabei beziehen sich die Begriffe Flexibilität und Kompetenz weniger auf die Persönlichkeit, sondern vielmehr auf die Anforderungen in bestimmten Bereichen (Beruf, Freizeit).

Die Analyse der Mitarbeiterkompetenz basiert auf Gruppendiskussionen, die videoteknisch aufgezeichnet wurden. Diese Methode berücksichtigt, daß komplexe oder neuartige Beratungs- und Entscheidungsaufgaben in Organisationen eher von Gruppen als von Individuen bearbeitet werden.

Erste Ergebnisse aus fünf Unternehmen lassen erkennen, daß sehr flexible größere Organisationen mit aktuellen Managementkonzepten, wie Benchmarking und Total Quality Management, nicht notwendigerweise die kompetenteren Mitarbeiter haben. Die Einführung solcher Konzepte in Verbindung mit Kurzschulungen führte nicht in jedem Fall dazu, daß die Mitarbeiter die vermittelten Qualitätswerkzeuge oder Problemlösetechniken beherrschen. Im Vergleich dazu zeigten Mitarbeiter in eher konservativen, mittelständischen und inhabergeführten Unternehmen, in denen Gruppenarbeit ohne jegliche Schulung

5.3 Kompetenzentwicklung

eingeführt wurde, teilweise höhere Kompetenzen beim Lösen von Problemen. Auch das Erlernen neuer Techniken für die Problembearbeitung, das Definieren von Problemen und Ursachen sowie das Finden von Lösungen fiel diesen Mitarbeitern deutlich leichter.

Projekt „Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung“

Dieses Projekt zielt darauf, die Grundlagen für ein Instrumentarium zu schaffen, mit dem Kompetenzentwicklung durch Kennzahlen und Indikatoren gesteuert und bewertet werden kann. Kompetenzentwicklung wird als komplexer Prozeß aufgefaßt, dessen Beschreibung unter vielerlei Unschärfen und Modetrends, aber auch unterschiedlichen Anwendungs- und Interessenbezügen leidet. Um eine Basis für die Bewertung von Kompetenzentwicklung zu schaffen, wurden in einer ersten Forschungsphase zunächst die Zusammenhänge zwischen Kompetenz- und Unternehmensentwicklung aufgezeigt. Auf individueller und organisatorischer Ebene wurde die Rolle von Kompetenz erforscht und deren Elemente strukturiert. Im weiteren Projektverlauf stand die Bearbeitung folgender Arbeitspakete an:

a) Umordnung von Kompetenzprofilen im strukturellen Wandel

Zur Identifikation von Kompetenzdefiziten in strukturellen Wandlungsprozessen wurden Fallstudien in drei Wirtschaftsbereichen (Druckindustrie, Automobilzulieferindustrie, Mikrosystemtechnik) durchgeführt. Die Fallstudien gaben Aufschluß darüber, wie sich Kompetenzprofile im Strukturwandel verschieben und welche Kompetenzlücken dabei wirksam werden, welche Maßnahmen zur Beseitigung von Kompetenzlücken ergriffen werden, welche Probleme bei der Neuformierung von Kompetenzen zur Bewältigung des Strukturwandels auftreten und wie die Effektivität dieser Maßnahmen eingeschätzt wird.

Die Betriebsfallstudien belegen die nach wie vor hohe und zentrale Bedeutung der Fachkompetenzen zur Bewältigung des Strukturwandels. Explizites und implizites Wissen (Erfahrungen) bleiben die Voraussetzungen für fachliche Handlungsfähigkeit vor allem in Zeiten struktureller Umbrüche. Explizites Wissen – eine äußerst instabile Größe – stellt die „formale“ Basis für die Erfüllung beruflicher Handlungen dar. Das durch hohe Stabilität charakterisierte implizite Wissen schafft die Voraussetzung für den Transfer expliziten Wissens in realen Anwendungssituationen. Allerdings sind die Erfahrungen selbst zu hinterfragen, damit sie nicht zur Innovationsbarriere werden. Implizites Wissen entsteht als Ergebnis arbeitsorganisatorischer Maßnahmen, z. B. wenn in der Teamarbeit die vorhandenen Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter komplementär zusammenwirken.

b) Weiterentwicklung des Kompetenzbegriffes

Literaturstudien und empirische Recherchen führten zu einer Weiterentwicklung des Kompetenzmodells.¹⁾ Danach konstituiert sich die individuelle Handlungskompetenz aus der Handlungsfähigkeit und der Handlungsbereitschaft. Aus dem Zusammenspiel von individueller Handlungskompetenz und Zuständigkeit erwächst die Kompetenz zur Handlung. Aus der Problemlage ergibt sich weiterer Forschungsbedarf, z. B.

- Operationalisierung einzelner Kompetenzelemente, um deren Erfass- und Bewertbarkeit bei Personalauswahl und Mitarbeiterbeurteilung zu verbessern,
- Klärung der Transformationsprozesse zwischen Elementen der Handlungsfähigkeit,
- Bestimmung der Schnittstellen und Wechselwirkungen zwischen angeborenen oder in der Sozialisation erworbenen Persönlichkeitseigenschaften (Erfahrung, Motivation, Risikobereitschaft),
- Entwicklung von Systematisierungshilfen für die differenzierte Abbildung von Kompetenzanforderungen,
- Überprüfung des Eignungsgrades einzelner Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen zur Vermittlung spezifischer Kompetenzbestandteile.

c) Organisatorische Kompetenz

Ausgehend von der in der Managementliteratur diskutierten Bedeutung des organisatorischen Wissens und der unternehmerischen Kernkompetenz im wirtschaftlichen Wettbewerb wird zunächst die Kompetenz von Arbeitsgruppen untersucht. Dabei ist von besonderem Interesse, wie Individualkompetenzen zusammenwirken und ein gemeinsames Gruppenhandeln entsteht. Daran schließt sich die Erforschung von Kompetenzen der Unternehmen sowie die der Regionen an.

- d) Ergänzend zu den skizzierten Arbeitspaketen wurde eine Bestandsaufnahme verschiedener Instrumente zur Bewertung von Weiterbildung bzw. Personalentwicklung durchgeführt. Auf Grund der dabei gewonnenen Ergebnisse bedarf die anstehende Entwicklung eines Kennzahlen-Indikatoren-Systems zur Steuerung und Bewertung von Kompetenzentwicklung eines Modells, das Ziele, Eigenschaften und Umfeldbedingungen der verschiedenen Akteure beachtet. Dieses System wird mehrere Instrumente beinhalten, die betriebliche Zusammenhänge zwischen individuellen und organisatorischen Kompetenzen, zwischen Arbeitssituationen, Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen und Arbeitsergebnissen sowie verschiedene Interessenlagen berücksichtigen. Es soll als Handlungsanleitung verschiedenen Situationen und Phasen der Kompetenzentwicklung gerecht werden.

Projekt „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Mitgestaltung durch kompetente Betriebs- und Personalräte“ (KomMit)¹⁾

Ziel dieses Qualifizierungsprojektes, das gemeinsam von den Vertretern der beteiligten Gewerkschaften IG Metall, IG Bergbau, Chemie, Energie, DAG und ÖTV getragen wird, ist es, Betriebs- und Personalräte für die sich im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung vollziehenden Anforderungen zu qualifizieren. Es werden vier Perspektiven berücksichtigt:

Die interessenpolitische Perspektive beschäftigt sich mit verschiedenen Spannungsverhältnissen, in denen sich Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte im Rahmen der betrieblichen Organisationsentwicklung im Zusammenhang mit beruflicher Kompetenzentwicklung befinden.

Die arbeitsorganisatorische Perspektive betrachtet die Arbeitsorganisation der Betriebs- und Personalräte selbst. Gegenstand sind u. a. das Arbeiten und Lernen in Interessenvertretungen, Bedingungen für deren lernförderliches Arbeiten bzw. Behinderungen beim Lernen und die bessere Nutzung der Lernpotentiale bei der Interessenvertretungsarbeit.

³⁾ Vgl. Staudt, E.: „Kompetenz und Innovation - Eine Bestandsaufnahme jenseits von Personalentwicklung und Wissensmanagement“, in: Staudt, E. (Hrsg.): Innovation: Forschung und Management, 1997

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.3.1

5.3 Kompetenzentwicklung

Die notwendige Öffnung der Mitgestaltung neuer Formen betrieblicher Weiterbildung durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und deren Grenzen stehen bei der mitbestimmungsrechtlichen Perspektive im Mittelpunkt.

Im Rahmen der Qualifizierungsperspektive geht es um didaktische Anforderungen und konzeptionelle Elemente für eine neue betriebsnahe Bildungsarbeit der Gewerkschaften. Aufbauend auf einer Diagnose der sich verändernden Formen betrieblicher Weiterbildung werden der Qualifizierungsbedarf der Betriebs- und Personalräte für ihre Arbeit im Handlungsfeld Weiterbildungsgestaltung identifiziert, didaktische Eckpunkte aufgezeigt sowie erläutert. Wichtige didaktische Bedingungen dieses Bildungskonzepts, das das selbstorganisierte Lernen im Prozeß der Arbeit anregen und unterstützen soll, sind die konsequente Anwendungsorientierung der Lernprozesse, ein breites Repertoire an Lernformen und unterstützenden Medien, das Verknüpfen sachbezogener und methodenbezogener Kompetenzentwicklung, methodische Elemente aus der Teamentwicklung und eine Zeitstruktur, die kürzere, aber häufigere Lern- und Arbeitseinheiten zuläßt. Es liegen mittlerweile fünf Bildungsbausteine in evaluierter und überarbeiteter Druckfassung vor. Beispiele dafür sind das KomMit-Konzept für prozeßorientiertes Lernen im Rahmen der Arbeit eines Arbeits- und Qualifizierungskreises von und für Betriebsräte sowie das Konzept eines „Bildungs-Jour-Fix“.

5.3.3 Programm Lernen im sozialen Umfeld

Das Programm „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen – LisU“ hat das Ziel, die vielfältigen Lernprozesse im sozialen Umfeld, die an freiwillige, gemeinnützige oder ehrenamtliche Tätigkeiten gebunden sind, auf individueller und organisationaler Ebene darzustellen und den Auf- und Ausbau lernförderlicher regionaler Strukturen aktiv zu unterstützen. Hierbei gilt es u. a. einen Nachweis zu führen, daß in diesen Lern- und Tätigkeitsfeldern Kompetenzen nicht nur erhalten, sondern auch neu entwickelt und damit auch die Chancen von Menschen außerhalb der Erwerbsarbeit für den Arbeitsmarkt erhalten und verbessert werden können.

Für die weitere Erschließung des außerbetrieblichen Umfeldes als Lernfeld werden Formen des beiläufigen Lernens, des bewußten selbstbestimmten und selbstorganisierten Lernens sowie prozeßbegleitende und projektgebundene Qualifizierungsformen in ihrem wechselseitigen Verhältnis zu Formen der institutionalisierten Weiterbildung betrachtet und theoretisch untersucht. Das Programm verfolgt deshalb auch das Ziel, einen Beitrag zur Veränderung und Innovation in der beruflichen Weiterbildung zu leisten. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Konzeptionierung und Umsetzung von verschiedenen Projekten ein, die einen Beitrag zum Auf- und Ausbau lernförderlicher regionaler Infrastrukturen leisten.

Das Programm untersucht, initiiert und gestaltet

- a) auf der individuellen Ebene unter dem Leitbild „Tätigsein und Lernen“
- den Erhalt und die Weiterentwicklung sozialer, personaler, fachlicher und methodischer Kompetenzen, in ihrer Gesamtheit als Handlungskompetenz,
 - die Motivation zur aktiven Beteiligung am Erhalt und Ausbau des Gemeinwesens,
 - Möglichkeiten des Kompetenztransfers zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen;

- b) auf der organisationalen Ebene unter dem Leitbild „Lernende Organisation“

- die Organisation freiwilliger und selbstbestimmter Tätigkeiten in Initiativen, Selbsthilfegruppen, Arbeitsförderungsgesellschaften, Vereinen und Verbänden, einschließlich ihrer Dachorganisationen,
- die intermediäre Funktion dieser Organisationen,
- ihren Einfluß auf die wirtschaftliche Entwicklung,
- die Entwicklung ihrer Kooperations- und Konkurrenzfähigkeit innerhalb und zwischen staatlichem, wirtschaftlichem und gemeinnützigem Sektor,
- die Entwicklung regionaler Agenturen für Lernen und Tätigkeiten;

- c) auf der regionalen Ebene unter dem Leitbild „Lernende Region“

- den Aufbau lernförderlicher Strukturen für eine eigenständige und nachhaltige Entwicklung,
- die Mobilisierung und Entwicklung endogener Potentiale,
- die Einbeziehung und Zusammenarbeit der Einzelakteure, Organisationen, Unternehmen und der Administration zur Festlegung und Umsetzung einer eigenständigen Entwicklung,
- die Gestaltung einer lernförderlichen Umgebung.

Neun Initiatoren aus unterschiedlichen Einrichtungen/Institutionen arbeiten vor Ort an der Umsetzung dieser Themen. Die Analyse der Strukturen und Prozesse in den unterschiedlichen regionalen Projekten und die Reflexion des Initiatorhandels führten zu ersten Erkenntnissen über Lernprozesse im sozialen Umfeld.¹⁾ Die Aufgabenstellung und das Vorgehen der Initiatoren umfassen zwei Teile. Einerseits agieren sie in ihrem regionalen Umfeld und in den jeweiligen Organisationen, zum anderen analysieren sie die regionale Situation und die Prozesse des sozialen Geschehens durch Beobachtung und Beschreibung und zudem durch kritische Reflexion ihres eigenen Handelns. Diese Initiatoren-Methode läßt sich somit in die Praxis- oder Aktionsforschung einordnen.

Folgende Arbeitsthemen stellen das Zwischenergebnis des Programms und zugleich die Leitlinien für die weitere Arbeit dar:

- Lernen im sozialen Umfeld ist überwiegend Lernen in Tätigkeiten. Es zielt als handlungsorientiertes Lernen auf die Gestaltung und Veränderung der Lebensverhältnisse und ist damit auf das Erbringen von Leistungen und das Lösen von Problemen gerichtet.
- Gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten umfassen neben der Erwerbsarbeit auch Aktivitäten im sozialen Umfeld. Hierzu gehören insbesondere interessengeleitete freiwillige und gemeinnützige Tätigkeiten sowie Projekte geförderter Arbeit, die auf die Entwicklung des sozialen Umfeldes und seiner Strukturen gerichtet sind.
- Für freiwillige Tätigkeiten spielt Motivation eine besondere Rolle. Es gilt, brachliegende Kompetenzen anzuwenden, weiterzuentwickeln sowie neue zu erwerben.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.2.1

5.3 Kompetenzentwicklung

- Die an Tätigkeiten im sozialen Umfeld geknüpften Lernprozesse tragen in besonderer Weise und oft sehr effizient zur Ausprägung von Kompetenzen, wie Offenheit gegenüber Veränderungen und damit Lernbereitschaft, Verantwortungsbewußtsein, Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstreflexionsfähigkeit und insbesondere die Fähigkeit zur Selbstorganisation und zur selbständigen Gestaltung von Lernprozessen bei. Derartige Kompetenzen können über unterschiedliche Arbeits- und Tätigkeitsfelder hinweg – wenn auch häufig modifiziert – transferiert werden.
- Die Lernziele und -inhalte für Tätigkeiten im sozialen Umfeld sind in der Regel nicht über feststehende Lernprogramme vorgegeben; sie werden von den Lernenden selbst schrittweise herausgearbeitet. Hierbei sind die Lernziele unmittelbar auf die Anwendung des Gelernten und damit auf die Gestaltung der Lebenspraxis gerichtet.
- Eine soziale Struktur wirkt lernfördernd, wenn sie die Selbstorganisationsfähigkeit von Individuen, Gruppen, Organisationen und Institutionen stützt, die Ressourcen des Systems erweitert und die Entfaltungsmöglichkeiten der verschiedenen Akteure verändern hilft.
- Für die Entwicklungsfähigkeit besonders von peripheren Regionen ist die Qualität der Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren von großer Bedeutung. Die beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Arbeitsmarkt- wie der regionalen Strukturpolitik lassen sich um so erfolgreicher umsetzen, je besser die institutionell ausdifferenzierten gesellschaftlichen Bereiche untereinander verzahnt werden.
- Die Schaffung von Kooperationen für regionale Unternehmungen sowie die Einbindung verschiedener Projekte in regionale Entwicklungslinien erfordern Akteure, die unabhängig von Interessen intermediäre Tätigkeiten ausführen und befördern können.

5.3.4 Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung in den neuen Ländern

Ergebnisse von Untersuchungen sowie praktische Erfahrungen in den Jahren 1991 bis 1993 zeigten, daß es trotz erheblicher Investitionshilfen deutliche Defizite im Bereich der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung in den Unternehmen der neuen Länder gibt. Vor diesem Hintergrund förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Einbeziehung von Mitteln aus dem ESF konzeptionelle Arbeiten im Rahmen des „Programms zur Förderung betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung in den neuen Ländern“ (Laufzeit 1994 bis 1998).¹⁾ Das Programm ermöglichte den beteiligten Unternehmen eine „praxisorientierte Hilfe zur Selbsthilfe“ und entsprechend ihren strategischen Zielsetzungen eigenständig zu handeln. Es bestand aus den Teilen Unternehmens-, Qualifizierungs- sowie wissenschaftliches Beratungs- und Begleitprogramm.

Durch das Unternehmensprogramm erhielten ausgewählte Unternehmen und Einrichtungen Unterstützung für den Auf- und Ausbau erforderlicher Potentiale für die Personal- und Organisationsentwicklung. Die beteiligten Unternehmen entstammten aus unterschiedlichen Branchen und gehörten verschiedenen Unternehmenstypen an. Vertreten waren Anbieter von Ingenieurleistungen, Anlagenbauer in der Lebensmitteltechnologie, Zulieferbetriebe Kraftfahrzeugelektrik, Hersteller von Elektrohaushaltgeräten, Förderanlagenbauer, Betriebe aus dem Baugewerbe/Recycling, Stahlerzeuger, Maschinenbauer-Textiltechnik, Automobilzulieferer-Gießereibetrieb und

Schwermaschinenbauer. Mit den Unternehmen wurden für die Programmarbeit folgende Kernziele vereinbart:

- Kundenorientierung stärker im Bewußtsein von Führungskräften und Mitarbeitern zu verankern,
- die Entfaltung des personalen und organisationalen Veränderungspotentials voranzubringen,
- Unternehmensstrategien und die Organisation des Leistungserstellungsprozesses konsequent an den Bedürfnissen des Marktes auszurichten,
- organisatorische/technische Veränderungen zu unterstützen,
- eigenverantwortliches Handeln im Rahmen von vereinbarten Unternehmenszielen zu fördern,
- die Umsetzung von arbeitswissenschaftlichen Prinzipien (Ausführbarkeit, Schädigungsfreiheit, Beeinträchtigungslosigkeit, Persönlichkeitsförderlichkeit) auf allen betrieblichen Ebenen anzustreben,
- das Bewußtsein für ökologische Fragen zu erörtern und in Ansätzen zur Gestaltung von Unternehmenspolitik und -kultur auch die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu berücksichtigen (Internationalisierung, Gleichberechtigung, europäischer Binnenmarkt etc.).

Die Förderung im Rahmen dieses Programms bezog sich insbesondere auf:

- die Bereitstellung von Personalkapazität, d. h. daß den Unternehmen sogenannte Initiatoren und bei Bedarf Sachbearbeiterkapazitäten zur Verfügung gestellt wurden, die Projekte in den Unternehmen initiierten, begleiteten, unterstützten und evaluierten,
- die Qualifizierung der Initiatoren, um die Projekte erfolgreich planen, steuern und begleiten zu können,
- die konzeptionelle und prozeßbegleitende Betreuung sowie ergebnisorientierte Bewertung der innerbetrieblichen Maßnahmen,
- die wissenschaftliche Begleitung, die vom Institut für Arbeitswissenschaft der Universität Gesamthochschule Kassel durchgeführt wurde.

Die Aufgabe der Initiatoren bestand darin, Projekte im Unternehmen, die einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter leisten und zur Effizienzsteigerung der Gesamtorganisation beitragen, zu initiieren und aktiv zu begleiten. Die Projektarbeit schloß teilweise alle Hierarchieebenen und Bereiche der Unternehmen ein. Auf der Grundlage von partizipativ angelegten Zielfindungsprozessen wurde angestrebt, kurz-, mittel- und langfristige Teilprojekte zu initiieren und durchzuführen. Das Vorgehen umfaßte im wesentlichen die Durchführung von Pilotprojekten, z. B. zur Optimierung der Arbeitsorganisation (Einführung von Gruppenarbeit), zur Integration von technischen Neuerungen (Einführung von Produktionsplanungs- und Steuerungssystemen) und die Task-force-Funktion zur Beseitigung von Schwachstellen im organisatorischen, personalen und technischen System.¹⁾

Postgradualer Studiengang „Personalentwicklung“

Im Rahmen der Projektförderung wurde Ende 1993 mit der Entwicklung des postgradualen Studienganges Personalentwicklung begonnen, der seit 1995 umgesetzt und evaluiert wird. Ziel dieses Studienganges sind vor allem die Vermittlung und Erweiterung von Fachqualifikationen (Kenntnisse und

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1

¹⁾ Frieling: „Initiatoren für die Personalentwicklung in lernenden Organisationen“, in: Personalführung 10/1998

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

Fertigkeiten zum Planen, Durchführen und Evaluieren von Personalentwicklungsarbeiten), Methodenqualifikationen (z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten zum Analysieren von Arbeitsaufgaben, Organisationsstrukturen und Prozeßketten unter personalentwicklungsrelevanten Gesichtspunkten), soziale Qualifikationen (Fähigkeiten zur Aufgabenlösung, zum Aufgaben- und Konfliktmanagement u. a.) und personale Qualifikationen bei Führungskräften der Wirtschaft.

Hierfür wurden eine Studienordnung, Studien- und Organisationspläne, insgesamt 25 Lehrbriefe (z. B. Lernbedarfsanalyse im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen, Planung der Personalentwicklung und multiperspektivische Bestimmung des Personalentwicklungsbedarfs, Bildungsmarketing, Moderation und Präsentation) sowie eine Prüfungsordnung erarbeitet. Der Studiengang endet nach einer Studiendauer von zwei Jahren mit einem Hochschulzertifikat der Technischen Universität Chemnitz-Zwickau. Die ersten Studiengänge haben im Herbst 1994 begonnen. Insgesamt fanden sechs Studiengänge mit insgesamt 92 Teilnehmern und Teilnehmerinnen statt. Im Rahmen der prozeßbegleitenden Evaluierung wurden auf der Grundlage des 1995 erarbeiteten Evaluierungskonzeptes konzeptionelle Veränderungen in den nachfolgenden Studiengruppen vorgenommen.

Der Studiengang hat wesentlich dazu beigetragen, die notwendige wissenschaftliche Infrastruktur im Themenfeld „Betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung“ in den neuen Ländern aufzubauen. Damit wurde ein den betrieblichen Erfordernissen entsprechendes Fortbildungskonzept zu diesem Themenfeld entwickelt, erprobt und evaluiert.

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

5.4.1 Neue Fortbildungsverordnungen

Vereinbarung der Sozialpartner zur beruflichen Weiterbildung

Im Dezember 1996 haben DGB, DAG und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, vertreten durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, eine Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBiG und § 42 HwO geschlossen.¹⁾ Im Zuge der Umsetzung dieser Vereinbarung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung bislang den Auftrag erhalten, folgende Fortbildungsverordnungen vorzubereiten: Versicherungsfachwirt/Versicherungsfachwirtin, Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin, Fachwirt/Fachwirtin für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, Personalfachkaufmann/Personalfachkauffrau, Bankfachwirt/Bankfachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau für Einkauf/Materialwirtschaft und für Vorratswirtschaft. Ferner sollten die Grundlagen für eine Entscheidung über eine Fortbildungsverordnung für Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen erarbeitet werden. Gegenstand der Ordnungsarbeiten sind jeweils die Beschreibung des Funktionsbildes und der Handlungsbereiche, an denen sich die Qualifikationsanforderungen der Regelung orientieren, sowie die Festlegung eines Prüfungsverfahrens, das dem Nachweis beruflicher Handlungskompetenz dient.

¹⁾ Grundzüge und ordnungspolitische Bedeutung dieser Vereinbarung wurden im Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.3 dargestellt.

• Stand der Umsetzung

Die Fortbildungsverordnungen „Geprüfter Versicherungsfachwirt/Geprüfte Versicherungsfachwirtin“¹⁾, „Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin“²⁾ und „Geprüfter Verkehrsfachwirt/Geprüfte Verkehrsfachwirtin“³⁾ wurden erlassen. Zu den vorgesehenen Verordnungen „Geprüfter Personalfachkaufmann/Geprüfte Personalfachkauffrau“, „Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau Einkauf und Logistik“ und „Geprüfter Bankfachwirt/ Geprüfte Bankfachwirtin“ liegen den jeweiligen Fachbeiräten Entwürfe zur Beratung vor.

Geprüfter Immobilienfachwirt/ Geprüfte Immobilienfachwirtin

Die Verordnung basiert auf den Fortbildungsregelungen „Fachwirt/Fachwirtin für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft“ der zuständigen Stellen. Die neue Abschlußbezeichnung „Immobilienfachwirt/Immobilienfachwirtin“ berücksichtigt den Qualifikationsbedarf dieser Branche. Das Funktionsbild stellt sowohl die eigenständige Wahrnehmung verantwortungsvoller Funktionen in solchen Unternehmen als auch die selbständige Tätigkeit, z. B. als Makler, in der Immobilienwirtschaft in den Mittelpunkt. Es hebt folgende Arbeitsgebiete hervor: Bewerten von immobilienwirtschaftlichen Sachverhalten in wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen sowie Konzipieren, Organisieren und Controlling von immobilienwirtschaftlichen Projekten und Wahrnehmung von Management- und Führungsaufgaben.

Die Prüfungsverordnung verlangt sowohl grundlegende anwendungsbezogene Qualifikationen in den Prüfungsbereichen Betriebs- und Volkswirtschaft, Management, Personalwirtschaft und Recht als auch handlungsspezifische Qualifikationen in den Handlungsbereichen Objektmanagement, Projektentwicklung und Grundstücksverkehr. Kommunikationsfähigkeit und Führungskompetenz werden durch eine eigene mündliche Teilprüfung nachgewiesen. Zulassungsvoraussetzungen zur Weiterbildungsprüfung sind a) eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder b) eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf und danach eine mindestens dreijährige Berufspraxis oder eine mindestens sechsjährige Berufspraxis.

Geprüfter Verkehrsfachwirt/Geprüfte Verkehrsfachwirtin

Das Funktionsbild setzt folgende Schwerpunkte:

- Konzeption und Realisierung von Verkehrsdienstleistungen unter Einsatz vorhandener Verkehrsträger im Rahmen der geltenden rechtlichen, wirtschaftlichen und politischen Bedingungen,
- Einsatz der betriebswirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Steuerungsinstrumente des Unternehmens für die Realisierung von Verkehrsdienstleistungen,
- Führung von Mitarbeitern und Projektgruppen sowie Kooperation und Kommunikation mit Partnerunternehmen und Kunden in dienstleistungsorientierten Projekten und Teams.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1, Verordnung vom 16. März 1998, BGBl. I, Seite 487

²⁾ Verordnung vom 23. Dezember 1998, BGBl. I, Seite 4060

³⁾ Verordnung vom 23. Dezember 1998, BGBl. I, Seite 4065

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

Tätigkeitsfelder der Verkehrsfachwirte sind der Güterverkehr, der Personenverkehr sowie die Verkehrsinfrastrukturbetriebe und -einrichtungen. Die Prüfungsteilnehmer spezialisieren sich auf eines dieser Felder, können aber durch weitere Teilprüfungen Zusatzqualifikationen für die anderen Teilbranchen erwerben, so daß „horizontale Berufskarrieren“ in der Verkehrswirtschaft möglich werden. Die Verordnung berücksichtigt auch Entwicklungen, wie sie vor allem durch Privatisierung öffentlicher Verkehrsträger (Deutsche Bahn AG, Lufthansa AG etc.) und durch Professionalisierung im Personenverkehr und in der Verkehrsinfrastruktur angesichts zunehmender Konkurrenz entstehen.

Im Prüfungsteil „Grundlegende Qualifikationen“ gliedern sich die Anforderungen nach den Handlungsbereichen kaufmännische Steuerung und Personalwirtschaft, Verkehrswirtschaft und -dienstleistungen sowie Führung, Kommunikation und Kooperation. Die Qualifikationsanforderungen in den Feldern Güterverkehr, Personenverkehr, Verkehrsinfrastruktur beziehen sich jeweils auf die besonderen Schwerpunkte im Vertrags- und Versicherungswesen, in den Methoden der Marktanalyse und der Konzeptionierung von Produkten, in der Leistungserstellung und Auftragsabwicklung, im Einsatz von Marketinginstrumenten und im Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement.

Zugang zur Prüfung erhalten alle, die einen kaufmännischen Ausbildungsberuf erlernt haben; zusätzlich sind zwei Jahre einschlägige Berufspraxis notwendig. Für die kaufmännischen Ausbildungsberufe in der Verkehrswirtschaft (Speditionskaufmann/Speditionskauffrau, Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkehrskauffrau, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau, Schifffahrtskaufmann/Schifffahrtskauffrau) wird die erforderliche Berufspraxis auf ein Jahr verkürzt.

Personalfachkaufmann/Personalfachkauffrau

Das Handlungsfeld der Personalfachkaufleute liegt nach dem Verordnungsentwurf in der Beratung aller an Personalplanungen und -entscheidungen des Unternehmens Beteiligten sowie der davon betroffenen Personen. Schwerpunktmäßig handelt es sich um operative Beratung, zu je einem Viertel dient ihre Tätigkeit der strategischen Beratung und der administrativen Personalarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Verantwortung für die betriebliche Ausbildung, so daß hier künftig die Prüfungsanforderungen der novellierten Ausbilder-Eignungsverordnung¹⁾ in die Fortbildungsverordnung integriert sein werden. Den Zugang zur Prüfung sollen sowohl kaufmännisch als auch technisch Vorgebildete erhalten.

Bankfachwirt/Bankfachwirtin

Der Verordnungsentwurf baut auf der kürzlich abgeschlossenen Neuordnung des Ausbildungsberufs „Bankkaufmann/Bankkauffrau“ auf. In dem Entwurf werden die Qualifikationsanforderungen der Privatbanken, der Genossenschaftsbanken und der Sparkassen zusammengeführt. Weiterhin wird berücksichtigt, daß eine klare Abgrenzung zu neu entstandenen Branchen der Finanzdienstleistungen erfolgt. Gestaltendes Prinzip ist eine Verstärkung des Praxisbezugs sowie der Kunden- und Serviceorientierung.

Fachkaufmann für Einkauf und Logistik/

Fachkauffrau für Einkauf und Logistik

Der Entwurf sieht eine gemeinsame Neuregelung der Funktionsbereiche Einkauf und Logistik vor. Die Zusammenhänge

beider Handlungsfelder werden in einem gemeinsamen Prüfungsteil hervorgehoben. Es handelt sich hier um die Qualifikationsanforderungen für materialwirtschaftliche Planung, Steuerung und Disposition (einschließlich der Vorbereitung); des Abschlusses und der Durchsetzung von Verträgen; Controlling und Qualitätsmanagement in der Materialwirtschaft; Entwicklung und Umsetzung von Logistikkonzepten (einschließlich strategischer Analysen der logistischen Kette in Unternehmen); dienstleistungsorientierte Kommunikation und Kooperation sowie Verhandlungsführung.

Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin

Im Rahmen von Vorarbeiten zu einer Rechtsverordnung „Geprüfter Wirtschaftsassistent/Geprüfte Wirtschaftsassistentin“ wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Reihe von Befragungen durchgeführt, um den Qualifikations- und Regelungsbedarf zu erfassen: eine Absolventenbefragung, zwei Branchenanalysen (Handel sowie Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie) sowie eine Kammerbefragung. Ziel war es, Einschätzungen zu den Abschlüssen „Geprüfter Wirtschaftsassistent – Industrie“, „Wirtschaftsassistent – IHK“ bzw. „Geprüfter Handelsassistent – Einzelhandel“ und „Handelsfachwirt – IHK“ (z. B. Niveauunterschiede, Akzeptanz) zu ermitteln. Zusammengefaßt sind folgende Befragungsergebnisse hervorzuheben:

Bei den insgesamt befragten 306 Absolventen einer Fortbildung zum Wirtschaftsassistenten (Geprüfter Wirtschaftsassistent – Industrie und Wirtschaftsassistent – IHK) hat sich die Fortbildung positiv ausgewirkt.¹⁾ Über drei Viertel der befragten IHK-Absolventen konnten „anspruchsvollere, verantwortlichere Tätigkeiten im Betrieb“ übernehmen. Für den überwiegenden Teil der Geprüften Wirtschaftsassistenten – Industrie (75%) führte der Abschluß aus dem Ausbildungsverhältnis in eine Sachbearbeitungs- oder Assistentenposition. 7,2% schafften den Sprung in die Position eines Abteilungsleiters. Bei den Wirtschaftsassistenten – IHK zeigt sich ein differenzierteres Bild. Hier ist eine deutliche Zunahme der leitenden Positionen – höhere leitende Position oder Abteilungsleiter – zu verzeichnen.

Die Pappe, Papier und Kunststoffe verarbeitende Industrie sieht einen größeren Bedarf an Wirtschaftsassistenten; es wird insbesondere eine Öffnung der Fortbildungsmaßnahme zum Wirtschaftsassistenten für Mitarbeiter mit technischer Vorbildung (Techniker) gewünscht. Die Abiturientenmodelle (Geprüfter Wirtschaftsassistent – Industrie, Geprüfter Handelsassistent, auch teilweise Handelsfachwirt – IHK) werden von Industrie und Handel als attraktive praxisbezogene Ausbildungs- und Fortbildungswege in Verbindung mit Personalentwicklung angeboten und auch als effektiv eingeschätzt.

Ein neuer Abschluß „Geprüfter Wirtschaftsfachwirt/Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin“ (Überarbeitung des Wirtschaftsassistenten – IHK) wird von bayerischen Kammern vorgeschlagen. Dieser flexible und attraktive Abschluß soll den Bedürfnissen von unterschiedlichen Branchen und Unternehmen Rechnung tragen.

• Arbeitsgemeinschaft „Fachwirte/Fachkaufleute-Konzept“

Die Ordnungsvorhaben werden durch eine von den Sozialpartnern gebildete Arbeitsgruppe beraten, in der das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung vertreten sind. Im Mittelpunkt der Beratun-

¹⁾ Vgl. Kapitel 3.4.2

¹⁾ Vgl. Borutta, A./Jander, F.: „Wirtschaftsassistentenanalyse“ (Veröffentlichung in Vorbereitung)

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

gen stehen übergreifende Fragen aus den Ordnungsvorhaben (z. B. Anrechnung von Prüfungsleistungen, Zulassungsvoraussetzungen, Zusatzqualifikationen).

• Informationssystem Berufsbildung

Im Zusammenhang mit den Ordnungsarbeiten wird die Transparenz über die Abschlüsse der Aus- und Weiterbildung durch ein Informationssystem Berufsbildung verbessert, das gegenwärtig vom Bundesinstitut für Berufsbildung aufgebaut wird.

5.4.2 Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben

Die mittleren Positionen in den industriellen Produktionsbereichen sind von den betrieblichen Reorganisationsprozessen erheblich betroffen. Einerseits werden den Facharbeitern Arbeitsaufgaben übertragen, die zuvor den mittleren Führungsfunktionen zugerechnet wurden. Dazu gehören Terminplanung, Personaleinsatz, Materialbeschaffung, Maschinenbelegung, Verantwortung für Transport u. a.¹⁾ Andererseits ist auch eine zunehmende Aufgaben- und Verantwortungsdelegation an das untere/mittlere Management erkennbar. Von den mittleren Positionsinhabern hängt es mit entscheidend ab, ob die notwendigen Innovationsprozesse im Betrieb greifen. Grundsätzlich wird von der mittleren Funktionsebene erwartet, daß sie bei der Neugestaltung der Betriebe ihre eigene Rolle stärker als bisher einbringt. In umstrukturierten Betrieben werden die Anforderungen im Umgang mit dem Personal steigen, da das untere Management zunehmend unternehmerische Funktionen wahrnehmen soll und mit selbständig agierenden Mitarbeitern zusammenarbeiten wird. „Soziale Sensibilität, Einfühlungsvermögen, Überzeugungskraft und die Fähigkeit, Konflikte auszuhalten und ihre Auflösung im Regelfall auf dem Verständigungswege zu erreichen, bilden wesentliche persönliche und Verhaltensvoraussetzungen, sowohl für die unmittelbare Steuerung des Bereichs wie für die Mitarbeiterförderung, die in diesem Zusammenhang an Bedeutung gewinnt.“²⁾

Damit verbunden ist die Veränderung des betrieblichen Führungsstils. Auf der mittleren Führungsebene werden höhere Erwartungen an die übergeordnete Planungs- und Organisationsfähigkeit gestellt, während die Detailplanung im wesentlichen der Facharbeiterebene übertragen wird. Die technische Kompetenz verlagert sich auf ein anderes Niveau, das nicht mehr in der direkten Ausführung liegt, sondern in der Analyse, Optimierung, Kontrolle, Steuerung, Koordinierung und Planung technischer Abläufe. Es werden weniger technische „Anwendungskennnisse“ und technisches Detailwissen, sondern „strategische“ Handlungsfähigkeit im technischen Bereich verlangt.³⁾

Zukünftige Qualifizierungskonzepte⁴⁾ und -inhalte zur Wahrnehmung mittlerer Führungsfunktionen haben sich an den veränderten betrieblichen Anforderungen zu orientieren. Sie ent-

sprechen zunehmend dem Typus „Bereichsmanager“ oder „Coach“. Angemessene Qualifizierungsstrategie ist es deshalb, betriebliche Aufgaben, Situationen und Probleme auch im Qualifizierungsprozeß ganzheitlich zu betrachten und zu lösen. Im Mittelpunkt der Qualifizierung steht das fachübergreifende Denken und die Integration berufspraktischer Erfahrungen sowie die Vermittlung von Führungsqualifikationen. Der Qualifizierungsprozeß muß die Handlungsfähigkeit bei komplexen betrieblichen Situationen zum Ziel haben.

Ein erster wesentlicher Schritt in Richtung zukunftsorientierter Qualifizierung der mittleren Funktionsebene ist die Novellierung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall“, die im Dezember 1997 in Kraft getreten ist.¹⁾ Da ganzheitliche Qualifizierungsansätze und -materialien für den mittleren Funktionsbereich bisher nicht vorliegen, müssen sie in Zusammenarbeit mit Industriebetrieben, Weiterbildungsträgern, Dozenten, Medienexperten und Wissenschaftlern entwickelt, erprobt und verbreitet werden. In 1998 sind drei Modellvorhaben²⁾ angelaufen, die die konkrete Entwicklung des Lernens mit Hilfe von Situationsaufgaben als didaktisches Modell der beruflichen Realität zum Ziel haben. Den Orientierungsrahmen bilden die betrieblichen Anforderungen moderner Industrieunternehmen. Der neue Qualifizierungsprozeß stellt konsequent – und in der intendierten Form erstmalig – die berufliche Handlungsfähigkeit in den didaktischen Mittelpunkt und setzt als Qualitätsanspruch einen hohen Verwertbarkeitsgrad der Qualifikationen für die Praxis. Folgende Schritte sind bei der Entwicklung der Qualifizierungsbausteine (Situationsaufgaben) zu leisten:

- Definition von Handlungsfeldern und Identifikation berufstypischer Handlungssituationen von Industriemeistern in repräsentativen Industrieunternehmen,
- Zusammenfassung zu Lernfeldern unter Berücksichtigung vorgegebener Lernziele und Lerninhalte,
- Ableiten von Situationsaufgaben unter Berücksichtigung methodischer Kenntnisse der handlungsorientierten Qualifizierung,
- Einbinden von Situationsaufgaben in konkrete Lernsituationen unter Berücksichtigung einer geeigneten Medienwahl, organisatorischer Rahmenbedingungen und entsprechender Dozentenqualifikation.

Die Zielvorgaben für die Qualifizierungsbausteine orientieren sich konkret an der Struktur und den Inhalten der neuen Rechtsverordnung zum Geprüften Industriemeister – Fachrichtung Metall. Weitere inhaltliche Rahmenbedingungen werden durch den neuen Rahmenstoffplan des Deutschen Industrie- und Handelstages und der IG Metall vorgegeben. Übergeordnetes Lernziel ist die Qualifizierung der mittleren Führungsebene zur Handlungsfähigkeit in betrieblichen Situationen. Die „handlungsspezifischen Qualifikationen“ gehen davon aus, daß die neue Führungskraft der mittleren Ebene weiterhin technische Führungskraft mit hohem Anteil technischer Qualifikationen oberhalb des Facharbeiterniveaus bleibt. Eine Kernaufgabe der Modellvorhaben ist die methodische Transformation von konkreten Arbeitsaufgaben in komplexe Prüfungs- und Qualifizierungsbausteine. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Quali-

¹⁾ Scholz, D.: „Vom Industriemeister zum Manager in der Produktion – neue Wege der Qualifizierung zum Industriemeister“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 218, 1998

²⁾ Behrens, M./Hardwig, Th./Kädler, J.: „Die neue Rolle und Funktion der Meister in Großbetrieben“, in: Fuchs-Frohnhofen, P./Henning, K. (Hrsg.): „Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten“, Band II, 1997

³⁾ Vgl. Jansen, R./Hecker, O./Scholz, D.: „Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hsg.), Band 218, 1998

⁴⁾ Vgl. auch Kapitel 5.2.3

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1

²⁾ Es handelt sich hierbei um einen Modellvorhabenverbund mit den Industrie- und Handelskammern in München, Passau, Karlsruhe, Saarbrücken, Potsdam, Kiel, Flensburg, Lübeck, dem Qualifizierungszentrum Rheinhausen und der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein; die wissenschaftliche Begleitung wird vom Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart durchgeführt.

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

fizierung der Dozenten und Prüfungsausschußmitglieder, von denen die Umsetzung des neuen Qualifizierungsansatzes in die Bildungspraxis ganz wesentlich abhängt. Inzwischen liegen beim Bundesinstitut für Berufsbildung erste Mustermaterialien für den handlungsorientierten Qualifizierungsprozeß vor, die zu exemplarischen Prüfungs- und Qualifizierungsbausteinen weiterentwickelt werden.

5.4.3 Veränderte Qualifikationsanforderungen und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen

Beschäftigungsentwicklung und Qualifikationsbedarf in mittleren Positionen des Gesundheits- und Sozialwesens¹⁾

Stationärer Bereich

Als Reaktion auf die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind für die stationären Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen vorrangig Rechtsformänderungen und daraus resultierende organisatorische Veränderungen festzustellen: Zum einen wurden Veränderungen im Gesundheitsversorgungsbereich vorgenommen, zum anderen wurde Outsourcing der Hauswirtschaft (z. B. die Bereiche Küche und Wäscherei) betrieben. Veränderungen in der Pflege sind in den Kategorien Pflegestandards, Pflegeplanung und Dokumentation vorgenommen worden. In 20% der untersuchten Einrichtungen wurden mit dem Qualitätsmanagement neue qualitative Arbeitsnormen eingeführt, die auf ihre Einhaltung und ständige Verbesserung hin – zum Teil von einem hauptamtlichen Qualitätsbeauftragten – kontrolliert werden. Angebote an neuen Dienstleistungen im Gesundheitsversorgungsbereich sind u. a. Suchtambulanz, Psychiatrie, Schmerztherapie, Ergotherapie, Geriatrie, Kurzzeitpflege.

Nach den Befragungsergebnissen planen ca. drei Viertel der Krankenhäuser eine konkrete Personalentwicklung für Inhaber mittlerer Positionen im Bereich der Pflege. Häufig sind das Bildungsmaßnahmen, wie Kurse zur Stationsleitung und themenbezogene Bildungsangebote (z. B. Konfliktmanagement), die Führungsaufgaben betreffen. Bei 16% der Häuser ist die Neueinrichtung von Stellen im Bereich mittlerer Positionen vorgesehen. Für die Besetzung dieser Stellen sind Personen avisiert, die eine klassische Fachausbildung mit Zusatzlehrgängen aufweisen können (Qualifikationen zur Stationsleitung, zur Pflegedienstleitung bzw. Fachausbildung mit Zusatzqualifikation). Haben unter diesen Bedingungen Fachhochschulabsolventen einschlägiger Studiengänge Chancen auf eine Anstellung? 15% der befragten Einrichtungen bejahen das, für 41% käme das eventuell in Frage und 40% geben ihnen keine Chance.

Ambulanter Bereich

Auch bei den ambulanten Diensten haben sich Rechtsformänderungen und Trägerwechsel vollzogen. Im Rahmen der Pflege lag der Schwerpunkt bisheriger Veränderungen auf den Pflegestandards und dem Qualitätsmanagement sowie Pflegeplanung, -prozeß und -dokumentation. Der Aufbau neuer Dienstleistungen wurde in Form von Angeboten zur Tages- und Kurzzeitpflege sowie der Einrichtung verschiedener Formen der Rufbereitschaft (z. B. Notruf, Infotelefon) betrieben. Insgesamt ist eine enorme Bandbreite verschiedenster Dienst-

leistungsmaßnahmen in den Institutionen vertreten. Schwerpunkte lassen sich im Bereich Soziale Dienste und Serviceleistungen erkennen. In einem engen Zusammenhang damit stehen die Anforderungen an Kooperation und Vernetzung der anbietenden Einrichtungen.

Weiterhin zeigen die Befragungsergebnisse, daß lediglich 8% der ambulanten Dienste die Einrichtung neuer Stellen im Bereich mittlerer Positionen auf Grund struktureller Veränderungen planen. Auch hier ist vorgesehen, vorrangig klassisch qualifizierte examinierte Krankenpflegekräfte zu rekrutieren.

Neue Qualifikationsanforderungen¹⁾

Veränderte Arbeitsanforderungen und neue Handlungsabläufe in der Pflege beziehen sich auf die Pflegedokumentation, die Qualitätssicherung und die Pflegestandards. Zu einem großen Teil entstanden neue Arbeitsanforderungen, die sich aus der Einführung der IT-Technik bei Verwaltungstätigkeiten ergaben. Auch die Erfassung von Leistungen und die neue Budgetverantwortung sowie Wirtschaftlichkeit und Controlling werden als zentrale neue Anforderungen von den befragten Einrichtungen angeführt. Besprechungen, Information und Vernetzung, Personalführung und Motivation sowie Kundenfreundlichkeit prägen danach die neuen Handlungsabläufe im Rahmen der Koordination und Kommunikation.

Die Ergebnisse zeigen auch, daß die berufliche Situation von Absolventen beruflicher Bildung (mit festen Arbeitsverhältnissen) im Gesundheits- und Sozialbereich durch Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen derzeit nicht gefährdet ist. Entgegen der Vermutung, daß es zu einer solchen Substitution kommen würde, betrachten die Einrichtungen die jungen Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen ohne einschlägige Berufserfahrung mit Skepsis und greifen lieber auf Erfahrungen beruflich Qualifizierter zurück.

Berufliche Fort- und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen

Angebotsvielfalt und Arbeitsmarktrelevanz beruflicher Fort- und Weiterbildungen sind im Rahmen einer Strukturanalyse der Maßnahmen für die wichtigsten Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen geprüft worden.²⁾ In dieser Bestandsaufnahme für das gesamte Bundesgebiet wurden erfaßt:

- ein repräsentativer Ausschnitt aller 1996 öffentlich geförderter beruflicher Fort- und Weiterbildungen privater, staatlicher und frei-gemeinnütziger Weiterbildungsträger für die Zugangsberufe Altenpflege (992 Maßnahmen), Heilerziehungspflege (163 Maßnahmen), (Haus- und) Familienpflege (117 Maßnahmen), Krankengymnastik/Physiotherapie (297 Maßnahmen) und Logopädie (63 Maßnahmen);
- alle 1997 von öffentlichen bzw. frei-gemeinnützigen Weiterbildungsträgern angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für den beruflichen Kernbereich der Gesundheits- und Sozialpflege; dabei wurden für die Zugangsberufe Altenpflege, Erzieher, Heilerziehungspflege, (Haus- und) Familienpflege sowie die hauswirtschaftlichen Berufe etwa 2.500 Maßnahmen registriert;
- ein repräsentativer Ausschnitt von Stellenangeboten für die Berufsbereiche Altenpflege, (Haus- und) Familienpflege, Heilerziehungspflege, Krankengymnastik/Physiotherapie sowie die Arzthilfeberufe (684 Stellenanzeigen).

¹⁾ Im folgenden werden die Ergebnisse einer Ende 1997 abgeschlossenen schriftlichen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von 373 Einrichtungen des gesundheits- und sozialpflegerischen Bereichs, davon 81 Krankenhäuser, 99 stationäre Heime und 193 ambulante Dienste, dargestellt.

¹⁾ Zu Professionalisierungstrends im Bereich der sozialen Dienste vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.5

²⁾ Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Weiterbildung als Instrument beruflicher Entwicklungsplanung“

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

Die Ergebnisse zeigen:

Im Bereich der Altenpflege sowie der Familienpflege hat sich neben den klassischen „Aufstiegs-“ und „Fachweiterbildungen“ im Beruf eine kaum noch überschaubare Vielzahl an neuartigen Weiterbildungsabschlüssen neben dem Beruf entwickelt (z. B. „Gerosozialer Betreuer/Gerosoziale Betreuerin“). Diese Angebote machen z. B. allein für den Zugangsberuf Altenpflege 20% aller Weiterbildungsmaßnahmen aus und haben überwiegend den Charakter neuer Berufe, deren Arbeitsmarktrelevanz allerdings zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch zurückhaltend eingestuft werden muß.

Die beruflichen Fortbildungsmaßnahmen folgen insbesondere bei solchen Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens, die an gesellschaftlicher Bedeutung stark zugenommen haben (z. B. Altenpfleger/Altenpflegerin, Erzieher/Erzieherin), in ihren thematischen Schwerpunkten beinahe jährlich wechselnden „Konjunkturen“ und Schwerpunkten. Auch ist ein erheblicher Teil der Maßnahmen auf die Nachbesserung oder sogar die vertiefende Wiederholung von Ausbildungsinhalten ausgerichtet.

Die Stellenanzeigen für die pflegerischen Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens verweisen auf zwei bemerkenswerte Ergebnisse: Zum einen läßt sich ein markanter Trend zur Integration von Berufsprofilen feststellen. So werden z. B. Positionen des mittleren Managements oder Leitungspositionen im Bereich der Altenhilfe unterschiedslos für Berufsangehörige aus der Krankenpflege und der Altenpflege angeboten. Zum anderen gibt es keine Hinweise darauf, daß am Arbeitsmarkt ein Anstellungsbedarf der Betriebe und Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen bei neuen Berufen oder neuartigen Weiterbildungsabschlüssen vorhanden ist.

Telemedizin verändert Qualifikationsprofile im Bereich der Medizintechnik

Die neuen Technologien dringen in sämtliche medizinische Bereiche vor. Durch die Telemedizin gewinnt die Ausbildung im virtuellen Operationssaal (OP 2000) an Realität, bei der Planung und Durchführung von Operationen nicht nur simuliert, sondern in Zukunft auch realisiert werden, u. a. durch Zuschaltung einer externen Assistenz durch Videokonferenz via Satellit.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert die Telemedizin in einer Reihe von Projekten im Rahmen des Gesundheitssystems. So sollen durch Vernetzung von Klinik, Arztpraxis und Krankenkasse Mehrfachdiagnosen vermieden, Betriebsabläufe effizienter organisiert und damit ein effektiveres Qualitäts- und Kostenmanagement erreicht werden. Forschungsaktivitäten rund um die Telemedizin konzentrieren sich auf Krankenhaus- und Arzteinformationssysteme sowie die multimediale elektronische Patientenakte. Diese Systeme organisieren sowohl die Patientenerfassung als auch das Abrechnungswesen, sie dokumentieren und archivieren medizinische Daten und Bilder. Das Personal erhält Zugang zu medizinischem Fachwissen und neuester Produktinformation über Medikamente, Laborbefunde, Ultraschall- und Röntgenbilder.

Auf welche qualifikatorischen Strategien und Konsequenzen die Betroffenen, die Kliniken und das Berufsumfeld sich angesichts dieser technologischen und organisatorischen Wandlungsprozesse einstellen müssen, ist Thema einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Berufsfeldanalyse im Bereich medizintechnischer Assistenz Tätigkeiten (Medizintechnik). Ziel der empirischen Analyse ist, Hilfestellung für die Qualifikationsentscheidungen der betroffenen Berufsgruppen zu leisten, den Institutionen Aufschluß über das Qualifikationspotential zu geben und mögliche innovative Tätigkeitsfelder zu

identifizieren. Im folgenden werden Einflüsse der neuen Technologien und Auswirkungen im Bereich der Kardiotechnik vorgestellt.¹⁾

Einsatz Telemedizin

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die Telematik in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des Krankenhauses eine zunehmende Rolle spielt, aber auch entsprechende Problembereiche schafft: in der Diagnostik mit der Problematik der Bildfassung, -erkennung und -weitergabe, bei der Behandlung und Operation der Patienten mit der Problematik der Vernetzung von Operationssystemen insbesondere bei minimal-invasiven Verfahren, bei der Dokumentation der gesamten Behandlungs-, Pflege- und Entscheidungsvorgänge mit der Schnittstellenproblematik des Einsatzes unterschiedlicher Systeme.²⁾ Es ist deshalb sinnvoll, die Auswirkungen der Telemedizin auf die sogenannten „Behandlungsketten“, wie Diagnostik, Behandlung und Pflege bzw. stationäre und ambulante Versorgung, zu verfolgen, da sie einen weitgehenden Einfluß auf die Aus- und Weiterbildungssituation des medizinischen Assistenzpersonals haben.

Insgesamt zeigt sich: So sehr in Einzelbereichen der Einsatz von Telemedizin/Telematik fortgeschritten ist, es fehlen die infrastrukturellen Voraussetzungen, diese Systeme wirksam einzusetzen. Selbst in Bereichen von Krankenhäusern, wo Telemedizinprojekte durchgeführt worden sind, gab es bei der Umsetzung der Projektergebnisse in die alltägliche Arbeit Integrationsprobleme. Insbesondere an der abteilungsübergreifenden Schnittstelle gibt es Abstimmungsprobleme, die sich in mangelnder Kompatibilität der eingesetzten Systeme äußern. Das zentrale Ziel der Telematik, die Vernetzung der „Behandlungsketten“ im Krankenhaus, scheitert bisher am Fehlen übergreifender bzw. integrierender Strukturen und Systeme.

Neue Qualifikationen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, daß man die Berufsaussichten der Kardiotechniker und Kardiotechnikerinnen als gut bezeichnen kann. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß sich die Anzahl der Herzzentren in den letzten zehn Jahren auf über 70 verdoppelt hat, ebenso wie die Anzahl der Operationen am offenen Herzen (über 60.000). Verdoppelt hat sich auch die Anzahl der Kardiotechniker und Kardiotechnikerinnen an Herzzentren und Kliniken auf über 400, davon etwa 12% Frauen. Geht man davon aus, daß in Deutschland pro einer Million Einwohner ca. 1.000 Herzoperationen durchgeführt werden, in den USA dagegen 1.200 und in der Schweiz 1.400 (bislang führend), mit ansteigender Tendenz von Transplantationen künstlicher Herzen, dann bestehen trotz Sättigungstendenzen im Berufsfeld der Kardiotechnik weiterhin gute Arbeitsmöglichkeiten.

Eine Zusammenfassung der Fallstudienresultate³⁾ im Bereich der Kardiotechnik ergibt:

An der Akademie für Kardiotechnologie in Berlin gibt es eine staatlich geregelte Weiterbildung, die derzeit 60% des kardiotechnischen Personals für das gesamte Bundesgebiet durchlau-

¹⁾ Vgl. Kramer, H.: „Telemedizin und Qualifikation“, in: Professionalisierung durch Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hrsg.), 1998

²⁾ Vgl. Berger, R. & Partner GmbH, International Management Consultants: „Telematik im Gesundheitswesen – Perspektiven der Telemedizin in Deutschland“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1998

³⁾ Vgl. Grünh, D./Grünh, J.: „Berufsfeldanalyse im Bereich medizinischer Assistenz Tätigkeiten – Fallstudie“, Deutsches Herzzentrum Berlin, unveröffentlichtes Manuskript, 1998

5.4 Strukturen und Rahmenbedingungen

fen (für Berlin 100%). Diese Weiterbildung zum Kardiotechniker/zur Kardiotechnikerin scheint auf Grund der engen Anbindung der Akademie an die Praxis- und Forschungseinrichtungen des Deutschen Herzzentrums in Berlin so umfassend und gut zu sein, daß in der alltäglichen Arbeit nur ein geringer Weiterbildungsbedarf auftritt, der nicht durch die vom Personal besuchten Tagungen und einige Herstellerschulungen für neue Geräte und Materialien abgedeckt wird. Der Weiterbildungsbedarf hat einen Umfang von vier Tagen pro Person und Jahr. Die vermittelten Qualifikationen an der Akademie für Kardiotechnik in Berlin sind bislang ausreichend, um den durch die Telematik, sofern überhaupt schon in den beruflichen Alltag integriert, auftretenden Anforderungen gerecht zu werden. Es gibt allerdings einen technisch induzierten, sozialpsychologischen Weiterbildungsbedarf in der Nachbetreuung von Kunstherzpatienten.

Es zeigt sich, daß es eine Tendenz zur Akademisierung der Weiterbildung gibt. So sind an der Fachhochschule Jülich und an der Universität Dresden im Rahmen der Fachhochschul- bzw. Universitäts-Ingenieurausbildung entsprechende Schwerpunktsetzungen bzw. Zusatzausbildungen möglich, die zu entsprechenden Abschlüssen im Bereich der Kardiotechnik führen. Über den Berufsverbleib der Absolventen dieser Studiengänge kann noch nichts gesagt werden. Es deutet sich jedoch an, daß sie eher im Bereich der Entwicklung und Forschung in der Industrie tätig werden, da sie sich in der klinischen Alltagsarbeit eher unterfordert fühlen bzw. ihre Qualifikationen nicht verwerten können.

Die in der Fallstudie im Kontext der „Technikfolgen“ (Telemedizin) explizit angesprochenen Schlüsselqualifikationen, wie Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, wissenschaftliches Arbeiten (Organisationsfähigkeit) und ökonomisches Handeln im Sinne eines kostenbewußten Umgangs mit Ressourcen, gewinnen unter dem Stichwort von Zusatzqualifikationen im Bereich der Kardiotechnik zunehmend an Bedeutung. Es ist allerdings nicht oder kaum zu erkennen, daß diese Erfordernisse sich in gezielten Qualifizierungsangeboten im Krankenhausbereich niederschlagen.

5.4.4 Qualitätssicherung – Aspekte¹⁾

Ausgelöst durch die Diskussion in der beruflichen Weiterbildung um Qualitätsmanagementsysteme, z. B. nach DIN EN ISO 9000 ff. oder Total Quality Management, wurde 1995 das Modellvorhaben „Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Anwendungsorientierung und Integration aller Beteiligten als Qualitätskriterien im Weiterbildungsprozeß“²⁾ initiiert und mit einer Fachtagung im April 1998 abgeschlossen.³⁾ Im Modellvorhaben wurde ein Qualitätssicherungs-Konzept für Bildungsträger erarbeitet, das den Dienstleistungscharakter von Weiterbildung betont. Die Anwendungsorientierung bei der Gestaltung von Maßnahmen steht im Mittelpunkt. Damit wird auf eine der wichtigsten Kundenanforderungen reagiert. Um dieses Qualitätskriterium im Gesamtprozeß der Weiterbildung zu verankern, ist die Integration aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten Voraussetzung und zweites wesentliches Qualitätskriterium. Das Modellvorhaben hat die – auch bei Bildungsträgern zunehmend eingeführten – prozeßorientierten Qualitätsma-

agementsysteme und Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9000 ff. um eine inhaltliche, auf das Produkt Weiterbildung ausgerichtete Qualitätskomponente erweitert.

Die Erprobung des entwickelten Instrumentariums fand bei den drei beteiligten Trägern¹⁾ statt, und zwar jeweils in dem Marktsegment, in dem die Träger schwerpunktmäßig tätig sind (öffentlich geförderte Weiterbildung, individuelle Weiterbildung, Weiterbildung für Betriebe). Auf diese Weise konnten bereichsspezifische Besonderheiten, z. B. Kunden/Auftraggeber mit ihren jeweiligen Anforderungen sowie Struktur- und Rahmenbedingungen, berücksichtigt werden. Die Erfahrungen aus der Erprobung haben gezeigt, daß für die Sicherung und Verbesserung von Qualität in der Weiterbildung Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen beim Bildungsträger erforderlich sind. Ohne diese Maßnahmen ist ein solches Konzept, das sowohl Prozeß- als auch Produktqualität in der Weiterbildung herstellen soll, kaum umzusetzen. Ebenfalls wurde deutlich, daß die Einbeziehung aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten neue Formen der Kooperation hervorbringt, die sowohl für die Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen, für Dozenten und Ausbilder als auch für die Weiterbildungsexperten in den Betrieben ein verändertes Verständnis ihrer Rollen erfordern.

Das erarbeitete Qualitätssicherungs-Konzept kann in seiner konsequenten Umsetzung

- durch die Einbeziehung aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten zu mehr Transparenz der Gestaltung der Weiterbildung und der Beurteilung ihrer Qualität durch den Kunden führen;
- durch Rückkoppelungsprozesse, in denen auch die Teilnehmer eine aktive Rolle einnehmen, kritischere, selbstbewußte Teilnehmer hervorbringen, die bereits im Qualifizierungsprozeß gelernt haben, problem- und lösungsorientiert zu arbeiten;
- durch mehr Kooperation und Austausch zwischen Mitarbeitern der Bildungsträger und Weiterbildungsexperten in Betrieben zur bedarfsgerechten Gestaltung und damit zu mehr Effizienz der Weiterbildungsmaßnahmen führen;
- Bildungsträger bei der Veränderung ihrer Aufgaben hin zu stärkerer Kunden- und Serviceorientierung, veränderten Kunden-Lieferantenbeziehungen sowie zu mehr Beratungs- und Moderationstätigkeiten unterstützen.

Für jeden der drei Marktsegmente liegen Leitfäden vor, in denen das Qualitätssicherungskonzept für den Gesamtprozeß der Weiterbildung vorgestellt wird; ausgewählte Handreichungen und Arbeitshilfen sollen für jede Phase des Weiterbildungsprozesses den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Bildungsträgern praktische Handlungsanleitungen geben, wie die Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahme auf die Anwendungssituation organisiert werden kann. Die erarbeiteten Handreichungen und Arbeitshilfen können für den Transfer nur exemplarischen Charakter haben; sie müssen jeweils auf ihre Verwendbarkeit und ihren Anpassungsbedarf im konkreten Fall überprüft werden. Die Offenheit des Konzepts macht es möglich, bereits beim Träger vorhandene Verfahren und Instrumente hinsichtlich ihrer Eignung in einem solchen prozeßhaften Qualitätssicherungs-Konzept zu überprüfen und zu nutzen.²⁾

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.2.1

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.2

³⁾ Melms, B.: „Ein neues Qualitätssicherungs-Konzept für Bildungsträger“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 5, 1998

¹⁾ bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. Nürnberg; Handwerkskammer Koblenz; tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn

²⁾ bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. Nürnberg, tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn, Handwerkskammer Koblenz: Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Modellversuchsergebnisse. Leitfäden für Bildungsträger, 3 Bände, 1998

5.4.5 Lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen – Aspekte¹⁾

„Lernfest ‘98“

Mit dem „Lernfest ‘98“, das in der Zeit vom 13. bis 17. Mai 1998 zum ersten Mal zeitgleich bundesweit in verschiedenen Regionen, Städten und Gemeinden unter dem Motto „Gestalten – Entfalten – Weiterbilden“ stattfand, wurden durch eine facettenreiche Präsentation verschiedenster Bildungsaktivitäten die Weiterbildung stärker in das öffentliche Bewußtsein gerückt und gleichzeitig zielgerichtete Schritte des Bildungsmarketings angeregt. Dazu hat der zum Auftakt 1997 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgeschriebene Wettbewerb um die innovativsten Präsentations- und Marketingformen maßgeblich beigetragen. An diesem Ideenwettbewerb nahmen 119 Ideenverbände bestehend aus insgesamt mehr als 1.300 Kooperationspartnern teil. Die zehn besten Regionalkonzepte²⁾ wurden prämiert.

Insgesamt verdeutlichte das Lernfest die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und zeigte Wege auf, wie der Wunsch nach Weiterbildung verwirklicht werden kann. Auch stellte es für alle beteiligten Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmen, Museen, Bibliotheken, kulturelle Einrichtungen und andere eine wichtige Plattform dar, auf der über die vielfältigen Angebote, Projekte und Beispiele zur Weiterbildung informiert werden konnte. Die zahlreichen regionalen Veranstaltungen zeigten, daß Lernen Freude machen, Kreativität entfalten und nicht zuletzt Chancen eröffnen kann, um persönliche und berufliche Herausforderungen besser zu bewältigen. Im Mittelpunkt der Aktionstage standen Themen wie neue Informations- und Kommunikationstechniken, berufliche Aus- und Weiterbildung, kulturelle und soziale Aspekte, Umweltbildung sowie die Integration von benachteiligten oder ausländischen Mitbürgern. Gestartet wurde das bundesweite Lernfest ‘98 mit einer zentralen Auftaktveranstaltung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Berlin.

Konzertierte Aktion Weiterbildung

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW), in der bundesweit die Beteiligten der beruflichen, allgemeinen und politischen Weiterbildung ihre Erfahrungen und Standpunkte über aktuelle Grundfragen der Weiterbildung austauschen und diskutieren, befaßt sich seit 1996 schwerpunktmäßig mit dem Thema „Selbstgesteuertes Lernen“.³⁾ Im November 1998 fand dazu ein Kongreß statt. Schwerpunkt war die praktische Umsetzung von Konzepten zum selbstgesteuerten Lernen in der Weiterbildung. Dabei ging es um die Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Probleme des selbstgesteuerten Lernens mit Blick auf die Lernenden, die Weiterbildungseinrichtungen, das pädagogisch tätige Weiterbildungspersonal und die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. In den Arbeitsgruppen wurden folgende Fragen behandelt: konzeptionelle Klärung des Begriffs „selbstgesteuertes Lernen“, Möglichkeiten und Erfahrungen zur Umsetzung dieses Konzeptes in die Praxis der Weiter-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 3.2.4

²⁾ Lernen grenzen-los in Saarlouis, Historisches Bauhandwerk – Bildung mit Sinn(en)? in Allstedt, Die lernende Region LIFE in Bad Tölz, Spurensuche: Bochum – meine Stadt im Wandel in Bochum, Potsdam denkt weiter in Potsdam, Gründung des Kieler Weiterbildungsverbandes in Kiel, Begegnung bringt Bewegung bringt Begegnung in Augsburg, Weiterbildung - Fenster zur Welt in Berlin, „Bildung im Fluß“ für das 21. Jahrhundert in Bremen und das Projekt: „Abenteuer Alter: Deutsche Migrantinnen gemeinsam Aktiv“ in Oberhausen

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.7 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.2.2

bildung, Veränderungen der Rolle der Weiterbildungsinstitutionen und Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.¹⁾

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

5.5.1 Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung

Für benachteiligte Jugendliche sowie junge Erwachsene ohne anerkannte formale berufliche Qualifikation ist es nach wie vor schwierig, in das Bildungs- und Beschäftigungssystem einzumünden.²⁾ Innovative Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Situation von Personen ohne Berufsausbildung setzen deshalb auf eine stärkere Verknüpfung des bestehenden Qualifizierungsangebotes mit Maßnahmen der Beschäftigungsförderung. In den Mittelpunkt rückt die Ausrichtung des Qualifizierungsangebotes auf das schrittweise Nachholen von anerkannten Berufsabschlüssen begleitend zur Beschäftigung. Den Teilnehmern und Teilnehmerinnen unterschiedlicher und überwiegend kurzfristiger Fördermaßnahmen soll damit ermöglicht werden, die in verschiedenen Arbeitsverhältnissen und Qualifizierungsmaßnahmen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu sammeln. Trotz Unterbrechungen, wie sie z.B. auf Grund von Schwangerschaft, Betriebswechsel oder der Beendigung einer Maßnahme vorkommen, soll der berufliche Bildungsweg fortgesetzt werden können.

• Einführung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung

Um die Chancen der Personen in der Altersgruppe der 20- bis unter 30jährigen ohne Berufsausbildung im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu verbessern, wird seit 1995 die Modellreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“³⁾ mit dem Ziel durchgeführt, mit Hilfe schrittweiser Qualifizierungsangebote einen flexiblen beruflichen Bildungsweg zu ebnet.⁴⁾ Vier Modellvorhaben werden in Kooperation zwischen Bildungsträgern und Beschäftigungsträgern bzw. mit Betrieben durchgeführt (Berlin, Hamburg, Mittelhessen, Thüringen). Ein fünftes hat 1998 begonnen; es soll das Nachqualifizierungskonzept in die Personalentwicklung von kleineren und mittleren Unternehmen implementieren. Die Entwicklung von neuen Methoden zur Unterstützung des Lernens im Arbeitsprozess steht im Mittelpunkt der Modellreihe. Es gibt jeweils unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte:

¹⁾ Die Veröffentlichung einer Dokumentation der Kongreßergebnisse durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist im Frühjahr 1999 vorgesehen.

²⁾ Die Zusammensetzung des Personenkreises, die Gründe der nicht erfolgten beruflichen Qualifizierung sowie vorhandener Bereitschaft zur Nachqualifizierung wurden in den Berufsbildungsberichten 1991 bis 1996 dargestellt; vgl. auch Kapitel 2.2.3.

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.4 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.5.2

⁴⁾ Die Modellreihe hält hinsichtlich des Qualifizierungsziels am anerkannten Berufsabschluß nach § 25 BBiG und HwO fest. Fortbildungsangebote, die zu anderen beruflichen Qualifikationen führen, sind nicht Gegenstand der Modellreihe. Die in der Modellreihe entwickelte Nachqualifizierung in Teilschritten erfolgt nicht im Rahmen eines Ausbildungsvertrages und soll zu einer Externenprüfung („Zulassung in besonderen Fällen“, § 40 BBiG bzw. § 37 HwO) oder zu einer Umschulungsprüfung führen. Innerhalb des geltenden Rechtsrahmens dürfen Jugendliche so nicht ausgebildet werden (§ 28 BBiG).

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

- Entwicklung eines Qualifizierungspasses zur Zertifizierung der beim Arbeitgeber erworbenen beruflichen Kompetenzen;
- Qualifizierung in einem Lernortverbund zur Stärkung der beruflichen Handlungskompetenz;
- Entwicklung eines auftragsorientierten Qualifizierungsangebotes, das fachtheoretisches und fachpraktisches Lernen integriert;
- intentionale Gestaltung von Arbeitsprozessen unter Lerngesichtspunkten, die auf der Basis von Lernchancenanalysen und Betriebsanalysen informelles Lernen im Arbeitsprozeß in den intentionalen Lernprozeß integriert;
- Entwicklung eines gezielten Bildungsmarketings für un- und angelernte Beschäftigte, das Betriebe bei der Durchführung von abschlussorientierten Nachqualifizierungsmaßnahmen unterstützt.

Die Umsetzung des Konzeptes stößt auf großes Interesse und wachsende Akzeptanz: Pro Modellvorhaben nehmen bei jedem Träger mehr als doppelt so viele Personen teil wie ursprünglich geplant (rund 70 pro Träger); jeder dritte Teilnehmer ist ausländischer Herkunft. Bundesweit führen inzwischen 30 Träger eine „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ mit rund 1.100 Teilnehmern durch. Nach vierjähriger Laufzeit der Modellreihe sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

- Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nutzen das Nachqualifizierungsangebot zur beruflichen und persönlichen Orientierung, dabei entscheiden sich rund die Hälfte gegen das Nachholen eines Abschlusses.
- Die ersten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die den gesamten Weg bis zur Abschlußprüfung zurückgelegt haben, haben die Prüfung mit Erfolg bestanden (pro Träger 12 bis 14 Teilnehmer).
- Eine Verstärkung des Ansatzes konnte durch die Einrichtung von Nachfolgeprojekten erreicht werden.
- Es liegen klare Kriterien für ein Qualifizierungsangebot in Teilschritten sowie die Einführung einer Zertifizierung nach trägerübergreifenden Standards vor.
- Mehrere Instrumentarien für die Gestaltung des Lernens im Arbeitsprozeß wurden erarbeitet.
- Es bestehen vielfältige Transferaktivitäten zu anderen Trägern und in andere Bereiche.¹⁾

• Erarbeitung von trägerübergreifenden Standards für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten in Teilschritten und ihre Zertifizierung

Die systematische Entwicklung solcher Qualifizierungsangebote sowie von Standards zur Zertifizierung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen in einem Qualifizierungspaß gehören zu den wichtigsten Instrumentarien der berufsbegleitenden Nachqualifizierung. Entsprechend haben alle Modellvorhabenträger inzwischen schrittweise strukturierte Qualifizierungsangebote bereitgestellt:

- Die Qualifizierungsschritte decken Teilqualifikationen eines Ausbildungsberufes ab, die sich entsprechend der Berufsbildpositionen der geltenden Ausbildungsordnungen beschreiben lassen.
- Die für einen Qualifizierungsschritt erforderliche Kompetenz wird sowohl am Arbeitsplatz als auch durch Kurse erworben und durch Prüfungen vom Träger zertifiziert.

- Roter Faden für den Zuschnitt der Qualifizierungsschritte ist die berufliche Handlungskompetenz, d. h. verkaufende Berufe orientieren sich am Warenfluß, kaufmännische Berufe an typischen beruflichen Einsatzfeldern (analog den Abteilungen eines Großbetriebes) und handwerkliche Berufe an typischen Aufträgen einer Branche.

Im Rahmen der Modellvorhabenerprobung liegen für acht Berufe entsprechende Qualifizierungskonzepte vor, die im Rahmen der Transferaktivitäten in enger Zusammenarbeit mit Nachfolgeprojekten im eigenen Dachverband sowie mit anderen Trägern in der Region um weitere zehn Berufsbilder ergänzt werden.¹⁾

Die Qualifizierungsschritte werden zertifiziert. Die dazu eingeführten Qualifizierungspässe sind nach folgendem Schema aufgebaut:

- das Qualifizierungskonzept des Trägers bezogen auf den angestrebten Ausbildungsberuf (mit einer Beschreibung der in den Teilschritten abgedeckten Berufsbildpositionen der Ausbildungsordnung),
- die „Modulzertifikate“ (mit einer Beschreibung des Überprüfungsverfahrens),
- Nachweise über die vom Betrieb übertragenen Arbeiten, die selbständig ausgeführt werden können,
- Testate der beim Bildungsträger absolvierten Kurse und Lehrgänge.

Mit der Zertifizierung wird Teilqualifizierungen ein erkennbarer Stellenwert im Hinblick auf die Abschlußprüfung vor der Kammer eingeräumt. Vorhandene berufliche Kenntnisse (z. B. aus Arbeitsverhältnissen oder Qualifizierungsmaßnahmen) werden entsprechend festgestellt (z. B. über die „Modulprüfungen“). Qualifizierungswege, die bislang zeitlich und inhaltlich auf Einzelmaßnahmen begrenzt waren, können somit fortgesetzt werden. Aus dem Qualifizierungspaß wird ersichtlich, welche Fähigkeiten und Kenntnisse der Paßinhaber noch bis zur Abschlußprüfung ergänzen muß, ob die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung nach der Externenregelung (§ 40 BBiG bzw. § 37 HwO) erfüllt sind, ob die für ein Arbeitsverhältnis erforderliche berufliche Kompetenz vorhanden ist. Da die Zertifikate die vorhandene berufliche Kompetenz beschreiben und die Standards der Beschreibung an denen der Ausbildungsordnungen bzw. Kammerprüfungen orientiert sind, kann erwartet werden, daß der Gebrauchswert der Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt steigt. Bildungsträger können ihre Qualifizierungsangebote besser miteinander abstimmen.

• Lernen im Arbeitsprozeß

Zur Zeit sind in den Modellvorhaben rund 150 Arbeitgeber an der Nachqualifizierung beteiligt mit Betrieben einer Größe von unter fünf bis unter 50 Beschäftigten, die rund 200 Personen die Gelegenheit zum Nachholen eines anerkannten Berufsabschlusses geben. Die Beteiligung an der Nachqualifizierung erfolgt aus unterschiedlichen Erwägungen, wobei finanzielle Anreize, z. B. Lohnkostenzuschüsse und die Übernahme von Einarbeitungskosten, die Bereitschaft fördern. Zusätzlich reagieren Bildungsträger auf den Bedarf der Betriebe mit neuen Angeboten, z. B. im Servicebereich, mit der Einrichtung von E-mail- und Internet-Anschlüssen oder bei der Beantragung von Fördermitteln. Die Erfahrungen aus den Modellvorhaben zeigen, daß die Betriebe trotz aller Schwierigkeiten schon kurzfristig folgende Vorteile nutzen können, die bei der Beschäftigung und Qualifizierung von Ungelernten entstehen:

¹⁾ Davids, S. (Hrsg.): „Modul für Modul zum Berufsabschluß. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung“, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 216, 1998

¹⁾ Herz, G./Jäger, A.: „Module in der Berufsbildung oder des Kaisers neue Kleider?“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 1, 1998

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

- Betriebe können schnell die steigende Qualifizierung des Teilnehmers nutzen;
- Betriebe erfüllen eine soziale Verpflichtung und können somit ihr Image pflegen;
- neues Know-how kommt in den Betrieb, das schnell und effizient genutzt werden kann;
- Qualifizierung trägt zur Innovation und damit auch zur Produktivitätssteigerung bei;
- der Betrieb wird grundsätzlich für Bildungs- und Lernprozesse aufgeschlossen, es kann sich eine Unternehmenskultur entwickeln;
- die Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger fördert die betriebliche Organisationsentwicklung;
- das Fachpersonal wird weitergebildet (z. B. durch Übernahme von Qualifizierungs- oder Ausbildungsaufgaben).

Die Realisierung einer arbeitsplatzbezogenen Nachqualifizierung erfordert, Arbeiten und Lernen möglichst eng miteinander zu verknüpfen. Schwierigkeiten in der Abstimmung zwischen unterschiedlichen Lernorten bestehen darin, daß die Betriebe in der Regel keine systematische Qualifizierung vornehmen können, da der Arbeitseinsatz des Teilnehmers von dem Auftragsbestand des Betriebes bestimmt wird.¹⁾

Aus diesem Grund mußten Methoden entwickelt werden, die den Arbeitsprozeß für die Qualifizierung nutzen. Mit Betriebsanalysen kann ausgelotet werden, welchen Beitrag der Arbeitgeber für eine systematische Nachqualifizierung leisten kann. Arbeitsplatzanalysen geben Aufschluß über die Lernchancen des unmittelbaren Arbeitsplatzes bzw. Auftrages, an dem der Teilnehmer bzw. Beschäftigte eingesetzt ist. Typische Aufgaben in typischen Arbeitsbereichen des Betriebes müssen hierzu identifiziert und als Qualifizierungsschritte definiert werden. Auf Basis dieser Analyseergebnisse kann der Betrieb unter Berücksichtigung seiner Interessen ggf. Änderungen von arbeitsorganisatorischen Abläufen unter qualifikatorischen Gesichtspunkten vornehmen.

Zur Unterstützung des Lernens im Arbeitsprozeß wurden im Rahmen der Modellvorhaben verschiedene Instrumentarien (Checklisten für die Prüfung der Qualifizierungsvoraussetzungen der Betriebe, Leitfäden zur Lernchancenanalyse, Einarbeitungsleitfäden für die Betriebe, Einrichtung von Patenschaftsmodellen, Lehrbriefe, Leittexte) entwickelt, denen folgende didaktische Prämissen zugrunde liegen: Handlungsorientierung (erfahrungsgelitetes Lernen), Anschaulichkeit, Integration von Theorie und Praxis, Ganzheitlichkeit (gemessen an der „vollständigen Arbeitshandlung“), Eigenverantwortlichkeit (individuelles und Lernen im selbstgesteuerten Tempo).

• Transfer

Trotz der uneinheitlichen Förderkonditionen konnte in allen an den Modellvorhaben beteiligten Ländern eine Verstärkung des erprobten Nachqualifizierungskonzeptes erreicht werden. Alle Trägern konnten den Nachqualifizierungsansatz innerhalb des eigenen Dachverbandes, zu Nachfolgeprojekten im Land sowie zu anderen Maßnahmen in andere Länder bereits während der Laufzeit des Modellvorhabens in die Regelförderung übernehmen. In Kooperation zwischen den Länderministerien, den Arbeitsverwaltungen sowie den Trägern wurde die Einrichtung von schrittweisen Nachqualifizierungsangeboten als Regelförderung vereinbart (z. B. jährlich 50 Plätze für „mobila“ in Hamburg oder 2.000 schulische Ausbildungsplätze mit begleitenden Betriebsphasen in Berlin).

¹⁾ Davids, S.: „Neue Formen von Lernen in Arbeitsprozessen - Ergebnisse der Modellversuchsreihe ‘Berufsbegleitende Nachqualifizierung‘“, in: Lernen im Prozeß der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998

Aufgabe des bestehenden Arbeitskreises der Modellreihe ist die Verbesserung des Informationsaustausches und der Zusammenarbeit zwischen den Modellvorhaben (z. B. Austausch und Abstimmung von Lehr- und Lernmaterialien). In mehreren Veröffentlichungen sowie auf regionalen und überregionalen Fachtagungen werden die Ergebnisse kontinuierlich präsentiert. Auf der Grundlage der 1996 verabschiedeten Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Zur Qualifizierung von Personen ohne formalen Berufsabschluß durch Nachholen von anerkannten Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung“ wird die Verbreitung des Nachqualifizierungsansatzes unterstützt. Von besonderer Bedeutung für den erfolgreichen Transfer ist die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendberufshilfe sowie mit der Bundesanstalt für Arbeit im Bereich der nach SGB III geförderten Beschäftigungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.¹⁾ Auf Grund der großen Nähe der Modellvorhabenträger zu den Arbeitsverwaltungen sowie zu Trägern der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit wurde die Umsetzung des Nachqualifizierungskonzeptes vor allem im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung, der Jugendhilfe, der Berufsvorbereitung sowie der Qualifizierung von Arbeitslosen aufgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, daß ein erfolgreicher Anstoß zur Innovation der beruflichen Bildung von Risikogruppen des Arbeitsmarktes auf regionaler Ebene gegeben werden konnte. Die Erfolge bei der Modellvorhabenerprobung belegen, daß durch die Verknüpfung von Qualifizierung mit Beschäftigungsverhältnissen qualifikatorische und beschäftigungswirksame Potentiale geweckt werden können.

5.5.2 Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen

Als Langzeitarbeitslose gelten nach dem SGB III Personen, die bei der Arbeitsverwaltung länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind. Eine Möglichkeit, der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, bieten öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, um Arbeitsmarktchancen durch Qualifikationsanpassung und/oder Qualifikationserweiterung zu erhöhen.

In den letzten Jahren hat sich das Angebot an öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für (Langzeit-)Arbeitslose²⁾ hinsichtlich inhaltlicher und finanzieller Möglichkeiten erheblich erweitert. Parallel und teilweise ergänzend zum klassischen Weiterbildungsangebot vormals nach dem AFG, jetzt nach dem SGB III werden zunehmend Maßnahmen gefördert, die Qualifizierung und Beschäftigung in unterschiedlicher Gewichtung kombinieren. Häufig sind auch sozialpädagogische Elemente einbezogen. Bei den kombinierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen kann es sich handeln um Beschäftigungsmaßnahmen mit einem Qualifizierungsanteil, Weiterbildungsmaßnahmen mit betrieblichen Praktika oder Kombinationen von Weiterbildungs-/Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

Die Förderung einzelner Maßnahmen erfolgt häufig in Form einer Mischfinanzierung, d. h. es werden gesetzliche Möglichkeiten (AFG/SGB III und/oder Bundessozialhilfegesetz (BSHG)) mit Programmen auf Bundes- und/oder EU-Ebene verknüpft. Die Rolle der einzelnen Länder und Kommunen hin-

¹⁾ Modulare Konzepte in der Jugendberufshilfe. Jugend, Beruf, Gesellschaft. Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.), Heft 3-4, 1997

²⁾ Vgl. auch Kapitel 5.1.1

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

sichtlich der Finanzierung von Maßnahmen hat in den letzten Jahren ebenfalls wesentlich an Bedeutung gewonnen.¹⁾

Im Bundesinstitut für Berufsbildung wurden Forschungsarbeiten durchgeführt, in deren Mittelpunkt inhaltliche, organisatorische und didaktisch-methodische Aspekte der Qualifizierungselemente kombinierter Maßnahmen standen.²⁾ Es lassen sich im wesentlichen drei unterschiedliche Typen kombinierter Maßnahmen bündeln.

• Typ A – Qualifizierung und Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt³⁾

Es handelt sich hier im wesentlichen um Beschäftigungsmaßnahmen wie ABM oder „Arbeit statt Sozialhilfe“ mit einem integrierten geringen Qualifizierungsanteil, finanziert nach dem AFG/SGB III oder dem BSHG und zum Teil ergänzt durch Bundes- oder Landesmittel. Die Langzeitarbeitslosen sind bei Trägern des zweiten Arbeitsmarktes (Beschäftigungs- oder kombinierte Beschäftigungs- und Bildungsträger) befristet beschäftigt. Die Maßnahmen sind z. B. im Holz-, Gartenbau- und Landschaftsbereich angesiedelt. Die Tätigkeiten, überwiegend auf dem Un-/Angelerntenniveau, beziehen sich auf landschafts- und denkmalpflegerische Arbeiten.

Die Qualifizierung orientiert sich an den Arbeiten in der Maßnahme. Die Qualifizierungsziele sind in den untersuchten Maßnahmen recht allgemein gehalten. Sie richten sich im wesentlichen darauf:

- die Vermittlungschancen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu verbessern, d. h. sie sollen im Anschluß an die Maßnahme in der Lage sein, als Angelernte in dem Bereich eine Beschäftigung aufzunehmen, in dem die Maßnahme angesiedelt ist und/oder
- die Qualifizierung soll die Qualität der Arbeit im Beschäftigungsteil verbessern und/oder
- die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen für eine abschlussorientierte Weiterbildung erhöhen.

Die Qualifizierung im Beschäftigungsteil erfolgt in Form einer fachlichen Anleitung für die anstehenden Hilfstätigkeiten. Der gesonderte Qualifizierungsanteil – außerhalb der Beschäftigung – beträgt 10% bis 20%. Die Qualifizierung, die beim Beschäftigungsträger selbst oder aber bei einem externen Bildungsträger durchgeführt wird, umfaßt folgende Elemente:

- Die Vermittlung fachlicher Inhalte (ausgerichtet am ersten Ausbildungsjahr der entsprechenden Ausbildungsberufe) kann dem jeweiligen Einsatzfeld im Beschäftigungsteil zugeordnet werden; auf Grund der Voraussetzungen der Teilnehmer ist sie fast immer mit dem Auffrischen von Grundlagenkenntnissen in Deutsch und Mathematik verbunden.

- Wesentlich ist die Förderung von sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen, in deren Mittelpunkt oft die psychische Stabilisierung der Teilnehmer nach langer Dauer der Arbeitslosigkeit steht, aber auch die Motivierung für Qualifizierung und Beschäftigung, Konfliktbewältigungsstrategien, Lehr-/Lerntechniken und Bewerbungstrainings. Oft enthält dieser Teil der Qualifizierung Elemente sozialpädagogischer Betreuung.

Abschlüsse werden nicht angestrebt, zum Teil werden vom Bildungsträger Zertifikate vergeben, in denen der vermittelte Lehrstoff unter Angabe des Zeitvolumens festgehalten ist.

• Typ B – Qualifizierung und Beschäftigung im Verbund mit Betrieben des ersten Arbeitsmarktes

Hier bestehen zwei Formen:

- Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind im Beschäftigungsteil der Maßnahme in Betrieben eingesetzt. Dabei kann es sich um betriebliche Praktika handeln, die der Orientierung dienen oder in denen die in der Qualifizierungsphase vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse vertieft werden sollen oder in denen die Teilnehmer im Rahmen befristeter Verträge als Arbeitskräfte mitarbeiten. Das SGB III (§ 89) ermöglicht Praktika im Umfang von bis zu 75% der Gesamtmaßnahmedauer. Dieser Einsatz ist jedoch nicht mit dem Anspruch verbunden, daß sie nach Auslaufen der Maßnahme auf diesen Arbeitsplatz übernommen werden.
- Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme ist Bestandteil eines größeren zielgerichteten und zeitlich begrenzten Projektes mit einem konkret für die Region nachvollziehbaren Nutzen (z. B. der Bau eines Hauses für sozial schwache Personen). An solchen Projekten sind neben Bildungs- und/oder Beschäftigungsträgern immer auch Betriebe des ersten Arbeitsmarktes beteiligt, so daß die Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Maßnahmen im Beschäftigungsteil mit Beschäftigten der Betriebe zusammenarbeiten.

Die Qualifizierung orientiert sich auch bei diesem Typ jeweils an Tätigkeiten im Beschäftigungsteil. Zum Teil umfassen die Tätigkeiten Hilfstätigkeiten im kaufmännischen und gewerblichen Bereich, zum Teil Tätigkeiten auf dem Niveau anerkannter Berufsabschlüsse (§ 25 BBiG bzw. HwO). Bei der Qualifizierung im Beschäftigungsteil handelt es sich um eine fachliche Anleitung durch entsprechend qualifiziertes Personal in den Kooperationsbetrieben. Während dieser Zeit ist eine Begleitung und Unterstützung der Teilnehmer durch das Personal der Bildungs-/Beschäftigungsträger gegeben. Einbezogen sind hierbei die entsprechenden fachlichen Anleiter der Träger und/oder die Sozialpädagogen, die auch für die Betriebe eine Anlaufstelle bieten. Die Betreuung bezieht sich auf Fragen der Abstimmung von Tätigkeiten in der Beschäftigungsphase mit Inhalten der Qualifizierungsphase sowie auf Unterstützung in Konfliktfällen zwischen Teilnehmern und Betrieben.

Die gesonderte fachpraktische und fachtheoretische Qualifizierungsphase findet beim Bildungs-/Beschäftigungsträger statt. In den Maßnahmen, die anerkannte Abschlüsse anstreben, erfolgt die Qualifizierung anhand der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben. In den Maßnahmen, in denen keine gesetzlich geregelten oder von Kammern und Verbänden zertifizierten Abschlüsse angestrebt werden, ergeben sich die Elemente der Qualifizierung aus den Tätigkeiten des Beschäftigungsteils der Maßnahme. Die fachlichen Inhalte werden dann durch den Bildungs-/Beschäftigungsträger aus den Tätigkeiten im Beschäftigungsteil abgeleitet und bedarfsorientiert in Unterrichtseinheiten zusammengestellt.

In allen Maßnahmen dieses Typs kommt parallel zur fachlichen Qualifizierung der Vermittlung sozialer, personaler und metho-

¹⁾ Auf Grund der veröffentlichten Daten ist eine genaue quantitative Bestimmung der Teilnahme von Langzeitarbeitslosen an den unterschiedlichen Maßnahmen nicht möglich; vgl.: Klähn, M.: „Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.5.1. Gegenwärtig werden zudem Formen des Nachholens von Berufsabschlüssen für speziell am Arbeitsmarkt Benachteiligte, u. a. auch Langzeitarbeitslose, in Modellvorhaben erprobt, in denen Ansätze des Lernens in der Arbeit im Mittelpunkt des Interesses stehen – vgl. dazu Kapitel 5.5.1.

³⁾ „Zweiter Arbeitsmarkt“ bedeutet im folgenden ausschließlich öffentlich geförderte Arbeitsplätze, die nicht im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt sind.

discher Kompetenzen eine zumindest gleichwertige Bedeutung zu. Hierzu gehören vor allem die Stabilisierung der Persönlichkeit, die Auseinandersetzung mit Arbeitshaltungen, mit Erfahrungen im Beschäftigungsteil sowie ein gezieltes Bewerbungstraining.

Überwiegend werden entweder anerkannte Berufsabschlüsse (§25 BBiG bzw. HwO; z. B. Maurer, Maler, Zimmerer) oder von Kammern bzw. Berufsverbänden zertifizierte Abschlüsse angestrebt. Im Typ B weisen alle Maßnahmen einen Qualifizierungsanteil von mindestens 50 % auf und haben erheblich längere Laufzeiten als die Maßnahmen nach Typ A.

• Typ C – Qualifizierung und Beschäftigung als Vorbereitung für konkrete Arbeitsplätze

Auch im Typ C soll der Einsatz im Beschäftigungsteil in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes erfolgen. Im Unterschied zu Typ B wird mit der Beschäftigung hier jedoch der Anspruch verbunden, daß die Teilnehmer nach Auslaufen der Maßnahme auf diesen Arbeitsplätzen verbleiben. Die Teilnehmer sind in Form betrieblicher Praktika oder im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse, zum Teil in Leiharbeitsverhältnissen, in den Betrieben tätig. Bei den Tätigkeiten handelt es sich meistens um Hilfstätigkeiten. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt aus Mitteln des AFG/SGB III, BSHG, aus Länder- und/oder EU-Programmen.

Das Qualifizierungsziel besteht im wesentlichen darin, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf die Anforderungen der Arbeitsplätze vorzubereiten. Die Qualifizierung wird deshalb im Schwerpunkt auf die avisierten Arbeitsplätze ausgerichtet und orientiert sich an den individuellen Voraussetzungen sowie den betrieblichen Interessen. Die Teilnehmer sollen befähigt werden, einen konkreten Arbeitsplatz auszufüllen. Auch wenn in diesen Fällen im Beschäftigungsteil häufig sehr einfache Tätigkeiten anfallen, weisen alle Maßnahmen mit 50% einen vergleichsweise hohen Qualifizierungsanteil auf, um den Teilnehmern zu ermöglichen, die notwendigen fachlichen, sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen zu erwerben.

Im Beschäftigungsteil erfolgt die fachliche Qualifizierung durch das Ausüben der Tätigkeiten auf den späteren Arbeitsplätzen, wobei die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch das Personal der Betriebe eingeführt und angeleitet werden. Der Einsatz in den Betrieben wird durch die Bildungs- und/oder Beschäftigungsträger in gesonderten Qualifizierungsphasen gezielt vorbereitet. Für die fachliche Qualifizierung werden orientiert an der Beschäftigung Inhalte entsprechender Berufe, Berufs- oder Tätigkeitsfelder festgelegt, deren Erreichen vom Träger überprüft und zertifiziert wird. Integriert in die Fachqualifizierung ist die Vermittlung sozialer, personaler, methodischer Kompetenzen und von Elementen, denen nach den Erfahrungen der Träger gleichrangige Bedeutung zukommen (z. B. Übungen zum Verhalten am Arbeitsplatz). In den meisten Fällen dieses Typs werden keine gesetzlich geregelten Abschlüsse angestrebt.

5.5.3 Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten¹⁾

Veränderung der gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der beruflichen Rehabilitation

Mit Beginn des Jahres 1998 wurde das Recht der Arbeitsförderung in das SGB III übernommen. Bei den berufl. fördernden Leistungen zur Rehabilitation wurde die Zweiteilung der Leistungsmöglichkeiten in „allgemeine“ und „besondere“ Leistungen beibehalten. Die Bundesanstalt für Arbeit kann besondere Leistungen nur gewähren, wenn eine berufliche Eingliederung nicht bereits mit den Leistungen des allgemeinen Förderungsrechts erreicht werden kann.

Einhergehend mit dem SGB III verändern sich auch die Organisationsstruktur und die Aufgabenverteilung innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit. Derzeit wird in mehreren Arbeitsämtern das Organisationskonzept „Arbeitsamt 2000“ modellhaft erprobt. Ziel ist es, die verschiedenen Anliegen der Kunden (z. B. Beratung, Vermittlung, Leistungsgewährung) möglichst ganzheitlich zu bearbeiten. Die bisherige Spartenorganisation soll in eine kundenorientierte Teamorganisation übergehen. Für den Bereich der beruflichen Rehabilitation ist vorgesehen, in allen Arbeitsämtern eine „Kundengruppe Rehabilitanden“ einzurichten, die Ansprechpartner für alle Maßnahmen und Leistungen für diesen Personenkreis sein wird.

Entwicklung bei Teilnehmern an berufl. fördernden Bildungsmaßnahmen

Bundesweit befanden sich Ende 1998 41.400 Behinderte in einer berufl. fördernden Bildungsmaßnahme. Bezogen auf die Art der Bildungsmaßnahme waren 31.900 Rehabilitanden in einer Weiterbildung (alte Länder: 26.600, neue Länder: 5.300), 2.300 in einer Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung (alte Länder: 1.800, neue Länder: 500), 2.800 in einer Trainingsmaßnahme (alte Länder: 1.900, neue Länder: 900), 3.500 in einer Maßnahme im Eingangsverfahren/Trainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte (alte Länder: 3.200, neue Länder: 300) und 940 in sonstigen Maßnahmen (alte Länder: 760, neue Länder: 180). Die quantitative Entwicklung bei den Teilnehmern an den berufl. fördernden Bildungsmaßnahmen gegenüber den Vorjahren zeigt die **Übersicht 87**.

Von den Rehabilitanden, die 1998 eine Weiterbildungsmaßnahme beendet haben, erreichten 71% das Maßnahmeziel. Von diesen Teilnehmern legten 46% eine Prüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ab, 11% eine staatliche Prüfung, 15% eine sonstige Prüfung. Für 28% der Weiterbildungsteilnehmer war keine Prüfung vorgesehen. Der Anteil der Rehabilitanden, die wegen Arbeitsaufnahme die Weiterbildungsmaßnahme nicht bis zum regulären Ende besucht haben, ist – gemessen an allen vorzeitig aus Maßnahmen ausgeschiedenen Rehabilitanden – von 1997 auf 1998 um drei Prozentpunkte auf 15% angestiegen.

Weiterentwicklung der Berufsförderungswerke

Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke²⁾ hat auf einem Fachkongreß im Juli 1998 in Erfurt ein Programm zur Weiterentwicklung der Berufsförderungswerke verabschiedet. Die wesentlichen Punkte sind:

¹⁾ Zur beruflichen Ausbildung von Behinderten vgl. Kapitel 3.3.4. Hier sind auch übergreifende Initiativen und Projekte auf EU-Ebene dargestellt.

²⁾ Berufsförderungswerke sind gemeinnützige außerbetriebliche Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die grundsätzlich der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung behinderter Erwachsener, die in der Regel bereits berufstätig waren, dienen.

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

- Die Berufsförderungswerke entwickeln sich zu modernen Dienstleistungsunternehmen.
- Die berufliche Eingliederung und der Erhalt bestehender Arbeitsverhältnisse von behinderten Menschen sind oberste Ziele der Berufsförderungswerke. Alle Maßnahmen von der Information und Beratung über die Erprobung und Qualifizierung bis zur Eingliederungsunterstützung sind daran ausgerichtet. Vielfältige Vermittlungsaktivitäten der Berufsförderungswerke kommen zum Tragen, so u. a. Kooperationen oder Beteiligungen mit und an Betrieben, Beschäftigungsgesellschaften und Zeitarbeitsfirmen.
- Nach individuellen Bedarfslagen werden für Behinderte Qualifizierungsmöglichkeiten entwickelt. Neben dem flächendeckenden Netz von 28 Berufsförderungswerken sorgen regionale Standorte (Filialen) für ein wohnortnäheres Angebot. Einzelfallbezogenen Ausbildungen oder betriebs-spezifischen Anpassungsmaßnahmen in Kooperation mit Betrieben kommt zunehmend größere Bedeutung zu. Die Fachdienste der Berufsförderungswerke sind für die Belange der Betriebe und Behinderten mobil ausgerichtet.
- In den Berufsförderungswerken werden je nach Einzelfall die Angebote individualisiert im Hinblick z. B. auf die Maßnahmedauer und das Maßnahmeziel, aber auch den inhaltlichen Qualifizierungsprozeß und den persönlichkeitsbezogenen Ablauf. Bildungsangebote in Vollzeit, aber auch Teilzeit sowie Fernunterrichtsangebote, vor allem variable Aufnahmetermine tragen zur Flexibilität der Angebotspalette bei.
- Mit vielfältigen Beratungskompetenzen und Kooperationsmöglichkeiten stehen die Berufsförderungswerke im Rahmen der Europäischen Union, aber ebenso in den osteuropäischen Staaten und anderen Ländern zur Verfügung.

5.5.4 Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Demografische, aber auch rentenrechtliche Veränderungen und längere Bildungsphasen vor Eintritt in das Berufsleben bewirken eine veränderte Altersstruktur in den Unternehmen. Betriebe und Institutionen stehen daher vor der Notwendigkeit, Innovationen mit alternden Belegschaften zu bewältigen.

Im Modellvorhabenschwerpunkt „Qualifizierung älterer Arbeitnehmer“ wird zum einen auf einzelbetrieblicher Ebene der Umgang mit älteren Beschäftigten und Arbeitslosen beleuchtet und daraus Handlungsbedarf abgeleitet. Zum anderen werden Lösungsansätze aufgezeigt, die auf normativ-strategischer sowie auf der Personal- und Organisationsebene ansetzen. Die Maßnahmen in den Modellvorhaben richten sich auf:

- Erzeugung eines Einstellungswandels und positiven Klimas durch Aufklären, Sensibilisieren und Motivieren – entsprechende Ausrichtung von Unternehmensleitlinien und des Verhaltens von Führungskräften;
- Personalmanagement einschließlich Altersverteilung bei Einstellung, Freisetzung und Personaleinsatz, langfristig orientierte und individuell maßgeschneiderte Personalentwicklungsstrategien, Erschließung und Entwicklung vorhandener Potentiale Älterer, stärkere Nutzung ihrer Erfahrungen durch den Betrieb;
- Schaffung altersgemischter Teams, Möglichkeiten zum offenen generationsübergreifenden Austausch von Erfahrungen und zum gegenseitigen Voneinander-Lernen, Wissensvernetzung, Nutzung der Stärken erfahrener Beschäftigter;
- flexible Arbeitszeitgestaltung;
- Mut machen, Förderung von Lernbereitschaft und Initiative bei älteren Beschäftigten, altersgerechte Didaktik, Aufzeigen von Perspektiven.

Übersicht 87: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Art der Bildungsmaßnahme 1994 bis 1998¹⁾

Merkmal	1994	1995	1996	1997	1998
	Anzahl				
Fortbildung ²⁾	7.593	9.112	9.363	8.080	–
Umschulung ²⁾	27.366	28.741	27.373	25.226	–
Weiterbildung ²⁾	–	–	–	–	31.941
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung ²⁾	2.785	2.770	2.612	2.348	2.277
Trainingsmaßnahmen ³⁾	–	–	–	–	2.810
Maßnahme im Eingangsverfahren/ Arbeitstrainingbereich von Werkstätten für Behinderte	3.072	3.028	3.369	3.319	3.462
Berufsfindung	323	340	456	396	279
Arbeitserprobung	302	323	427	406	368
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	593	558	544	473	250
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	40	41	48	36	32
Fernunterrichtsmaßnahme	43	34	25	31	12
Insgesamt	42.117	44.947	44.217	40.315	41.431

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Übersicht 65, Seite 99

¹⁾ Jeweils Ende Dezember

²⁾ Ab 1998 Weiterbildung, bis 1997 Fortbildung und Umschulung

³⁾ Ab 1998

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

Ziel der Modellvorhaben in kleinen und mittleren Betrieben der Industrie und des Dienstleistungswesen ist es:

- Qualifikationsanforderungen mit tatsächlich vorhandenen Kompetenzprofilen und vorhandenem Leistungsvermögen des Personals abzugleichen;
- geeignete Einsatzmöglichkeiten für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erschließen;
- die Fähigkeit zum Dialog zwischen den verschiedenen Altersgruppen im Betrieb zu stärken und wechselseitige Lernbeziehungen im Sinne einer gegenseitigen Wertschätzung zu fördern;
- die Stärken und Potentiale Älterer produktiv mit den Stärken und Potentialen Jüngerer zu kombinieren und zu ergänzen;
- methodisch-didaktische Konzepte zum lebensbegleitenden arbeitsplatznahen Lernen und zur Aktualisierung, Erweiterung beruflicher Selbstlern- und Handlungskompetenzen zu erproben; die Möglichkeiten und Grenzen solcher Konzepte auszuloten;
- in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht adressaten- und anwendungsgerechte Qualifizierungsbausteine für ältere Beschäftigte und Erwerbslose vor allem auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien zu entwickeln und dabei erfahrungsgestützt, fall- und aufgabenbezogen vorzugehen;
- Betriebe und Bildungsträger zu vernetzen.

Die Modellvorhaben bieten einen betriebspezifischen, aber auch betriebsübergreifenden Ansatz zur Weiterentwicklung und Erprobung von Beratungs-, Qualifizierungs- und Innovationsstrategien durch die Einführung altersdifferenzierter Bildungsarbeit und Personalförderung, den Aufbau partizipativer, lernförderlicher und altersübergreifender Arbeitsstrukturen sowie durch die enge Verzahnung von beruflicher Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung.

5.5.5 Programm Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben und die bei Aufnahme in das Förderprogramm jünger als 25 Jahre sind. Über drei Jahre hinweg können Zuschüsse von jährlich bis zu 3.000 DM für die Finanzierung anspruchsvoller berufsbegleitender Weiterbildung gezahlt werden. Das Förderprogramm wird von den für die Berufsbildung zuständigen Stellen durchgeführt, die auch Informationsmaterial bereithalten. Es wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und die Wissenschaft mitwirken.

Die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung gemeinnützige GmbH im Wissenschaftsraum Bonn hat im Rahmen einer Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Bedarfserhebung und Weitergabe der Fördermittel an die beteiligten Kammern und andere zuständige Stellen, Beratung in allen Fragen der Umsetzung einschließlich EDV und Prüfung der Mittelverwendung übernommen.

• Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Ende 1998 befanden sich 13.308 Stipendiaten und Stipendiatinnen im Förderprogramm. Die Geförderten-Quote liegt bei 0,94% eines Absolventenjahrganges der dualen Berufsausbil-

dung. Sie entspricht damit etwa der Geförderten-Quote der Begabtenförderung im Hochschulbereich (Studienförderung) – ein wichtiger Schritt zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

1998 erfolgten 4.567 Neuaufnahmen. 57,9% wurden von einer Industrie- und Handelskammer in die Förderung aufgenommen, 31,3% von einer Handwerkskammer, 5,4% kommen aus Freien Berufen, 2,2% aus dem Öffentlichen Dienst und 2,7% aus der Landwirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern 1997 sind Industrie- und Handelskammern leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil: 54%) und die Freien Berufe unterrepräsentiert (Absolventenanteil: 7%).

Der größte Teil der 1998 bewilligten Mittel floß in die Bereiche Industrie und Handel (rund 14,1 Mio. DM bzw. 55,6%; rund 7.800 Stipendiaten) sowie in das Handwerk (rund 8,8 Mio. DM bzw. 34,7%; rund 4.000 Stipendiaten; vgl. **Tabelle 5/1** im Anhang).

Die neuen Länder haben ihre Beteiligung gesteigert: 1998 standen für die Förderung von rund 1.400 Stipendiaten aus den neuen Ländern 2,9 Mio. DM zur Verfügung. Die Förderquote liegt mit 0,5% zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,94%, zeigt aber steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten des Aufnahmejahrgangs 1997 hatten 8% einen Hauptschulabschluß, 48% einen mittleren Bildungsabschluß und 44% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 1996 hatten hingegen 36% einen Hauptschulabschluß, 42% einen mittleren Bildungsabschluß und 15% die (Fach-) Hochschulreife. Die Begleitforschung zum Programm erklärt diese Ungleichgewichte hauptsächlich mit unterschiedlichen Anteilen von begabten Auszubildenden bei diesen Bildungsgruppen. Teils ist offenbar schon die Entscheidung für diese oder jene weiterführende Schule nach der Grundschulzeit Ausdruck einer unterschiedlichen Lernmotivation. Teils vermitteln die drei Schulstufen ihren Absolventen in unterschiedlicher Weise das Rüstzeug für eine besonders erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung.

1997 kamen die 4.434 Neuaufnahmen aus 196 Ausbildungsberufen. 95% der erfolgreichen Teilnehmer an Abschlußprüfungen in der beruflichen Ausbildung haben einen dieser 196 Berufe erlernt. Das Förderprogramm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus.

Der Anteil der Frauen bei den Neuaufnahmen des Jahres 1997 lag bei 44%. Gemessen an dem Frauenanteil von 43% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern des Jahres 1996 sind Frauen im Förderprogramm leicht überrepräsentiert.

Ende 1997 hatten von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen 268 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 1997 beträgt 2,2% und ist damit gleich hoch wie im Vorjahr.

Seit 1996 wird das Programm von der Bundesregierung mit jährlich 26 Mio. DM finanziert. Für 1999 sind ebenfalls 26 Mio. DM vorgesehen. Damit wird es möglich sein, die Zahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

1997 wurden Maßnahmen zum Thema „Handwerk und Technik“ mit einem Anteil von 24% häufiger als Fremdsprachenkurse (21%) gefördert. Es folgten kaufmännische Kenntnisse (20%), Computer/EDV (12%) und Planung/Organisation (7%; vgl. **Schaubild 19**).

Die Aufstiegsfortbildung erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Sie hatte 1997 einen Anteil von 30% an allen Maßnahmenanträgen gegenüber 27% in 1996 und knapp 24% in 1995.

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

Fast drei von vier Sprachkursen betreffen Englisch (72%), 9% Spanisch, 9% Französisch sowie 5% Italienisch. Die Sprachkurse finden zu 36% im europäischen Ausland, zu 33% im außereuropäischen Ausland und zu 31% im Inland statt.

Die durchschnittliche Fördersumme beträgt 2.346 DM pro Maßnahme. Sie schwankt zwischen 3.214 DM für Weiterbildung in Handwerk und Technik und 858 DM für Kurse im Bereich Recht.

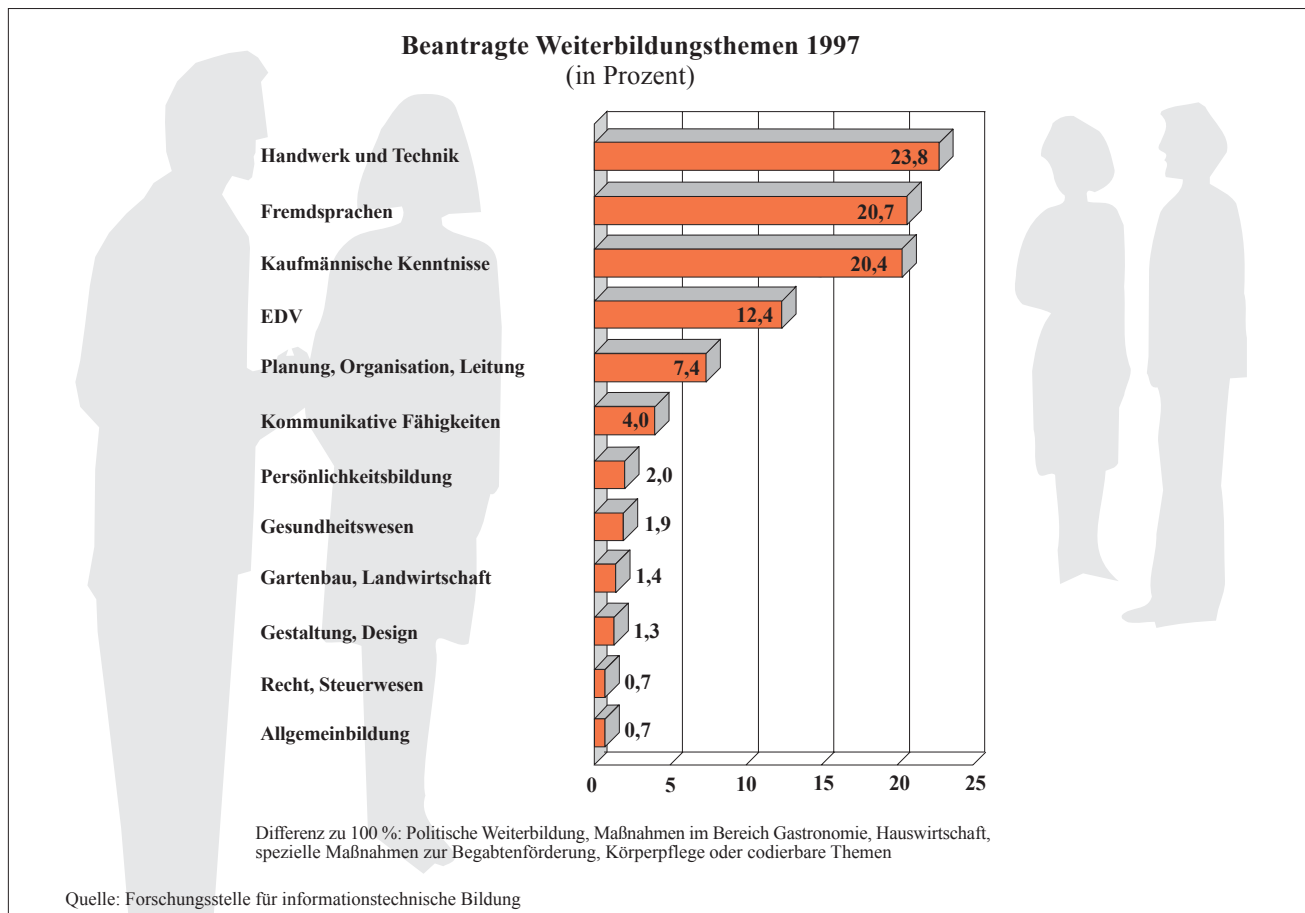
• Wirkung und Nutzen des Förderprogramms

Die auf Anregung des zuständigen Fachausschusses des Deutschen Bundestages durchgeführte Erfolgskontrolle zum Förderprogramm wurde 1997/1998 mit einer zweiten Effizienzuntersuchung fortgeführt. Eine erste Effizienzuntersuchung wurde 1994 durchgeführt. Dabei konnten für die Aufnahmejahrgänge 1991 und 1992 Kurzeffekte der geförderten Weiterbildung für Beruf und Persönlichkeit ermittelt werden. Der Gesamtnutzen des Programms ist aus Sicht der Stipendiaten und Stipendiatinnen beträchtlich und er ist von der ersten zur zweiten Effizienzuntersuchung noch gestiegen. Die Gesamtauswertung kommt zu folgenden Ergebnissen:

– Über drei Viertel der Befragten berichten von vorteilhaften Veränderungen ihrer beruflichen Tätigkeit als Folge der Begabtenförderung. Besonders oft genannt werden größere Selbstsicherheit und berufliche Kompetenz, mehr Autonomie und erweiterte Zuständigkeit bei der täglichen Arbeit. Die Nutzenbilanz ist im Laufe der Programmjahre sogar noch besser geworden. Ursache dafür ist der Trend zu mehr Aufstiegsfortbildung, die im allgemeinen häufiger und schneller zu beruflichen Verbesserungen führt.

- Weiterbildungen mit einer Kombination aus fachspezifischen und fachübergreifenden Kursen schneiden in der Nutzenbilanz am besten ab. Sie führen in den meisten Fällen ebenso zu beruflichen Verbesserungen wie zu einem Zuwachs an personaler Handlungskompetenz und sozialen Fähigkeiten.
- Die Weiterbildung mit Hilfe der Begabtenförderung wird in erster Linie als Investition in die berufliche Zukunft angesehen. Das Programm hat daneben erheblichen Nutzen für die Persönlichkeitsentwicklung und Allgemeinbildung, z.B. durch Intensivsprachkurse im Ausland und Lehrgänge zur Verbesserung der allgemeinen kommunikativen Fähigkeiten.
- Eine wesentliche Auswirkung im Privat- und Berufsleben besteht in einer Stärkung des Selbstwertgefühls und des Bewußtseins, sich in den verschiedenen Lebensbereichen souveräner als früher verhalten zu können.
- Gut ein Drittel der Geförderten erzielte durch die Weiterbildung Status- oder Einkommensverbesserungen. In den anderen Fällen hat sich meistens das berufliche Tätigkeitsfeld positiv verändert. Viele haben nach der Förderung interessantere und anspruchsvollere Aufgaben übernommen. Diese günstigen Auswirkungen nehmen allerdings mit der Größe des Beschäftigungsbetriebes ab. Je größer der Betrieb, desto geringer ist für die Stipendiaten die Chance, mit berufsfachlicher Weiterbildung, insbesondere mit Aufstiegsfortbildung, an Ort und Stelle Karriere zu machen. Denn in Großbetrieben sind höhere Positionen häufig Hochschulabsolventen vorbehalten. Stipendiaten profitieren in Großbetrieben dann überdurchschnittlich von ihrem Stipendium, wenn sie dieses gezielt für Intensivsprachkurse einsetzen.

Schaubild 19



6. Internationale Aspekte

- Die ehemaligen Stipendiaten waren beruflich erfolgreicher als andere junge Fachkräfte. Sie sind öfter als Ausbilder tätig und häufiger in Vorgesetztenpositionen aufgerückt. Ihre Berufsarbeit ist abwechslungsreicher, seltener bis ins Detail vorgeschrieben und bietet mehr Lernanreize.
- Die Aufstiegsfortbildung zu Technikern, Betriebswirten, Fachkaufleuten und Fachwirten dient in der Regel dazu, die Karrierechancen als Arbeitnehmer zu erhöhen. Eine Qualifizierung zum Handwerksmeister zielt demgegenüber häufig darauf, früher oder später einen eigenen Betrieb zu führen.
- Die Studienberechtigten im Förderprogramm machen nur selten von ihrer Studienoption Gebrauch. Die Mehrheit sieht auch ohne einen akademischen Abschluß günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- Die Begabtenförderung berufliche Bildung ist mittelfristig für erheblich mehr Stipendiaten von beruflichem Nutzen als kurzfristig.
- Ehemalige Stipendiaten haben sich in den letzten Jahren mehr als doppelt so häufig beruflich weitergebildet wie Erwerbstätige gleichen Alters üblicherweise. Die Begabtenförderung ist daher auch eine Anschubfinanzierung für die eigenständige Weiterbildung. Sie fördert die Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen und das Lernvermögen.

Insgesamt belegt die Erfolgskontrolle zum Förderprogramm, daß die Begabtenförderung berufliche Bildung erheblich zur Erweiterung der beruflichen und persönlichen Handlungskompetenz leistungsfähiger und leistungsbereiter junger Erwerbstätiger mit betrieblicher Berufsausbildung beiträgt. Ohne diese zusätzliche Qualifizierung hätten die meisten ehemaligen Stipendiaten und Stipendiatinnen ihren jetzigen beruflichen Entwicklungsstand nicht erreicht. Das Programm hat daneben auch einen positiven Einfluß auf die Persönlichkeitsbildung.

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Eurc

6. Internationale Aspekte

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

6.1.1 Berufsbildungspolitische Initiativen und Konzepte

Die Europäische Kommission hat im Jahr 1998 verschiedene Initiativen zur Förderung der Berufsbildungszusammenarbeit in der Europäischen Union ergriffen. Die Zusammenarbeit im Rahmen bestehender EU-Programme konnte fortgeführt und intensiviert werden.

Fortführung und Erweiterung der Programme LEONARDO da VINCI und SOKRATES¹⁾

Der Europäische Rat der Bildungsminister hat am 4. Dezember 1998 eine Erhöhung des SOKRATES-Programms zur Förderung des Austausches zwischen Hochschulen und Schulen in Europa beschlossen. Damit stehen im SOKRATES-Programm knapp 3,1 Mrd. DM über sieben Jahre für die europaweite Mobilität von Studenten und Schülern zur Verfügung. Außerdem einigten sich die EU-Bildungsminister auf gemeinsame Eckwerte für das Programm LEONARDO da VINCI, mit dem die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung gefördert wird. Dieses Programm soll finanziell insbesondere zur Förderung der Mobilität aufgestockt werden.

Die Programme LEONARDO da VINCI und SOKRATES werden zunehmend für die Beitrittsstaaten geöffnet. Nach dem Jahr 2000 werden über 25 Staaten an den Programmen teilnehmen. Auch für die Türkei und Malta sollen sie offen stehen. Dadurch erhält der Beitrittsprozeß schon frühzeitig eine konkrete, für die Menschen erfahrbare Umsetzung.

EUROPASS

In der über 20jährigen europäischen Kooperation im Berufsbildungsaustausch wurden die vermittelten Auslandsqualifikationen bislang nur unzureichend und äußerst unterschiedlich in Form, Sprache und Inhalt bescheinigt. Im Grünbuch der Kommission zu Mobilitätshindernissen²⁾ hat die Kommission 1996 verschiedene Vorschläge zur Überwindung von Hemmnissen unterbreitet, allerdings die Überlegungen zu einer gemeinsamen Bescheinigung von Mobilitätsmaßnahmen in der beruflichen Bildung nur sehr vage angedeutet. In der Stellungnahme Deutschlands zum Grünbuch wurde folgender konkreter Vorschlag für eine künftige Initiative unterbreitet: „Zur Identitätsstärkung der europäischen Austauschteilnehmer, zur Verbesserung der Sichtbarkeit europäischer Austausche und zur Erhöhung der Attraktivität von Austauschmaßnahmen wird vorgeschlagen, für im Rahmen von EU-Programmen absolvierte Aus- und Weiterbildungsabschnitte im Ausland eine EU-Bescheinigung mit einheitlichem Design und Raster für Mindestinformationen (persönliche Daten des Teilnehmers, Name der gastgebenden Einrichtung, Zeitpunkt, Dauer und Ziele des Ausbildungsaufenthalts, Inhalte der vermittelten Qualifikationen, Information über die Leistungen des Auszubildenden) in der Sprache des Aufnahme- und Entsendelandes zu erstellen. Ein solches Bescheinigungssystem wäre ein weiterer Schritt zur Erhöhung der Transparenz von Qualifikationen.“

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.1.2

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.1.1

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

Die Kommission hat inzwischen den Vorschlag einer Ratsentscheidung zur Bescheinigung strukturierter Auslandsqualifikationen in einem EU-einheitlichen EUROPASS vorgelegt. Der Entwurf regelt die Rahmenbedingungen für die Bescheinigung dieser sogenannten „europäischen Berufsbildungsabschnitte“, gilt für alle Formen alternierender Berufsausbildung (einschließlich solcher im Hochschulbereich) und sieht eine mindestens zweisprachige Bescheinigung der vermittelten Inhalte in der Sprache des Herkunfts- und Gastlandes, des Ausbildungsablaufs und der Ausbildungsergebnisse vor. Dabei wird eine Vereinbarung der entsendenden und der aufnehmenden Ausbildungseinrichtung über den Ausbildungsinhalt und die Betreuung des Teilnehmers durch einen Ausbilder vorausgesetzt.

Der EUROPASS, der auch über EU-Programme hinaus Anwendung finden kann, hat die Form eines Reisepasses und wird ab dem Jahr 2000 bereitgestellt werden. Er ist ein Informationsinstrument zur Erleichterung der Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung, er regelt nicht eine förmliche Anerkennung von Teilqualifikationen.

Der Rat der Bildungsminister hat im Juni 1998 einen gemeinsamen Standpunkt zum EUROPASS beschlossen und den Kommissionsvorschlag am 21. Dezember 1998 förmlich verabschiedet. Die Umsetzung des EUROPASSES wird im Rahmen des neuen LEONARDO-Programms, das unter deutscher Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1999 verabschiedet werden soll, eine wichtige Rolle spielen.

Beschäftigungsgipfel des Rates, Beschäftigungspolitische Leitlinien¹⁾

Auf ihrer Sondertagung zu Beschäftigung (Beschäftigungsgipfel) am 20./21. November 1997 in Luxemburg haben die Staats- und Regierungschefs der EU eine Strategie zur Förderung der Beschäftigung in den Mitgliedstaaten beschlossen. Ziel ist die Aktivierung und bessere Koordinierung der nationalen Beschäftigungspolitik und die stärkere Mobilisierung der Politik der Gemeinschaft.

Dieses Ziel wird in den beschäftigungspolitischen Leitlinien mit ihren vier Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit konkretisiert, die insbesondere auch für den Bildungs- und Berufsbildungsbereich von Bedeutung sind. So sollen Jugendliche beim Neuanfang durch eine Ausweitung der Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten unterstützt werden. Besondere Aufmerksamkeit erhält weiterhin der Aspekt der Schulabrecher: Die Mitgliedstaaten sollen ihr Schulsystem überprüfen, ob es in der Lage ist, Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten zu helfen und sie zu befähigen, sich dem technologischen und wirtschaftlichen Wandel anzupassen. Die Lehrlingsausbildung soll sich in ihrer Qualität stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichten.

Die Mitgliedstaaten legen dem Rat in der ersten Jahreshälfte „Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne“ vor. Auf der Grundlage der Umsetzungsberichte der Mitgliedstaaten wird dann dem Europäischen Rat der gemeinsame Bericht der Kommission und des Rates zur Beschäftigung vorgelegt. Dieser Bericht beschreibt die Beschäftigungslage in den Mitgliedstaaten und prüft die wichtigsten Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien ergriffen haben. Im Lichte dieses Berichts werden daraufhin die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für das folgende Jahr verabschiedet.

Der Europäische Rat von Cardiff hat am 15./16. Juni 1998 die auf den ersten Beschäftigungspolitischen Leitlinien basierenden Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Mitgliedstaaten gewürdigt und zur Fortsetzung der bereits eingeleiteten Zusammenarbeit zwischen den Räten der Arbeits- und Sozialminister und der Wirtschafts- und Finanzminister aufgerufen. Es wurde in Cardiff vereinbart, die Arbeiten an vergleichbaren Indikatoren zur Messung der Erreichung der jeweils in den Leitlinien festgelegten Ziele voranzutreiben.

In Wien hat der Europäische Rat am 11./12. Dezember 1998 den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 1998 und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 gebilligt. Er legte dabei auch neue Schwerpunktbereiche fest, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit und Schaffung von Arbeitsplätzen in bestehenden und neuen Unternehmen verbessert werden sollen. Die Mitgliedstaaten wurden ersucht, auf nationaler Ebene Politiken und zusätzliche quantifizierte Zielvorgaben und Fristen festzulegen, wo immer diese angezeigt sind. Die Bundesregierung wird ihren Beschäftigungspolitischen Aktionsplan bis zum Europäischen Rat in Köln vorlegen.

Europäischer Bericht zur Berufsbildungsforschung

Im Jahr 1998 hat das CEDEFOP seinen ersten Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa herausgegeben. Der künftig im Abstand von zwei Jahren erscheinende Bericht soll dazu beitragen, den Stand der Berufsbildungsforschung in Europa transparent zu machen. Er stellt die Erkenntnisse verschiedener Forschungsdisziplinen zusammenfassend dar und verdeutlicht die Auswirkungen für die verschiedenen Akteure auf dem Gebiet der Berufsbildung. Der Bericht ist in einen Synthesebericht und einen Hintergrundbericht mit Originalbeiträgen von Berufsbildungsexperten gegliedert.¹⁾

Der Synthesebericht behandelt einführend die gesetzlichen, institutionellen und politischen Rahmenbedingungen der Berufsbildung, die Steuerung der Berufsbildungssysteme und die Finanzierungsregelungen in Europa und schließt mit einer Diskussion zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme und des europäischen Kontexts. In Teil 2 werden europäische Forschungsarbeiten zu den sozioökonomischen Rahmenbedingungen der Berufsbildung – insbesondere zu den Beziehungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt – vorgestellt. Teil 3 ist dem Ausbildungsprozeß selbst, seinen vielfältigen Problemen und einbezogenen Personengruppen gewidmet. Forschungsarbeiten zu den individuellen Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen und die Implikationen für die Berufsberatung leiten diesen Teil ein. Weitere Schwerpunkte sind Zusammenhänge zwischen Strukturwandel und Lehrlingsausbildung und die Probleme des Übergangs von der Ausbildung in das Erwerbsleben mit ihren unterschiedlichen Organisationsformen in Europa. In einem vierten Teil werden Fragen zu Ausbildungsinhalten und zum Lern- und Lehrprozeß behandelt. Neben verschiedenen Konzepten der Curriculaforschung stehen u. a. veränderte Lernformen und -orte unter Nutzung der neuen Technologien im Vordergrund.

¹⁾ CEDEFOP (Hrsg.): „Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel“. Ein Bericht zur aktuellen Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Autor: Manfred Tessaring), 1998. Der Bericht ist auch in englischer, französischer und spanischer Sprache erschienen. Der Hintergrundbericht ist nur in englischer Sprache erschienen: CEDEFOP (Hrsg.): „Vocational education and training – the European research field“. Background report 1998 (2 Bände), 1998. Beide Berichte sind gegen Entgelt ausschließlich über die nationalen Verkaufsstellen der EU zu beziehen.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 8

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

Der Hintergrundbericht vertieft die Darstellung im Hauptteil und gibt damit einen umfassenden Überblick über den derzeitigen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa. Die zwei Bände mit insgesamt 22 Beiträgen von Experten verschiedener Forschungsdisziplinen geben interessierten Lesern einen wissenschaftlich fundierten Einblick in die Vielfalt der europäischen Berufsbildungssysteme, die Dynamik der Berufsbildungsprozesse, die anstehenden Probleme und die in verschiedenen Ländern diskutierten Lösungsversuche.

Europäisches Beobachtungsinstrumentarium

Zur Unterstützung der beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten fördert die EU den Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitgliedstaaten über gemeinsame Probleme im Rahmen der Berufsbildungssysteme (EG-Vertrag, Art. 127, Abs. 2). Besondere Bedeutung kommt hierbei der Förderung und Verbreitung von Innovationen in der beruflichen Bildung zu.

Die Europäische Kommission plant daher die Einführung eines europäischen Observatoriums zur Beobachtung innovativer Bildungspraktiken und zur Förderung des Transfers innerhalb der EU. Das Observatorium soll innovative Praktiken erfassen, die zur Lösung konkreter Probleme in diesem Bereich beitragen, länderübergreifende Entwicklungstrends in der Berufsbildung aufzeigen, diese Informationen aufbereiten und verbreiten sowie eine Plattform für den Erfahrungsaustausch innerhalb der Union schaffen. Im August 1997 hat die Kommission vier Forschungsaufträge in den Bereichen Zertifizierung und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen, neue Berufsbildungstechnologien, Analyse des Qualifikations- und Berufsbildungsbedarfs und Lernen durch die Arbeitsorganisation vergeben. Für jeden dieser Bereiche hat ein europäisches Expertengremium auf der Grundlage von Kriterien Fallbeispiele für Innovationen ermittelt und aufgearbeitet.

In allen vier Bereichen wurden Modelle für ein europäisches Beobachtungsinstrumentarium entwickelt. Gemeinsam ist allen Modellen, daß sie Abstimmungsprozesse auf nationaler und EU-Ebene vorsehen. Das Internet bildet in allen Vorschlägen die Grundlage zur Verbreitung von Innovationen. Die Europäische Kommission wird voraussichtlich 1999 über die Einführung eines Europäischen Beobachtungsinstrumentariums in den vier genannten Bereichen entscheiden.

6.1.2 Berufsbildungsprogramme

LEONARDO da VINCI

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO da VINCI hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Staaten beizutragen.¹⁾

Im Rahmen des Programms finden jährlich in allen Teilnehmerstaaten Ausschreibungen zu Austauschmaßnahmen, Pilotprojekten und Erhebungen/Studien zu den Kernbereichen der beruflichen Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Zusammenarbeit von Hochschule/Unternehmen statt. Das Gesamtbudget für 1998 betrug rund 140 Mio. ECU bzw. rund 240 Mio. DM. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat für die Ausschreibung in Deutschland in Zusammenarbeit mit anderen Bundesressorts, Wirtschafts- und Kultusministerien der Länder, Vertretern der Spitzenverbände der Arbeit-

geber und der Gewerkschaften sowie mit den LEONARDO-Durchführungsstellen ein umfassendes nationales Auswahlverfahren auf der Basis von Vorbewertungen der LEONARDO-Koordinierungsstellen durchgeführt.

Mit einem Anteil von über 40 Mio. DM für Projekte unter deutscher Leitung war Deutschland auch im Jahr 1998 im Vergleich der Teilnehmerstaaten in der ersten Reihe, obwohl das Gesamtbudget gegenüber dem Vorjahr um rund 20 Mio. DM gekürzt war. Im Rahmen des Programms standen für fachbezogene Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Berufsschülern, jungen Arbeitnehmern und Ausbildern 1998 für Deutschland rund 10,2 Mio. DM bereit. Dadurch wurden etwa 4.200 betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von drei Wochen bis zu einem Jahr in einem der 22 weiteren Partnerländer des Programms möglich. Auch 1998 ist es wieder gelungen, eine größere Anzahl von Auszubildenden (knapp 200 Teilnehmer) für einen Qualifizierungsaufenthalt von mehr als drei Monaten in ausländische Bildungseinrichtungen/Unternehmen zu entsenden. Des Weiteren waren für Deutschland rund 6 Mio. DM aus dem LEONARDO-Budget für Auslandspraktika von über 1.900 Studenten vorgesehen.

Im Programmbereich der Pilotprojekte/Studien gingen aus Deutschland 316 Projektvorschläge ein, von denen 114 als förderungswürdig eingestuft wurden. Hiervon konnten 65 Projekte bewilligt werden. Für diese Projekte gab es aus dem LEONARDO-Budget 1998 rund 18 Mio. DM Fördermittel. Hinzu kommt ein Betrag von ca. 8 Mio. DM für Projekte unter deutscher Leitung, die bereits 1995 bewilligt wurden und deren drittes Förderjahr aus dem Budget 1998 finanziert wird. Die längerfristige europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung steht insbesondere bei den Pilotprojekten, an denen sich Träger aus mindestens drei Staaten beteiligen, im Mittelpunkt. Diese Projekte mit bis zu dreijähriger Dauer finden in den Bereichen berufliche Ausbildung, berufliche Weiterbildung und Zusammenarbeit Hochschule/Wirtschaft statt.

Neben der Fortsetzung von Arbeiten in Themenschwerpunkten, die bereits in den Vorjahren eine zentrale Rolle in den geförderten Projekten innehatten (Multimediaentwicklung und Multimediaeinsatz in der beruflichen Bildung, innovative Konzepte und Produkte, Fremdsprachenförderung in der Berufsbildung, Chancengleichheitsförderung und Benachteiligtenförderung) wurden 1998 als neue Themen der Projektarbeit die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Bildung sowie des unternehmerischen Denkens und Handelns in der beruflichen Bildung aufgegriffen. Zu den ausgewählten 65 Pilotprojekten/Studien unter deutscher Leitung kommt eine voraussichtlich doppelt so große Zahl deutscher Beteiligung an Projekten unter der Leitung anderer Staaten hinzu.

Seit Beginn des LEONARDO-Programms im Jahr 1995 arbeiten in Europa über 700 Projekte mit aktiver deutscher Beteiligung an innovativen Bildungsinhalten und Konzepten in der beruflichen Bildung. Im Austauschbereich konnten seit 1995 bereits rund 30.000 deutsche Auszubildende, junge Arbeitnehmer, Ausbilder und Studenten gefördert werden. Im Dezember 1998 erfolgte die Ausschreibung für das letzte Programmjahr 1999.

SOKRATES

Das Aktionsprogramm SOKRATES zur Förderung der europäischen Dimension und der transnationalen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung (Schulen, Hochschulen und andere Bereiche) wird gemeinsam von Bund und Ländern durchgeführt. Die Diskussionen über ein Vorkonzept zur Fortsetzung des SOKRATES-Programms vom Jahr 2000 an und die Verhandlungen über den von der Kommission am

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.1.3

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

2. September 1998 an den Rat und das Europäische Parlament sowie an den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Ausschuß der Regionen übermittelten Vorschlag für die zweite Phase des Programms bestimmten im Jahr 1998 das Geschehen. Am 4. Dezember 1998 erzielte der Rat unter österreichischem Vorsitz eine politische Einigung über den gemeinsamen Standpunkt für die Verlängerung des Programms bis zum Jahr 2006. Es ist zu erwarten, daß nach der 2. Lesung durch das Europäische Parlament und den Rat die endgültige Annahme des Beschlusses unter der deutschen Präsidentschaft im ersten Halbjahr 1999 erfolgt. Das erfolgreiche Programm wird dann mit einigen Erweiterungen, insbesondere durch die Aufnahme eines eigenen Programmteils für den Bereich der Weiterbildung, der nach dem dänischen Begründer des Weiterbildungswesens Grundtvig benannt werden soll, in etwa auf dem bisherigen Niveau weitergeführt werden können.

Das derzeitige Niveau ist durch eine stetig zunehmende Teilnahme von Studenten und Hochschullehrern, Schulen und Ausbildungseinrichtungen sowie Projektträgern und Netzwerken gekennzeichnet. Durch eine Entscheidung des Rates im Jahr 1997 war das Budget des Programms für die Jahre 1998 und 1999 um insgesamt 70 Mio. ECU aufgestockt worden, so daß 1998 ein Gesamtbudget in Höhe von ca. 170 Mio. ECU zur Verfügung stand, davon 112,7 Mio. ECU für den Hochschulbereich.

Die deutschen Hochschulen verzeichneten einen deutlichen Mittelzuwachs. Ca. 8,5 Mio. DM standen für die Organisation von Studentenmobilität, Dozentenaustausch, Curriculaentwicklung und die Entwicklung von Leistungspunktsystemen zur Verfügung. Rund 26,5 Mio. DM flossen in die Förderung der Studentenmobilität (fast 4 Mio. DM mehr als 1997), die höchste Fördersumme im europäischen Vergleich. Beantragt wurden rund 33.000 Auslandsaufenthalte von Studenten, eine Zahl, die erfahrungsgemäß in dieser Höhe nicht realisiert wird.

Auch im Schulbereich waren Zuwächse zu verzeichnen. Im Jahr 1998 wurde, nachdem dieser Programmteil erst 1996 angegangen war, zum ersten Mal der Mittelanteil für Schulen in Deutschland in Höhe von rund 6 Mio. DM voll ausgeschöpft. Deutsche Schulen wurden in über 2.500 Projekten gemeinsam mit Schulen anderer beteiligter Staaten gefördert.

Auch die Förderung des Fremdsprachenlernens im Programmteil LINGUA, die vornehmlich Teilnehmern aus dem Bereich der Berufsbildung zugute kommt, konnte weiter ausgebaut werden. Sie kam im Jahr 1998 rund 1.640 Berufsschülern, die über den Pädagogischen Austauschdienst bei der Kultusministerkonferenz gefördert wurden und rund 1.412 Auszubildenden, die die Carl-Duisberg-Gesellschaft betreute, zugute. Deutschland wird sich im Zusammenhang mit der Fortsetzung des Programms dafür einsetzen, diese Schwerpunktsetzung im Bereich der Berufsbildung aufrecht zu erhalten. SOKRATES II integriert diese Förderlinie in das Schulprogramm COMENIUS. Es ist die Absicht der Bundesregierung und der beteiligten deutschen Stellen, die Auszubildenden weiterhin an der Förderung zu beteiligen.

6.1.3 Strukturfonds und Gemeinschaftsinitiativen

Die derzeitigen Regelungen für die EU-Strukturfonds – die seit 1994 Gültigkeit haben – laufen Ende 1999 aus. Im März 1998 wurde seitens der Kommission ein Paket von Verordnungsentwürfen vorgelegt, das die Förderbedingungen im Zeitraum 2000 bis 2006 betrifft. Die fünf Verordnungsentwürfe für die Strukturfonds setzen sich aus einer „horizontal“ ausgerichteten Allgemeinen Verordnung sowie den „vertikal“ ausgerichteten Verordnungen für jeden Fonds (ESF, EFRE, EAGFL-Ausrichtung, FIAF) zusammen. Diese beruhen weitgehend auf den in

der Agenda 2000 dargelegten Vorstellungen der Kommission über die zukünftige Entwicklung der Union.

Nach Vorstellung der Europäischen Kommission soll für die Strukturfonds im Zeitraum 2000 bis 2006 ein Mittelvolumen von insgesamt 218 Mrd. Euro zur Verfügung stehen. Anstatt der jetzigen sechs Ziele sind künftig nur noch drei Ziele vorgesehen.

Das jetzige Ziel 1 (Entwicklung der Regionen mit Entwicklungsrückstand) soll beibehalten werden und das Förderkriterium von 75% des Pro-Kopf-Bruttoinlandsproduktes gegenüber dem Gemeinschaftsdurchschnitt strikt angewendet werden. In dem neuen Ziel 2, das der Erleichterung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung dienen soll, sind die alten Ziele 2 (Umstellung der Industriegebiete mit rückläufiger industrieller Entwicklung) und 5b (Entwicklung der ländlichen Gebiete) sowie der FIAF (Strukturmaßnahmen im Bereich der Fischerei) zusammengefaßt. Ziel 2 findet in Regionen außerhalb der Ziel-1-Gebiete Anwendung, die mit besonderen Strukturproblemen konfrontiert sind. Dabei soll es sich sowohl um Industrieregionen als auch ländliche Gebiete sowie um städtische Problemzonen handeln. Das neue Ziel 3, das die Mitgliedstaaten bei der Anpassung und Modernisierung ihrer Ausbildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssysteme unterstützen soll, wird die jetzigen Ziele 3 (Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Eingliederung) und 4 (Anpassung an den industriellen Wandel) vereinen. Es soll nunmehr flächendeckend außerhalb der sogenannten Ziel-1-Gebiete zur Anwendung kommen. Derzeit werden die Verordnungsentwürfe in verschiedenen Gremien beraten.

Bezüglich des ESF zeichnet sich folgendes Bild ab: In der jetzigen ESF-Verordnung sind regionalpolitische Elemente ausschlaggebend. Das zeigt sich bereits daran, daß regional unterschiedliche Förderkriterien und ein regionalspezifischer Förderkatalog bestehen. Die neue ESF-Verordnung sieht nicht mehr die regional gegliederte Förderung vor, sondern in der gesamten EU gleiche Fördermöglichkeiten bei allerdings unterschiedlichen Interventionssätzen. Sie ist eindeutig beschäftigungspolitisch ausgerichtet und soll daher auch die gemeinschaftliche Beschäftigungsstrategie und die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung¹⁾ unterstützen. Es findet demnach eine Akzentverlagerung von der Regional- zur Beschäftigungspolitik statt.

In den Verhandlungen im Rat konnte über den Text der neuen ESF-Verordnung unter den Mitgliedstaaten Einvernehmen erzielt werden. Die ESF-Verordnung bringt im Vergleich zur jetzigen Fassung erhebliche Vereinfachungen. So ist etwa die unterschiedliche Förderung nach Zielen weggefallen, was Deutschland vor allem in Berlin vor erhebliche Verwaltungsprobleme gestellt hat. Es gelten jetzt in der gesamten EU die gleichen Förderbedingungen.

Die ESF-Förderung konzentriert sich künftig auf fünf Politikbereiche (Art. 2):

1. Entwicklung und Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken zur Bekämpfung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit;
2. Förderung der Chancengleichheit;
3. Förderung und Verbesserung der beruflichen und der allgemeinen Bildung;
4. Förderung eines anpassungsfähigen Arbeitskräftepotentials, Entwicklung des Unternehmergeistes, Erleichterung der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung des Arbeitskräftepotentials in Forschung, Wissenschaft und Technologie;
5. Förderung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Frauen zum Arbeitsmarkt.

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.1.1

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

Der ESF unterstützt daneben die europäische Beschäftigungsstrategie, die beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. Zuschüsse können gewährt werden für Einzelpersonen, Strukturen und Systeme, flankierende Maßnahmen (z. B. Finanzierung von Betreuungssystemen, sozialpädagogischer Begleitmaßnahmen, Informationsmaßnahmen) sowie für technische Hilfe, innovative Maßnahmen, Pilotprojekte.

Daneben wird aus dem ESF eine Gemeinschaftsinitiative finanziert, deren Ziel im Rahmen einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit die Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist.

*Gemeinschaftsinitiativen¹⁾***Europäische Gemeinschaftsinitiative ADAPT**

Mit der Gemeinschaftsinitiative ADAPT steht Bund und Ländern ein Instrument zur Verfügung, das die Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung im Rahmen der nationalen und regionalen Arbeitsmarktpolitik erweitert.²⁾ Seit 1995 wurden in Deutschland insgesamt 650 Projekte bewilligt, die sich der Anpassung der Arbeitskräfte an den strukturellen Wandel sowie dem Erhalt und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistungsgewerbe widmen. Das Programm verfolgt einen präventiven Ansatz, d. h. es will Arbeitslosigkeit vermeiden durch verbesserte Qualifikation der Arbeitskräfte, gleichzeitig aber auch neue, insbesondere arbeitsintensive Arbeitsplätze und Beschäftigungsbereiche schaffen. ADAPT versteht sich angesichts der Tatsache, daß berufliches Wissen in immer kürzeren Intervallen veraltet und somit eine ständige Anpassung beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich macht, als ein Instrument zur Förderung des Leitgedankens vom „lebensbegleitenden Lernen“.

Das Programm wird finanziert aus Mitteln des ESF (ca. 500 Mio. DM), öffentlichen Zuwendungen (insbesondere aus den Etats der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit) sowie privaten Mitteln, die in der Regel durch die teilnehmenden Betriebe aufgebracht werden. Insgesamt steht für den Zeitraum 1995 bis 1999 rund 1 Mrd. DM zur Verfügung. Etwas mehr als die Hälfte der ADAPT-Projekte befaßt sich im Kern mit beruflicher Weiterbildung. Hier werden Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und teilweise auch Arbeitslosen Qualifikationen vermittelt, die den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt sicherstellen sollen.

Zu den berufsbildungspolitisch relevanten Förderschwerpunkten des Programms zählt weiterhin die Integration des Lernens in den Arbeitsprozeß. In dem Projekt „TELE-LEARN Entwicklung einer Internet-basierten Tele-Lernumgebung“ z. B. geht es der Akademie für Neue Medien GmbH um die Entwicklung einer Internet-basierten Lernumgebung für verteiltes, kooperatives und multimediales Lernen.

Der Programmschwerpunkt ADAPT-BIS (Building the Information Society) fördert insbesondere Projekte, die den Weg in die Informationsgesellschaft durch Vermittlung von Kenntnissen im Umgang mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, aber auch ihre sachgerechte Implementierung in betriebliche Arbeitsprozesse erleichtern.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 6.2.2 und Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 6.1.2

²⁾ Vgl. Kapitel 5.2.3

Europäische Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG

Die Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG ist ein aus Mitteln des ESF finanziertes Instrument, das der Förderung grenzübergreifender Projekte zu verschiedenen Themenbereichen für die Zielgruppe „besonders benachteiligte Personen“ dient.

Die Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG (1994 bis 1999) beinhaltet – ebenso wie ADAPT – die Grundsätze der Innovation, der Transnationalität sowie der Komplementarität. Bei der Umsetzung der Maßnahmen sollen neue Wege beschritten und neue Ausbildungsinhalte vermittelt werden, die grenzübergreifend mit mehreren Partnern anderer europäischer Mitgliedstaaten gemeinsam erarbeitet werden. Die Gemeinschaftsinitiative umfaßt vier Aktionsbereiche:

- HORIZON¹⁾: Verbesserung der Beschäftigungsaussichten für Behinderte durch Abbau von Hindernissen, die die Eingliederung von Behinderten in das Berufsleben und die Gesellschaft erschweren; dies umfaßt körperliche und geistige Behinderungen und gilt auch für Personen mit Lernschwierigkeiten;
- NOW: Förderung gleicher Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, insbesondere bezogen auf Ausbildungsmaßnahmen; Zugang zu zukunftsorientierter Beschäftigung und zu Führungspositionen;
- YOUTHSTART: Förderung der Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt, insbesondere derjenigen ohne grundlegende Qualifikationen oder Ausbildung;
- INTEGRA: Förderung von Benachteiligten, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind oder denen eine Ausgrenzung droht, vor allem die Betroffenen, die in städtischen Ballungsgebieten wohnen. Als benachteiligt gilt, wer einer sozial schwachen Randgruppe zugerechnet wird.

Die Aktionsbereiche NOW und HORIZON der vergangenen Förderperiode wurden in modifizierter Form neu aufgelegt; YOUTHSTART ist ein neuer Aktionsbereich für Jugendliche. INTEGRA ist ab dem Jahr 1997 als neuer Aktionsbereich – ausgegliedert aus dem Aktionsbereich HORIZON – eingerichtet worden.

Für die Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG stehen insgesamt Gemeinschaftsmittel in Höhe von 1.835 Mio. ECU zur Verfügung. Zusammen mit den auf nationaler Ebene bereitgestellten Mitteln ergibt sich ein Gesamtbudget von nahezu 3.500 Mio. ECU. Für die Bundesrepublik Deutschland stehen für die Aktionsbereiche HORIZON 103,3 Mio. DM, NOW 98,7 Mio. DM, YOUTHSTART 87,7 Mio. DM und INTEGRA 76,7 Mio. DM zur Verfügung.

In der 2. Förderphase (1997 bis 1999) wurden in der Bundesrepublik Deutschland 377 Projekte bewilligt. Dabei entfallen 107 Projekte auf HORIZON, 107 Projekte auf NOW, 67 Projekte auf YOUTHSTART und 96 Projekte auf INTEGRA. Die vorhandenen Mittel sind fast in vollem Umfang gebunden worden. Von den 377 Projekten laufen 51% bis Ende 1999 aus, 68% werden bis Mitte 2000 beendet sein, die restlichen Projekte müssen zum 31. Dezember 2000 ihre Arbeit abgeschlossen haben.

6.1.4 Kooperation mit dem CEDEFOP und mit der ETF

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) bildet eine wichtige Plattform für die Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung zwischen den Mitgliedstaaten der EU.

¹⁾ Vgl. Kapitel 3.3.4

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

Der 1998 erstmals erschienene und durch das CEDEFOP koordinierte Europäische Berufsbildungsforschungsbericht wurde von deutscher Seite durch das Bundesinstitut für Berufsbildung begleitet. Der Bericht gibt einen Überblick zu Methodenfragen und aktuellen Erkenntnissen der Berufsbildungsforschung in der EU sowie zu künftigen Forschungsfragen¹⁾.

Im Rahmen des vom CEDEFOP geförderten Netzwerkes für die Erforschung von Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung bearbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung ferner gemeinsam mit europäischen Partneereinrichtungen zwei Projekte. Das Projekt „Die Struktur von Ausbildungsniveaus“²⁾ vergleicht die Ausbildungsstrukturen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, der Niederlande und in Spanien vor dem Hintergrund der Fragen, welche Anforderungen an ein supranationales Klassifikationsschema für den Vergleich beruflicher Qualifikationen zu stellen sind und inwieweit diese durch das sogenannte Fünf-Stufen-Schema der Ausbildungsniveaus der EG erfüllt werden können. Das seit Anfang 1998 laufende Projekt „Zusatzqualifikationen im internationalen Vergleich“ untersucht, wie in den Ländern Dänemark, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Österreich die Probleme der Flexibilisierung und Differenzierung an der Schnittstelle von Aus- und Weiterbildung angegangen werden.³⁾

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin fördert die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten der EU und den Ländern Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei, um die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in diesen Ländern zu unterstützen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bringt seine Kompetenzen in ausgewählte Fördermaßnahmen der ETF ein. Es trägt neben der aktuellen Beteiligung an einem multilateralen Projekt der ETF in der Nord-West-Region Rußlands⁴⁾ zur Unterstützung der betroffenen Länder bei der Entwicklung von modernen beruflichen Qualifizierungsstandards (Berufsprofile) bei, die den jeweiligen sozio-ökonomischen Bedingungen und kulturspezifischen Traditionen in der beruflichen Bildung dieser Länder gerecht werden. Qualifizierungsstandards sind ein wesentliches Element in der Reform; in ihnen spiegeln sich Berufsbildungspolitik, Arbeitsmarkt- sowie Wirtschaftsstruktur wider. Folglich bedarf es einer differenzierten Beratung und konkreter Hilfen, die sich auf Erfahrungen in Deutschland bei der Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsordnungen gründen, die aber zugleich alternative Modelle der Gestaltung von Berufsbildungsstandards in anderen europäischen Staaten berücksichtigen. Die Empfehlungen sind in einem Handbuch⁵⁾ zusammengefaßt und werden über die ETF einem breiten Spektrum von Ländern zugänglich gemacht.

¹⁾ Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe. Thessaloniki 1998; vgl. Kapitel 6.1.1

²⁾ Laufzeit: November 1998 bis Juni 1999

³⁾ Geplante Laufzeit bis Ende 1999

⁴⁾ Vgl. Kapitel 6.2.2

⁵⁾ Kunzmann, M., Laur-Ernst, U., Mitarbeit Bernd Hoene (Bundesinstitut für Berufsbildung): „Manual-Development of Standards in Vocational Education and Training“ – on behalf of the European Training Foundation, 1998

6.1.5 Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten¹⁾

Seit Ende des Jahres 1998 sind insgesamt acht der assoziierten mittel- und osteuropäischen Staaten (MOES) als gleichberechtigte Partnerländern an den EU-Bildungsprogrammen beteiligt. Hierbei handelt es sich um Polen, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik, Rumänien und Ungarn (seit Ende 1997) sowie Estland, Lettland und Litauen (seit November 1998).

Bereits vor der vollen Programmteilnahme war in diesen Ländern die erforderliche Infrastruktur durch den Aufbau nationaler Koordinierungsstellen einschließlich notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für Personal geschaffen worden. Sie wurden hierbei durch die Europäische Kommission, die nationalen Koordinierungsstellen der EU-Mitgliedstaaten sowie durch die Europäische Stiftung für Berufsbildung unterstützt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die nationale Koordinierungsstelle für das Aktionsprogramm LEONARDO da VINCI haben sich daran aktiv beteiligt.

Die deutsche Beteiligung umfaßte Beratung beim organisatorischen Aufbau der Koordinierungsstellen in den Ländern, aktive Beteiligung an Trainingsseminaren sowie die Durchführung von Studienbesuchen für Teilnehmer aus den genannten Staaten bei der deutschen nationalen Koordinierungsstelle. Weiterhin wurde die Anbahnung transnationaler Projektpartnerschaften zwischen berufsbildenden Einrichtungen dieser Länder mit einschlägigen Einrichtungen in Deutschland unterstützt, u. a. durch die Durchführung von Kontaktseminaren.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Teilnahme deutscher Berufsbildungsexperten an thematischen Seminaren, die zum Teil gemeinschaftlich von mehreren, zum Teil von einzelnen MOE-Ländern mit dem Ziel durchgeführt wurden, die verschiedenen Bereiche des Programms LEONARDO da VINCI²⁾ der Fachöffentlichkeit vorzustellen. Von besonderem Interesse für die neuen Teilnehmerländer im Rahmen dieser Veranstaltungen war die angewandte Berufsbildungsforschung, die im Rahmen dieses Programms unter der Bezeichnung „Erhebungen und Analysen“ gefördert wird. Auch der Bereich der Mobilitätsförderung, mit dessen Hilfe Auszubildende und junge Arbeitnehmer die Chance erhalten, die praktischen beruflichen Anforderungen in den Ländern der EU kennenzulernen, bildete einen Interessenschwerpunkt.

Mit rund 150 Projektpartnerschaften zwischen deutschen Einrichtungen einerseits und Einrichtungen aus den MOE-Ländern andererseits im Rahmen der LEONARDO-Ausschreibung 1998 haben die genannten Vorbereitungsarbeiten ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis eingebracht: Deutschland lag damit 1998 an der Spitze der EU-Staaten.

6.1.6 Zusammenarbeit mit den Ostsee-Anrainerstaaten

In der wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Entwicklung der Ostsee-Anrainerstaaten spielt die Berufsbildung eine wesentliche Rolle. Die Forderung nach einer „aktiven Standortpolitik“ angesichts hoher Arbeitslosigkeit ist nicht auf die Ostsee-Anrainerstaaten Deutschland, Dänemark, Schweden und Finnland begrenzt, sondern besitzt auch für Polen und die baltischen Republiken gleichermaßen Gültigkeit.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 6.2.3 und 6.3.2

²⁾ Vgl. Kapitel 6.1.2

Unter Leitung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Nordmark und in Kooperation mit den Gewerkschaftsbünden aus Dänemark, Finnland und Schweden war das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 1998 an einem PHARE-Projekt¹⁾ mit dem Titel „Baltisches Qualifizierungsforum“ beteiligt. Das Projekt verfolgte das Ziel, mit den Sozialpartnern aus Estland, Lettland, Litauen und Polen Strategien zu grundlegenden Fragen zu entwickeln, die bei der Transformation der beruflichen Bildung in den Reformstaaten auf die Tagesordnung getreten waren.

Anknüpfend an die Ergebnisse aus bilateralen Kooperationen, die seit 1992 im Rahmen des TRANSFORM-Programms²⁾ durchgeführt wurden, konnten durch die Mitarbeit im PHARE-Programm wesentliche Synergieeffekte erzeugt werden: So wurde z. B. unter Federführung des litauischen Ministeriums für Erziehung und Bildung ein neu gegründeter, tripartit besetzter „Industrial Lead Body“ (vergleichbar einer Berufsfachkommission) im Bereich Nahrungsmittelindustrie exemplarisch bei der Wahrnehmung seiner neuen Aufgaben begleitet, die sich von der Sektoranalyse bis zur Entwicklung eines neuen modernisierten Berufsbildes erstreckten. In Polen fanden erste Beratungsaktivitäten zur Gründung regional agierender Berufsbildungskommissionen statt, die unter Mitwirkung der Sozialpartner und der regionalen Arbeitsverwaltung vornehmlich Programme zur Weiterbildung und Umschulung im Bereich Lebensmittelindustrie entwickeln werden.

Die Ostsee-Anrainerstaaten beteiligten sich auch an dem Programm LEONARDO da VINCI³⁾. Die nationale LEONARDO-Koordinierungsstelle ist gemeinsam mit Schweden, Polen, Litauen und Lettland an der Ausrichtung eines Seminars beteiligt, das unter der Ägide der Generaldirektion XXII der Europäischen Kommission im Februar 1999 unter dem Titel „Expanding Boundaries of Europe in Vocational Training“ in Riga stattfinden wird. Ziel des Seminars ist es, die Beteiligung der mittel- und osteuropäischen Berufsbildungsinstitutionen am Programm LEONARDO da VINCI zu unterstützen, Handreichungen für eine verbesserte Ost-West-Partnerschaft zu erarbeiten und damit den Übergang von reinen Transferprojekten hin zu partnerschaftlichen Kooperationsprojekten zu initiieren.

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.1 Entwicklung der internationalen Zusammenarbeit

Neben der Mitgestaltung einer europäischen Berufsbildungspolitik¹⁾ mißt die Bundesregierung der multilateralen sowie der bilateralen Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten Europas, Asiens, Afrikas, des südpazifischen Raumes sowie Amerikas eine wachsende Bedeutung zu.²⁾

Berufsbildung ist zu einem Gegenstand internationalen Wettbewerbs geworden. Ihre Qualität und Effizienz werden kritisch analysiert. Voneinander lernen ist das internationale Motto; der Systemvergleich unter verschiedenen Zielkriterien (benchmarking) gewinnt zunehmende Bedeutung. Viele Industrie- und Schwellenländer führen solche internationalen Vergleiche durch, um das für sie beste System herauszufinden bzw. auf der Basis dieser Kenntnisse die eigene Berufsbildungspolitik und -praxis zu gestalten. Erfolgreiche Modelle und innovative Konzepte der beruflichen Bildung in Deutschland finden dadurch international zunehmend Verbreitung. Umgekehrt gilt es, interessante, zukunftsweisende Problemlösungen und Systemkomponenten anderer Staaten zu analysieren und auf ihre Verwertbarkeit für die Weiterentwicklung der nationalen beruflichen Aus- und Weiterbildung zu überprüfen.

Das duale System in Deutschland ist für viele Länder ein interessantes Referenz- und Vergleichsmodell, wenngleich kein Exportmodell. Eine einfache Übertragung von Systemstrukturen kann nicht gelingen; vielmehr gilt es, unseren internationalen Partnern die wesentlichen Prinzipien und Stärken einer wirtschaftsnahen und zugleich persönlichkeitsfördernden Berufsausbildung zu verdeutlichen und nachzuweisen, wie mit unseren Konzepten die Zusammenarbeit der Sozialpartner erfolgreich gestaltet, die Abstimmung von Qualifikationsbedarf und -angebot erreicht sowie Modernisierung und Flexibilität beruflicher Bildung gesichert werden können. Auf diese Erfahrungen und laufenden Weiterentwicklungen gründen sich Politikberatung und Projektförderung im Ausland, bi- und multilateraler Wissensaustausch und problemlösungsorientierte Diskussionen mit internationalen Experten.

Förderung der internationalen beruflichen Qualifizierung

Die internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung ist ein wichtiger Baustein, um Deutschland auch als Wirtschafts- und Bildungsstandort attraktiver zu machen.

Die zehn Programme³⁾ zur internationalen beruflichen Qualifizierung, die die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchführt, ermöglichen den Teilnehmern den Erwerb neuer fachlicher Kenntnisse und erweitern ihre persönlichen interkul-

¹⁾ Das PHARE-Programm der EU zielt darauf, die Länder Mittel- und Osteuropas auf ihre Mitgliedschaft in der Union vorzubereiten und sie in dem Prozeß der ökonomischen Transformation zu unterstützen. Die Schwerpunkte des Programms liegen auf der Restrukturierung staatlicher Unternehmen einschließlich der Landwirtschaft, der Entwicklung des privaten Sektors, der Reform staatlicher Institutionen und öffentlicher Verwaltungen, der Reform in den Bereichen Sozialwesen, Bildung, Gesundheit, Beschäftigung usw.

²⁾ Vgl. Kapitel 6.2.3

³⁾ Vgl. Kapitel 6.1.2

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.1 und 6.3

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.1

³⁾ „Stipendienprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Ausland in besonderen Fachgebieten“, „Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Fortbildung für Deutsche im Ausland“, „Berufsbezogene Sprachlernaufenthalte für junge Arbeitnehmer in anderen EU-Staaten“, „Austausch von Fachkräften der beruflichen Bildung mit Israel“, „Bilaterale Austauschprogramme in der beruflichen Bildung mit den Ländern Westeuropas“, „Austausch von Auszubildenden mit den USA“, „Stipendienprogramm zur anwendungsbezogenen Fortbildung in zukunftsweisenden Technologien in Indien, Malaysia, Indonesien, Vietnam und Thailand“, „Austausch von Fachkräften der beruflichen Bildung mit anderen Staaten (IFKA)“, „Praktikantenprogramm Europa“, „Berufsbildungswissenschaftleraustausch (BBWA)“; vgl. auch Kapitel 6.2.6, 6.2.7 und 6.2.8

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

turellen Kompetenzen. Zugleich leisten die Programme einen Beitrag zur Verbesserung des Qualifikationsstandes der Mitarbeiter deutscher Unternehmen und zum Aufbau internationaler Netzwerke auf betrieblicher oder institutioneller Ebene. Sie greifen wichtige Themen der internationalen Berufsbildungskoooperation auf und geben Anregungen für die Innovation der deutschen Berufsbildung.

In der Kooperation mit den europäischen Nachbarstaaten stehen die Förderung der Mobilität, der Aufbau von Netzwerken in Bildung und Wirtschaft sowie die Verbesserung der fachlichen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmer im Vordergrund. Die Programme sind eingebettet in die bilaterale und die EU-weite Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und tragen zur gegenseitigen Weiterentwicklung der Berufsbildung bei.

Von besonderer Bedeutung für die Förderung beruflicher Weiterbildung ist das mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführte Stipendienprogramm der CDG zur Weiterbildung im Ausland in besonderen Fachgebieten. Es hat zum Ziel, die Teilnehmer mit anderen Lehr- und Lernmethoden vertraut zu machen, ihre Motivation zur lebenslangen beruflichen Weiterbildung zu fördern, die berufliche Weiterbildung in Deutschland durch Nutzung ausländischer Angebote und Erfahrungen zu erweitern und einen Beitrag zur Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu leisten.

Die ehemaligen Teilnehmer tragen nach ihrer Rückkehr aktiv zur Veränderung ihrer Berufsbilder, beispielsweise durch Engagement in Berufsverbänden, bei. Die bisher mehr als 600 Teilnehmer wirken in ihrem Bereich überwiegend als Ausbilder und Multiplikatoren. Die Förderung der internationalen beruflichen Qualifizierung durch die Bundesregierung trägt mit diesen Instrumenten dazu bei, ein Fachkräftepotential mit kulturübergreifenden Kompetenzen für die deutsche Wirtschaft heranzubilden.

6.2.2 7-Länder-Konferenz zur dualen Berufsausbildung

Auf Einladung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fand im Juli 1998 eine Konferenz zur dualen Berufsausbildung in Bonn statt, an der Regierungsvertreter und Berufsbildungsexperten aus Dänemark, Deutschland, Liechtenstein, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz teilnahmen.

Die an der Konferenz beteiligten Länder verfügen alle über ein duales System der Berufsausbildung. Der jeweilige Anteil der dualen Berufsausbildung gegenüber berufsschulischen Ausbildungsformen ist jedoch sehr unterschiedlich. Die Spannweite reicht von der Schweiz, Dänemark und Deutschland, in denen ein sehr großer Anteil der Jugendlichen eine duale Ausbildung durchläuft, über Österreich, wo beide Ausbildungsformen etwa die gleiche quantitative Bedeutung besitzen, bis hin zu Luxemburg, wo nur ein kleiner Teil der Jugendlichen eine Lehre vor allem im Handwerk und im Einzelhandel absolviert. Den Ländern mit einer Tradition der Lehrlingsausbildung ist gemeinsam, daß der überwiegende Anteil der Jugendlichen in der Sekundarstufe II nicht das Gymnasium besucht, sondern eine berufliche Ausbildung in dualer oder schulischer Form durchläuft.

Ziel der Konferenz war es, gemeinsame Strukturprobleme der nationalen Systeme zu identifizieren, unterschiedliche Problemlösungen kennenzulernen und die künftigen Entwicklungen in verschiedenen europäischen Ländern zu diskutieren. Eine solche transnationale Reformdiskussion bestehender Systeme setzt genaue Kenntnisse der jeweiligen nationalen

Strukturen in der beruflichen Bildung voraus. Auf der Grundlage eines Fragenkatalogs wurden bestehende Strukturen und aktuelle Fragestellungen betreffend die Berufsausbildungssysteme der beteiligten Länder im Vorfeld der Konferenz aufbereitet. Die Auswertung der Beiträge der Teilnehmerländer hat der Diskussion wichtige inhaltliche Impulse verliehen.

Im Verlauf der zweitägigen Konferenz wurden eine Reihe gemeinsamer Problemfelder identifiziert:

- Schulische Vorbereitung im allgemeinbildenden Schulwesen auf die berufliche Bildung,
- Förderung derjenigen, die den gestiegenen Anforderungen in der beruflichen Bildung nicht gewachsen sind,
- Übergang von der beruflichen Bildung in den Arbeitsmarkt,
- Sicherung und Finanzierung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots,
- Attraktivität der beruflichen Bildung im Vergleich zur Hochschulbildung.

Die Beispiele aus der Praxis und die intensive Diskussion in den Workshops haben deutlich gemacht, daß die beteiligten Länder zum Teil unterschiedliche Lösungsansätze und Reforminitiativen gewählt haben, um vergleichbare Probleme anzugehen. Im einzelnen zeitigte die Diskussion in den Workshops folgende Ergebnisse:

Das vorhandene Ausbildungsplatzangebot deckt in den meisten Ländern die Nachfrage nicht ab. Lediglich Dänemark, Luxemburg und Südtirol verfügen über mehr Ausbildungsplätze als Bewerber. Das Angebot hängt von der Ausbildungsfähigkeit und der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab.

Über Appelle an die Wirtschaft hinaus haben die meisten Länder Maßnahmen ergriffen, welche die Betriebe teilweise von Kosten der Ausbildung entlasten sollen. Die Spannweite dieser Maßnahmen reicht von der Unterstützung von Ausbildungsverbänden bis hin zu Steuererleichterungen. Einzig Dänemark hat zur Erstattung von Ausbildungskosten bereits einen Fonds auf gesetzlicher Basis geschaffen.

Einige Länder erwähnen darüber hinaus Maßnahmen, die den für die Betriebe zu erwartenden Nutzen der Ausbildung verbessern sollen (Entwicklung neuer Ausbildungsberufe, Entwicklung neuer, flexibler Ausbildungskonzeptionen). Dort, wo die Stärkung der dualen Ausbildungskapazitäten bildungspolitisch eine wichtige Rolle spielt, wie in Deutschland, werden zusätzlich (insbesondere in den neuen Ländern) schulische Ausbildungsgänge angeboten, um für alle Jugendlichen einen Ausbildungsplatz sichern zu können. Österreich und die Niederlande bieten Formen einer schulischen Berufsausbildung mit betrieblichen Praktika als reguläre Alternative zu einer dualen Ausbildung an.

Was die Differenzierung des Ausbildungsangebots und des Berufskonzepts betraf, so halten Deutschland, Österreich, Südtirol, die Schweiz und Liechtenstein am Berufskonzept fest. Die Jugendlichen sollen nach Abschluß der Berufsausbildung möglichst rasch eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit aufnehmen können. Die Länder unterscheiden sich jedoch in der Anzahl der Ausbildungsberufe und den Bemühungen, diese zu reduzieren. So strebt die Schweiz eine Konzentration der Ausbildungsberufe mit einzelnen Fachrichtungen und Südtirol eine berufsfeldorientierte Gestaltung an, um eine zu frühe und zu enge Spezialisierung der beruflichen Ausbildung zu vermeiden. Dänemark hingegen strebt eine weitreichende Differenzierung sowohl der dualen als auch der vollzeitschulischen Ausbildungsangebote an; in den Niederlanden ist dies bereits eingeführt. Die niederländische Qualifikationsstruktur ist in vier Schwierigkeitsgrade unterteilt. Auch in Dänemark ist geplant, zukünftig durch Modularisierung mehr Flexibilität zu er-

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

reichen, was die Dauer und Zusammensetzung der Bildungsgänge, die Lernortorganisation und die Kombination von Berufs- und Studienfähigkeit betrifft.

Zum Themenkomplex Ausbildungsreife, Berufswahl und Förderung von Benachteiligten berichten die meisten Länder, daß die Ausbildungsbetriebe bei einer steigenden Anzahl von Jugendlichen eine mangelnde Ausbildungsreife und Lernwilligkeit beklagen. Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife konzentrieren sich zum einen auf den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses, zum anderen auf die Verbesserung von Berufsorientierung und Berufswahl der Jugendlichen.

In allen Ländern werden Maßnahmen durchgeführt, um Jugendliche bereits in der Schule an die Arbeitswelt heranzuführen und damit eine fundierte Berufswahl zu erleichtern. Dazu gehören die Verankerung der Berufsorientierung als Pflichtfach in Österreich und den Niederlanden, die Einrichtung von Berufswahlklassen für unentschlossene Schüler in der Schweiz, Betriebspraktika für Schüler in Luxemburg, Dänemark und Deutschland. Die Bedeutung der Zusammenarbeit der allgemeinbildenden Schulen mit beruflichen Schulen, der Arbeitsverwaltung und der regionalen Wirtschaft wurde gesondert hervorgehoben.

Für lernschwache Jugendliche sind häufiger zusätzliche Fördermaßnahmen erforderlich, um einen erfolgreichen Ausbildungsabschluß gewährleisten zu können. In Deutschland wird dies durch einjährige Berufsvorbereitung, ausbildungsbegleitende Hilfen während einer betrieblichen Ausbildung und durch die Finanzierung einer außerbetrieblichen Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen gewährleistet.

Die Durchlässigkeit des Bildungssystems hängt im wesentlichen von vorhandenen Übergangsmöglichkeiten aus einer dualen Berufsausbildung in weiterführende Ausbildungsgänge der einzelnen Länder ab. Auf diese Weise wird die duale Ausbildungsform auch für leistungsstärkere Schüler attraktiv gehalten.

Die meisten Länder weisen auf noch bestehende Barrieren von beruflich Vorgebildeten beim Zugang zu tertiären Bildungsgängen an Universitäten und Fachhochschulen hin. Für Österreich und die Schweiz ist die Etablierung von Fachhochschulen und die Einführung der Berufsmatura ein wesentlicher Schritt, um diese Barrieren abzubauen. In Deutschland werden sogenannte doppelqualifizierende Ausbildungsgänge nur selten angeboten.

Am weitesten ist hier die Entwicklung in Dänemark und den Niederlanden fortgeschritten. In Dänemark soll mit der „Reform 2000“ die Möglichkeit geschaffen werden, Bildungsgänge in ihrer Dauer und Zusammensetzung stärker zu variieren und dadurch Berufs- und Studienfähigkeit zu erwerben. In den Niederlanden besteht die Möglichkeit, nach Erwerb von Berufsabschlüssen auf dem vierten Schwierigkeitsniveau, d.h. oberhalb der Fachkräfteebene, auf Fachhochschulen zu wechseln.

Darüber hinaus waren alle Länder bereit, Strategien und Maßnahmen anderer Länder zur Bewältigung vergleichbarer Probleme zu verfolgen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Von besonderem Interesse sind dabei jeweils Länder mit einer ähnlichen Ausbildungstradition. Dies gilt für die deutschsprachigen ebenso wie für die skandinavischen Länder. So zeigt sich Dänemark mit seiner „Reform 2000“ vor allem von den jüngsten Reformen in Norwegen und Finnland inspiriert (geringe Zahl von Erstausbildungsgängen, Kombination von Berufs- und Studienfähigkeit, Modularisierung). Besonders offen gegenüber Konzepten anderer Länder zeigen sich die Niederlande. Bei der Einführung einer schulbasierten, alternierenden Ausbildung nahmen sie Anleihen in Frankreich, bei der Entwicklung der Lehre wurde das deutsche System beispielhaft herangezogen, bei der Neudefinition der Qualifikationsstruktur stand das britische System Pate.

Die in den Antworten meist nur angedeuteten, längerfristigen Reformstrategien der eingeladenen Länder lassen keine konvergenten Entwicklungen der Länder mit dualen Ausbildungssystemen erkennen. Für die Schweiz und Deutschland soll die duale Ausbildung auch in Zukunft möglichst das gesamte Spektrum der beruflichen Tätigkeiten auf der Fachkräfteebene abdecken. Demgegenüber präferiert Luxemburg für moderne Berufe eine vollzeitschulische Ausbildung mit längeren Praktika. In den Niederlanden wird das zukünftige Verhältnis von dualer und schulisch-alternierender Ausbildung innerhalb eines integrierten Gesamtsystems eher von der Entwicklung der Nachfrage von Jugendlichen und Betrieben abhängig gemacht. In Dänemark werden Überlegungen angestellt, ob die berufliche Bildung stärker mit der gymnasialen Bildung nach dem Vorbild anderer skandinavischer Länder integriert werden kann. Allerdings soll dabei am Prinzip der alternierenden Berufsausbildung festgehalten werden. Der Lehrlingsbegriff soll jedoch grundlegend verändert werden. Die Initiative der EU zur Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa¹⁾ wird von vielen Ländern begrüßt. Die Perspektive der praxisbezogenen Berufsausbildung darf dabei allerdings nicht auf eine Berufsausbildung der „Zweiten Chance“ für Benachteiligte und deren schnelle Arbeitsmarktintegration reduziert werden.

Die Beispiele aus der Praxis und die intensive Diskussion in den Workshops machten deutlich, daß es in den teilnehmenden Ländern unterschiedliche Lösungsansätze und Reforminitiativen für vergleichbare und ähnlich gelagerte Probleme gibt. Die Beiträge der ausländischen Teilnehmer sowohl auf der politischen wie auf der Fachebene und der fruchtbare Meinungsaustausch haben gezeigt, daß die beteiligten Partner in den einzelnen Ländern viel voneinander lernen können, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu bewältigen. Mit der Konferenz zur dualen Berufsausbildung konnte den nationalen Initiativen zur Reform und Anpassung der jeweiligen Systeme eine grenzüberschreitende Dimension hinzugefügt werden. Es wurde ein Dialog eröffnet, den es sich lohnt, fortzuführen.

6.2.3 Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten und den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion²⁾

Die bilaterale Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten (MOES) und den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion (NUS) verfolgt in erster Linie das Ziel, diese Staaten bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme zu unterstützen. Ein wichtiges Förderinstrument der Zusammenarbeit ist das TRANSFORM-Programm der Bundesregierung zur Beratung der osteuropäischen Reformstaaten beim Aufbau von Demokratie und sozialer Marktwirtschaft.

Für insgesamt rund 7,4 Mio. DM im Jahr 1998 haben das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA), die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) sowie der Verein „Handwerkerinnen und Handwerker am europäischen Haus“ in Zusammenarbeit mit weiteren Einrichtungen Projekte zur Strukturreform der beruflichen Bildung durchgeführt. Teilnehmerstaaten sind Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rußland, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn und Weißrußland; Bulgarien wird seit 1998 im Rahmen der Programme des Bundesministeriums für wirtschaftliche

¹⁾ Vorschlag der Europäischen Kommission zur Förderung von alternierenden europäischen Berufsbildungsabschnitten einschließlich der Lehrlingsausbildung, Abl. C 67 vom 3. März 1998

²⁾ Vgl. auch Kapitel 6.1.5 und 6.3.5

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

Zusammenarbeit und Entwicklung betreut, Slowenien hingegen seit 1998 in das TRANSFORM-Programm einbezogen. In diesen elf Staaten wurden wie im Vorjahr komplexe Pilotprojekte, Austausch- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifizierungen im Rahmen von Kammerpartnerschaften sowie der Austausch von Handwerkern und Existenzgründern im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe gefördert.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt neben der fachlichen Beratung zur Systementwicklung und Berufsbildungsforschung in erster Linie den Auf- und Ausbau von Modellzentren für die Aus- und Weiterbildung in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen im Industriebereich sowie für die Ausbildung in ca. 50 Handwerksberufen. Hier werden exemplarisch vorhandene Berufe modernisiert oder neue entwickelt, die es in den Partnerstaaten in der Vergangenheit nicht gab und für die nunmehr ein dringender Bedarf besteht. In die neuen Berufsbilder und Lerninhalte fließen Innovationen ein, die den Erfordernissen einer funktionierenden sozialen Marktwirtschaft Rechnung tragen.

Die CDG unterstützt die Beratungsmaßnahmen im TRANSFORM-Programm der Bundesregierung durch die Weiterbildung von Ausbilder- und Berufsschullehrer-Multiplikatoren sowie durch Praktikantenprogramme für Wirtschaftsfachkräfte, die maßgeblich am Aufbau mittelständischer Strukturen, an wirtschaftlichen Innovationen und an regionalen Infrastrukturprojekten mitwirken. Dabei wird eine Vernetzung zu laufenden Projekten in der beruflichen Bildung, wie den Modellzentren, hergestellt. Der Fachkräftebedarf von Unternehmen, die mit zunehmendem Erfolg auf dem heimischen Markt agieren, findet gleichermaßen Berücksichtigung. Durch die Motivation und Qualifizierung junger Fachkräfte auf ihrem Weg in die wirtschaftliche Selbstständigkeit entsteht über den Aufbau des selbständigen Handwerks und der privaten Dienstleistungswirtschaft zugleich ein Potential für die Kooperation zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen in der beruflichen Ausbildung.

Die SEQUA konzentriert sich auf berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsprojekte, die als „Kammerprojekte“ in langfristige Partnerschaften zwischen Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft in Deutschland und den Partnerländern integriert sind. Diese ergänzen häufig Partnerschaftsprojekte des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Durchgeführt werden u. a. praxisorientierte Anpassungsqualifizierungen für Inhaber von kleinen und mittleren Unternehmen, die in zweiwöchigen Seminaren in Deutschland an westliche Standards der Unternehmensführung herangeführt werden.

Der Verein „Handwerker und Handwerkerinnen am europäischen Haus“ organisiert den Austausch von Handwerkern und Existenzgründern im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe.¹⁾

Die Projekte und Maßnahmen wurden wie in den Vorjahren mit den für die Berufsbildung zuständigen Ressorts in den MOES und NUS abgestimmt. Sie leiten sich aus dem aktuellen Bedarf der Wirtschaft ab. Die aktive Beteiligung von Betrieben und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft an der Berufs-

bildung ist für die meisten osteuropäischen Staaten neu. Sie beginnen nunmehr ihren Bedarf an Fachkräften selbst zu artikulieren und beteiligen sich über die Durchführung von Praktika und die Einflußnahme auf Profile und Lehrpläne von Ausbildungsberufen und auf Prüfungsanforderungen zunehmend aktiv an der Aus- und Weiterbildung. Dies ermöglicht, die Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb zu fördern sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung größere Praxisnähe zu geben. Die Berufsbildung kann damit wirksamer als bisher die beabsichtigten wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen und sozialen Veränderungen in diesen Staaten unterstützen.

1998 wurde angesichts der reduzierten Fördermöglichkeiten des TRANSFORM-Programms der Schwerpunkt der Maßnahmen stärker auf die Ergebnissicherung und den Transfer von Ergebnissen gelegt. Die osteuropäischen Partner werden dabei unterstützt, die in den zurückliegenden Jahren gemeinsam erarbeiteten Projektergebnisse systematisch zu verbreiten, diese – noch stärker als bisher – effektiv zu verwenden und eigenständig weiterzuentwickeln. Es entspricht dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“, wenn auf die Interessen der Partnerländer maßgeblich eingegangen wird und ihre realen Verhältnisse berücksichtigt werden. Hierbei hat es sich bewährt, die Projekte von vornherein so anzulegen, daß sie mit dem schrittweisen Abbau der deutschen Beratungshilfe von den Partnern zunehmend selbstständig weitergeführt werden können. Damit werden zugleich Akzeptanz und Identifikation der Partner mit den Arbeitsergebnissen gefördert. Ein besonders gutes Beispiel sind die Modellzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Verbunden mit fachlicher Beratung zur Systementwicklung sowie mit Information und Austausch werden exemplarisch ausgewählte neue Berufe, Module oder Fächer so entwickelt, daß sie in die vorhandenen oder angestrebten neuen Strukturen der beruflichen Bildung harmonisch und dauerhaft eingefügt werden und möglichst auch Impulse für die Wirtschaftsförderung und -kooperation geben können, aus der die deutsche Wirtschaft Nutzen ziehen kann.

Mittlerweile sind auf dem Feld der Berufsbildung sowohl national als auch international Kooperationsnetze entstanden, in die immer neue Akteure eingebunden werden können. Diese Netze erleichtern die Umsetzung von Förderaktivitäten, unterstützen wechselseitiges Lernen und die Verbreitung von Erfahrungen und Ergebnissen. Beispiele dafür sind das Netz zur Verbreitung kaufmännischer Curricula und Lehr- und Lernkonzepte sowie Modellzentren im gewerblich-technischen Bereich in Polen oder die erste multilaterale Vernetzung zum Thema „Bauen und Umwelt“ unter Beteiligung von Partnern in Tschechien, der Slowakischen Republik und Rußland. Weiterhin werden die Ergebnisse des mit deutscher Hilfe eingerichteten Modell-Aus- und Weiterbildungszentrums für SPS-Technik (speicherprogrammierbare Steuerung) in Lomza (Polen) bei der Einführung der SPS-Technik in die Berufsausbildung in Weißrußland genutzt. Zu nennen ist auch die Zusammenarbeit Deutschland – Rußland – Ukraine bei der Modernisierung der Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe. Diese Aktivitäten werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung initiiert und begleitet und teilweise durch Austauschmaßnahmen von CDG und SEQUA unterstützt. Sie fördern die Transparenz, den Informationsaustausch und die Diskussion über die Grenzen hinweg und optimieren die Nutzung der Ergebnisse.

Ferner gibt es Bemühungen, über die EU-Programme TACIS und PHARE und über die Europäische Stiftung für Berufsbildung die bilateralen Aktivitäten zu verstärken oder fortzuführen. Ziel ist es, die Verknüpfung von nationalen Aktivitäten mit europäischen Programmen voranzubringen. Mit der Öffnung des LEONARDO-Programms für die assoziierten MOES ergibt sich ein neues Wirkungsfeld.

¹⁾ Eine 1997 bei über 300 ehemaligen Praktikanten durchgeführte Befragung ergab, daß 81 % immer noch als Handwerker arbeiten. 42 % der Befragten gaben an, selbständig zu sein (vor dem Praktikum waren es nur 8 %), 78 % übten nach dem Praktikum eine qualifiziertere Arbeit aus und 82 % trugen nach dem Praktikum mehr Verantwortung als vorher. 112 ehemalige Teilnehmer am Programm bildeten in den Jahren nach dem Praktikum insgesamt 680 Kollegen aus. Infolge der Langzeitpraktika wurden 6 grenzüberschreitende joint ventures gegründet, mindestens zwei weitere sind in Planung.

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.4 Ausgewählte Beispiele der Zusammenarbeit mit westeuropäischen Staaten

Niederlande und Großbritannien

Seit 1994 werden im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit Austauschprojekte für Auszubildende und Ausbilder mit den Niederlanden und mit Großbritannien durchgeführt. Die Projekte finden im Rahmen von Projektpartnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben statt. Innerhalb der Projektpartnerschaften erfolgt eine intensive fachliche Auseinandersetzung mit dem Ziel, die Berufsbildungspraxis in den beteiligten Ländern weiterzuentwickeln. Die Niederlande¹⁾ wie auch Großbritannien unternehmen intensive Anstrengungen zur Reform ihrer Berufsbildungssysteme. In den Niederlanden wird ein Drittel aller Jugendlichen im dualen System ausgebildet; in Großbritannien wird mit dem „Modern Apprenticeship“ der Umfang alternierender Ausbildung erheblich ausgeweitet.

Die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den Niederlanden sowie mit Großbritannien umfaßte 1998 kurzfristige themenbezogene Studienaufenthalte für Projektleiter und Ausbilder, des weiteren Austauschmaßnahmen für Auszubildende mit einer Länge von drei Wochen; sie beruhen grundsätzlich auf Gegenseitigkeit. Weiterhin wurden Auslandsfortbildungen für Ausbilder (Ausbilderhospitationen mit Lehrplanvergleichen) mit einer Länge von ein bis zwei Wochen gefördert. Außerdem wurden Auswertungstagungen mit den beteiligten Einrichtungen durchgeführt.

Insgesamt nahmen 1998 ca. 350 Auszubildende und 40 Ausbilder teil. Der Austausch mit den Niederlanden beruht auf einer Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem niederländischen Bildungsministerium.

Praktikantenprogramm zur Weiterbildung in Großbritannien

Die Ausgangssituation des im Jahr 1997 erstmals durchgeführten Programms zur beruflichen und sprachlichen Weiterbildung in Großbritannien war die wachsende Nachfrage von jungen Berufstätigen nach internationalen Qualifikationen und speziell nach Praktikummöglichkeiten in anderen EU-Staaten mit deutlichem Schwerpunkt auf Großbritannien. Das Programm beinhaltet einen vierwöchigen Allgemeinsprachkurs, an den sich ein dreimonatiges berufsbezogenes Praktikum anschließt. Teilnehmen können junge Berufstätige mit abgeschlossener nichtakademischer Berufsausbildung, die zwischen 18 und 30 Jahre alt sind. Wesentliche Voraussetzung ist die Bereitschaft zur Eigeninitiative. Die Suche nach einem berufsspezifischen Praktikum bei einem Unternehmen im Ausland sowie die Erarbeitung der spezifischen fachlichen Ziele liegen in der Verantwortung des Teilnehmers. Das Programm ist darauf ausgerichtet, durch Beratung, Sprach- und Einführungskurse und ein Teilstipendium eine Erstunterstützung zu geben sowie einen Rahmen bereitzustellen, in dem die Teilnehmer ihre Weiterbildungsprojekte realisieren können. 1998 nahmen 45 Personen an dem Programm teil, die Teilnehmerzahl soll eine weitere Steigerung erfahren.

Fachseminare in Forschung und Entwicklung mit den Niederlanden

Die langjährige Zusammenarbeit mit den Niederlanden wurde mit zwei Fachseminaren fortgesetzt.

Unter dem Thema „Neue Wege in der beruflichen Weiterbildung“ wurden aktuelle Ansätze in beiden Ländern zur Zukunft der beruflichen Weiterbildung diskutiert.¹⁾ Favorisiert werden in beiden Ländern Konzepte, die die Selbststeuerung und Selbstorganisation beruflicher Weiterbildung und ihre Integration in betriebliche Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien ermöglichen. Die Rolle des Staates in diesem ‚Management of Change‘ ist jedoch unterschiedlich. Während in Deutschland marktwirtschaftliche Mechanismen im Vordergrund stehen, hat die niederländische Regierung eine breite Initiative gestartet, um lebensbegleitendes Lernen in Wirtschaft und Gesellschaft zu verankern.

Die Initiative bezieht Staat, Bürger, Arbeitgeber und Arbeitsbehörden als Akteure ein und ist nicht allein auf den Weiterbildungsbereich beschränkt. Sie bezieht auch die vorschulische Bildung und die reguläre Allgemein- und Berufsbildung ein, da diese Bereiche die Grundlage für die Fähigkeit zu lebensbegleitendem Lernen bilden. Die Niederlande sehen die Rolle des Staates in der eines kompetenten Unterstützers (‘facilitator’), der ein Bewußtsein für lebensbegleitendes Lernen in Wirtschaft und Verwaltung wecken will.

Unter dem Titel „Regionalisierung und innovative Qualifizierungsarrangements“ wurde 1998 ein weiteres bilaterales Fachseminar durchgeführt. Von deutscher Seite galt das besondere Interesse den in den 90er Jahren in den Niederlanden entstandenen regionalen Berufsbildungszentren. Diese Zentren verfügen gegenüber deutschen Berufsschulen über wesentlich größere Handlungsspielräume, was die Organisation der Ausbildung und die Mittelvergabe betrifft. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, kommerziell auf dem Bildungsmarkt zu agieren. Diese Berufsbildungszentren unterhalten Netzwerke mit der regionalen Wirtschaft, um Berufsschüler auf Praktikumsplätze zu vermitteln. Zu diesem Zweck kooperieren sie verstärkt mit den in den Niederlanden sehr verbreiteten privaten Arbeitsvermittlungen, die bei der Organisation von Ausbildungsverbänden als aktiver Vermittler (‘broker’) fungieren.

In hochinnovativen Branchen, wie der Informations- und Kommunikationstechnologie, werden in den Niederlanden Qualifizierungsvereinbarungen als notwendig angesehen. Starker Wettbewerbsdruck in diesen Branchen erschwert die Institutionalisierung von Ausbildung und die Entwicklung einer Ausbildungskultur. Die Übertragbarkeit dieses Konzepts auf die sogenannten „Neuen Berufe“ in Deutschland ist zu untersuchen.

Auf Grund der zunehmenden Bedeutung der regionalen Ebene bei der Schaffung und Vermittlung von Ausbildungsplätzen sowie der innovativen Entwicklungen in beiden Ländern wurde beschlossen, das Fachseminar 1999 fortzusetzen.

¹⁾ Vgl.: Reuling, J./Sauter, E.: „Neue Wege in der beruflichen Weiterbildung - Eine deutsch-niederländische Diskussion“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 3, 1998

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 6.2.2

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

Österreich

Die deutsch-österreichische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung konnte auf der Grundlage bestehender Vereinbarungen fortgeführt werden.¹⁾ Im Mittelpunkt der beiden letzten Tagungen der deutsch-österreichischen Expertenkommission, die im September 1997 in Wien und im September 1998 in Dresden stattfanden, stand die Erörterung der gegenseitigen Anerkennung der Gleichwertigkeit deutscher Abschluß- und Gesellenprüfungen mit österreichischen Lehrabschlußprüfungen. Es konnten weitere deutsche Gesellen- bzw. Abschlußzeugnisse anerkannter Ausbildungsberufe mit österreichischen Lehrabschlußzeugnissen gleichgestellt werden, so daß sich ihre Zahl auf insgesamt 336 deutsche und 223 österreichische erhöht hat²⁾. Dadurch vergrößerte sich auch der Kreis der in Ausbildungsberufen Ausgebildeten, für die eine rechtliche Grundlage zur Anerkennung ihrer erworbenen Qualifikationen sowie eine Berechtigung zur beruflichen Weiterbildung im jeweiligen Partnerland besteht. In Dresden wurden rund 30 weitere Abschluß- bzw. Gesellenprüfungszeugnisse für eine Gleichstellung mit entsprechenden Lehrabschlußzeugnissen Österreichs vorgeschlagen. Die Anerkennung der Gleichwertigkeit steht teilweise noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Fachverbände.

Darüber hinaus wurde die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung weiterer Meisterprüfungszeugnisse im Handwerk, der gegenseitigen Anerkennung der österreichischen und der deutschen Ausbilder-Eignungsprüfung sowie Möglichkeiten der Gleichstellung von Werkmeister- mit Industriemeisterprüfungen diskutiert. Die konkreten Vorschläge einer Sachverständigenkommission zur Gleichstellung von Industriemeister- mit Werkmeisterprüfungen stehen noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der entsprechenden Fachverbände. Weiterhin wurden aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung beider Länder, die Berufsbildung in der EU sowie die Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten reflektiert.

Frankreich

Im Mittelpunkt der von der deutsch-französischen Expertenkommission vorbereiteten 70. deutsch-französischen Gipfelnunterschieden in Weimar im September 1997 standen eine gemeinsame Erklärung der Staats- und Regierungschefs zur Zusammenarbeit im Bildungs- und Kulturbereich sowie gemeinsame Erklärungen des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit und des Ministers für nationale Erziehung, Forschung und Technologie der Französischen Republik über die Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen, die Erweiterung des deutsch-französischen Praktikantenaustausches sowie die Entwicklung von Zusatzqualifikationen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung.³⁾

Zur Realisierung der an die Stelle der bisherigen Äquivalenzverfahren getretenen Beschreibungen beruflicher Qualifikationen (Ausbildungsprofile), die die Handlungskompetenzen der Facharbeiter und Fachangestellten beider Länder verdeutlichen sollen, wurde eine deutsch-französische Arbeitsgruppe eingesetzt. Diese beschäftigt sich mit der Transparenz und Ver-

gleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, um zunächst in den Bereichen Elektrotechnik sowie Hotel- und Gaststättenwesen entsprechende Untersuchungen vorzunehmen.

Auch zur Erweiterung des deutsch-französischen Praktikantenaustausches auf dem Gebiet der beruflichen Bildung wurde inzwischen eine deutsch-französische Arbeitsgruppe gebildet, um eine effiziente Vermittlung von Praktikantenstellen vorzubereiten. Geplant ist, in jedem der beiden Partnerländer je eine Kopfstelle zur Vermittlung von Praktikanten einzurichten. In Deutschland übernimmt das Arbeitsamt Rastatt diese Funktion.

Hinsichtlich der Entwicklung von Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung, sollen die im Sechsten Zweijahres-Aktionsprogramm 1997/1998 bereits beschlossenen Projekte über Zusatzqualifikationen in den Bereichen Gastronomie und KfZ-Service sowie über Zusatzausbildung im Anschluß an die Berufsausbildung für Kfz-Mechaniker im Bereich Umwelttechnik durchgeführt und ausgewertet werden.

Hauptaufgabe des Sechsten Zwei-Jahres-Aktionsprogramms 1997/1998 für die deutsch-französische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist neben dem Informationsaustausch über die jeweiligen Entwicklungen der beruflichen Bildung auch weiterhin der Austausch von Lehrern und Ausbildern, von Auszubildenden und Schülern in der Berufsausbildung sowie von Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel der Verbesserung der Kenntnis über die berufliche Bildung im Partnerland, der beruflichen Qualifikation Jugendlicher und Erwachsener sowie der Vermittlung von Kenntnissen der Sprache des Partnerlandes.

Das deutsch-französische Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung fördert die Teilnahme von Gruppen von Auszubildenden und Berufsfachschülern und von Teilnehmern an einer Weiterbildungsmaßnahme an Aus- und Weiterbildungsgängen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland. Eine Evaluation des Programms, an dem jährlich etwa 4.000 Deutsche und Franzosen teilnehmen, ergab, daß durch die Maßnahme folgende Ziele erreicht werden:

- Das Programm trägt zu einer Steigerung der Attraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung bei deutschen und französischen Auszubildenden bei.
- Die betrieblichen Ausbilder, die Austauschgruppen im Partnerland begleitet haben, haben ihre Fach- und Sozialkompetenz durch die gewonnenen Erfahrungen verbessert.
- Langjährige intensive Kontakte zwischen deutschen und französischen Partneereinrichtungen sowie gemeinsame Projekte zeigen Synergieeffekte im Bereich der Berufspädagogik (Methodik und Didaktik).
- Die Steigerung der Mobilität der Teilnehmer (Auszubildende und Berufsfachschüler) hat deren Chancen am europäischen Arbeitsmarkt verbessert.

Für die zwischen beiden Ländern vereinbarte gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit von bisher zehn Meisterprüfungszeugnissen im Handwerk mit dem französischen Brevet de maitrise – sie berechtigt die Inhaber dieser Prüfungszeugnisse im Partnerland zur Leitung eines Handwerksbetriebes, zur Ausbildung von Lehrlingen sowie zum Führen des Titels des Handwerksmeisters bzw. des Maitre Artisan – wurde eine entsprechende Rechtsverordnung verabschiedet.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 6.3.4

²⁾ Stand November 1998

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.5

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.5 Entwicklung von Berufsstandards in der Türkei¹⁾

Die Entwicklung von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierungen in der Türkei im Rahmen eines bilateralen Projekts wurde im Jahr 1998 in Absprache mit der bei der Arbeitsverwaltung angesiedelten Standardisierungskommission fortgeführt²⁾. Die Verfahren zur Entwicklung von Berufsstandards und Prüfungsaufgaben wurden verfeinert und durch Verifizierungsschritte, die der Akzeptanz durch die mitverantwortlichen Sozialpartner dienen, ergänzt.

Das 1998 im Entwurf vorgelegte Konzept eines von den Sozialpartnern paritätisch getragenen und mit der beruflichen Zertifizierung zu beauftragenden Nationalen Instituts für Berufsstandards (NIB) wurde inzwischen mit der Standardisierungskommission sowie den zuständigen Ressorts nochmals beraten und überarbeitet. Inzwischen liegt der Legislative ein aktualisiertes Konzept einschließlich einer Liste von Kriterien zur Auswahl von geeigneten Zertifizierungseinrichtungen zur Entscheidung vor. Der Arbeitsverwaltung und der Standardisierungskommission wurden des weiteren alternative Vorschläge zur Revision des türkischen Handbuchs zu Berufsstandards (format proposals for revised turkish dictionary of occupations) zur Entscheidung vorgelegt.

In mehr als 170 Workshops wurden über die Laufzeit des Projekts gemeinsam mit betrieblichen Experten mehr als hundert Berufsstandards und mehr als sechzig Prüfungsaufgaben komplett erarbeitet und abschließend von den Sozialpartnern in der Standardisierungskommission der Arbeitsverwaltung gut heißen. Zusätzlich wurde dem Grundsatz nach Einigkeit über die noch zu entwickelnden Standards und die zugehörigen Prüfungsaufgaben erzielt. Alle Standards und Prüfungsaufgaben wurden im Vorfeld getestet. Die verabschiedeten Standards wurden elektronisch gespeichert und können jederzeit an veränderte Anforderungsbedingungen angepaßt werden. Die Datenbank für Prüfungsaufgaben ist mit der Datenbank für Standards verknüpft und entspricht international gebräuchlichen Standards.

Zur Zeit werden weitere Ausschüsse zur Aufgabenerstellung gebildet und weitere betriebliche Experten für diese Aufgabe geschult. In Abweichung von der ursprünglich vereinbarten Laufzeit des Projekts bis Ende 1999 wurde auf Wunsch der türkischen Arbeitsverwaltung der Vertrag bis Ende Juni 2000 verlängert.

6.2.6 Zusammenarbeit mit Ländern des asiatisch-pazifischen Raums*Entwicklung in Australien*

Auf der Basis der deutsch-australischen Vereinbarung zur Kooperation in der Berufsbildung wurde der Informationsaustausch über Entwicklungen in der Berufsbildung beider Länder vom Bundesinstitut für Berufsbildung weiter fortgesetzt. Aus deutscher Sicht besonders interessant sind die australischen Erfahrungen bei der Entwicklung kompetenzbasierter beruflicher Standards (Modulansatz), die Strategien zur Förderung

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 6.4 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.4 sowie Degen, U./Kohn, G. unter Mitarbeit von Akpınar, A./Cevik, I.: „Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1997. Weitere Informationen zu diesem Projekt (ATHB Ankara) können über die Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung abgerufen werden.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.4

des Ausbildungsengagements von Klein- und Mittelbetrieben sowie die Bemühungen der australischen Regierung, sogenannte ‘Trainingsmärkte’ zu etablieren. Am australischen Beispiel lassen sich Wirkungsweise und Effizienz von politisch initiierten Regulierungsmechanismen zur Modernisierung der Berufsbildung studieren, die in den letzten Jahren überwiegend im angelsächsischen Raum erprobt und in verschiedene Schwellenländer versuchsweise ‘exportiert’ wurden. Die neuen Ansätze in der australischen Berufsbildung, z.B. die ‘Privatisierung’ des Ausbildungsmarktes, die Verstärkung der Konkurrenz unter den Anbietern und die Verbesserung der Wahlmöglichkeit für Nachfrager (user choice), haben Berichten australischer Experten zufolge noch nicht zu der erwarteten Qualitätssteigerung geführt. Auch das Konzept der ‘just-in-time’ Qualifizierung (im Gegensatz zur ‘Vorratsqualifizierung’ für komplexere Arbeitstätigkeiten) scheint auf Grenzen zu stoßen. Gleichwohl gibt es in den strategischen Orientierungen der Australian National Training Authority (ANTA) eine Reihe interessanter Ansatzpunkte für die Modernisierungsdiskussion in Deutschland. Dazu gehören:

- die Unterstützung betrieblicher Aus- und Weiterbildungsaktivitäten anhand betriebsübergreifender Standards (benchmarking) und die (formalisierte) Anerkennung von Berufserfahrungen;
- das Angebot flexibler Qualifizierungswege für die Sekundarstufe II in Verbindung mit dem Aufbau von Systemen, mit denen erworbene (Teil-) Kompetenzen/Wissensabschnitte angerechnet werden können (Creditsysteme);
- Einführung von nationalen Karriereberatungsinstitutionen, die Bildung und Beschäftigung stärker zusammenführen;
- Entwicklung neuer Kommunikationsstrategien zwischen der Forschungs-, Planungs- und Durchführungspraxis innerhalb der australischen Berufsbildung.

Deutsch-chinesisches Kooperationsprojekt¹⁾

Zielsetzung des Projektes war es, das wechselseitige Verständnis über die berufliche Bildung beider Länder zu fördern und Möglichkeiten und Grenzen des internationalen Transfers von Qualifizierungsinstrumenten (z.B. Lehr- und Lernfilme) zu erarbeiten. Es umfaßte zwei inhaltliche Schwerpunkte: Entwicklung eines interaktiven Informationssystems zur Berufsbildung beider Länder und die Erarbeitung von Möglichkeiten zum Medientransfer (Lehr-/ Lernmittel) vor dem Hintergrund der unterschiedlichen soziokulturellen Rahmenbedingungen.

Im April 1998 fand eine erste Präsentation des Informationssystems in Peking auf einem Ausstellungsstand im Rahmen der 7. Asien-Pazifik-Konferenz der deutschen Wirtschaft statt. Sowohl von chinesischer als auch deutscher Seite fand das Informationssystem und der im Zusammenhang des Projektes entstandene Film zum chinesischen Bildungssystem großes Interesse. Bis Ende 1998 lagen im Rahmen dieses Projektes folgende Produkte vor:

- das deutsch-chinesische Informationssystem zur Berufsbildung (CD-ROM) mit einer umfassenden Darstellung des deutschen und des chinesischen Berufsbildungssystems;
- ein Informationssystem zur Berufsbildung in Deutschland als CD-ROM für Nutzer, die ausschließlich an der beruflichen Bildung in Deutschland interessiert sind;
- ein Film „Berufsbildung in China im Wandel“, der einen Einblick in den Aufbau des beruflichen Schulwesens in China, den schulischen Alltag und aktuelle Entwicklungstendenzen gibt.

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.3.2 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.5

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

Sonderprogramme der CDG¹⁾

1998 ist die Berufsbildungskoope­ration mit der asiatisch-pazifischen Region erheblich ausgebaut worden. Im Zentrum standen dabei die Austauschprogramme für Fachkräfte in der beruflichen Bildung und Berufsbildungswissenschaftler sowie Programme zur berufsorientierten Weiterbildung für höherqualifizierte junge Deutsche. Die Programme zielen auf einen Systemvergleich zwischen der beruflichen Bildung in Deutschland und in den Partnerländern, auf die Übertragung von modernen Systemelementen, auf den Erwerb neuer Fachkenntnisse im Einsatz von Zukunftstechnologien sowie auf die Vertiefung in Wirtschaft und Berufsbildung zwischen Deutschland und Ländern der asiatisch-pazifischen Region.

Japan-Jahr für Handwerker, Kaufleute und Techniker¹⁾

Das 1996 begonnene Programm der CDG wurde 1998 fortgesetzt. Es hat die Anpassung an neue berufliche Anforderungen (neue Techniken, Medien und Technologien) zum Ziel. Dies geschieht durch Verbesserung der Sprachkompetenz im Rahmen eines sechsmonatigen Intensivsprachkurses in Japan und daran anschließend durch ein sechsmonatiges berufsbezogenes Praktikum in einem japanischen Unternehmen. Die rückkehrenden Fachleute können als Mittler zwischen deutschen und japanischen Unternehmen fungieren, ihre Kenntnisse für Kooperationen genutzt werden.

Stipendienprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Südostasien in Zukunftstechnologien¹⁾

Dieses 1997 gestartete Programm der CDG richtete sich auch 1998 an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer Höherqualifizierung, wie Meister und Techniker, aus den Bereichen Umwelt-, Energie-, Verkehrs-, Informations- und Kommunikations-, Bio- und Lebensmitteltechnik sowie Werkstoffe und Verarbeitungstechnik. Die Programmteilnehmer sollen sich individuell anwendungsorientiert fachlich qualifizieren und Kenntnisse über fremde Märkte, Mentalitäten, Arbeitsweisen und andere für die spätere Berufspraxis relevante Rahmenbedingungen wirtschaftlicher Zusammenarbeit erwerben. Deutschen Wirtschaftsunternehmen, die auf ausländischen Märkten agieren, sollen Mitarbeiter mit spezifischer Auslandserfahrung zur Verfügung gestellt werden, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit diesen Ländern auf Grund ihrer Erfahrung mittragen und vorantreiben können. Erstmals wurden 1998 auch auf mittlerer Ebene qualifizierte Fachkräfte auf eine berufliche Zusammenarbeit mit ausgewählten Technologiemarkten in Asien vorbereitet.

6.2.7 Zusammenarbeit mit den USA und Brasilien

USA

Die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung wurde 1998 unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der CDG weiter intensiviert. Es fanden eine Reihe von bilateralen Begegnungen in Deutschland und den USA statt, um Informationen über aktuelle Entwicklungen der beruflichen und arbeitsmarktrelevanten Bildung in beiden Staaten auszutauschen und die zugrundeliegenden Strukturen zu erläutern. Der Dialog mit Berufsbildungsexperten und Politikern in den USA über Umsetzung und Wirksamkeit der amerikanischen Reformansätze in der beruflichen Bildung (z. B. „School-to-Work“-Programm, „National Skills Standards“, verschiedene Formen von „public private partnership“) hat die Unterschiedlichkeit der Systeme und zugleich den Nutzen des Wissens- und Erfahrungsaustausches deutlich gemacht. Er trägt dazu bei, alternative Problemlösungen für die aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung zu erkennen und Themen zu identifizieren, die in einem der Partnerländer bisher nur unzureichend aufgegriffen wurden.

In den USA besteht auf nationaler und regional-einzelstaatlicher Ebene ein zunehmendes Interesse an Systemkomponenten und Instrumenten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Wirtschafts- und praxisnahe Qualifizierung auf hohem Niveau für Fachkräfte, nationale Standards für berufliche Kompetenzen, mehr Kohärenz, Gleichwertigkeit und Transparenz im Bildungssystem sind dort übergeordnete politische Ziele. Diese stehen jedoch in einem gewissen Gegensatz zu der noch immer vorherrschenden gesellschaftlichen Grundvorstellung in den USA von einer hochwertigen Bildung: Das vierjährige College (Hochschulniveau) gilt als der „Königsweg“ für Lebens- und Karrierechancen. Nur allmählich gewinnt eine arbeitsvorbereitende bzw. berufsspezifische Qualifizierung für Jugendliche in den USA gesellschaftliche Akzeptanz.

Wesentlich für die sich abzeichnende Neuorientierung ist das zunehmende Engagement der Wirtschaft. Die Kooperation zwischen Unternehmen und Schulen (highschools, Community und Technical Colleges, Tech Prep-Einrichtungen) auf lokaler Ebene hat an Intensität und nachhaltiger Wirkung zugenommen. Es werden strategische Allianzen gebildet, um kommunal relevante Reformansätze im Bildungsbereich zu verabreden, um eine bessere und flexible Abstimmung von Qualifikationsbedarf und -angebot zu erreichen und neue Modelle (z. B. „career academies“, Integration beruflicher und allgemeinbildender Inhalte in handlungsorientierten Curricula/Lernsituationen) zu erproben. Der unmittelbaren selbstverantworteten Gestaltung beruflicher und allgemeiner Bildung vor Ort unter ausdrücklicher Berücksichtigung der konkreten Erfordernisse des wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen und soziokulturellen (ethnischen) Umfeldes wird in den USA ein hoher Stellenwert zugemessen. Dies führt zu einer starken regionalen Differenzierung der Bildungsangebote im Rahmen der verschiedenen nationalen Förderprogramme. Dabei ist auf der kommunalen Ebene eine deutliche Tendenz zur Verknüpfung dieser Programme zu beobachten, um „systembildende Effekte“ zu erzielen. Die Regionalisierung einerseits sowie diese neue Systemorientierung bottom up andererseits bilden für Deutschland interessante Themen für die weitere deutsch-amerikanische Kooperation.

In diesem Zusammenhang ist auch das in den USA erfolgreiche Konzept des „Community Colleges“ für Aus- und Weiterbildung zu nennen. Damit ist eine Bildungseinrichtung geschaffen, die neben abschlussorientierten zweijährigen beruflichen

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.2.1

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

Bildungsgängen und weiterführenden akademischen Karrierepfaden eine Vielfalt von speziellen, mit der regionalen Wirtschaft abgestimmten Qualifizierungsangeboten macht und damit für Lernende und Unternehmen eine hohe Attraktivität besitzt - einschließlich für Hochschulabsolventen, die in den Community Colleges praxis- und beschäftigungsrelevante Kompetenzen erwerben. Die hohe Flexibilität dieser zweijährigen Colleges, ihre relativ niedrigen Studiengebühren sowie ihre Funktion als „Bindeglied“ für kommunale Partnerschaften und Anbieter kontinuierlicher, aktualisierter Weiterbildung machen sie zu einem interessanten Modell für die Institutionalisierung lebenslangen Lernens¹⁾ für breite Gruppen.

• **Wissensaustausch „Informelles Lernen“**

Einen weiteren Gegenstand der bilateralen Kooperation bildet das sogenannte „Informelle Lernen“, d. h. der nichtorganisierte Wissens- und Kompetenzerwerb²⁾ in Arbeitssituationen. In den USA sind hierzu wichtige Forschungsarbeiten durchgeführt worden, deren Ergebnisse in Deutschland zunehmend aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Durch Schaffung „intelligenter“, lernfreundlicher Arbeitsplätze und deren Verbindung mit modernen, didaktischen Lernarrangements und Medien lassen sich Synergien herstellen, die insgesamt die notwendige kontinuierliche Kompetenzentwicklung stützen. Dies waren Themen, die auf dem dritten deutsch-amerikanischen Workshop des Bundesinstituts für Berufsbildung mit dem Education and Development Center, Massachusetts (vom German Marshall Fund finanziell gefördert) diskutiert wurden. Darüber hinaus wurde eine gemeinsame Publikation verabredet, in der die Bedeutung „informellen Lernens“ unter den spezifischen Systembedingungen des jeweiligen Landes und die Probleme seiner Erfassung und Anerkennung dargestellt werden. Diese Zusammenarbeit soll in Form eines Forschungsprojekts mit multinationalen Unternehmen in 1999 fortgesetzt werden.

• **Workshops über Standards, neue Berufe und Qualifikationen**

Auch mit der Hilfe von Fördermitteln des „Deutschen Programms für Transatlantische Begegnung“ begonnene Dialog zu aktuellen Fragen der Berufsbildung³⁾ wurde fortgeführt. Es sind bilaterale Expertengespräche mit ergänzenden Plenarveranstaltungen in den USA geplant und bereits von deutscher Seite bewilligt worden (Interministerieller Ausschuss), in denen es um den Vergleich innovativer Qualifizierungsstandards im Bereich Umweltindustrie/Umweltberatung in beiden Ländern sowie die Möglichkeiten der Früherkennung und Ausgestaltung neuer Berufe/Anforderungsprofile im Kontext der Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien geht. Die Vorbereitungen dieser für 1999 avisierten Workshops mit den amerikanischen Partnern, dem National Center of Education and the Economy und dem US-EURONET⁴⁾ (Washington), sind 1998 aufgenommen worden. Ziel ist es, mehr Klarheit über die länderspezifischen Konzepte der Standardentwicklung sowie ihre jeweiligen Vor- und Nachteile zu

gewinnen. Im weiteren sollen sie zur Identifizierung von zukunftsrelevantem Qualifikationsbedarf in Wachstumssektoren beitragen, die in den USA bereits stärker entwickelt sind als in Deutschland.

Die Fortsetzung des Austausches von Lehrlingen, Fachkräften und Berufsbildungswissenschaftlern mit den USA – organisiert von der CDG – runden das Bild ab.¹⁾ Eine Einbeziehung von Handwerksmeistern in den bilateralen Austausch wurde 1998 erstmals erprobt. Auch hier wird eine Verstärkung und Systematisierung der Kooperation angestrebt.

Diese deutsch-amerikanischen Aktivitäten in der Berufsbildung sind Bausteine, die künftig sukzessiv stärker miteinander verknüpft und gezielt ergänzt werden sollen, um einen möglichst großen beiderseitigen Nutzen zu erreichen. Das auf ministerieller Ebene zwischen Deutschland und den USA in Vorbereitung befindliche Abkommen zur Berufsbildung wird für diese Kooperation den Bezugsrahmen bilden und zugleich ihre Verstärkung stützen.

Brasilien

Zur Intensivierung der deutsch-brasilianischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich²⁾ wurde 1997 anlässlich eines Besuches des brasilianischen Ministers für Erziehung und Sport die Einrichtung einer ständigen deutsch-brasilianischen Arbeitsgruppe beschlossen. Eine erste Sitzung dieser Arbeitsgruppe fand im März 1998 in Brasilia statt. Dabei wurde als ein möglicher Schwerpunkt künftiger Zusammenarbeit der Bereich der Berufsbildungsforschung in Aussicht genommen. Es wurden drei Themenbereiche für bilaterale Forschungsprojekte vorgeschlagen:

- Einfluß moderner Formen der Arbeitsorganisation, neuer Technologien und innovativer Betriebsstrukturen auf berufliche Qualifikationsanforderungen in mittleren Managementpositionen z. B. Meister/shop-floor manager;
- Vermittlung von Schlüssel- oder Kernqualifikationen auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie als wichtiger Faktor im globalen Wettbewerb;
- Entwicklung neuer Berufe, hervorgerufen durch den industriellen und wirtschaftlichen Wandel; von besonderem Interesse sind hier Wirtschaftsbereiche, die durch die Entwicklung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien nachhaltig verändert worden sind.

Die Bundesregierung fördert weiterhin den Aufbau des Deutsch-Brasilianischen Technologie-Instituts der deutschen Außenhandelskammer in Sao Paulo. Zielsetzung der künftigen Arbeit des Instituts ist die Aus- und Weiterbildung von Ingenieuren und Technikern der Mitgliedsfirmen der Kammer. Auf diese Weise soll der Aus- und Weiterbildungsbedarf deutscher Auslandsfirmen vor Ort gefördert werden. Der Aufbau ist voraussichtlich Ende 1998 abgeschlossen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, einen deutsch-brasilianischen Workshop durchzuführen, bei dem konkrete Fragestellungen erarbeitet und Formen der Kooperation (Projekte, Informationsaustausch, Austausch von Experten) zwischen deutschen und brasilianischen Berufsbildungsexperten für einen mittelfristigen Zeitraum von ca. drei Jahren vorgeschlagen werden sollen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.4.5

²⁾ Vgl. Kapitel 5.3

³⁾ Die Dokumentation zur ersten „deutsch-amerikanischen Partnerschaftsbörse zur Berufsbildung“ liegt vor: „Mehr voneinander wissen, mehr voneinander lernen/Knowing each other to learn from each other“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998.

⁴⁾ United States – European Network for Education and Training, Institute for Educational Leadership

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.2.1 und 6.2.8

²⁾ Vgl. Bildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.5

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.8 Austauschmaßnahmen im Bereich der CDG¹⁾

Internationaler Fachkräfteaustausch (IFKA)

Der Austausch von Fachkräften in der beruflichen Bildung, d. h. von Personen, die in Unternehmen oder Institutionen unmittelbar für Aus- und Weiterbildung zuständig sind, wurde 1998 im zwanzigsten Jahr weltweit durchgeführt. In diesem Zeitraum wurden Schwerpunkte und Akzente des Programms regelmäßig angepaßt.

Im Rahmen eines Workshops wurden 1998 Vorschläge erarbeitet, die darauf zielen, im Rahmen des Programms rascher und gezielter auf neue Herausforderungen und Entwicklungen in den Ausbildungssystemen der Partnerländer zu reagieren und den Austausch von Fachkräften noch stärker an den Interessen der Unternehmen und der Weiterbildungsteilnehmer auszurichten.

Unter Berücksichtigung des Asien/Pazifik-Konzeptes wurden 1997 zum ersten Mal erfolgreich Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung mit den vier Wachstumsländern Indonesien, Malaysia, Taiwan und Thailand organisiert. Nach der Unterzeichnung eines Regierungsabkommens konnte auch der Austausch mit Australien wieder aufgenommen werden. In Lateinamerika wurde unter den MERCOSUR-Staaten Argentinien neu in den IFKA aufgenommen.

Das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) hat im Auftrag der CDG durch eine wissenschaftliche Befragung von 1.500 ehemaligen deutschen IFKA-Teilnehmern aus den Jahren 1983 bis 1995 überprüft, ob die individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Programmziele erreicht wurden.²⁾ Mit der empirischen Untersuchung konnte nachgewiesen werden, daß die Fachinformationsreisen für den einzelnen den Erwerb von fachlichen Zusatzqualifikationen und die Verbesserung sozialer und interkultureller Kompetenzen ermöglichen. Die entsendenden Unternehmen und Institutionen profitieren durch eine nachhaltige Internationalisierung ihrer Arbeitnehmer und Auszubildenden und die Schaffung von nationalen und internationalen Netzwerken. Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Qualifizierungssysteme wird durch sogenanntes „benchmarking“ gefördert. Internationale Mobilität und Kooperation in der Bildung und Wirtschaft werden durch das Programm verbessert und tragen zur Sicherung eines modernen Wirtschaftsstandorts Deutschland bei.

Berufsbildungswissenschaftler austausch (BBWA)

Der Schwerpunkt der Zusammenarbeit in der internationalen vergleichenden Berufsbildungsforschung lag bei den Austausch mit den Ländern der Regionen Asien und Pazifik. Es wurden erstmalig Forschungsaufenthalte für deutsche Berufsbildungswissenschaftler zu spezifischen Themen der beruflichen Bildung, z. B. Qualifizierung von Berufsbildungspersonal, organisiert. Die Forschungsreisen führten in die Republik Korea und nach Vietnam. Zum ersten Mal hielt sich auch ein vietnamesischer Forscher für acht Wochen in Deutschland auf. Drei deutsche Berufsbildungsforscher wurden nach Australien entsandt, um dort u. a. ein bilaterales Seminar zum Thema „Drittlandkooperation in der beruflichen Bildung am Beispiel Indonesien“ zu besuchen.

Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Deutsche im Ausland (IBS)

Der Aufgabenschwerpunkt der IBS bei der CDG liegt in der Beratung von Interessenten über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland.¹⁾ Ermöglicht wird dies durch die Sammlung, Auswertung und Dokumentation von Informationen über Austauschorganisationen und deren Programme sowie durch den fortlaufend ermittelten Bedarf an Auslandsweiterbildung seitens der Interessenten und der Wirtschaft. Im Jahr 1998 wurden rund 55.000 Anfragen verzeichnet.

Die Internet-Präsenz der IBS mit eigener Homepage ist für Februar/März 1999 vorgesehen.

Interessenten haben dann die Möglichkeit der Selbstrecherche in der IBS-Broschüre, die auch „links“ zu anderen Organisationen vorhält. Das Angebot der individuellen Beratung durch die IBS bleibt weiterhin bestehen.

Förderung des Fremdsprachenerwerbs in der beruflichen Bildung

Die Fortbildung dient der individuellen beruflichen Qualifikation durch Erweiterung der berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnisse und Vermittlung der Alltags- und Berufswelt anderer EU-Länder. Für berufs- und sprachhomogene Gruppen werden dreiwöchige Sprachkurse, die zu zwei Dritteln Allgemein- und zu einem Drittel Sprachkurs beinhalten, angeboten. Zusätzlich findet ein den Sprachkurs begleitendes fachliches Rahmenprogramm statt. Die Kurse wurden 1998 in Großbritannien, Irland, Italien, Frankreich, Schweden und Spanien durchgeführt, wobei ca. 80% der Aufenthalte auf Großbritannien und Nordirland entfielen. Insgesamt nahmen 1998 rund 360 Personen teil.

Teilnehmen können Arbeitnehmer und Arbeitslose mit abgeschlossener nichtakademischer Berufsausbildung aus den Bereichen Handel/Wirtschaft, Technik, Handwerk, Hotel/Gastronomie, Gesundheitswesen, Media/Marketing, Finanzen und Rechtswesen. Voraussetzung ist, daß sie einen spezifischen berufsbezogenen Fremdsprachenbedarf nachweisen können und bereits über Grundkenntnisse verfügen. Der Bedarf ergibt sich durch die Übertragung neuer Aufgabenfelder, Arbeitsplatzwechsel oder die Übernahme des Unternehmens durch eine ausländische Firma und einer damit verbundenen Änderung der internen Arbeitssprache. Für viele Teilnehmer handelt es sich um den ersten berufsbezogenen Auslandsaufenthalt.

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.2.1 und 6.2.7

²⁾ Die Gesamtergebnisse der Untersuchung wurden als Forschungsstudie im Band 10 der CDG-Schriftenreihe unter dem Titel „Die berufliche Bildung braucht den Dialog mit dem Ausland“ veröffentlicht.

¹⁾ Bereits in der 13. Auflage veröffentlichte die IBS die Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen 1998 – Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Ausland“, die einen Überblick über das aktuelle Angebot deutscher und internationaler Austauschorganisationen gibt.

6.2.9 Zusammenarbeit in der OECD und der UNESCO

Die Schwerpunktarbeiten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zum lebensbegleitenden Lernen wurden auch 1998 fortgesetzt.¹⁾ In ihrem Science, Technology and Industry Outlook 1998 hat die OECD eine substantielle und nachhaltige Verbesserung der Qualifikation von Arbeitskräften als Voraussetzung für einen erfolgreichen Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und einer zunehmenden Nutzung fortgeschrittener Technologien definiert.

Für das Berufsbildungsprojekt der UNESCO (UNEVOC), das seit 1992 maßgeblich von der Bundesrepublik Deutschland gefördert wird und dessen zentrale Einheit in Berlin angesiedelt ist, begann mit dem Jahr 1998 eine Phase der Neuorientierung. Entsprechend einem Beschluß der Generalkonferenz vom Herbst 1997 begannen in 1998 die Vorbereitungen für ein reguläres Langzeitprogramm der UNESCO, das im Jahr 2000 in Kraft treten soll. Ziel ist die weltweite Nutzung des UNEVOC-Netzwerkes für eine Mehrzahl internationaler Organisationen zur Verbreitung und Erarbeitung von Informationen zur Entwicklung der Berufsbildung, zur gezielten Politikberatung für Einzelstaaten und Regionen und zur Sicherung einer effizienten Vernetzung von Berufsbildungseinrichtungen in allen Teilen der Welt. Von deutscher Seite wurde das Abkommen mit der UNESCO über die Förderung des UNEVOC-Projekts für die Jahre 1998 und 1999 verlängert, wobei allerdings der Zuschuß abgesenkt wurde. Es wurden Gespräche mit dem Ziel geführt, die Zentraleinheit des erweiterten Netzwerkes ab dem Jahr 2000 in der Wissenschaftsstadt Bonn anzusiedeln.

Die Dokumentation über die Berufsbildungsaspekte der Weltkonferenz für Erwachsenenbildung von Juli 1997 in Hamburg wurde 1998 veröffentlicht.²⁾ Im September 1998 fand auf Kreta ein Symposium über europäische Berufsbildung an der Schwelle zum 21. Jahrhundert statt. Veranstalter waren die UNESCO mit wesentlicher Beteiligung von UNEVOC und der Europäische Stiftung für Berufsbildung und die griechische Organisation für Berufsbildung (OEEK). Das Symposium diente der Vorbereitung des zweiten internationalen Berufsbildungskongresses der UNESCO, der im April 1999 in Seoul stattfinden wird.

6.3 Entwicklungszusammenarbeit in der Berufsbildung¹⁾

6.3.1 Bedeutung der Entwicklungszusammenarbeit

Die Förderung von Berufsausbildung und Berufsbildungswesen ist seit mehr als 30 Jahren ein Markenzeichen deutscher Entwicklungszusammenarbeit. Wie kaum auf einem anderen Gebiet unserer Arbeit in Entwicklungs- und Transformationsländern decken sich dabei Bedarf und Nachfrage unserer Partner mit unseren wohlverstandenen Eigeninteressen: Auf der einen Seite sind wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in diesen Ländern untrennbar verbunden mit einer leistungsfähigen und zukunftsorientierten Berufsausbildung. Diese Länder stehen vor der schwierigen Aufgabe, für eine rasch wachsende Zahl junger Menschen die Vermittlung von Fähigkeiten sicherzustellen, die für eine aktive Beteiligung am wirtschaftlichen und sozialen Leben unverzichtbar sind. Auf der anderen Seite können für ein exportorientiertes Industrieland wie Deutschland Absatzmärkte für die Wirtschaft in weiten Teilen der Welt nur entstehen, gesichert und ausgebaut werden, wenn ein modernes Berufsausbildungssystem hierfür wichtige Voraussetzungen schafft.

Programme zur Einführung angepaßter dualer Berufsausbildungssysteme stehen daher im Mittelpunkt der Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich, der seinerseits neben Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Ressourcenschutz den Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit darstellt. So wurden 1997 aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mehr als 347 Mio. DM zur Verfügung gestellt. Davon wurden Maßnahmen in den Entwicklungs- und Transformationsländern Asiens, Afrikas, Lateinamerikas, Osteuropas sowie in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion gefördert. Hinzu kommen die Beiträge zu multilateralen Organisationen, die sich ihrerseits im Berufsbildungssektor von Entwicklungsländern engagieren.

Bei der Konzipierung dieser Maßnahmen ist eines unserer Grundprinzipien, daß wir nicht schlicht das deutsche Modell übertragen, sondern unsere positiven Erfahrungen flexibel an die Strukturen und Bedingungen unserer Partnerländer anpassen. Unverzichtbar ist dabei insbesondere, daß die Berufsausbildung arbeitsmarkt- und praxisorientiert ist und daß sich Staat, Wirtschaft und Gesellschaft die Verantwortung für die Berufsbildung teilen. Erfolge unserer Zusammenarbeit auf diesem Feld sind zu verzeichnen. Angepaßte duale Berufsausbildung hat insbesondere in einigen asiatischen Partnerländern zu einem Qualifizierungsschub bei Facharbeitern und Fachkräften geführt. Dies nutzt beiden Seiten: Die Wachstumsdynamik in diesen Ländern wird gestützt und die exportorientierte deutsche Wirtschaft findet das Umfeld, um ihre Außenwirtschaftsbeziehungen festigen und ausbauen sowie Arbeitsplätze in Deutschland sichern zu können.

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung werden die einzelnen Projekte der Berufsbildungszusammenarbeit von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) mit ihrer Zentralstelle für gewerbliche Berufsbildung (ZGB), der Carl-Duisberg-Gesell-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.2.7

²⁾ Vgl. UNESCO Institute for Education in cooperation with UNESCO's International Project on Technical and Vocational Education (UNEVOC): „Adult Learning and the Changing World of Work“. Report of Theme V. UNESCO Institute for Education, 1998

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 6.3

6.3 Entwicklungszusammenarbeit

schaft (CDG) sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung fördert außerdem Berufsbildungsmaßnahmen über die Kirchen, politischen Stiftungen und andere Nichtregierungsorganisationen.

6.3.2 Entwicklungszusammenarbeit mit Asien

Welche Bedeutung Bildung für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt hat, belegen in eindrucksvoller Weise die asiatischen Schwellenländer. Sie haben in der Vergangenheit in Grundbildung investiert und damit die Basis für einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen. Berufliche Bildung wurde jedoch vernachlässigt. Die Folge: Das Bildungssystem hielt nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt. In Ländern wie Thailand, Indonesien, Malaysia oder der Volksrepublik China mangelt es daher an qualifizierten Fachkräften.

• Beispiel Volksrepublik China¹⁾

Die chinesische Regierung hat die Bedeutung einer besseren Qualifizierung der industriellen Arbeitskräfte für Entwicklung und Reformierung der Wirtschaft erkannt. Mit einer Berufsbildungsreform will sie ein System schaffen, das dem Entwicklungsstand der chinesischen Gesellschaft entspricht. Diese Reform unterstützt die Bundesregierung mit mehr als 20 Projekten. Dies kommt auch deutschen Firmen zugute, die in China Joint-Venture-Unternehmen aufbauen und auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Das größte deutsch-chinesische Kooperationsprojekt für berufliche Bildung ist der Aufbau des Aus- und Fortbildungszentrums Tianjin in der Nähe von Peking. In neuen großen Lehrwerkstätten und 24 Labor- und Unterrichtsräumen werden seit 1989 Facharbeiter, Techniker und Ausbilder im Metall- und Elektronikbereich ausgebildet. Bisher haben über 4.000 Mitarbeiter aus über 70 Firmen an Schulungsmaßnahmen teilgenommen. Ein Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sind mehrere GTZ-Berater in dem Zentrum tätig. Sie unterrichten bis auf wenige Unterrichtsstunden nicht selbst, sondern qualifizieren 150 Theorie- und Praxislehrer des Zentrums.

• Beispiel Thailand

Die expandierende Wirtschaft Thailands ist stark exportorientiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen die Unternehmen verstärkt auf neue Technologien, besonders bei der Fertigung von hochentwickelten Investitions- und Konsumgütern. Die modernen Maschinen stellen hohe Anforderungen an das technische Personal der mittleren Ebene – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Gleichzeitig mangelt es an Spezialisten für den High-tech-Bereich. Bislang existieren kaum Fortbildungsmöglichkeiten für diesen Sektor. Aus dieser Situation heraus entstand die Idee, mit deutscher Unterstützung ein überbetriebliches Aus- und Fortbildungszentrum für technische Fachkräfte der mittleren Ebene einzurichten. Nicht nur theoretisches Rüstzeug soll hier vermittelt werden, ein Schwerpunkt wird auch auf praxisorientiertem Training in institutseigenen Labors und Werkstätten sowie in einer „Lernfabrik“ nach dem Vorbild des German-Singapore-Institute liegen, das ebenfalls über die Entwicklungszusammenarbeit gefördert wurde. Für die Ausbildungsberatung am nunmehr entstehenden Thai-German-Institute wurden aus dem Haushalt des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für die ersten

Phasen 10 Mio. DM bereitgestellt, ferner etwa die gleiche Summe für die Ausstattung der Werkstätten und Labors (vorzugsweise mit Geräten und Maschinen aus deutscher Fertigung). An der gesamten Planung sind deutsche Experten beteiligt. Auch deutsche Unternehmen wurden frühzeitig einbezogen. Sie sollen Maschinen für die Werkstätten und Labors liefern, die das Thai-German-Institute – wie die in Singapur und Malaysia von deutscher Seite geförderten „Lernfabriken“ – zu einem „Schaufenster der deutschen Industrie“ machen. Dieser Projekttyp trifft besonders den Bedarf von (wirtschaftlich weiterentwickelten) Schwellenländern.

6.3.3 Entwicklungszusammenarbeit mit Afrika

In vielen Ländern Afrikas fehlt häufig die industrielle Basis, um qualifizierten Kräften angemessene Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Zur wirtschaftlichen Entwicklung tragen oftmals eher Handel und Kleingewerbe bei. Dort sind andere Qualifikationen gefragt als in Industrieunternehmen – nicht die Kenntnis modernster Technologie, sondern betriebswirtschaftliches Grundwissen. Doch es fehlt an adäquaten Ausbildungsmöglichkeiten für die wachsende Bevölkerung. Bestehende Ausbildungssysteme sind für Arme und Benachteiligte oder für Frauen kaum zugänglich, da sie sich eine lange Berufsausbildung nicht leisten können oder die Zugangsbedingungen – beispielsweise einen Schulabschluss – nicht erbringen.

• Beispiel Südafrika

Die deutsch-südafrikanische Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Bildung begann bereits vor den ersten freien und demokratischen Wahlen 1994 mit der Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen. Dadurch ergab sich die Chance, die wichtige Phase des politischen Umbruchs schon frühzeitig zu begleiten und Entwicklungsprozesse beratend zu unterstützen. Später kam die Beratung der Regierung Südafrikas bei der Gestaltung eines nationalen Berufsbildungssystems hinzu. Auch in der Entwicklungszusammenarbeit mit Südafrika ist Berufsbildung ein Schwerpunkt, wobei diese Maßnahmen mit solchen der Gewerbeförderung eng verzahnt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Förderung ist die Qualifizierung von Lehrern, betrieblichen Ausbildern und Managern. Denn Chancengleichheit bedeutet auch, daß die schwarze Bevölkerung nun selbst Führungsaufgaben übernimmt. Gemeinsam mit dem Black Management Forum, einem Berufsverband schwarzer und farbiger Manager, kümmert sich die CDG um diesen Bereich und bietet eine fünfzehnmonatige Ausbildung zum Thema „Internationales Management“ an. Auch der DED wird Entwicklungshelfer nach Südafrika entsenden, die beim Aufbau des Berufsbildungssystems mitwirken.

• Beispiel Marokko

Schon heute beträgt in Marokko die Quote der Jugendarbeitslosigkeit etwa 30%, obwohl viele Jugendliche eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Eine Ursache liegt darin, daß den Abschluszeugnissen von den Unternehmen kein allzu großer Wert beigemessen wird, da die Ausbildung zu wenig auf die Praxis und die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet ist. Die Folge: Viele Fachkräfte emigrieren nach Europa in der Hoffnung auf eine gesicherte Zukunft.

Bereits 1991 begann das erste Modellprojekt einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Casablanca. Zunächst wurde die private Wirtschaft zur aktiven Mitwirkung bewegt: Die Trägerschaft für das Ausbildungszentrum wurde paritätisch von der staatlichen Ausbildungsbehörde und vom Unternehmerverband

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.2.6

6.3 Entwicklungszusammenarbeit

der Metallindustrie übernommen. Gemeinsam mit deutschen Experten entwickelten dann diese beiden Partner Ausbildungsordnungen und Lehrpläne für drei Modellausbildungsgänge. Aus Deutschland kamen Maschinen und Lehrmaterialien. Die Schulungen sind so angelegt, daß die Absolventen möglichst vielseitig einsetzbar sind. Die Resonanz auf das Projekt ist positiv; beispielsweise zeigt die marokkanische Textilindustrie starkes Interesse an dem praktizierten Ausbildungssystem. Das Zentrum in Casablanca ist somit auf dem besten Weg, eine „Keimzelle“ für die Reform der beruflichen Bildung in Marokko zu werden.

Es ist vorgesehen, daß ein GTZ-Experte die marokkanische Regierung bei der landesweiten Verbreitung eines angepaßten dualen Systems der Berufsausbildung beraten wird. Außerdem hat die DSE-Zentralstelle für gewerbliche Berufsförderung über 120 Ausbilder für staatliche Berufsbildungseinrichtungen qualifiziert. Sie tragen mit ihrem neuen Wissen über praxisorientierte Ausbildung bereits jetzt zum Gelingen der Berufsbildungsreform und zur wirtschaftlichen Entwicklung Marokkos bei.

6.3.4 Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika

Lateinamerika befindet sich in einer Phase der wirtschafts- und entwicklungspolitischen Neuorientierung. Nach dem Scheitern der Industrialisierungsstrategie der 60er und 70er Jahre, die sich auf den Schutz der Binnenmärkte konzentrierte, zeichnet sich in den meisten lateinamerikanischen Ländern ein weltmarktorientierter Reformkurs ab. Für die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist aber ein modernes, praxisbezogenes Berufsbildungswesen unabdingbar. Bei dessen Entwicklung werden vor allem die fortgeschritteneren Staaten, die bereits einen verhältnismäßig hohen allgemeinen Bildungsstand haben – vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt.

• Beispiel Chile

Unter der Militärdiktatur, die 1991 zu Ende ging, wurde in Chile die Berufsbildung privatisiert. Schulgelder wurden erhoben, die viele junge Leute nicht aufbringen konnten. Zudem war die Ausbildung schlecht: unzureichend geschulte Ausbilder, veraltete Lehrpläne. Die Folgen waren eine hohe Arbeitslosigkeit, besonders unter Jugendlichen, aber andererseits auch ein Mangel an Fachkräften, die für die weitere Entwicklung der Wirtschaft benötigt werden. Die chilenische Regierung will deshalb ihre Berufsbildung mit Hilfe deutscher Partner modernisieren, denn bereits vor der Diktatur hat die Bundesregierung den Aufbau von Gewerbeschulen in Chile unterstützt. Nun geht es allerdings um eine umfassendere Aufgabe für die deutschen Experten: Sie unterstützen die zuständigen Ministerien dabei, die Voraussetzungen für eine praxisorientierte Berufsbildung zu schaffen. Sieben Pilotprogramme, die etwa Offsetdrucker oder Industriemechaniker bedarfsorientiert ausbilden, sind bereits erfolgreich gelaufen. Während dieses GTZ-Projekt die Bildungsreform fördert, bauten die Kurse zum Umweltmanagement, die die CDG für Teilnehmer aus Verwaltung und Wirtschaft durchführte, direkt einen Engpaß an Fach- und Führungskräften ab.

• Beispiel Costa Rica und Nicaragua

Das nicaraguanische Ausbildungssystem ist wenig entwickelt und kaum auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Beschäftigungsförderung findet bislang kaum statt. Vor diesem Hintergrund zeigt man in Nicaragua großes Interesse am deutschen Ausbil-

dungssystem. 1982 begann die Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Bildung. Deutsche Experten reisten nach Nicaragua und brachten ihr Wissen und ihre Erfahrungen ein. Die Grundlagen für ein an der Praxis und an den Bedürfnissen der Wirtschaft orientiertes Ausbildungssystem zu legen, dauerte allerdings bis Anfang der 90er Jahre – nicht zuletzt wegen der schwierigen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen. 1991 wurde INATEC, das nationale Institut für Technologie, gegründet. Ihm unterstehen inzwischen 39 Berufsschulen. In seinem Aufsichtsrat sind neben der staatlichen Seite auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, damit sichergestellt ist, daß die Ausbildungsgänge ihren Bedürfnissen entsprechen.

Mit Hilfe der GTZ wurden nicaraguanische Ausbilder geschult und die Programme zur Berufsbildung so konzipiert, daß sie bevorzugt Randgruppen, demobilisierten Soldaten und ärmeren Bevölkerungsschichten zugute kommen. Auch für Frauen werden spezielle Programme zur Beschäftigungsförderung mit Erfolg durchgeführt: Die Ausbildungen finden in Industrie- und Bauberufen ebenso statt wie im Dienstleistungssektor oder in Agrartechnik. Einen doppelten Nutzen bringen Kurse, in denen die Teilnehmer lernen, wie mit einfachen Mitteln Häuser gebaut werden. Der Einfachwohnungsbau schafft nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch billigen Wohnraum, an dem nach der Demobilisierung dringender Bedarf besteht.

Ganz anders ist die Situation in Costa Rica. Seitdem das Land seine Märkte für ausländische Waren geöffnet hat, werden hochwertige technische Produkte importiert – doch kaum jemand ist in der Lage, die komplizierte Technik zu warten oder zu reparieren. Den Handwerkern mangelt es dabei weniger an Maschinen als an den notwendigen Kenntnissen. Die staatlichen Ausbildungsinstitutionen konnten die fehlenden Qualifikationen nicht vermitteln, da sie sich bislang überwiegend am Bedarf der Industrie orientierten. Zudem war die Ausbildung theorielastig und veraltet. Die Klein- und Mittelbetriebe der Kfz- und Metallbranche griffen zur Selbsthilfe: Sie schlossen sich zu einem Verband zusammen, der auch Fortbildungen anbieten sollte. Doch das reichte nicht aus, um die Defizite zu beseitigen. Es fehlte eine grundlegende fachliche Fortbildung, die an die täglichen Betriebsabläufe angepaßt war. Experten der DSE-Zentralstelle für gewerbliche Berufsbildung besuchten daraufhin Betriebe, sprachen mit Inhabern und entwickelten eine „angepaßte Meisterausbildung“ für Metall- und Kfz-Technik, die weitgehend der deutschen Ausbildung ähnelt, jedoch auf die Anforderungen der costaricanischen Kleinbetriebe zugeschnitten war.

6.3.5 Entwicklungszusammenarbeit mit MOES/NUS¹⁾

Sowohl in den osteuropäischen Ländern als auch in den Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion schließen die Reformbestrebungen den Bereich der beruflichen Bildung ein. Dabei mangelt es an eigenen Kenntnissen und Erfahrungen bei der Entwicklung eines modernen, an den Erfordernissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts orientierten Berufsbildungssystems und an der dazu erforderlichen Zusammenarbeit der Sozialpartner. Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft sind erst im Entstehen begriffen. Die Gewerkschaften befinden sich selbst im Prozeß ihrer Neuprofilierung. Traditionelle Kooperationsbeziehungen zwischen Berufsschulen und Unternehmen sind auf Grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Betriebe

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.1.5 und 6.2.3

6.3 Entwicklungszusammenarbeit

weggebrochen. Erste Reformansätze werden oft durch den täglichen Kampf um den physischen Erhalt der Berufsschulen überlagert. Die Folge ist: Reformen im Berufsbildungssystem kommen nur schleppend voran. Es wird weiter in nicht mehr nachgefragten Berufen ausgebildet. Als Folge wächst die Jugendarbeitslosigkeit nach Abschluß der Ausbildung weiter.

• Beispiel Bulgarien

Bulgarien gilt als Verbindungsland Europas mit dem Nahen und Mittleren Osten und hat gute Entwicklungsvoraussetzungen für den Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungssektor. Auf Grund einer zögerlichen Reformpolitik, u.a. bei der Privatisierung, Dezentralisierung und dem Bankensystem, verschlechterte sich die gute wirtschaftliche Stellung Bulgariens im Vergleich zu anderen mittel- und osteuropäischen Ländern in den vergangenen zwei Jahren dramatisch. Insbesondere die Ende 1996 und Anfang 1997 aufgetretenen wirtschaftlichen Schwierigkeiten führten zu einer schweren Krise, die das Einkommen vieler Bulgaren unter die Armutsgrenze sinken ließ. Die Privatisierung von Unternehmen und die Schließung von nicht konkurrenzfähigen Betrieben hat die Freisetzung einer hohen Anzahl von Beschäftigten zur Folge.

Die Bundesrepublik Deutschland beteiligt sich mit ihrem Programm zur beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung an der Lösung folgender Fragestellungen in Bulgarien:

- Was muß getan werden, um für moderne, zukunftsorientierte Betriebe und potentielle Investoren in Bulgarien bedarfsgerecht qualifiziertes Personal bereitzustellen?
- Wie kann verhindert werden, daß die Zahl der nicht vermittelbaren Arbeitslosen weiter ansteigt und mittelfristig ein erhebliches Konfliktpotential aufgebaut wird?
- Wie können neue Arbeitsplätze außerhalb des Handelsgewerbes geschaffen, potentielle Unternehmensgründer und junge Betriebe gefördert sowie ausländische Investoren auf dem Weg nach Bulgarien unterstützt werden?

Durch folgende Programmschwerpunkte soll die Lösung der genannten Probleme vorangebracht werden:

- Entwicklung und Durchführung von modernen praxisnahen handwerklichen und kaufmännischen Aus- und Fortbildungen sowie Umschulungen auf EU-Niveau, die sich am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren;
- Förderung der aktiven Sozialpartnerschaft in der Berufsbildung,
- Förderung kleiner und mittlerer Produktions- und Dienstleistungsbetriebe,
- modellhafte Durchführung von Reformvorhaben und Systemberatung im Bereich der beruflichen Bildung im Auftrag von Ministerien.

An drei Standorten in Bulgarien wurden Berufsbildungszentren renoviert und mit moderner Technologie ausgestattet sowie Lehrkräfte und Ausbilder geschult. Darüber hinaus werden angepaßte Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme entwickelt und eingeführt. Bisher konnten über 4.500 Teilnehmer durch Lang- und Kurzzeitmaßnahmen aus- bzw. weitergebildet werden. Ein wichtiger Anspruch der Zentren ist die enge Zusammenarbeit mit Betrieben und Verbänden, um ein bedarfsgerechtes Angebot zu unterbreiten. Unternehmer, die ihre eigenen Mitarbeiter qualifizieren möchten, können diese in die modularisierte Vollausbildung entsenden und so auf den sich ändernden Personalbedarf in ihrem Betrieb reagieren. Individuelle Bildungsaufträge werden bereits für Unternehmen durchgeführt und erlauben ein exaktes Eingehen auf die spe-

ziellen Wünsche des Kunden. So bildet das Zentrum in Stara Zagora beispielsweise sämtliche Servicetechniker eines deutschen Unternehmens für Länder des Balkans aus. Ähnliche Kooperationen werden mit Firmen des Kfz-, Heizungs- bau/Installations-, Landmaschinen-, CAD/CNC- und Bausektors gepflegt.

Darüber hinaus wurden an den drei geförderten Berufsbildungseinrichtungen eigenständige Betriebsberatungszentren eingerichtet. Dort werden Fortbildungen, Beratungen und Dienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) angeboten. Die Beratungszentren sind wiederum in das nationale Netzwerk der Bulgarian Association of Regional Development Agencies and Business Centres integriert. Das Koordinierungsbüro in Sofia sowie die Zentren selbst können von bulgarischen und internationalen Unternehmen angesprochen werden und bieten regionale und sektorale Fachkompetenz an, die für eine erfolgreiche Unternehmensgründung und -ausweitung eine wichtige Voraussetzung sind und zur Beschäftigungsförderung beitragen.

• Beispiel Rumänien

Rumänien befindet sich seit der Ablösung des Ceausescu-Regimes in einem Transformationsprozeß von einem planwirtschaftlichen System hin zur Marktwirtschaft. Die Bemühungen in Richtung Restrukturierung, Privatisierung, Demokratisierung, Dezentralisierung, Förderung von Wirtschaftswachstum und ausländischen Investitionen stellen die Basis für ein umfassendes Reformpaket dar. Ein charakteristisches Merkmal ist die Beschleunigung des Transformationsprozesses und zeigt sich in der konsequenten Privatisierung von Staatsbetrieben, und hat in der Folge seit Sommer 1997 zu Massenentlassungen geführt. Die bisher unbekannt und nun steigende Arbeitslosigkeit und Inflation und die damit drohende Verarmung breiter Bevölkerungskreise tragen zu negativen Zukunftsperspektiven bei und stellen eine potentielle Gefahr für die politische Stabilität dar.

Die Bundesregierung unterstützt die rumänische Regierung bereits seit der Demokratisierung des Ostens bei der Reformierung ihres beruflichen Bildungssystems. Seit 1991 wurden im Rahmen des Rückkehrförderungs- und Reintegrationsprogramms drei Aus- und Weiterbildungszentren aufgebaut und als Stiftungen betrieben. Nach Abschluß der Aufbauphase und der Schaffung der infrastrukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung von Bildungsmaßnahmen sowie der Betriebsberatung besteht die Notwendigkeit, über die Entwicklung angepaßter und nachfrageorientierter Dienstleistungen der Berufsqualifizierung und der Beratung, der Suche nach weiteren Einkommensquellen und über Kostensenkungen, die Zentren zu konsolidieren und ihre Stellung innerhalb des rumänischen Berufsbildungssystems zu definieren und langfristig zu verankern.

Der Beratungsansatz sieht deshalb eine verstärkte Teilnehmerorientierung der Stiftungen vor; Kursangebote und Praktika können so durch die Zielgruppen in ganz individueller Weise genutzt werden. Durch Bildungs- und KMU-Beratung sowie durch modulare Gestaltung der gesamten Leistungspalette können die Stiftungen den Anforderungen gerecht werden.

• Beispiel Kasachstan

Die Umstrukturierung des Berufsbildungssystems erfolgt in Kasachstan auf der Grundlage des Systems der einheitlichen Bildung, das in seinen Grundstrukturen aus der Zeit der Sowjetunion erhalten blieb. Es ist durch eine Kombination von beruflicher Bildung mit der Sicherung der Hochschulzugangsberechtigung gekennzeichnet. Auf ihrer Grundlage wird in Kasach-

7. Anhang

7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

stan der Bildung (Allgemeinbildung) traditionell sehr große Bedeutung beigemessen. Dagegen spielt die berufliche Bildung auf Grund ihres negativen Images aus der Vergangenheit eine untergeordnete Rolle. Breit profilierte, an den Erfordernissen der Wirtschaft orientierte Berufe sind kaum bekannt. Berufsabschlüsse als Facharbeiter werden allgemein als minderwertig betrachtet; sie sind eher für Schüler geeignet, die die Hochschulreife nicht erreichen. Die Unterstützung der Reformierung des Berufsbildungssystems in Kasachstan erforderte daher, beispielhaft angepaßte Lösungen zu entwickeln und bei den verschiedenen Partnern zur Entwicklung eines neuen Verständnisses für die zentrale Rolle der Berufsbildung für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung beizutragen.

Vor diesem Hintergrund begann 1995 ein Projekt der GTZ, das auf zentraler Ebene das Bildungsministerium bei der Reformierung des Berufsbildungssystems unterstützt. Parallel dazu werden auf regionaler Ebene für Kasachstan neue Formen einer kooperativen Berufsausbildung entwickelt und erprobt. An drei Modellberufsschulen in Almaty, Pawlodar und Koktshetau wurde in Pilotprojekten die Ausbildung in den Berufen Bank- und Bürokaufmann/Bürokauffrau, Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau, Mechaniker für Landmaschinen in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Wirtschaft eingeführt. Praktische Erfahrungen und Schlußfolgerungen aus den Pilotprojekten auf der regionalen Ebene machen Handlungsbedarf auf zentraler Ebene sichtbar und fließen in die Beratungstätigkeit auf zentraler Ebene ein.

Die Pilotprojekte demonstrieren nachhaltig, was eine an den Erfordernissen der Unternehmen orientierte Berufsausbildung auch unter den komplizierten kasachischen Rahmenbedingungen zu leisten vermag. Über 150 beteiligte Unternehmen, Banken, Hotels und Restaurants haben den Nachweis erbracht, daß sie interessiert und in der Lage sind, sich an einer an ihrem Bedarf orientierten Berufsausbildung zu beteiligen. Auf dieser Grundlage entstanden erste Ansätze einer Zusammenarbeit des Bildungsministeriums mit den sich entwickelnden Wirtschaftsverbänden und zum Teil auch mit den Gewerkschaften.

Eine vom Ministerpräsidenten im September 1998 initiierte Konferenz gab weitere Gelegenheit, Projektergebnisse vor den Zuständigen für Berufsbildung aus den Regionen Kasachstans zu präsentieren, breitenwirksam Möglichkeiten und Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung darzustellen und einen Beitrag zur Überwindung des negativen Images der Berufsausbildung zu leisten.

7. Anhang

7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

Statistik der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsamtsbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesanstalt für Arbeit über die bei den Arbeitsämtern registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen (§ 31 BBiG; § 28 HwO). Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung“ heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater enthält¹⁾.

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefaßt in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

Berufsschulstatistik der Länder

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfaßt werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfaßt, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-angestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfaßt werden²⁾.

¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich)

²⁾ Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich)

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 1999

Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit weist die bei den Arbeitsämtern ratsuchenden Jugendlichen nach ihrem Berufswunsch, nach dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Ferner wird zum Stichtag 30. September die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des BerBiFG in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichts ein¹⁾.

Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe²⁾.

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 1999 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung). Für den Berufsbildungsbericht 1999 haben folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Adler, Tibor	Koch, Dr. Richard
Albert, Klaus	Kollatz, Heidemarie
Alex, Dr. Laszlo	Kramer, Dr. Horst
Alt, Christel	Krekel, Dr. Elisabeth
Althoff, Heinrich	Krüger, Heinrich
Balli, Christel	Kutscha, Jürgen
von Bardeleben, Richard	Laur-Ernst, Dr. Ute
Becker, Dr. Wolfgang	Liebenberg, Gisela
Beer-Kern, Dr. Dagmar	Maier, Erwin
Beicht, Ursula	Markert, Dr. Werner
Bellaire, Edith	Melms, Brigitte
Biehler-Baudisch, Hilde	Mietzner, Monika
Bloetz, Dr. Ulrich	Neubert, Dr. Renate
Borutta, Anka	Orth, Barbara
Christopher, Dr. Bernd	Paulini, Hannelore
Csongár, Dr. Gabriele	Paulsen, Bent
Dauids, Sabine	Podeszfa, Helena
Degen, Ulrich	Pravda, Gisela
Eberhard, Christiane	Puhlmann, Angelika
Eheim, Hans-Dieter	Ramlow, Dr. Elke
Feller, Dr. Gisela	Reuling, Dr. Joachim
Funke, Uta	Schemme, Dr. Dorothea
Gewande, Wolf-Dieter	Schiemann, Manfred
Gerwin, Werner	Schlottau, Walter
Granato, Mona	Schmidt, Dr. Jens
Grieger, Dr. Dorothea	Schmidt-Hackenberg, Brigitte
Grünewald, Dr. Uwe	Scholz, Dietrich
Gutschow, Katrin	Schöngen, Klaus
Härtel, Michael	Schröder, Rolf
Hahne, Dr. Klaus	Schulte, Barbara
Hecker Oskar	Schulz, Winfried
Hecker Ursula	Stiller, Ingrid
Hensge, Dr. Kathrin	Tillmann, Heinrich
Hoene, Dr. Bernd	Troltsch, Klaus
Holz, Heinz	Ulrich, Dr. Joachim
Jander, Frank	Werner, Dr. Rudolf
Kau, Dr. Winand	Wolf, Brigitte
Keune, Saskia	Zimmermann, Dr. Hildegard
Klähn, Margitta	Zinke, Dr. Gert

Außerdem haben die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Soest und das Institut für Technik und Bildung an der Universität Bremen an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes mitgewirkt.

Die Verantwortung für die im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Fassungen der Beiträge liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

¹⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

²⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (jährlich)

7.3 Tabellenverzeichnis, Tabellen

Tabelle 1/1:	Versorgung der Jugendlichen mit Berufsausbildungsstellen 1997 und 1998
Tabelle 1/2:	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998
Tabelle 1/3:	Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998
Tabelle 1/4:	Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998
Tabelle 1/5:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1998
Tabelle 1/6:	Veränderungen der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1998 gegenüber 1997 nach Ländern und Ausbildungsbereichen
Tabelle 1/7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998
Tabelle 1/8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1985, 1997 und 1998, in den neuen Ländern 1997 und 1998
Tabelle 1/9:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1998 in erstmals 1997 erfaßten ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen
Tabelle 1/10:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in erstmals 1998 erfaßten ausgewählten neuen Berufen
Tabelle 1/11:	Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1998
Tabelle 1/12:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten und neuen Ländern 1996 bis 1998
Tabelle 1/13:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber 1996 bis 1998
Tabelle 1/14:	Finanzielle Programme der alten und neuen Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999
Tabelle 1/15:	Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1997 bis 1999
Tabelle 2/1:	Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 1997
Tabelle 2/2:	Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1996 und 1997
Tabelle 2/3:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen nach Ländern und weiblicher Anteil 1995 bis 1997
Tabelle 2/4:	Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1997
Tabelle 3/1:	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit
Tabelle 3/2:	Mittel des Bundes, der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit für die berufliche Bildung 1994 bis 1998 in Mio. DM
Tabelle 3/3:	Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze) zur Förderung der beruflichen Bildung 1998 in Mio. DM
Tabelle 5/1:	Begabtenförderung berufliche Bildung - Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Fördersummen nach Ausbildungsbereichen sowie alten und neuen Ländern

Tabelle 1/1

Tabelle 1/1: Versorgung der Jugendlichen mit Berufsausbildungsstellen 1997 und 1998

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	1997	1998	Veränderung gegenüber 1997	1997	1998	Veränderung gegenüber 1997	1997	1998	Veränderung gegenüber 1997
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Baden-Württemberg	74.081	77.554	4,7	73.219	76.009	3,8	101,2	102,0	0,8
Bayern	98.199	103.250	5,1	96.618	100.908	4,4	101,6	102,3	0,7
Berlin ¹⁾	19.611	22.789	16,2	22.399	24.619	9,9	87,6	92,6	5,7
Brandenburg	19.689	21.430	8,8	23.889	26.968	12,9	82,4	79,5	-3,6
Bremen ²⁾	6.796	6.691	-1,5	7.356	7.124	-3,2	92,4	93,9	1,7
Hamburg	12.034	12.251	1,8	12.817	12.883	0,5	93,9	95,1	1,3
Hessen	41.441	43.465	4,9	41.941	43.820	4,5	98,8	99,2	0,4
Mecklenburg-Vorpommern	19.105	19.399	1,5	20.748	20.453	-1,4	92,1	94,8	3,0
Niedersachsen ³⁾	57.623	59.241	2,8	60.437	60.138	-0,5	95,3	98,5	3,3
Nordrhein-Westfalen	124.686	128.236	2,8	127.771	129.174	1,1	97,6	99,3	1,7
Rheinland-Pfalz	29.966	31.347	4,6	30.391	31.461	3,5	98,6	99,6	1,1
Saarland	8.217	8.907	8,4	8.149	9.101	11,7	100,8	97,9	-2,9
Sachsen	36.927	36.051	-2,4	41.839	38.903	-7,0	88,3	92,7	5,0
Sachsen-Anhalt	23.917	23.262	-2,7	25.011	23.775	-4,9	95,6	97,8	2,3
Schleswig-Holstein	20.392	20.807	2,0	20.417	20.653	1,2	99,9	100,7	0,9
Thüringen	20.697	21.495	3,9	21.936	22.457	2,4	94,4	95,7	1,4
Alte Länder	487.045	506.449	4,0	494.018	506.935	2,6	98,6	99,9	1,3
Neue Länder	126.336	129.726	2,7	140.920	141.511	0,4	89,7	91,7	2,3
Bundesgebiet	613.381	636.175	3,7	634.938	648.446	2,1	96,6	98,1	1,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/1, Seite 198

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die differenzierte Darstellung von Ergebnissen von Berlin (West) und Berlin (Ost) nicht mehr möglich. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten, die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren ist eingeschränkt.

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 1/2

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen														Arbeitslosenquote ¹⁾
	Angebots-Relation insgesamt	Metal-berufe	Elek-triker	Textil- und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau- und Bauneben-berufe	Technische Berufe	Waren- und Dienst-leistungs-kaufleute	Verkehrs-berufe	Verwal-tungs- und Büroberufe	Übrige Dienst-leistungs-berufe	Körper-pflege-, Hauswirt-schafts- und Reini-gungs-berufe	Übrige Fer-tigungs-berufe ²⁾	Sonstige Berufe ³⁾	
Bad Oldesloe	98,5	99,1	102,1	125,0	106,0	98,6	100,0	97,2	20,0	96,0	93,1	98,9	100,4	97,6	7,3
Elmshorn	102,2	105,7	103,0	120,0	112,4	101,8	100,0	100,7	100,0	98,4	102,8	105,9	99,7	105,9	8,1
Flensburg	100,3	100,0	100,5	100,0	113,0	100,2	100,0	98,2	90,0	98,6	93,4	108,2	96,4	100,0	8,9
Heide	102,0	102,9	100,0	100,0	117,1	100,0	100,0	100,8	116,7	98,7	95,1	100,0	100,0	122,2	9,1
Kiel	102,4	103,1	104,5	100,0	114,1	101,5	102,9	102,1	116,7	99,8	101,5	105,5	100,0	101,2	10,9
Lübeck	101,0	101,7	99,3	104,0	105,8	101,5	94,1	101,9	100,0	98,7	95,6	104,8	100,0	100,5	10,7
Neumünster	98,9	100,5	101,4	116,7	102,3	98,9	92,3	98,5	85,7	97,2	98,9	98,2	98,9	96,5	9,7
Schleswig-Holstein	100,7	101,8	101,6	110,3	109,5	100,4	98,7	100,0	98,2	98,3	97,9	103,8	99,3	101,6	9,2
Hamburg	95,1	92,8	92,2	87,2	93,3	92,5	86,4	95,5	92,7	93,6	89,0	96,0	99,5	97,0	10,7
Braunschweig	99,5	99,8	99,6	85,7	100,0	99,4	100,0	99,4	91,3	99,1	98,8	100,0	100,2	96,4	12,5
Celle	99,8	98,9	105,6	133,3	106,7	101,0	95,9	98,5	92,0	98,8	96,0	101,9	100,4	100,7	9,0
Emden	98,3	103,8	103,1	100,0	111,6	94,2	95,7	96,4	100,0	94,8	88,3	101,4	98,6	92,6	10,9
Goslar	97,6	95,5	96,2	80,0	103,3	97,9	95,8	97,0	100,0	92,2	87,1	108,0	100,0	90,0	12,2
Göttingen	93,8	96,4	93,9	93,3	93,8	89,9	91,8	88,7	100,0	96,7	89,1	97,8	96,4	87,7	12,4
Hamel	101,1	102,0	105,0	111,1	104,3	99,3	106,1	99,8	60,0	99,4	99,4	109,0	100,0	98,0	10,7
Hannover	95,7	93,2	95,0	90,0	101,7	94,4	94,0	96,4	95,3	95,1	88,5	96,9	98,4	88,8	12,1
Helmstedt	90,6	91,8	97,6	80,0	97,3	86,5	83,3	83,4	80,0	87,1	76,9	97,4	99,0	92,0	12,9
Hildesheim	99,4	99,1	99,2	100,0	104,9	97,4	100,0	98,2	100,0	99,3	98,5	100,6	100,3	96,2	10,1
Leer	100,7	105,8	105,8	103,4	105,4	97,4	100,0	98,7	100,0	99,7	95,7	102,3	98,9	103,8	11,7
Lüneburg	99,0	98,0	102,6	91,3	108,8	100,0	96,4	98,1	87,5	97,6	93,8	99,5	97,3	107,4	8,4
Nienburg	104,2	105,3	101,9	100,0	115,1	108,5	106,3	104,8	100,0	100,0	100,0	105,6	101,1	102,4	7,7
Nordhorn	106,6	120,6	121,1	100,0	129,2	107,5	101,6	103,6	200,0	101,2	101,6	104,6	100,0	104,9	8,7
Oldenburg	98,5	103,4	96,7	104,0	103,7	95,7	94,3	96,0	108,0	99,0	86,8	99,7	100,8	100,9	10,7
Osnabrück	100,3	99,5	105,1	88,2	105,0	100,4	101,1	97,9	127,8	100,4	97,8	104,4	100,4	97,0	8,4
Stade	97,2	99,5	106,5	50,0	106,6	102,8	104,2	92,3	108,3	93,1	75,4	99,1	98,6	103,6	8,1
Uelzen	94,6	96,1	107,0	50,0	100,8	91,9	100,0	89,6	75,0	93,9	88,9	97,2	100,0	92,7	10,6
Vechta	102,1	101,1	110,1	100,0	118,3	102,6	109,1	101,3	300,0	101,2	93,2	99,2	99,6	103,9	7,6
Verden	101,2	103,1	102,2	105,3	107,4	101,9	100,0	101,4	87,5	98,4	95,7	100,6	99,4	105,5	7,7
Wilhelmshaven	96,9	101,6	101,4	88,9	108,0	92,4	87,5	96,9	100,0	93,6	92,8	98,1	99,1	97,3	14,1
Niedersachsen¹⁾	98,5	100,1	101,6	95,1	105,6	98,4	98,1	96,7	102,8	97,2	91,9	100,6	99,4	98,3	10,4
Bremen	93,6	89,7	93,4	100,0	102,0	87,0	82,7	92,7	84,6	94,2	86,3	92,2	97,8	92,4	13,1
Bremerhaven	95,0	97,0	93,6	100,0	100,0	94,6	90,0	95,7	75,0	96,4	79,8	97,1	99,0	94,7	14,3
Bremen²⁾	93,9	91,7	93,4	100,0	101,4	90,1	84,2	93,3	83,3	94,6	84,9	95,8	98,0	93,1	14,7
Aachen	100,2	100,2	101,8	105,4	104,0	102,3	97,5	100,4	85,7	100,8	97,4	95,5	100,7	92,7	11,3
Ahlen	101,4	102,5	102,1	133,3	100,0	100,9	100,0	100,6	100,0	101,7	100,7	106,8	100,0	100,8	7,3
Bergisch-Gladbach	98,4	100,6	102,4	62,5	108,8	101,4	104,6	96,9	133,3	95,6	91,9	97,4	98,6	96,5	9,1
Bielefeld	97,2	96,7	98,0	102,2	112,1	93,8	90,0	98,2	137,5	95,4	91,5	96,9	100,2	97,3	9,4
Bochum	94,7	95,9	94,1	81,8	101,1	92,9	102,2	95,6	83,3	94,2	84,2	95,3	100,0	91,7	13,2
Bonn	102,2	100,8	98,6	100,0	111,3	100,3	101,2	103,4	92,3	103,0	98,6	105,7	100,0	114,9	7,0
Brühl	101,2	100,9	99,5	50,0	119,5	100,0	103,4	103,5	107,9	99,2	98,2	100,6	99,6	110,6	7,7
Coesfeld	103,0	104,4	102,2	116,4	115,7	101,2	102,5	104,7	155,6	100,7	97,5	104,5	100,8	102,5	7,3

Tabelle 1/2

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen												Arbeitslosenquote ¹⁾		
	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metal-berufe	Elek-triker	Textil-beklei-dungs- und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau- und Bauneben-berufe	Technische Berufe	Waren- und Dienst-leistungs-kaufleute	Verkehrs-berufe	Verwal-tungs- und Büroberufe	Übrige Dienst-leistungs-berufe	Körper-pflege-, Hauswirt-schafts- und Reini-gungs-berufe		Übrige Ferti-gungs-berufe ¹⁾	Sonstige Berufe ¹⁾
Detmold	104,1	105,1	103,3	112,5	115,0	103,6	104,8	102,7	157,1	103,0	105,4	106,7	101,6	104,8	8,1
Dortmund	92,4	87,6	91,7	82,8	94,2	83,3	82,1	93,5	86,0	94,1	87,1	90,2	98,4	93,4	14,9
Düren	100,9	102,5	99,1	104,3	116,3	106,3	96,3	98,3	0,0	102,5	89,2	103,4	100,0	104,7	8,8
Düsseldorf	100,7	99,1	100,8	92,9	109,9	99,5	97,9	101,8	91,7	101,5	99,5	100,0	99,7	97,0	9,7
Duisburg	97,1	98,6	96,7	84,6	97,8	96,6	86,4	97,3	100,0	96,6	93,0	93,3	98,8	105,2	14,8
Essen	99,1	101,9	98,0	104,3	97,8	97,9	92,3	99,5	94,7	99,3	93,1	103,6	99,8	96,2	12,1
Gelsenkirchen	87,6	86,0	87,0	76,5	99,0	82,5	84,6	88,7	125,0	89,2	76,2	81,6	94,0	86,0	15,2
Hagen	105,9	106,5	105,6	104,2	127,5	108,0	101,4	108,2	225,0	103,3	101,8	112,8	102,1	109,1	10,9
Hamm	94,9	97,2	97,8	92,9	90,0	91,5	82,2	95,1	100,0	94,4	91,6	96,2	98,2	82,5	11,6
Herrford	103,2	105,2	101,4	117,7	127,6	105,4	98,8	100,4	100,0	99,7	100,4	110,9	101,2	100,8	8,4
Iserlohn	100,8	104,5	101,7	100,0	103,7	96,2	107,1	100,6	104,8	99,2	94,6	105,2	100,9	103,5	9,0
Köln	100,6	99,4	98,9	125,9	111,7	104,8	89,4	100,3	129,0	101,9	94,9	102,3	98,3	100,0	12,7
Krefeld	100,0	98,3	101,3	109,8	106,5	100,0	94,1	101,4	128,6	100,0	86,6	106,0	99,4	106,3	10,7
Meschede-Brilon	105,5	108,2	104,4	100,0	111,5	105,1	102,0	103,9	250,0	103,2	100,0	112,8	102,1	102,2	7,0
Mönchengladbach	102,1	105,7	98,7	106,6	111,3	99,6	96,4	104,0	131,3	100,1	97,2	106,7	100,2	102,4	9,5
Münster	105,2	101,9	98,9	113,0	110,3	102,5	102,0	110,1	80,0	105,5	103,2	110,7	101,0	108,8	8,6
Oberhausen	98,9	98,7	100,0	128,6	105,1	98,6	96,6	100,2	92,8	99,1	92,8	97,1	99,4	96,7	11,7
Paderborn	99,7	101,3	98,9	91,7	112,3	101,9	98,0	98,1	100,0	97,8	93,0	100,4	100,0	100,0	8,8
Recklinghausen	97,9	96,3	97,4	200,0	102,6	93,1	87,7	99,9	83,3	98,7	94,5	100,6	99,2	97,1	12,7
Rheine	102,0	102,3	101,1	112,7	111,8	100,8	100,0	101,6	96,9	102,7	97,9	108,4	100,3	98,1	7,2
Siegen	95,9	96,3	96,5	100,0	95,2	95,2	94,9	93,9	100,0	96,7	94,6	93,9	98,3	94,6	8,1
Soest	97,4	95,6	96,0	100,0	104,3	98,5	84,8	98,3	80,0	95,6	93,2	102,4	99,3	98,4	8,0
Solingen	98,8	101,6	100,0	106,3	92,6	97,8	83,9	99,7	98,4	98,4	98,0	99,1	98,3	95,0	8,8
Wessel	93,1	94,5	94,2	90,9	90,4	91,4	91,5	93,0	66,7	94,8	85,3	89,3	98,1	94,5	9,4
Wuppertal	98,6	99,8	101,3	107,3	107,4	92,2	92,0	100,0	100,0	96,7	92,3	101,3	100,2	93,6	9,8
Nordrhein-Westfalen	99,3	99,6	98,8	104,5	107,1	98,4	96,0	99,7	103,6	98,8	93,9	101,0	99,6	99,0	10,2
Bad Hersfeld	92,8	97,4	91,7	91,7	95,8	91,8	87,1	90,9	70,0	91,6	78,7	94,3	99,4	93,0	10,9
Darmstadt	97,9	96,4	101,6	92,0	107,3	100,9	104,3	94,9	85,7	95,1	93,2	99,5	99,8	104,7	7,2
Frankfurt/Main	105,6	105,3	101,5	207,1	109,6	114,2	106,1	104,6	133,3	107,3	103,1	110,8	101,6	110,5	7,7
Fulda	100,5	100,0	101,4	95,0	103,4	102,9	98,0	100,8	95,5	99,7	93,8	107,8	100,0	98,4	8,5
Gießen	98,2	97,6	97,4	97,4	98,9	99,8	93,9	97,8	89,5	98,8	91,8	104,7	99,1	94,1	9,0
Hanau	96,0	92,0	100,0	87,0	102,3	96,0	96,9	92,8	100,0	99,5	88,8	96,9	98,4	100,0	8,0
Kassel	94,9	94,4	96,2	100,0	102,9	92,8	93,4	93,1	94,1	95,3	85,4	95,0	99,6	94,6	12,2
Korbach	101,1	102,7	102,8	100,0	104,4	101,2	95,6	101,1	100,0	99,6	100,0	103,1	99,3	100,0	8,1
Limburg	99,7	100,0	98,1	100,0	113,6	106,3	91,3	96,8	0,0	98,5	92,1	104,5	99,2	104,8	7,1
Marburg	95,7	93,8	104,9	83,3	97,2	93,3	100,0	96,6	100,0	94,6	82,1	91,7	100,0	98,7	8,8
Offenbach	98,9	96,0	98,9	300,0	113,6	104,8	105,3	96,1	89,7	99,0	96,6	96,9	100,0	100,0	8,5
Wetzlar	98,0	100,8	95,5	69,6	106,9	98,6	94,2	94,8	62,5	96,1	91,5	104,2	101,2	90,0	8,8
Wiesbaden	96,4	95,9	94,8	85,7	103,3	100,0	88,9	94,0	104,0	96,2	83,5	99,7	98,0	106,3	7,5
Hessen	99,2	98,1	99,5	100,8	104,6	100,7	97,1	97,7	97,1	99,6	92,6	102,6	100,0	100,3	8,4

Tabelle 1/2

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													Arbeitslosenquote ^(e)	
	Angebots-Relation insgesamt	Angebots-Metallberufe	Elektriker	Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe ^(f)		Sonstige Berufe ^(g)
Bad Kreuznach	96,7	100,0	103,7	100,0	108,3	94,8	94,6	95,0	71,4	95,4	83,6	97,4	98,3	97,1	9,7
Kaiserslautern	97,0	97,2	100,0	100,0	102,6	98,7	101,7	93,3	100,0	95,9	86,7	100,0	102,2	93,8	11,4
Koblenz	101,1	101,8	102,2	100,0	114,3	103,3	98,4	99,5	96,0	101,5	95,7	103,9	100,0	96,4	7,0
Ludwigshafen	99,8	100,0	100,4	166,7	117,4	99,4	91,2	97,3	100,0	97,3	97,2	101,7	100,5	104,6	7,7
Mainz	99,1	101,8	97,9	100,0	110,4	100,9	96,9	97,8	106,3	97,2	93,1	99,6	100,0	101,6	7,5
Mayen	103,4	105,3	103,9	100,0	119,8	104,1	105,6	103,9	200,0	98,3	91,4	105,6	99,6	111,1	7,0
Montabaur	101,6	103,0	100,8	100,0	114,2	105,7	108,8	94,9	90,0	96,6	95,7	102,8	105,5	123,0	6,9
Landau	100,6	101,1	104,0	125,0	112,7	105,6	102,6	95,1	100,0	97,4	95,3	101,1	99,6	103,6	7,9
Neuwied	99,3	97,7	105,1	100,0	108,5	102,9	100,0	97,2	71,4	99,1	89,3	98,4	100,0	100,0	7,6
Pirmasens	97,9	107,6	101,5	700,0	123,2	94,3	93,9	93,3	104,2	95,1	86,1	90,7	100,0	77,3	11,1
Trier	99,8	99,4	99,6	135,7	115,7	100,8	96,7	96,0	104,2	98,4	91,1	101,6	101,5	98,3	7,5
Rheinland-Pfalz	99,6	100,7	101,2	114,7	113,1	101,1	98,8	96,8	100,0	97,6	92,0	100,7	100,7	100,8	8,1
Aalen	101,0	100,9	102,9	96,3	109,6	107,1	93,7	99,8	0,0	99,1	101,0	100,6	99,7	100,0	7,5
Balingen	100,1	104,2	101,4	96,4	117,1	103,3	100,0	96,2	97,8	97,8	96,0	98,0	101,2	94,7	7,3
Freiburg	100,7	99,7	103,7	92,3	106,3	100,5	97,8	99,5	105,9	101,3	99,7	101,1	101,0	98,7	6,8
Göppingen	101,1	101,6	103,9	109,5	108,5	106,7	105,4	99,4	111,5	97,8	97,3	100,6	101,1	104,3	5,6
Heidelberg	100,0	102,9	99,0	115,4	104,3	99,5	98,4	101,6	97,3	97,3	98,5	100,0	100,5	97,3	6,9
Heilbronn	100,3	101,7	102,3	87,5	104,0	104,5	96,7	98,4	105,9	99,5	99,4	101,2	99,8	101,2	7,3
Karlsruhe	100,6	102,3	100,0	133,3	117,6	103,1	96,9	97,0	103,4	99,6	100,0	101,6	101,5	97,6	7,2
Konstanz	105,8	107,3	108,0	125,0	113,2	112,6	104,7	106,5	100,0	100,0	104,4	105,6	102,4	106,7	7,1
Lörrach	98,9	99,1	98,7	102,0	104,3	101,7	100,0	97,7	250,0	97,9	94,6	99,5	98,9	91,7	7,5
Ludwigsburg	101,2	99,4	111,1	100,0	126,7	109,8	94,7	100,6	96,0	94,5	98,6	99,0	101,3	99,1	5,6
Mannheim	103,9	105,2	103,2	100,0	113,0	104,9	96,6	107,7	96,0	101,7	100,9	103,8	101,5	101,5	9,9
Nagold	104,5	106,0	105,2	100,0	110,0	109,6	100,0	102,2	111,8	100,7	97,9	104,8	105,2	102,1	5,1
Offenburg	101,2	100,3	104,0	95,2	108,3	106,5	102,3	99,0	100,0	97,7	94,0	106,7	101,0	103,4	6,3
Pforzheim	99,0	101,3	98,8	100,0	101,5	104,2	97,7	97,8	100,0	95,7	97,0	102,7	99,5	92,5	7,3
Rastatt	108,0	105,4	107,8	100,0	119,4	121,7	114,3	110,2	93,8	99,2	106,0	111,6	103,3	136,0	6,4
Ravensburg	101,9	102,1	102,9	128,6	113,2	106,7	105,3	102,2	100,0	98,5	95,5	101,9	100,3	100,7	4,9
Reutlingen	105,0	109,1	114,5	114,3	130,6	112,6	103,7	103,7	100,0	100,0	101,5	103,8	101,3	98,1	6,7
Rottweil	102,9	108,3	104,1	100,0	128,6	103,3	100,0	103,4	94,5	99,0	102,0	102,4	100,7	97,9	6,0
Waiblingen	102,3	104,9	104,1	102,9	110,8	111,4	101,6	104,9	100,0	99,3	97,3	100,0	100,0	98,8	5,8
Schwäbisch Hall	102,8	102,4	102,7	100,0	107,5	105,1	102,0	103,4	66,7	101,4	102,3	103,5	100,6	103,5	5,7
Stuttgart	102,7	101,0	103,1	104,9	115,3	104,9	102,4	102,6	100,0	104,2	103,8	103,2	100,4	102,9	7,4
Taubertal	101,1	105,9	100,0	90,9	114,6	106,2	93,3	100,9	100,0	96,8	94,2	96,6	100,0	100,0	6,4
Ulm	102,8	105,0	101,6	90,0	112,4	110,4	107,1	100,7	100,0	101,2	99,4	103,9	100,5	106,0	6,2
Villingen	107,4	109,5	104,5	133,3	128,8	123,3	107,7	108,8	106,7	100,4	103,2	108,8	102,6	100,0	6,1
Baden-Württemberg	102,0	102,9	103,1	104,5	112,2	106,7	100,6	101,4	105,1	99,6	99,4	102,5	100,8	100,8	6,7

Tabelle 1/2

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													Arbeitslosenquote ^{d)}	
	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metalloberufe	Elektroniker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe ^{e)}		Sonstige Berufe ^{e)}
Ansbach	101,1	104,6	102,5	140,0	107,3	104,7	103,4	96,7	114,3	98,3	92,7	103,9	99,7	98,2	5,2
Aschaffenburg	98,3	99,8	104,3	97,1	104,2	97,9	106,4	95,2	75,0	96,0	95,0	98,7	99,2	100,0	6,8
Bamberg	100,1	100,3	107,1	108,7	106,5	103,2	100,0	93,8	100,0	102,9	101,9	97,4	101,2	98,6	6,8
Bayreuth	98,5	97,4	100,0	96,3	98,4	103,4	93,3	98,7	100,0	96,6	92,1	99,4	99,6	102,9	7,6
Coburg	96,0	100,0	96,2	95,3	98,5	98,9	97,9	93,0	100,0	93,1	81,5	93,8	99,2	92,6	7,8
Hof	102,8	102,6	102,0	99,4	112,9	92,0	103,6	100,0	100,0	101,2	120,5	120,5	101,4	101,7	9,2
Nürnberg	98,1	96,0	96,0	100,0	102,7	98,4	100,0	98,0	96,0	98,2	95,0	97,1	99,4	99,5	8,9
Regensburg	106,5	114,1	104,0	123,3	117,9	118,3	108,5	103,0	127,8	102,0	97,4	105,5	102,3	106,6	6,8
Schwandorf	103,0	103,6	106,5	124,2	111,9	111,4	91,7	99,8	111,1	97,8	93,5	101,6	102,2	103,3	6,6
Schweinfurt	98,7	100,5	105,5	87,7	102,2	101,9	98,5	97,6	180,0	95,6	93,3	94,2	98,4	103,0	8,3
Weiden	99,8	100,8	100,0	107,7	106,8	98,1	106,3	98,5	100,0	98,2	99,0	101,3	100,0	98,6	6,5
Weißenburg	107,5	116,2	104,5	125,0	118,3	112,9	105,9	101,6	300,0	102,7	105,1	109,3	101,4	107,3	5,5
Würzburg	100,7	101,2	98,2	100,0	111,7	102,6	103,2	99,6	104,3	100,5	99,2	87,8	99,8	99,1	5,8
Augsburg	96,0	97,7	97,2	131,6	109,1	96,4	100,0	92,2	86,7	94,0	94,8	88,9	99,8	97,4	7,5
Deggendorf	108,2	111,7	109,4	255,6	138,5	112,9	108,7	105,8	105,6	100,5	105,9	104,1	102,8	107,0	5,7
Donauwörth	104,5	105,9	108,5	125,0	12,0	110,5	97,1	104,0	0,0	98,3	102,9	102,2	101,3	111,9	4,6
Freising	102,7	101,5	106,3	100,0	109,2	105,2	100,0	104,4	100,0	105,3	99,0	99,1	99,0	101,4	3,6
Ingolstadt	103,1	105,5	107,8	102,2	114,3	106,1	103,3	101,5	103,1	100,8	100,9	103,9	100,5	100,0	6,0
Kempten	102,4	102,5	103,0	133,3	114,4	106,1	94,5	100,3	95,2	99,1	90,4	109,7	101,3	99,1	5,1
Landshut	108,5	110,9	114,9	100,0	131,1	120,6	118,8	104,8	104,5	102,1	101,3	113,7	102,1	103,0	4,9
Memmingen	107,6	110,3	108,1	130,0	120,1	128,8	98,3	105,1	50,0	100,5	92,8	116,7	101,1	109,1	5,6
München	105,0	105,0	103,3	105,4	113,9	111,0	104,6	104,3	132,6	106,2	107,8	104,2	102,0	104,7	5,4
Passau	101,7	104,6	100,9	106,3	107,7	107,3	100,0	100,2	87,5	98,4	95,2	100,6	100,3	96,5	6,7
Pfarrkirchen	106,5	106,9	103,7	156,4	112,5	118,5	107,1	103,2	50,0	99,7	108,3	105,2	102,1	101,9	6,2
Rosenheim	102,9	106,1	105,7	183,3	107,7	102,5	108,3	102,3	104,5	100,9	102,6	102,4	101,7	98,3	4,6
Traunstein	101,6	100,8	102,0	92,3	108,7	105,3	106,5	99,0	100,0	98,4	97,4	106,1	100,4	98,3	4,6
Weilheim	06,6	106,7	107,0	0,0	116,2	114,1	115,0	105,9	92,9	101,1	98,4	111,8	101,7	102,2	4,1
Bayern	102,3	103,8	103,1	108,7	111,0	107,3	102,2	100,5	104,5	100,1	98,9	102,8	100,8	101,5	6,3
Neunkirchen	97,9	98,4	98,1	100,0	102,4	94,9	100,0	95,3		99,4	89,7	104,5	99,5	96,1	9,0
Saarbrücken	98,7	100,6	105,0	105,0	106,6	96,8	90,2	99,4	89,5	98,3	80,3	100,9	99,3	100,0	12,7
Saarlouis	96,4	101,7	104,1	100,0	107,7	97,5	93,6	92,2	100,0	94,4	77,0	102,4	98,7	98,4	10,2
Saarland	97,9	100,3	103,0	103,0	105,4	90,4	95,2	96,5	100,0	97,6	81,8	102,4	99,2	98,4	10,9
Berlin (West)^{b)}	93,8	93,2	91,4	84,0	92,4	95,2	90,7	93,8	94,8	92,1	87,4	94,2	98,8	94,3	8,8
Alte Länder	99,9	100,6	100,4	104,1	108,4	101,5	98,1	99,0	101,4	98,5	94,8	101,3	100,1	99,8	8,8
Cottbus	77,7	68,1	79,1	90,0	73,6	70,4	86,4	81,0	73,7	79,9	65,8	69,1	97,6	67,1	17,9
Eberswalde	73,9	67,8	76,3	57,1	70,5	76,3	75,0	67,5	50,0	66,8	59,0	70,1	95,9	82,7	16,7
Frankfurt/Oder	78,3	76,2	84,3	83,3	70,2	81,2	71,9	73,6	33,3	77,5	62,2	74,4	95,9	78,8	14,3
Neuruppin	76,7	65,4	74,0	90,9	75,0	77,1	87,1	71,4	65,0	76,9	60,0	70,8	96,0	85,8	16,2
Potsdam	86,7	85,2	81,9	88,9	87,3	83,3	90,4	88,6	46,2	88,8	66,7	84,4	97,9	85,6	12,9
Brandenburg	79,5	73,9	80,0	87,3	76,6	77,8	84,7	79,1	58,9	79,9	63,2	74,8	96,9	80,8	15,5

Tabelle 1/2

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen											Arbeitslosenquote ^{e)}			
	Angebots-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrs- und Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe		Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe ^{f)}	Sonstige Berufe ^{f)}
Neubrandenburg	93,3	94,3	98,2	87,5	91,6	94,9	96,9	93,6	93,5	91,6	69,8	92,1	97,6	88,0	18,6
Rostock	95,7	97,0	97,8	100,0	95,2	89,2	97,8	96,8	95,2	96,1	89,1	97,2	99,4	98,8	17,2
Schwerin	95,6	95,9	96,5	100,0	96,0	97,1	97,9	94,1	84,6	94,6	93,8	92,5	98,8	94,2	15,9
Stralsund	94,8	96,5	96,0	95,0	94,9	93,0	94,9	94,3	81,3	94,8	92,6	95,8	98,7	92,5	15,9
Mecklenburg-Vorpommern	94,8	95,8	97,2	94,7	94,5	93,7	96,9	94,7	89,8	94,3	86,0	94,8	98,6	93,8	16,9
Annaberg	87,0	86,4	81,8	100,0	83,4	85,7	95,2	84,2	0,0	85,5	69,6	82,3	98,0	85,4	15,0
Bautzen	86,4	88,2	97,4	97,5	88,6	86,6	94,7	78,2	84,6	80,2	76,2	77,1	98,7	92,4	18,6
Chemnitz	95,1	94,5	98,2	95,5	94,6	90,3	96,2	95,9	71,1	97,2	84,9	93,0	99,3	93,8	16,4
Dresden	94,0	85,3	90,7	97,3	92,9	88,1	96,5	95,9	98,4	94,7	88,6	93,2	97,8	95,8	13,8
Leipzig	94,7	93,9	99,7	100,0	86,7	94,8	96,6	92,3	104,8	95,8	81,8	89,6	99,1	96,9	15,4
Oschatz	86,6	88,8	87,0	90,0	79,5	82,8	95,0	86,0	90,9	89,9	70,4	71,2	95,5	92,2	17,2
Prima	98,5	97,7	96,7	100,0	98,2	98,4	100,0	98,7	0,0	99,0	97,7	98,9	99,5	98,2	14,3
Plauen	95,7	96,1	94,1	101,8	96,2	95,7	97,4	93,6	100,0	94,0	81,6	93,0	100,0	92,7	11,9
Riesa	83,7	86,0	98,3	100,0	86,6	89,7	85,0	73,7	66,7	82,1	63,6	67,6	96,9	87,9	17,4
Zwickau	98,5	99,0	100,0	97,4	99,5	97,9	96,1	98,2	103,3	97,2	94,7	98,7	100,0	98,1	16,9
Sachsen	92,7	91,8	95,5	98,4	91,2	90,8	95,9	91,2	90,4	92,9	82,6	88,1	98,7	94,4	15,9
Dessau	93,7	96,8	92,0	100,0	84,4	88,4	82,1	94,0	50,0	92,9	85,4	96,8	99,1	97,8	19,7
Halberstadt	98,1	96,9	102,3	100,0	98,1	97,4	96,3	97,8	101,4	97,2	96,1	101,4	100,0	90,6	17,5
Halle	99,5	99,7	100,7	100,0	99,1	98,8	102,1	99,4	100,0	99,2	99,0	99,3	100,1	99,2	19,6
Magdeburg	98,6	98,6	99,6	100,0	99,2	98,6	94,7	98,2	100,0	97,8	96,7	100,0	98,7	98,4	16,2
Merseburg	96,5	95,1	100,0	100,0	93,2	96,3	95,8	94,9	100,0	94,6	95,9	96,5	100,0	100,9	20,7
Sangerhausen	97,6	97,9	98,1	92,9	100,0	98,5	87,1	97,6	100,0	93,0	91,8	97,8	100,4	100,0	20,5
Stendal	97,6	98,2	100,0	100,0	95,1	97,7	100,0	97,7	100,0	97,0	96,0	95,6	99,4	98,8	16,5
Wittenberg	99,7	100,0	94,7	104,3	104,3	98,5	100,0	100,0	100,0	99,4	100,0	99,3	100,6	100,0	18,1
Sachsen-Anhalt	97,8	97,9	98,9	96,4	96,8	97,0	94,7	97,8	98,3	96,9	95,1	98,4	99,7	98,5	18,5
Altenburg	91,6	89,0	82,6	100,0	103,1	91,9	75,0	90,8	50,0	90,1	66,7	91,2	98,1	92,9	19,4
Erfurt	96,6	96,5	95,5	100,0	95,6	97,1	93,7	97,1	89,3	94,8	82,2	95,4	99,4	93,9	15,8
Gera	94,3	95,0	92,7	93,1	89,3	96,2	93,8	92,6	90,9	91,8	78,3	95,0	98,9	96,7	15,4
Gotha	94,7	97,5	97,5	100,0	94,1	97,2	86,7	91,8	0,0	93,2	72,3	90,9	99,6	96,4	13,1
Jena	96,1	97,4	91,8	75,0	97,3	97,0	89,5	95,3	100,0	95,0	79,2	90,6	99,6	99,5	14,4
Nordhausen	93,8	98,4	95,9	100,0	94,6	94,7	93,1	89,8	100,0	92,1	71,4	86,8	100,3	93,8	15,0
Suhl	98,0	98,8	100,7	97,9	95,0	98,7	96,1	96,9	100,0	98,0	96,8	94,2	99,5	98,6	12,4
Thüringen	95,7	97,0	95,6	95,7	94,7	96,7	92,5	94,4	89,2	94,3	79,8	92,6	99,5	96,6	14,5
Berlin (Ost)^{f)}	90,3	87,7	91,2	72,7	90,9	91,8	83,3	89,7	81,4	91,1	77,2	89,9	96,4	84,7	
Neue Länder	91,7	89,9	92,7	95,8	89,6	90,5	92,6	91,1	86,5	91,6	79,2	89,6	98,7	92,3	16,3
Bundesgebiet	98,1	98,6	99,0	102,4	103,1	97,8	96,9	97,3	98,0	97,3	93,1	98,1	99,8	97,3	10,3

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Übrige Fertigungsberufe und sonstige Berufe sind wie im Vorjahr in die Tabelle aufgenommen

⁴⁾ Zahlen zum 30. September 1998

⁵⁾ Für Berlin (Ost) und Berlin (West) werden von der Bundesanstalt für Arbeit keine Arbeitslosenquoten ausgewiesen.

Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren eingeschränkt. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/3

Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
	Anzahl		Anzahl		Prozent		
Bad Oldesloe	2.346	0.0	2.382	1.0	99.4	98.5	-0.9
Elmshorn	3.276	1.2	3.204	0.5	101.6	102.2	0.7
Flensburg	3.659	2.1	3.649	0.1	98.3	100.3	2.0
Heide	1.251	1.3	1.227	2.3	102.9	102.0	-0.9
Kiel	3.491	2.1	3.410	1.2	101.4	102.4	1.0
Lübeck	3.742	2.0	3.704	-0.6	98.5	101.0	2.6
Neumünster	3.042	4.9	3.077	5.2	99.1	98.9	-0.3
Schleswig-Holstein	20.807	2.0	20.653	1.2	99.9	100.7	0.9
Hamburg	12.251	1.8	12.883	0.5	93.9	95.1	1.3
Braunschweig	4.081	2.2	4.103	1.7	99.0	99.5	0.5
Celle	3.039	5.9	3.044	-0.1	94.2	99.8	6.0
Emden	2.552	6.0	2.596	3.8	96.2	98.3	2.2
Goslar	1.246	0.1	1.277	-0.9	96.6	97.6	1.0
Göttingen	3.373	0.8	3.595	2.0	94.9	93.8	-1.2
Hameln	2.882	2.5	2.850	-2.0	96.6	101.1	4.6
Hannover	7.576	4.2	7.915	4.2	95.7	95.7	0.0
Helmstedt	2.974	9.5	3.283	-3.3	80.1	90.6	13.2
Hildesheim	2.520	-2.2	2.535	-8.1	93.5	99.4	6.4
Leer	2.301	6.3	2.286	-5.8	89.2	100.7	12.8
Lüneburg	2.356	6.1	2.379	4.1	97.1	99.0	2.0
Nienburg	1.906	7.0	1.830	4.8	102.0	104.2	2.1
Nordhorn	3.041	-4.6	2.854	-6.5	104.4	106.6	2.1
Oldenburg	4.373	2.4	4.441	-3.2	93.2	98.5	5.7
Osnabrück	4.484	4.2	4.470	1.3	97.5	100.3	2.9
Stade	2.928	4.8	3.013	3.0	95.6	97.2	1.7
Uelzen	1.670	-1.1	1.766	-3.8	92.0	94.6	2.7
Vechta	2.361	-2.2	2.312	-6.5	97.6	102.1	4.6
Verden	2.372	2.6	2.345	-0.6	98.0	101.2	3.2
Wilhelmshaven	1.206	-3.3	1.244	-2.9	97.3	96.9	-0.4
Niedersachsen¹⁾	59.241	2.8	60.138	-0.5	95.3	98.5	3.3
Bremen	5.123	-0.7	5.474	-3.1	91.3	93.6	2.5
Bremerhaven	1.568	-4.1	1.650	-3.3	95.8	95.0	-0.8
Bremen²⁾	6.691	-1.5	7.124	-3.2	92.4	93.9	1.7
Aachen	5.836	1.1	5.827	-0.5	98.7	100.2	1.5
Ahlen	2.024	6.3	1.996	0.7	96.0	101.4	5.6
Bergisch-Gladbach	4.742	-1.1	4.821	0.4	99.9	98.4	-1.6
Bielefeld	5.528	2.8	5.685	2.8	97.2	97.2	0.1
Bochum	3.788	8.4	4.000	5.5	92.2	94.7	2.7
Bonn	5.701	2.8	5.578	3.2	102.6	102.2	-0.4
Brühl	3.673	-0.8	3.628	2.1	104.2	101.2	-2.9
Coesfeld	4.876	3.1	4.732	3.3	103.3	103.0	-0.2
Detmold	2.629	11.9	2.526	9.6	102.0	104.1	2.1
Dortmund	5.113	-0.2	5.533	-2.4	90.4	92.4	2.2
Düren	1.721	0.4	1.706	-2.9	97.6	100.9	3.4
Düsseldorf	7.534	3.8	7.478	2.8	99.7	100.7	1.0
Duisburg	3.294	-0.8	3.392	-2.8	95.2	97.1	2.0
Essen	4.274	1.4	4.311	0.9	98.7	99.1	0.4
Gelsenkirchen	3.083	6.5	3.521	-0.5	81.8	87.6	7.0
Hagen	3.741	4.3	3.531	1.6	103.3	105.9	2.6
Hamm	2.758	4.1	2.907	-2.7	88.7	94.9	6.9
Herford	4.514	2.6	4.375	0.7	101.2	103.2	2.0
Iserlohn	2.999	3.1	2.976	4.2	101.8	100.8	-1.0
Köln	8.484	4.6	8.432	4.4	100.4	100.6	0.2
Krefeld	3.588	0.2	3.587	0.6	100.5	100.0	-0.5
Meschede-Brilon	2.505	2.1	2.374	2.8	106.3	105.5	-0.7
Mönchengladbach	4.620	4.9	4.523	3.4	100.7	102.1	1.4
Münster	2.718	2.5	2.584	1.5	104.2	105.2	0.9
Oberhausen	2.452	4.2	2.479	1.0	95.9	98.9	3.2
Paderborn	3.968	8.2	3.978	6.4	98.1	99.7	1.7
Recklinghausen	3.663	2.2	3.741	-5.3	90.7	97.9	8.0
Rheine	3.213	4.4	3.151	3.8	101.4	102.0	0.5
Siegen	3.407	4.4	3.551	5.4	96.9	95.9	-0.9
Soest	2.155	2.9	2.213	0.0	94.7	97.4	2.8
Solingen	1.968	1.9	1.992	-4.6	92.5	98.8	6.8
Wesel	4.531	-2.6	4.865	-9.3	86.8	93.1	7.3
Wuppertal	3.136	0.7	3.181	-1.5	96.4	98.6	2.3
Nordrhein-Westfalen	128.236	2.8	129.174	1.1	97.6	99.3	1.7
Bad Hersfeld	1.501	7.8	1.618	9.1	93.9	92.8	-1.2
Darmstadt	6.255	5.1	6.392	5.3	98.0	97.9	-0.2
Frankfurt	10.680	5.9	10.114	3.2	102.9	105.6	2.6
Fulda	2.023	9.7	2.012	9.2	100.1	100.5	0.5
Giessen	3.904	5.5	3.977	7.1	99.6	98.2	-1.4
Hanau	2.432	3.5	2.533	4.9	97.3	96.0	-1.3
Kassel	4.483	-2.3	4.725	-1.2	95.9	94.9	-1.1
Korbach	1.506	3.4	1.490	1.1	98.8	101.1	2.3
Limburg	1.198	5.9	1.202	0.7	94.7	99.7	5.2
Marburg	1.569	6.1	1.640	3.9	93.7	95.7	2.1
Offenbach	1.969	10.7	1.990	9.4	97.7	98.9	1.2
Wetzlar	2.536	7.8	2.589	5.6	96.0	98.0	2.1
Wiesbaden	3.409	2.2	3.538	6.7	100.6	96.4	-4.2
Hessen	43.465	4.9	43.820	4.5	98.8	99.2	0.4

noch Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
	Anzahl		Anzahl		Prozent		
Bad Kreuznach	2.575	11.1	2.663	10.0	95.7	96.7	1.0
Kaiserslautern	2.487	7.1	2.565	1.8	92.2	97.0	5.2
Koblenz	2.819	-1.2	2.788	-1.4	100.9	101.1	0.2
Ludwigshafen	4.198	7.6	4.208	6.2	98.4	99.8	1.4
Mainz	4.283	2.3	4.322	2.1	98.9	99.1	0.2
Mayen	2.121	-1.0	2.051	-2.1	102.2	103.4	1.2
Montabaur	2.593	6.4	2.551	4.7	100.0	101.6	1.6
Landau	2.472	11.3	2.458	8.4	97.9	100.6	2.7
Neuwied	2.527	-0.5	2.546	1.0	100.7	99.3	-1.4
Pirmasens	1.282	-0.1	1.310	-2.7	95.3	97.9	2.7
Trier	3.990	6.0	3.999	6.4	100.2	99.8	-0.4
Rheinland-Pfalz	31.347	4.6	31.461	3.5	98.6	99.6	1.1
Aalen	3.399	5.1	3.365	5.9	101.8	101.0	-0.8
Balingen	2.153	-1.1	2.150	1.1	102.3	100.1	-2.1
Freiburg	4.242	2.9	4.211	2.7	100.5	100.7	0.2
Göppingen	5.095	10.5	5.040	6.2	97.2	101.1	4.0
Heidelberg	3.070	1.9	3.071	-0.1	98.0	100.0	2.0
Heilbronn	3.702	6.8	3.691	7.7	101.1	100.3	-0.8
Karlsruhe	4.813	6.9	4.784	6.7	100.5	100.6	0.1
Konstanz	2.261	2.5	2.138	1.8	105.0	105.8	0.7
Lörrach	2.614	6.8	2.643	7.5	99.6	98.9	-0.7
Ludwigsburg	3.146	3.5	3.108	3.8	101.5	101.2	-0.3
Mannheim	4.109	7.3	3.956	4.7	101.3	103.9	2.5
Nagold	2.088	2.0	1.999	3.1	105.7	104.5	-1.2
Offenburg	3.197	4.4	3.160	4.5	101.3	101.2	-0.1
Pforzheim	2.164	6.2	2.185	7.8	100.5	99.0	-1.5
Rastatt	1.855	10.7	1.718	6.0	103.3	108.0	4.5
Ravensburg	4.148	7.7	4.069	6.7	101.0	101.9	0.9
Reutlingen	3.304	5.2	3.146	2.2	102.0	105.0	2.9
Rottweil	2.018	6.5	1.961	-3.6	93.1	102.9	10.6
Waiblingen	2.543	1.4	2.486	4.8	105.7	102.3	-3.2
Schwäbisch Hall	2.668	5.1	2.596	4.8	102.5	102.8	0.3
Stuttgart	8.522	2.2	8.299	1.7	102.2	102.7	0.4
Tauberbischofsheim	2.170	6.6	2.146	3.8	98.4	101.1	2.8
Ulm	2.624	-0.9	2.552	-3.8	99.8	102.8	3.0
Villingen-Schwenningen	1.649	-0.3	1.535	2.9	110.9	107.4	-3.1
Baden-Württemberg	77.554	4.7	76.009	3.8	101.2	102.0	0.8
Ansbach	2.693	3.1	2.663	4.6	102.6	101.1	-1.4
Aschaffenburg	3.400	7.1	3.460	6.7	97.9	98.3	0.4
Bamberg	2.409	7.4	2.406	3.0	96.0	100.1	4.3
Bayreuth	2.276	7.3	2.310	4.7	96.1	98.5	2.5
Coburg	2.519	6.3	2.625	8.4	97.8	96.0	-1.9
Hof	2.103	5.5	2.046	3.4	100.7	102.8	2.1
Nürnberg	10.654	2.1	10.857	-3.0	93.2	98.1	5.3
Regensburg	4.721	12.2	4.431	7.0	101.6	106.5	4.9
Schwandorf	3.763	6.5	3.655	5.3	101.8	103.0	1.1
Schweinfurt	3.951	3.1	4.003	4.8	100.3	98.7	-1.6
Weiden	1.786	6.3	1.790	3.6	97.3	99.8	2.6
Weißenburg	1.469	9.5	1.366	5.8	104.0	107.5	3.5
Würzburg	4.364	3.1	4.334	5.1	102.6	100.7	-1.9
Augsburg	4.854	6.1	5.055	7.8	97.6	96.0	-1.6
Deggendorf	3.215	4.9	2.971	7.2	110.6	108.2	-2.2
Donauwörth	1.943	7.1	1.860	3.7	101.2	104.5	3.2
Freising	1.662	1.7	1.618	4.1	105.1	102.7	-2.3
Ingolstadt	3.698	6.0	3.587	7.2	104.3	103.1	-1.2
Kempten	3.960	6.1	3.867	5.4	101.7	102.4	0.6
Landshut	2.822	7.8	2.602	5.3	105.9	108.5	2.4
Memmingen	4.080	10.1	3.793	8.5	106.0	107.6	1.5
München	16.292	2.9	15.522	3.6	105.7	105.0	-0.7
Passau	3.139	9.6	3.088	10.2	102.1	101.7	-0.5
Pfarrkirchen	2.927	4.8	2.748	5.9	107.7	106.5	-1.1
Rosenheim	3.689	4.4	3.584	4.5	103.0	102.9	-0.1
Traunstein	2.323	0.9	2.286	5.1	105.9	101.6	-4.0
Weilheim	2.538	3.3	2.381	1.3	104.6	106.6	1.9
Bayern	103.250	5.1	100.908	4.4	101.6	102.3	0.7
Neunkirchen	2.292	1.7	2.340	5.8	101.9	97.9	-3.9
Saarbrücken	4.174	16.9	4.229	17.7	99.4	98.7	-0.7
Saarlouis	2.441	2.0	2.532	8.0	102.1	96.4	-5.6
Saarland	8.907	8.4	9.101	11.7	100.8	97.9	-2.9
Berlin (West)³⁾	14.700	8,0	15.664	5,1	91,3	93,8	2,8
Alte Länder	506.449	4,0	506.935	2,6	98,6	99,9	1,3

Tabelle 1/3

noch Tabelle 1/3: Gesamtangebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
	Anzahl		Anzahl		Prozent		
Cottbus	5.657	4,5	7.283	6,8	79,4	77,7	-2,2
Eberswalde	2.404	6,6	3.251	6,1	73,6	73,9	0,5
Frankfurt/Oder	4.158	17,7	5.313	24,8	83,0	78,3	-5,7
Neuruppin	3.297	13,6	4.297	22,5	82,8	76,7	-7,3
Potsdam	5.914	5,9	6.824	9,3	89,4	86,7	-3,1
Brandenburg	21.430	8,8	26.968	12,9	82,4	79,5	-3,6
Neubrandenburg	4.997	4,0	5.357	-2,5	87,5	93,3	6,7
Rostock	5.277	-0,3	5.514	-1,7	94,3	95,7	1,4
Schwerin	5.061	-1,9	5.295	-6,4	91,2	95,6	4,8
Stralsund	4.064	5,5	4.287	7,4	96,5	94,8	-1,8
Mecklenburg-Vorpommern	19.399	1,5	20.453	-1,4	92,1	94,8	3,0
Annaberg	2.409	-0,1	2.768	3,7	90,3	87,0	-3,6
Bautzen	4.353	-2,9	5.038	-17,7	73,2	86,4	18,0
Chemnitz	5.355	-5,5	5.630	-10,3	90,3	95,1	5,4
Dresden	6.337	4,6	6.740	2,1	91,8	94,0	2,4
Leipzig	6.716	-3,8	7.091	-3,5	95,0	94,7	-0,4
Oschatz	1.589	-11,8	1.834	-11,3	87,1	86,6	-0,6
Pirna	1.898	-4,7	1.927	-14,7	88,2	98,5	11,7
Plauen	2.028	-1,1	2.119	-5,7	91,2	95,7	4,9
Riesa	1.714	-8,9	2.049	-8,9	83,6	83,7	0,0
Zwickau	3.652	1,4	3.707	-7,3	90,1	98,5	9,4
Sachsen	36.051	-2,4	38.903	-7,0	88,3	92,7	5,0
Dessau	2.381	-3,6	2.541	-6,2	91,2	93,7	2,7
Halberstadt	1.907	-6,8	1.944	-6,4	98,5	98,1	-0,4
Halle	5.054	-1,6	5.080	-3,5	97,5	99,5	2,0
Magdeburg	5.755	-5,0	5.837	-7,1	96,4	98,6	2,3
Merseburg	2.830	-1,7	2.932	-4,6	93,7	96,5	3,0
Sangerhausen	1.933	-10,0	1.981	-15,9	91,2	97,6	7,0
Stendal	2.229	6,9	2.283	6,8	97,5	97,6	0,1
Wittenberg	1.173	6,9	1.177	6,1	98,9	99,7	0,8
Sachsen-Anhalt	23.262	-2,7	23.775	-4,9	95,6	97,8	2,3
Altenburg	677	-12,9	739	-16,2	88,1	91,6	4,0
Erfurt	5.258	6,9	5.443	8,3	97,8	96,6	-1,3
Gera	2.840	-2,8	3.011	-3,5	93,7	94,3	0,6
Gotha	3.057	21,3	3.227	12,2	87,7	94,7	8,1
Jena	2.786	-1,3	2.900	-2,3	95,1	96,1	1,0
Nordhausen	2.652	7,8	2.826	9,2	95,1	93,8	-1,3
Suhl	4.225	-1,2	4.311	-3,8	95,5	98,0	2,7
Thüringen	21.495	3,9	22.457	2,4	94,4	95,7	1,4
Berlin (Ost)¹⁾	8.089	34,8	8.955	19,5	80,0	90,3	12,8
Neue Länder	129.726	2,7	141.511	0,4	89,7	91,7	2,3
Bundesgebiet	636.175	3,7	648.446	2,1	96,6	98,1	1,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/3, Seite 204 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren eingeschränkt. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten.

Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungs- verträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Bad Oldesloe	2.238	2.276	121	106	107	70	2.359	2.382	2.345	2.346
Elmshorn	3.070	3.116	118	88	168	160	3.188	3.204	3.238	3.276
Flensburg	3.471	3.536	175	113	114	123	3.646	3.649	3.585	3.659
Heide	1.182	1.200	18	27	53	51	1.200	1.227	1.235	1.251
Kiel	3.203	3.375	168	35	215	116	3.371	3.410	3.418	3.491
Lübeck	3.574	3.610	153	94	96	132	3.727	3.704	3.670	3.742
Neumünster	2.844	2.990	82	87	57	52	2.926	3.077	2.901	3.042
Schleswig-Holstein	19.582	20.103	835	550	810	704	20.417	20.653	20.392	20.807
Hamburg	11.851	12.080	966	803	183	171	12.817	12.883	12.034	12.251
Braunschweig	3.933	4.063	100	40	60	18	4.033	4.103	3.993	4.081
Celle	2.750	2.905	297	139	120	134	3.047	3.044	2.870	3.039
Emden	2.255	2.398	247	198	152	154	2.502	2.596	2.407	2.552
Goslar	1.224	1.200	65	77	21	46	1.289	1.277	1.245	1.246
Göttingen	3.214	3.306	310	289	131	67	3.524	3.595	3.345	3.373
Hameln	2.700	2.758	209	92	111	124	2.909	2.850	2.811	2.882
Hannover	6.971	7.369	628	546	300	207	7.599	7.915	7.271	7.576
Helmstedt	2.662	2.923	732	360	55	51	3.394	3.283	2.717	2.974
Hildesheim	2.456	2.432	301	103	121	88	2.757	2.535	2.577	2.520
Leer	2.087	2.221	339	65	78	80	2.426	2.286	2.165	2.301
Lüneburg	2.128	2.216	158	163	92	140	2.286	2.379	2.220	2.356
Nienburg	1.697	1.814	49	16	84	92	1.746	1.830	1.781	1.906
Nordhorn	2.980	2.836	73	18	207	205	3.053	2.854	3.187	3.041
Oldenburg	4.103	4.199	483	242	169	174	4.586	4.441	4.272	4.373
Osnabrück	4.166	4.306	246	164	137	178	4.412	4.470	4.303	4.484
Stade	2.731	2.741	193	272	64	187	2.924	3.013	2.795	2.928
Uelzen	1.608	1.619	227	147	81	51	1.835	1.766	1.689	1.670
Vechna	2.290	2.264	184	48	125	97	2.474	2.312	2.415	2.361
Verden	2.209	2.281	151	64	104	91	2.360	2.345	2.313	2.372
Wilhelmshaven	1.191	1.174	90	70	56	32	1.281	1.244	1.247	1.206
Niedersachsen¹⁾	55.355	57.025	5.082	3.113	2.268	2.216	60.437	60.138	57.623	59.241
Bremen	5.009	5.014	641	460	152	109	5.650	5.474	5.161	5.123
Bremerhaven	1.590	1.534	116	116	45	34	1.706	1.650	1.635	1.568
Bremen²⁾	6.599	6.548	757	576	197	143	7.356	7.124	6.796	6.691
Aachen	5.442	5.580	412	247	333	256	5.854	5.827	5.775	5.836
Ahlen	1.837	1.991	146	5	67	33	1.983	1.996	1.904	2.024
Bergisch-Gladbach	4.408	4.457	393	364	389	285	4.801	4.821	4.797	4.742
Bielefeld	5.140	5.308	391	377	235	220	5.531	5.685	5.375	5.528
Bochum	3.279	3.608	511	392	216	180	3.790	4.000	3.495	3.788
Bonn	5.126	5.326	279	252	421	375	5.405	5.578	5.547	5.701
Brühl	3.374	3.471	178	157	328	202	3.552	3.628	3.702	3.673
Coesfeld	4.421	4.659	158	73	308	217	4.579	4.732	4.729	4.876
Detmold	2.234	2.512	71	14	116	117	2.305	2.526	2.350	2.629
Dortmund	4.923	5.006	744	527	201	107	5.667	5.533	5.124	5.113
Düren	1.596	1.619	161	87	118	102	1.757	1.706	1.714	1.721
Düsseldorf	6.792	7.186	483	292	463	348	7.275	7.478	7.255	7.534
Duisburg	3.118	3.236	370	156	204	58	3.488	3.392	3.322	3.294
Essen	4.020	4.111	251	200	196	163	4.271	4.311	4.216	4.274
Gelsenkirchen	2.712	2.939	825	582	182	144	3.537	3.521	2.894	3.083
Hagen	3.323	3.427	151	104	264	314	3.474	3.531	3.587	3.741
Hamm	2.582	2.696	405	211	68	62	2.987	2.907	2.650	2.758
Herford	4.062	4.249	284	126	336	265	4.346	4.375	4.398	4.514
Iserlohn	2.743	2.879	114	97	165	120	2.857	2.976	2.908	2.999
Köln	7.690	8.110	387	322	423	374	8.077	8.432	8.113	8.484
Krefeld	3.259	3.386	305	201	323	202	3.564	3.587	3.582	3.588
Meschede-Brilon	2.251	2.351	58	23	203	154	2.309	2.374	2.454	2.505
Mönchengladbach	4.101	4.323	273	200	304	297	4.374	4.523	4.405	4.620
Münster	2.430	2.523	115	61	222	195	2.545	2.584	2.652	2.718
Oberhausen	2.260	2.392	194	87	93	60	2.454	2.479	2.353	2.452
Paderborn	3.494	3.819	246	159	174	149	3.740	3.978	3.668	3.968
Recklinghausen	3.396	3.502	556	239	187	161	3.952	3.741	3.583	3.663
Rheine	2.877	3.075	159	76	202	138	3.036	3.151	3.079	3.213
Siegen	3.126	3.346	243	205	137	61	3.369	3.551	3.263	3.407
Soest	2.029	2.095	183	118	66	60	2.212	2.213	2.095	2.155
Solingen	1.831	1.893	256	99	100	75	2.087	1.992	1.931	1.968
Wesel	4.512	4.505	850	360	140	26	5.362	4.865	4.652	4.531
Wuppertal	2.978	3.010	253	171	136	126	3.231	3.181	3.114	3.136
Nordrhein-Westfalen	117.366	122.590	10.405	6.584	7.320	5.646	127.771	129.174	124.686	128.236
Bad Hersfeld	1.364	1.476	119	142	28	25	1.483	1.618	1.392	1.501
Darmstadt	5.639	5.923	432	469	312	332	6.071	6.392	5.951	6.255
Frankfurt	9.345	9.774	454	340	738	906	9.799	10.114	10.083	10.680
Fulda	1.787	1.949	56	63	57	74	1.843	2.012	1.844	2.023
Giessen	3.579	3.746	136	231	121	158	3.715	3.977	3.700	3.904
Hanau	2.216	2.333	199	200	134	99	2.415	2.533	2.350	2.432
Kassel	4.460	4.400	324	325	129	83	4.784	4.725	4.589	4.483
Korbach	1.436	1.453	38	37	21	53	1.474	1.490	1.457	1.506
Limburg	1.089	1.147	105	55	42	51	1.194	1.202	1.131	1.198
Marburg	1.446	1.529	132	111	33	40	1.578	1.640	1.479	1.569
Offenbach	1.715	1.864	104	126	63	105	1.819	1.990	1.778	1.969
Wetzlar	2.273	2.438	178	151	79	98	2.451	2.589	2.352	2.536
Wiesbaden	3.085	3.182	230	356	250	227	3.315	3.538	3.335	3.409
Hessen	39.434	41.214	2.507	2.606	2.007	2.251	41.941	43.820	41.441	43.465

Tabelle 1/4

noch Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungs- verträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Bad Kreuznach	2.229	2.466	192	197	89	109	2.421	2.663	2.318	2.575
Kaiserslautern	2.266	2.388	253	177	56	99	2.519	2.565	2.322	2.487
Koblenz	2.721	2.695	108	93	133	124	2.829	2.788	2.854	2.819
Ludwigshafen	3.703	4.002	261	206	197	196	3.964	4.208	3.900	4.198
Mainz	3.969	4.107	263	215	216	176	4.232	4.322	4.185	4.283
Mayen	1.941	1.973	155	78	201	148	2.096	2.051	2.142	2.121
Montabaur	2.259	2.397	177	154	178	196	2.436	2.551	2.437	2.593
Landau	2.149	2.379	119	79	72	93	2.268	2.458	2.221	2.472
Neuwied	2.354	2.371	167	175	185	156	2.521	2.546	2.539	2.527
Pirmasens	1.177	1.198	169	112	106	84	1.346	1.310	1.283	1.282
Trier	3.578	3.832	181	167	187	158	3.759	3.999	3.765	3.990
Rheinland-Pfalz	28.346	29.808	2.045	1.653	1.620	1.539	30.391	31.461	29.966	31.347
Aalen	2.999	3.252	178	113	235	147	3.177	3.365	3.234	3.399
Balingen	2.059	2.062	68	88	117	91	2.127	2.150	2.176	2.153
Freiburg	3.916	4.068	185	143	207	174	4.101	4.211	4.123	4.242
Göppingen	4.358	4.812	386	228	254	283	4.744	5.040	4.612	5.095
Heidelberg	2.892	2.972	181	99	120	98	3.073	3.071	3.012	3.070
Heilbronn	3.343	3.588	85	103	124	114	3.428	3.691	3.467	3.702
Karlsruhe	4.355	4.610	127	174	148	203	4.482	4.784	4.503	4.813
Konstanz	2.069	2.103	31	35	136	158	2.100	2.138	2.205	2.261
Lörrach	2.339	2.522	119	121	109	92	2.458	2.643	2.448	2.614
Ludwigsburg	2.834	2.950	161	158	206	196	2.995	3.108	3.040	3.146
Mannheim	3.554	3.829	225	127	276	280	3.779	3.956	3.830	4.109
Nagold	1.856	1.966	82	33	192	122	1.938	1.999	2.048	2.088
Offenburg	2.906	3.060	119	100	157	137	3.025	3.160	3.063	3.197
Pforzheim	1.969	2.112	57	73	68	52	2.026	2.185	2.037	2.164
Rastatt	1.580	1.700	41	18	95	155	1.621	1.718	1.675	1.855
Ravensburg	3.682	3.979	130	90	168	169	3.812	4.069	3.850	4.148
Reutlingen	2.905	3.065	172	81	235	239	3.077	3.146	3.140	3.304
Rottweil	1.846	1.924	189	37	48	94	2.035	1.961	1.894	2.018
Waiblingen	2.311	2.410	62	76	197	133	2.373	2.486	2.508	2.543
Schwäbisch Hall	2.467	2.592	10	4	71	76	2.477	2.596	2.538	2.668
Stuttgart	8.052	8.226	105	73	288	296	8.157	8.299	8.340	8.522
Tauberbischofsheim	1.939	2.044	129	102	96	126	2.068	2.146	2.035	2.170
Ulm	2.534	2.460	120	92	115	164	2.654	2.552	2.649	2.624
Villingen-Schwenningen	1.431	1.512	61	23	223	137	1.492	1.535	1.654	1.649
Baden-Württemberg	70.196	73.818	3.023	2.191	3.885	3.736	73.219	76.009	74.081	77.554
Ansbach	2.472	2.549	74	114	140	144	2.546	2.663	2.612	2.693
Aschaffenburg	3.051	3.274	192	186	124	126	3.243	3.460	3.175	3.400
Bamberg	2.098	2.269	238	137	144	140	2.336	2.406	2.242	2.409
Bayreuth	2.041	2.197	166	113	81	79	2.207	2.310	2.122	2.276
Coburg	2.267	2.459	155	166	102	60	2.422	2.625	2.369	2.519
Hof	1.907	1.990	72	56	86	113	1.979	2.046	1.993	2.103
Nürnberg	10.219	10.453	975	404	217	201	11.194	10.857	10.436	10.654
Regensburg	3.968	4.309	174	122	239	412	4.142	4.431	4.207	4.721
Schwandorf	3.272	3.551	199	104	261	212	3.471	3.655	3.533	3.763
Schweinfurt	3.629	3.779	192	224	202	172	3.821	4.003	3.831	3.951
Weiden	1.648	1.736	79	54	32	50	1.727	1.790	1.680	1.786
Weißenburg	1.243	1.332	48	34	99	137	1.291	1.366	1.342	1.469
Würzburg	4.017	4.226	106	108	215	138	4.123	4.334	4.232	4.364
Augsburg	4.343	4.667	345	388	232	187	4.688	5.055	4.575	4.854
Deggendorf	2.591	2.882	180	89	475	333	2.771	2.971	3.066	3.215
Donauwörth	1.726	1.798	67	62	89	145	1.793	1.860	1.815	1.943
Freising	1.524	1.585	30	33	110	77	1.554	1.618	1.634	1.662
Ingolstadt	3.200	3.514	145	73	289	184	3.345	3.587	3.489	3.698
Kempten	3.491	3.682	179	185	243	278	3.670	3.867	3.734	3.960
Landshut	2.450	2.573	22	29	169	249	2.472	2.602	2.619	2.822
Memmingen	3.387	3.661	108	132	318	419	3.495	3.793	3.705	4.080
München	14.510	15.105	467	417	1.327	1.187	14.977	15.522	15.837	16.292
Passau	2.660	2.951	143	137	203	188	2.803	3.088	2.863	3.139
Pfarrkirchen	2.562	2.712	32	36	232	215	2.594	2.748	2.794	2.927
Rosenheim	3.362	3.524	67	60	171	165	3.429	3.584	3.533	3.689
Traunstein	2.089	2.205	86	81	214	118	2.175	2.286	2.303	2.323
Weilheim	2.261	2.319	89	62	197	219	2.350	2.381	2.458	2.538
Bayern	91.988	97.302	4.630	3.606	6.211	5.948	96.618	100.908	98.199	103.250
Neunkirchen	2.099	2.211	112	129	154	81	2.211	2.340	2.253	2.292
Saarbrücken	3.307	3.980	286	249	263	194	3.593	4.229	3.570	4.174
Saarlouis	2.200	2.295	145	237	194	146	2.345	2.532	2.394	2.441
Saarland	7.606	8.486	543	615	611	421	8.149	9.101	8.217	8.907
Berlin (West)³⁾	13.505	14.602	1.397	1.062	105	98	14.902	15.664	13.610	14.700
Alte Länder	461.828	483.576	32.190	23.359	25.217	22.873	494.018	506.935	487.045	506.449

noch Tabelle 1/4: Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nach Arbeitsamtsbezirken 1997 und 1998

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungs- verträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Cottbus	5.391	5.649	1.427	1.634	24	8	6.818	7.283	5.415	5.657
Eberswalde	2.247	2.401	818	850	8	3	3.065	3.251	2.255	2.404
Frankfurt/Oder	3.522	4.145	735	1.168	11	13	4.257	5.313	3.533	4.158
Neuruppin	2.892	3.297	615	1.000	11	.	3.507	4.297	2.903	3.297
Potsdam	5.576	5.908	666	916	7	6	6.242	6.824	5.583	5.914
Brandenburg	19.628	21.400	4.261	5.568	61	30	23.889	26.968	19.689	21.430
Neubrandenburg	4.801	4.977	691	380	2	20	5.492	5.357	4.803	4.997
Rostock	5.273	5.245	336	269	19	32	5.609	5.514	5.292	5.277
Schwerin	5.124	5.020	531	275	34	41	5.655	5.295	5.158	5.061
Stralsund	3.841	4.052	151	235	11	12	3.992	4.287	3.852	4.064
Mecklenburg-Vorpommern	19.039	19.294	1.709	1.159	66	105	20.748	20.453	19.105	19.399
Annaberg	2.404	2.405	266	363	7	4	2.670	2.768	2.411	2.409
Bautzen	4.466	4.350	1.656	688	16	3	6.122	5.038	4.482	4.353
Chemnitz	5.628	5.327	649	303	38	28	6.277	5.630	5.666	5.355
Dresden	6.027	6.313	575	427	32	24	6.602	6.740	6.059	6.337
Leipzig	6.932	6.685	416	406	52	31	7.348	7.091	6.984	6.716
Oschatz	1.801	1.583	266	251	0	6	2.067	1.834	1.801	1.589
Pirna	1.986	1.894	273	33	6	4	2.259	1.927	1.992	1.898
Plauen	2.039	2.006	208	113	11	22	2.247	2.119	2.050	2.028
Riesa	1.870	1.706	379	343	11	8	2.249	2.049	1.881	1.714
Zwickau	3.599	3.650	399	57	2	2	3.998	3.707	3.601	3.652
Sachsen	36.752	35.919	5.087	2.984	175	132	41.839	38.903	36.927	36.051
Dessau	2.457	2.367	252	174	14	14	2.709	2.541	2.471	2.381
Halberstadt	2.040	1.895	37	49	6	12	2.077	1.944	2.046	1.907
Halle	5.116	5.038	150	42	18	16	5.266	5.080	5.134	5.054
Magdeburg	6.025	5.723	260	114	33	32	6.285	5.837	6.058	5.755
Merseburg	2.862	2.814	210	118	16	16	3.072	2.932	2.878	2.830
Sangerhausen	2.140	1.924	215	57	8	9	2.355	1.981	2.148	1.933
Stendal	2.071	2.225	67	58	14	4	2.138	2.283	2.085	2.229
Wittenberg	1.076	1.158	33	19	21	15	1.109	1.177	1.097	1.173
Sachsen-Anhalt	23.787	23.144	1.224	631	130	118	25.011	23.775	23.917	23.262
Altenburg	773	673	109	66	4	4	882	739	777	677
Erfurt	4.881	5.245	146	198	37	13	5.027	5.443	4.918	5.258
Gera	2.915	2.837	204	174	8	3	3.119	3.011	2.923	2.840
Gotha	2.511	3.050	364	177	9	7	2.875	3.227	2.520	3.057
Jena	2.788	2.775	179	125	35	11	2.967	2.900	2.823	2.786
Nordhausen	2.424	2.619	163	207	36	33	2.587	2.826	2.460	2.652
Suhl	4.248	4.203	231	108	28	22	4.479	4.311	4.276	4.225
Thüringen	20.540	21.402	1.396	1.055	157	93	21.936	22.457	20.697	21.495
Berlin (Ost)³⁾	5.943	8.036	1.554	919	58	53	7.497	8.955	6.001	8.089
Neue Länder	125.689	129.195	15.231	12.316	647	531	140.920	141.511	126.336	129.726
Bundesgebiet	587.517	612.771	47.421	35.675	25.864	23.404	634.938	648.446	613.381	636.175

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/4, Seite 207 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit gegenüber den Vorjahren eingeschränkt. In den Ergebnissen der alten bzw. neuen Länder sind die Angaben enthalten.

Tabelle 1/5

Tabelle 1/5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1998

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Insgesamt	Davon im Bereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Baden-Württemberg	73.818	39.315	53,3	23.980	32,5	2.128	2,9	1.460	2,0	6.334	8,6	601	0,8	0	0,0
Bayern	97.302	45.755	47,0	37.941	39,0	1.525	1,6	2.263	2,3	9.040	9,3	778	0,8	0	0,0
Berlin	22.638	11.825	52,2	7.168	31,7	744	3,3	520	2,3	2.222	9,8	159	0,7	0	0,0
Davon:															
Berlin (West)	14.602	7.203	49,3	4.748	32,5	513	3,5	377	2,6	1.664	11,4	97	0,7	0	0,0
Berlin (Ost)	8.036	4.622	57,5	2.420	30,1	231	2,9	143	1,8	558	6,9	62	0,8	0	0,0
Brandenburg	21.400	11.347	53,0	7.469	34,9	592	2,8	779	3,6	970	4,5	243	1,1	0	0,0
Bremen	5.631	3.320	59,0	1.553	27,6	104	1,8	38	0,7	548	9,7	60	1,1	8	0,1
Hamburg	12.080	7.443	61,6	3.104	25,7	195	1,6	196	1,6	1.090	9,0	33	0,3	19	0,2
Hessen	41.214	21.550	52,3	13.451	32,6	1.605	3,9	881	2,1	3.481	8,4	246	0,6	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	19.294	10.412	54,0	6.657	34,5	344	1,8	693	3,6	842	4,4	332	1,7	14	0,1
Niedersachsen	57.942	26.315	45,4	21.544	37,2	1.815	3,1	1.924	3,3	5.611	9,7	643	1,1	90	0,2
Nordrhein-Westfalen	122.590	64.061	52,3	39.714	32,4	2.665	2,2	2.693	2,2	12.597	10,3	860	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	29.808	14.098	47,3	11.386	38,2	709	2,4	653	2,2	2.674	9,0	288	1,0	0	0,0
Saarland	8.486	4.347	51,2	2.953	34,8	115	1,4	229	2,7	732	8,6	110	1,3	0	0,0
Sachsen	35.919	19.542	54,4	12.249	34,1	900	2,5	1.295	3,6	1.579	4,4	354	1,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	23.144	12.149	52,5	8.071	34,9	688	3,0	693	3,0	1.146	5,0	397	1,7	0	0,0
Schleswig-Holstein	20.103	8.664	43,1	7.620	37,9	622	3,1	713	3,5	2.121	10,6	338	1,7	25	0,1
Thüringen	21.402	11.520	53,8	7.522	35,1	447	2,1	732	3,4	875	4,1	306	1,4	0	0,0
Alte Länder*)	483.576	242.071	50,1	167.994	34,7	11.996	2,5	11.427	2,4	45.892	9,5	4.054	0,8	142	0,0
Neue Länder **)	129.195	69.592	53,9	44.388	34,4	3.202	2,5	4.335	3,4	5.970	4,6	1.694	1,3	14	0,0
Bundesgebiet	612.771	311.663	50,9	212.382	34,7	15.198	2,5	15.762	2,6	51.862	8,5	5.748	0,9	156	0,0

*) Einschließlich Berlin (West) **) Einschließlich Berlin (Ost)

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/4 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnote Tabelle 1/4.

Tabelle 1/6: Veränderungen der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1998 gegenüber 1997 nach Ländern und Ausbildungsbereichen

Land	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	3.622	5,2	3.338	9,3	334	1,4	66	3,2	-49	-3,2	-136	-2,1	69	13,0	0	0,0
Bayern	5.314	5,8	3.594	8,5	1.160	3,2	126	9,0	-86	-3,7	204	2,3	316	68,4	0	0,0
Berlin	3.190	16,4	2.686	29,4	403	6,0	-75	-9,2	83	19,0	21	1,0	72	82,8	0	0,0
Davon:																
Berlin (West)	1.097	8,1	870	13,7	279	6,2	-55	-9,7	19	5,3	-46	-2,7	30	44,8	0	0,0
Berlin (Ost)	2.093	35,2	1.816	64,7	124	5,4	-20	-8,0	64	81,0	67	13,6	42	210,0	0	0,0
Brandenburg	1.772	9,0	2.152	23,4	-497	-6,2	70	13,4	-57	-6,8	-3	-0,3	107	78,7	0	0,0
Bremen	-55	-1,0	57	1,7	4	0,3	-32	-23,5	-26	-40,6	-64	-10,5	3	5,3	3	60,0
Hamburg	229	1,9	366	5,2	-98	-3,1	-23	-10,6	-19	-8,8	17	1,6	5	17,9	-19	-50,0
Hessen	1.780	4,5	1.701	8,6	304	2,3	-154	-8,8	77	9,6	-159	-4,4	11	4,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	255	1,3	222	2,2	-35	-0,5	-95	-21,6	88	14,5	-73	-8,0	142	74,7	6	75,0
Niedersachsen	1.674	3,0	2.080	8,6	150	0,7	-602	-24,9	64	3,4	-250	-4,3	212	49,2	20	28,6
Nordrhein-Westfalen	5.224	4,5	4.846	8,2	747	1,9	-313	-10,5	98	3,8	-152	-1,2	-2	-0,2	0	0,0
Rheinland-Pfalz	1.462	5,2	957	7,3	602	5,6	55	8,4	6	0,9	-127	-4,5	-31	-9,7	0	0,0
Saarland	880	11,6	739	20,5	212	7,7	5	4,5	-28	-10,9	-48	-6,2	0	0,0	0	0,0
Sachsen	-833	-2,3	1.056	5,7	-1.720	-12,3	3	0,3	-29	-2,2	-167	-9,6	24	7,3	0	0,0
Sachsen-Anhalt	-643	-2,7	-145	-1,2	-446	-5,2	-170	-19,8	41	6,3	-118	-9,3	195	96,5	0	0,0
Schleswig-Holstein	521	2,7	471	5,7	75	1,0	3	0,5	-24	-3,3	-43	-2,0	41	13,8	-2	-7,4
Thüringen	862	4,2	1.304	12,8	-384	-4,9	-186	-29,4	119	19,4	-115	-11,6	124	68,1	0	0,0
Alte Länder *)	21.748	4,7	19.019	8,5	3.769	2,3	-924	-7,2	32	0,3	-804	-1,7	654	19,2	2	1,4
Neue Länder **)	3.506	2,8	6.405	10,1	-2.958	-6,2	-398	-11,1	226	5,5	-409	-6,4	634	59,8	6	75,0
Bundesgebiet	25.254	4,3	25.424	8,9	811	0,4	-1.322	-8,0	258	1,7	-1.213	-2,3	1.288	28,9	8	5,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/6, Seite 211

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/4 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnote Tabelle 1/4.

Tabelle 1/7

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998

Kammerbezirk	1997		1998	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Industrie und Handel				
Schleswig-Holstein	8.193	6,8	8.664	5,7
Flensburg	1.895	6,3	1.955	3,2
Kiel	3.229	4,6	3.528	9,3
Lübeck	3.069	9,6	3.181	3,6
Hamburg	7.077	6,2	7.443	5,2
Niedersachsen	24.235	8,2	26.315	8,6
Braunschweig	2.938	4,0	3.103	5,6
Emden	1.743	5,6	1.896	8,8
Hannover	8.583	9,5	9.460	10,2
Lüneburg	3.227	8,4	3.598	11,5
Oldenburg	2.973	8,3	3.138	5,5
Osnabrück	3.114	9,5	3.363	8,0
Stade	1.657	9,2	1.757	6,0
Bremen	3.263	5,4	3.320	1,7
Bremen	2.686	5,8	2.780	3,5
Bremerhaven	577	3,6	540	-6,4
Nordrhein-Westfalen	59.215	8,7	64.061	8,2
Aachen	3.684	1,0	3.871	5,1
Arnsberg	2.032	8,8	2.186	7,6
Bielefeld	5.924	10,4	6.450	8,9
Bochum	2.052	4,9	2.281	11,2
Bonn	2.434	15,5	2.635	8,3
Detmold	1.032	5,5	1.182	14,5
Dortmund	3.762	10,0	3.982	5,8
Düsseldorf	4.419	9,4	4.915	11,2
Duisburg	3.776	5,9	3.909	3,5
Essen	3.249	9,0	3.524	8,5
Hagen	2.835	8,3	3.076	8,5
Köln	7.916	11,0	8.493	7,3
Krefeld	3.999	9,1	4.312	7,8
Münster	8.068	7,8	8.828	9,4
Siegen	1.813	6,6	2.050	13,1
Wuppertal	2.220	12,2	2.367	6,6
Hessen	19.849	5,4	21.550	8,6
Darmstadt	2.720	3,0	2.922	7,4
Dillenburg	596	0,5	716	20,1
Frankfurt/Main	5.041	4,5	5.492	8,9
Friedberg	597	4,9	624	4,5
Fulda	940	4,4	1.024	8,9
Gießen	1.006	3,0	1.127	12,0
Hanau	1.035	3,0	1.140	10,1
Kassel	4.236	8,6	4.429	4,6
Limburg	443	11,6	489	10,4
Offenbach	1.244	1,6	1.458	17,2
Wetzlar	507	14,2	548	8,1
Wiesbaden	1.484	9,6	1.581	6,5
Rheinland-Pfalz	13.141	13,2	14.098	7,3
Koblenz	5.415	14,7	5.672	4,7
Ludwigshafen	4.405	14,5	4.813	9,3
Mainz	1.876	7,8	2.043	8,9
Trier	1.445	11,4	1.570	8,7

Tabelle 1/7

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998

Kammerbezirk	1997		1998	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg	35.977	7,4	39.315	9,3
Freiburg	3.458	7,0	3.819	10,4
Heidenheim	1.460	4,7	1.583	8,4
Heilbronn	3.394	12,8	3.745	10,3
Karlsruhe	3.172	12,8	3.413	7,6
Konstanz	1.915	5,5	2.058	7,5
Mannheim	3.942	5,3	4.421	12,2
Pforzheim	1.920	9,2	2.155	12,2
Weingarten	1.762	8,8	1.906	8,2
Reutlingen	1.969	4,3	2.140	8,7
Villingen-Schwenningen	1.728	6,0	1.887	9,2
Stuttgart	9.269	4,7	10.152	9,5
Ulm	1.988	14,8	2.036	2,4
Bayern	42.161	7,0	45.755	8,5
Aschaffenburg	1.369	9,4	1.493	9,1
Augsburg	5.846	4,6	6.275	7,3
Bayreuth	3.285	6,1	3.663	11,5
Coburg	639	10,2	680	6,4
Lindau	325	-10,7	356	9,5
München	13.310	8,3	14.548	9,3
Nürnberg	6.815	8,6	7.152	4,9
Passau	3.556	6,9	3.956	11,2
Regensburg	3.674	6,9	4.052	10,3
Würzburg	3.342	4,1	3.580	7,1
Saarland	3.608	11,3	4.347	20,5
Berlin (West)	6.333	-4,8	7.203	13,7
Alte Länder	223.052	7,5	242.071	8,5
Handwerk				
Schleswig-Holstein	7.545	3,0	7.620	1,0
Flensburg	2.608	2,8	2.598	-0,4
Lübeck	4.937	3,2	5.022	1,7
Hamburg	3.202	1,1	3.104	-3,1
Niedersachsen	21.394	1,9	21.544	0,7
Aurich	1.146	-0,3	1.241	8,3
Braunschweig	2.370	3,7	2.338	-1,4
Hannover	4.309	0,4	4.335	0,6
Hildesheim	1.996	0,6	2.020	1,2
Lüneburg-Stade	5.007	0,2	5.181	3,5
Oldenburg	3.217	4,4	3.190	-0,8
Osnabrück	3.349	4,4	3.239	-3,3
Bremen	1.549	4,5	1.553	0,3
Nordrhein-Westfalen	38.967	0,2	39.714	1,9
Aachen	3.238	-4,9	3.258	0,6
Arnsberg	2.587	-3,4	2.542	-1,7
Dortmund	5.229	3,5	5.317	1,7
Düsseldorf	9.923	-1,0	9.844	-0,8
Köln	5.814	-0,6	6.031	3,7
Bielefeld	5.729	2,6	5.958	4,0
Münster	6.447	2,7	6.764	4,9

Tabelle 1/7

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den alten Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998

Kammerbezirk	1997		1998	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Hessen	13.147	-2,0	13.451	2,3
Rhein–Main	4.743	-2,7	4.939	4,1
Kassel	3.731	0,1	3.789	1,6
Wiesbaden	4.673	-3,0	4.723	1,1
Rheinland–Pfalz	10.784	0,5	11.386	5,6
Kaiserslautern	3.409	1,2	3.703	8,6
Koblenz	4.436	0,4	4.550	2,6
Mainz	1.358	-0,3	1.391	2,4
Trier	1.581	-0,3	1.742	10,2
Baden–Württemberg	23.646	-1,8	23.980	1,4
Freiburg	2.709	2,1	2.705	-0,1
Heilbronn	2.519	6,0	2.597	3,1
Karlsruhe	2.911	-2,4	3.045	4,6
Konstanz	1.998	-12,6	2.023	1,3
Mannheim	2.306	-1,3	2.303	-0,1
Reutlingen	2.152	-2,4	2.094	-2,7
Stuttgart	5.605	-3,3	5.618	0,2
Ulm	3.446	0,4	3.595	4,3
Bayern	36.781	-1,3	37.941	3,2
Augsburg	4.905	0,1	5.118	4,3
Bayreuth	2.867	-18,3	2.865	-0,1
Coburg	433	-0,9	531	22,6
München	10.783	0,1	10.938	1,4
Nürnberg	5.169	1,2	5.208	0,8
Passau–Regensburg	8.123	1,8	8.560	5,4
Würzburg	4.501	-1,2	4.721	4,9
Saarland	2.741	0,2	2.953	7,7
Berlin (West)	4.469	-10,4	4.748	6,2
Alte Länder	164.225	-0,5	167.994	2,3
Landwirtschaft				
Schleswig–Holstein	737	27,5	713	-3,3
Hamburg	215	4,4	196	-8,8
Niedersachsen	1.860	5,7	1.924	3,4
Bremen	64	10,3	38	-40,6
Nordrhein–Westfalen	2.595	10,2	2.693	3,8
Hessen	804	-3,7	881	9,6
Rheinland–Pfalz	647	-2,7	653	0,9
Baden–Württemberg	1.509	-2,0	1.460	-3,2
Bayern	2.349	8,8	2.263	-3,7
Saarland	257	17,4	229	-10,9
Berlin (West)	358	6,2	377	5,3
Alte Länder	11.395	6,4	11.427	0,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/7, Seite 212 ff.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den neuen Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998

Kammerbezirk	1997		1998	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Industrie und Handel				
Berlin (Ost)	2.806	-16,5	4.622	64,7
Brandenburg	9.195	-9,8	11.347	23,4
Cottbus	3.102	-15,2	3.883	25,2
Frankfurt/Oder	2.477	-17,8	3.073	24,1
Potsdam	3.616	2,6	4.391	21,4
Mecklenburg–Vorpommern	10.190	8,5	10.412	2,2
Neubrandenburg	3.388	24,1	3.463	2,2
Rostock	4.205	0,0	4.199	-0,1
Schwerin	2.597	5,6	2.750	5,9
Sachsen	18.486	-2,0	19.542	5,7
Chemnitz–Plauen–Zwickau	7.215	0,6	7.542	4,5
Dresden	6.962	-9,7	7.921	13,8
Leipzig	4.309	8,3	4.079	-5,3
Sachsen–Anhalt	12.294	28,8	12.149	-1,2
Halle–Dessau	7.011	31,1	7.083	1
Magdeburg	5.283	26,0	5.066	-4,1
Thüringen	10.216	11,8	11.520	12,8
Chemnitz-Plauen-Zwickau	.	.	1	.
Erfurt	5.111	5,1	6.148	20,3
Ostthüringen zu Gera	3.132	6,9	3.245	3,6
Südthüringen Suhl	1.973	47,0	2.126	7,8
Neue Länder	63.187	4,5	69.592	10,1
Handwerk				
Berlin (Ost)	2.296	-11,9	2.420	5,4
Brandenburg	7.966	-11,2	7.469	-6,2
Cottbus	2.282	1,7	1.835	-19,6
Frankfurt/Oder	2.545	-17,7	2.566	0,8
Potsdam	3.139	-13,7	3.068	-2,3
Mecklenburg–Vorpommern	6.692	-14,0	6.657	-0,5
Ostmecklenburg-Vorpommern	4.467	-19,4	4.631	3,7
Schwerin	2.225	-0,7	2.026	-8,9
Sachsen	13.969	-5,5	12.249	-12,3
Chemnitz–Plauen–Zwickau	5.076	-8,7	4.514	-11,1
Dresden	5.599	0,6	4.616	-17,6
Leipzig	3.294	-9,9	3.119	-5,3
Sachsen–Anhalt	8.517	9,2	8.071	-5,2
Halle–Dessau	4.226	4,8	4.013	-5,0
Magdeburg	4.291	13,9	4.058	-5,4
Thüringen	7.906	-3,1	7.522	-4,9
Erfurt	3.518	1,9	3.664	4,2
Ostthüringen zu Gera	2.677	-11,6	2.301	-14,0
Südthüringen Suhl	1.711	1,9	1.557	-9,0
Neue Länder	47.346	-5,5	44.388	-6,2

Tabelle 1/7

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft in den neuen Ländern nach Kammerbezirken 1997 und 1998

Kammerbezirk	1997		1998	
	Insgesamt			
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Landwirtschaft				
Berlin (Ost)	79	-9,2	143	81,0
Brandenburg	836	10,3	779	-6,8
Mecklenburg-Vorpommern	605	19,6	693	14,5
Sachsen	1.324	26,0	1.295	-2,2
Sachsen-Anhalt	652	10,7	693	6,3
Thüringen	613	2,2	732	19,4
Neue Länder	4.109	14,4	4.335	5,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/7, Seite 215 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1985, 1997 und 1998

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	Anzahl			Veränderung		
		1985	1997	1998	1997 zu 1985	1998 zu 1985	1998 zu 1997
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	29 114	18 687	18 623	-35,8	-36,0	-0,3
6600	Verkäufer/Verkäuferin	44 676	7 407	7 644	-83,4	-82,9	3,2
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin, Energieelektroniker/Energieelektronikerin	22 101	17 537	18 305	-20,7	-17,2	4,4
	Betriebs technik, Elektromotortechnik/Elektromotortechnik						
7851	Industrielektroniker/Industrielektronikerin	28 049	20 151	20 639	-8,2	-26,4	2,4
9010	Friseur/Friseurin	28 085	14 041	14 830	-50,0	-47,2	5,6
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	20 516	16 326	16 606	-20,4	-19,1	1,7
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau IH/HW	32 606	21 048	22 178	-35,4	-32,0	5,4
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Maschinen- und Systemtechnik	14 312	5 915	6 112	-58,7	-57,3	3,3
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	23 512	16 027	15 927	-31,8	-32,3	-0,6
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10 348	23 716	23 716	117,9	129,2	5,2
5101	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	14 892	12 242	13 019	-17,8	-12,6	6,3
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	8 325	7 659	7 511	-8,0	-9,8	-1,9
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin, Stanz- und Umformtechnik	6 374	2 117	2 286	-66,8	-64,1	8,0
5010	Fischer/Fischerin	15 975	12 789	12 639	-19,9	-20,9	-1,2
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	4 698	2 261	2 382	-51,9	-49,3	5,4
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	18 334	9 652	10 332	-47,4	-43,6	7,0
4010	Fleischer/Fleischerin	7 560	3 165	3 174	-58,1	-58,0	0,3
3910	Bäcker/Bäckerin	11 621	6 084	6 085	-47,6	-47,6	0,0
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Betriebstechnik	10 076	5 107	5 025	-49,3	-50,1	-1,6
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	13 457	7 141	8 161	-46,9	-39,4	14,3
2540	Metalbauer/Metalbauerin	9 209	6 513	7 421	-29,3	-19,4	13,9
4110	Koch/Köchin	12 195	8 432	9 195	-30,9	-24,6	9,0
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	5 456	5 157	5 122	-5,5	-6,1	-0,7
6420	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin	3 060	1 400	1 210	-54,2	-60,5	-13,6
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Produktionstechnik	3 866	3 838	3 719	-0,7	-3,8	-3,1
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	5 061	1 811	1 811	-65,2	-64,2	2,9
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	2 823	1 510	1 541	-46,5	-45,4	2,1
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	40 134	28 679	28 650	-28,5	-28,6	-0,1
* 1	Rest: Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	1 826	903	1 692	-50,5	-7,3	87,4
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	61 620	30 559	35 705	-50,4	-42,1	16,8
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	30 684	30 960	37 757	0,9	23,1	22,0
786	Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte	11 180	8 849	8 916	-20,3	-20,3	0,8
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	9 139	7 053	6 869	-22,8	-24,8	-2,6
8561	Arzt/Ärztin	19 153	13 843	14 637	-27,7	-23,6	5,7
8562	Zahnarzt/Zahnärztin	10 856	13 386	11 933	23,3	9,9	-10,9
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im städtischen Bereich	4 760	2 128	2 615	-55,3	-45,1	22,9
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	4 781	2 527	2 381	-47,1	-50,2	-5,8
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin)	20 073	10 398	10 362	-48,2	-48,4	-0,3
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im ländlichen Bereich	2 459	301	304	-87,8	-87,6	1,0
31..	Kommunikationstechniker/Kommunikationstechnikerin	1 809	1 537	1 537	-65,4	-70,6	-15,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1 551	818	992	-47,3	-36,0	21,3
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst	4 968	544	551	-89,0	-88,9	1,3
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	13 024	9 835	9 662	-24,5	-25,8	-1,8
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1 707	1 215	933	-28,8	-45,3	-23,2
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	11 513	3 001	3 059	-73,9	-73,4	1,9
8563	Tierärzte/Tierärztinnen	700	1 038	1 156	48,3	65,1	11,4
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	20 082	19 494	18 782	-2,9	-6,5	-3,7
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	12 897	14 246	14 246	-16,0	-7,2	10,5
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42 b HwO	15 346	5 081	5 624			
	Alle Länder insgesamt	697 089	461 828	483 576	-33,7	-30,6	4,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/9, Seite 218
 Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.
 *) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin.

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StBA):

*1: In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.

*2: 0110, 0120, 0510
 *3: 6240
 *4: 7160
 *5: 7870

*6: 9350, 4653
 *7: 4920, 3542, 3513, 3511
 *8: 4410, 4823, 4822
 *9: 9140, 9120

Tabelle 1/9

noch Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Berufs- kenn- ziffer	Berufsgruppe	1997	1998	Veränderung 1998 zu 1997
		Anzahl		Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	4.512	4.239	-6,1
6600	Verkäufer/Verkäuferin	3.578	4.383	22,5
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik	4.623	4.022	-13,0
7851	Industriekaufmann/Industriekaufmannfrau	1.669	1.762	5,6
9010	Friseur/Friseurin	2.667	2.837	6,4
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1.908	2.273	19,1
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau IH/HW	6.316	5.850	-7,4
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	406	375	-7,6
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	2.181	2.022	-7,3
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.325	7.115	-2,9
5101	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	4.589	4.937	7,6
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	2.336	1.916	-18,0
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	246	260	5,7
5010	Tischler/Tischlerin	2.970	2.998	0,9
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	246	253	2,8
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	2.356	2.152	-8,7
4010	Fleischer/Fleischerin	712	699	-1,8
3910	Bäcker/Bäckerin	1.712	1.547	-9,6
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	1.127	1.234	9,5
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.568	2.765	7,7
2540	Metallbauer/Metallbauerin	1.799	2.034	13,1
4110	Koch/Köchin	4.351	4.633	6,5
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	1.767	1.425	-19,4
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin	118	108	-8,5
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	779	687	-11,8
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	216	220	1,9
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	274	306	11,7
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	6.988	5.779	-17,3
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	648	1.272	96,3
* 1	Rest: Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	8.082	10.250	26,8
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	7.196	7.983	10,9
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	1.631	1.604	-1,7
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.354	1.297	-4,2
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	1.171	1.310	11,9
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	1.743	1.368	-21,5
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im städtischen Bereich	579	912	57,5
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellte	346	272	-21,4
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin)	3.704	3.803	2,7
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im ländlichen Bereich	36	4	-88,9
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	450	332	-26,2
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	375	478	27,5
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	125	246	96,8
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.825	2.283	-19,2
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	283	209	-26,1
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	672	773	15,0
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	134	119	-11,2
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	13.719	13.818	0,7
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	5.960	7.397	24,1
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBIG und § 42 b HwO	4.317	4.634	7,3
Neue Länder insgesamt		125.689	129.195	2,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/9, Seite 219

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1 In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.	*2 0110, 0120, 0510	*5 7870
	*3 6240	*6 9350, 4653
	*4 7160	*7 4920, 3542, 3513, 3511

Tabelle 1/9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1998 in erstmals 1997 erfaßten ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge													
	Neue Berufsgesamt	Davon im Beruf:						Neu geordnete Berufe insgesamt					Davon im Beruf:	
		IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerin	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau	Informatik-kaufmann/Informatik-kauffrau	Medienge-stalter Bild und Ton/Medienge-stalterin Bild und Ton	Film- und Video-editor/Film- und Video-editorin	Werbe- und Medienvor-lagenher-steller/Werbe- und Medienvor-lagenher-stellerin	Versehe-rungskauf-mann/Ver-sicherungs-kauffrau	Spediti-onskaufmann/Spediti-onskauffrau				
Baden-Württemberg	1.265	284	447	233	211	35	0	55	1.699	628	713			
Bayern	1.468	311	629	192	229	44	10	53	2.303	933	817			
Berlin	418	145	90	36	48	51	11	37	479	219	78			
Davon:														
Berlin (West)	293	114	66	15	29	35	6	28	10	4	0			
Berlin (Ost)	125	31	24	21	19	16	5	9	310	137	61			
Brandenburg	179	54	42	21	42	12	0	8	198	59	68			
Bremen	92	25	33	19	10	0	0	5	331	58	219			
Hamburg	234	56	64	33	44	24	3	10	868	316	412			
Hessen	1.110	184	597	150	142	20	0	17	1.145	409	370			
Mecklenburg-Vorpommern	182	61	59	11	29	18	0	4	186	110	53			
Niedersachsen	679	171	254	103	85	16	0	50	1.211	504	422			
Nordrhein-Westfalen	2.439	454	1.014	365	341	108	1	156	3.148	1.323	1.134			
Rheinland-Pfalz	509	95	161	84	80	59	0	30	501	169	194			
Saarland	214	59	72	16	50	8	0	9	213	111	72			
Sachsen	393	102	149	55	40	30	0	17	479	236	126			
Sachsen-Anhalt	226	82	41	34	46	15	0	8	253	72	105			
Schleswig-Holstein	162	50	39	26	33	6	0	8	321	117	103			
Thüringen	228	41	72	55	37	8	0	15	289	107	80			
Alte Länder *	8.465	1.803	3.376	1.236	1.254	355	20	421	12.050	4.705	4.517			
Neue Länder **	1.333	371	387	197	213	99	5	61	1.574	666	449			
Bundesgebiet	9.798	2.174	3.763	1.433	1.467	454	25	482	13.624	5.371	4.966			

* Einschließlich Berlin (West)

** Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/10

Tabelle 1/10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in erstmals 1998 erfaßten ausgewählten neuen Berufen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge									
	Neue Berufe insgesamt	Davon im Beruf:					Mikrotechnologie/Mikrotechnologin	Fachmann für Systemgastronomie/ Fachfrau für Systemgastronomie	Fachangestellter für Medien-/Informationsdienste/ Fachangestellte für Medien-/Informationsdienste IH	Fachangestellter für Medien-/Informationsdienste/ Fachangestellte für Medien-/Informationsdienste ÖD
		Automobilkaufmann/ Automobilkauffrau IH	Automobilkaufmann/ Automobilkauffrau HW	Mechatroniker/ Mechatronikerin	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital-/Printmedien	Mikrotechnologie/Mikrotechnologin				
Baden-Württemberg	1.083	196	73	283	388	39	22	5	77	
Bayern	918	177	108	231	342	14	42	2	2	
Berlin	221	43	3	41	70	7	12	2	43	
Davon:										
Berlin (West)	146	26	2	38	47	3	8	1	21	
Berlin (Ost)	75	17	1	3	23	4	4	1	22	
Brandenburg	179	66	36	2	27	17	12	0	19	
Bremen	49	11	2	3	27	0	6	0	0	
Hamburg	143	55	4	3	48	0	14	8	11	
Hessen	423	135	0	56	179	0	29	5	19	
Mecklenburg-Vorpommern	124	46	15	8	19	0	14	1	21	
Niedersachsen	400	175	48	11	137	0	28	1	0	
Nordrhein-Westfalen	1.373	344	100	208	539	0	83	2	97	
Rheinland-Pfalz	172	63	18	35	41	0	4	1	10	
Saarland	99	26	4	48	21	0	0	0	0	
Sachsen	561	82	91	196	128	13	16	0	35	
Sachsen-Anhalt	187	68	46	24	11	0	19	0	19	
Schleswig-Holstein	141	70	6	11	53	0	1	0	0	
Thüringen	263	83	18	25	59	29	4	1	44	
Alte Länder *)	4.947	1.278	365	927	1.822	56	237	25	237	
Neue Länder **)	1.389	362	207	258	267	63	69	3	160	
Bundesgebiet	6.336	1.640	572	1.185	2.089	119	306	28	397	

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Tabelle 1/11: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1998

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Davon im Bereich:													Seeschifffahrt		
	Insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft			
Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	
Baden-Württemberg	14.187	19,2	5.782	14,7	7.023	29,3	463	21,8	491	33,6	290	4,6	138	23,0	0	0,0
Bayern	16.094	16,5	8.319	18,2	5.538	14,6	67	4,4	1.123	49,6	820	9,1	227	29,2	0	0,0
Berlin	2.180	9,6	1.160	9,8	788	11,0	23	3,1	25	4,8	184	8,3	0	0,0	0	0,0
Davon:																
Berlin (West)	1.475	10,1	825	11,5	481	10,1	4	0,8	24	6,4	141	8,5	0	0,0	0	0,0
Berlin (Ost)	705	8,8	335	7,2	307	12,7	19	8,2	1	0,7	43	7,7	0	0,0	0	0,0
Brandenburg	1.087	5,1	669	5,9	366	4,9	0	0,0	16	2,1	35	3,6	1	0,4	0	0,0
Bremen	583	10,4	382	11,5	173	11,1	1	1,0	7	18,4	11	2,0	8	13,3	1	12,5
Hamburg	1.879	15,6	1.207	16,2	396	12,8	52	26,7	47	24,0	166	15,2	11	33,3	0	0,0
Hessen	6.495	15,8	3.499	16,2	2.161	16,1	51	3,2	240	27,2	498	14,3	46	18,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.488	7,7	918	8,8	531	8,0	1	0,3	17	2,5	11	1,3	6	1,8	4	28,6
Niedersachsen	15.917	27,5	7.421	28,2	7.105	33,0	131	7,2	1.005	52,2	132	2,4	117	18,2	6	6,7
Nordrhein-Westfalen	15.220	12,4	8.665	13,5	4.836	12,2	369	13,8	778	28,9	452	3,6	120	14,0	0	0,0
Rheinland-Pfalz	5.900	19,8	3.631	25,8	1.957	17,2	18	2,5	120	18,4	117	4,4	57	19,8	0	0,0
Saarland	2.233	26,3	1.560	35,9	545	18,5	5	4,3	63	27,5	44	6,0	16	14,5	0	0,0
Sachsen	1.963	5,5	1.439	7,4	362	3,0	5	0,6	104	8,0	10	0,6	43	12,1	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.855	8,0	1.234	10,2	552	6,8	1	0,1	19	2,7	44	3,8	5	1,3	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.093	10,4	763	8,8	1.045	13,7	0	0,0	124	17,4	131	6,2	28	8,3	2	8,0
Thüringen	1.261	5,9	1.089	9,5	97	1,3	24	5,4	42	5,7	3	0,3	6	2,0	0	0,0
Alte Länder	82.076	17,0	42.054	17,4	31.260	18,6	1.161	9,7	4.022	35,2	2.802	6,1	768	18,9	9	6,3
Neue Länder	8.359	6,5	5.684	8,2	2.215	5,0	50	1,6	199	4,6	146	2,4	61	3,6	4	28,6
Bundesgebiet	90.435	14,8	47.738	15,3	33.475	15,8	1.211	8,0	4.221	26,8	2.948	5,7	829	14,4	13	8,3

* Anteil verkürzter Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 1/12

Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 1996 bis 1998

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Metallberufe	5.450	3.709	3.060	3.143	4.042	2.692	1,7	0,9	1,1
Elektriker	1.172	968	952	877	1.062	856	1,3	0,9	1,1
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	646	408	357	239	283	224	2,7	1,4	1,6
Ernährungsberufe	4.714	3.028	2.581	896	1.368	943	5,3	2,2	2,7
Bau- und Baunebenberufe, einschließlich Tischler	1.253	2.890	3.038	603	3.781	2.318	2,1	0,8	1,3
Übrige Fertigungsberufe	3.967	1.008	742	3.092	801	688	1,3	1,3	1,1
Technische Berufe	395	404	337	662	757	495	0,6	0,5	0,7
Waren- und Dienstleistungskaufleute	7.411	5.447	4.626	5.475	7.411	5.638	1,4	0,7	0,8
Verkehrsberufe	327	310	266	176	281	234	1,9	1,1	1,1
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.680	2.702	2.709	4.101	5.297	3.899	0,7	0,5	0,7
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	3.210	2.298	2.395	1.903	2.587	1.918	1,7	0,9	1,3
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.537	1.157	1.185	2.822	3.602	2.795	0,5	0,3	0,4
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	1.104	888	625	648	918	659	1,7	1,0	1,0
Insgesamt	33.866	25.217	22.873	24.637	32.190	23.359	1,4	0,8	1,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/11, Seite 221

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

noch Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern 1996 bis 1998

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Metallberufe	166	67	58	1.239	1.575	1.411
Elektriker	52	48	40	287	399	392
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	5	10	10	44	83	44
Ernährungsberufe	128	60	64	732	1.027	867
Bau- und Baunebenberufe, einschließlich Tischler	44	41	41	164	3.344	2.325
Übrige Fertigungsberufe	111	43	14	2.872	231	224
Technische Berufe	13	13	8	223	217	170
Waren- und Dienstleistungskaufleute	161	118	93	2.644	2.741	2.317
Verkehrsberufe	25	26	11	63	99	102
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	143	88	60	2.200	1.990	1.590
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	125	90	78	1.674	1.842	1.472
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	26	14	27	943	969	797
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	82	29	27	736	714	605
Insgesamt	1.081	647	531	13.821	15.231	12.316

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/11, Seite 222

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/13

Tabelle 1/13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber 1996 bis 1998¹⁾

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Baden-Württemberg	5.365	3.885	3.736	2.328	3.023	2.191	2,3	1,3	1,7
Bayern	8.570	6.211	5.948	4.638	4.630	3.606	1,8	1,3	1,7
Berlin ²⁾	408	163	151	1.119	2.951	1.981	0,4	0,1	0,1
Davon:									
Berlin (West)	224	105	98	741	1.397	1.062	0,3	0,1	0,1
Berlin (Ost)	184	58	53	378	1.554	919	0,5	0,0	0,1
Brandenburg	145	61	30	3.330	4.261	5.568	0,0	0,0	0,0
Bremen ³⁾	304	197	143	591	757	576	0,5	0,3	0,2
Hamburg	265	183	171	701	966	803	0,4	0,2	0,2
Hessen	2.747	2.007	2.251	2.120	2.507	2.606	1,3	0,8	0,9
Mecklenburg-Vorpommern	123	66	105	1.570	1.709	1.159	0,1	0,0	0,1
Niedersachsen ⁴⁾	3.594	2.268	2.216	2.758	5.082	3.113	1,3	0,4	0,7
Nordrhein-Westfalen	8.404	7.320	5.646	7.918	10.405	6.584	1,1	0,7	0,9
Rheinland-Pfalz	2.553	1.620	1.539	1.803	2.045	1.653	1,4	0,8	0,9
Saarland	698	611	421	544	543	615	1,3	1,1	0,7
Sachsen	319	175	132	4.069	5.087	2.984	0,1	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	127	130	118	3.159	1.224	631	0,0	0,1	0,2
Schleswig-Holstein	1.142	810	704	495	835	550	2,3	1,0	1,3
Thüringen	183	157	93	1.315	1.396	1.055	0,1	0,1	0,1
Alte Länder *)	33.866	25.217	22.873	24.637	32.190	23.359	1,4	0,8	1,0
Neue Länder **)	1.081	647	531	13.821	15.231	12.316	0,1	0,0	0,0
Bundesgebiet	34.947	25.864	23.404	38.458	47.421	35.675	0,9	0,5	0,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/12, Seite 223

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen²⁾ Wegen der Neugliederung der Berliner Arbeitsämter vom 30. Juni 1997 ist die Vergleichbarkeit von Ergebnissen für Berlin (West) und Berlin (Ost) gegenüber den Vorjahren eingeschränkt.³⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören⁴⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe						
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber , die sich im Vorjahr bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben	a) 1. Anstrich – Ausbildungsprämie für Existenzgründer 2. Anstrich – Zusätzliche betriebliche Ausbildung von Absolventen der Berufsvorbereitung und der Sonderschulen	a) Ausbildungsplätze in jungen Unternehmen, die erstmalig ausbilden	b) Betriebliche Ausbildung von sog. Konkurslehrlingen	d) Mobilitätsprämie für Jugendliche, die in der Zeit vom 1.7.1998 bis 30.6.1999 einen Ausbildungsvertrag über eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben und deren Ausbildung zwischen dem 1.9.1998 und dem 31.8.1999 beginnt, bei notweniger auswärtiger Unterbringung (tägliche Fahrtzeit mehr als 2,5 Std.) Fahrkostenzuschüsse für Jugendliche, die in der Zeit vom 1.7.1998 bis 30.6.1999 einen Ausbildungsvertrag über eine betriebliche Ausbildung abschließen, die Ausbildung zwischen dem 1.9.1998 und dem 31.8.1999 beginnen und wegen Fehlens entsprechender öffentlicher Verkehrsverbindungen den Ausbildungsbetrieb nicht oder nicht in zumutbarer Zeit (tägliche Fahrtzeit mehr als 2,5 Std., weniger als 4 km Entfernung) erreichen können, bevorzugte Unterstützung von Gemeinschaftstransporten und Fahrgemeinschaften, ebenso Unterstützung von Individualtransporten	a) – Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern – „Migranten schaffen zusätzliche Lehrstellen“ (IG S-H) – Zusätzliche Ausbildungsstellen in bestimmten Berufen – Zusätzliche Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG für Sozialhilfempfänger bis zu Vollendung des 25. Lebensjahres
b) Ausbildung nach Konkurs	b) Betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen , sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuß keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden	b) Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stillelegung oder Schließung	b) Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stillelegung oder Schließung	c) Betriebliche Ausbildungsverbände		c) Betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund , insbesondere in neuen und neu geordneten Berufen
c) Ausbildung im Verbund		c) Ausbildungsverbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: 3 Monate	c) Ausbildungsverbände			e) Ausblauausbildung für Ausbildungsabbrecher
d) Mobilitätshilfe		d) Mobilitätshilfe für Ausbildungsplatzbewerber, wenn zum Wohnort kein angemessener betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann	d) Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für jugendliche Schulabgänger mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen			f) Qualifizierung und Ausbildung für Frauen mit kleinen Kindern
e)-m) Sonstige Förderprogramme	a) Betriebsverbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbelegung besitzt – Ausbildungsverbände für Altbewerber im Handwerk e) Ausbildung bei Existenzgründern f) Ausbildung von lern- oder leistungsberechtigten Jugendlichen unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes (AKZ) g) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abh) für lernbeeinträchtigte oder leistungsbeeinträchtigte Jugendliche h) Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerbern, die nicht betrieblich vermittelbar waren			e) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss , – die trotz des Besuchs einer mindestens sechsmonatigen Berufsvorbereitungsmaßnahme keinen Ausbildungsplatz finden, Vertragsabschluss in der Zeit vom 1.7. bis 31.12.1998, Beginn des Ausbildungsverhältnisses spätestens am 2.1.1999 oder		

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
<p>i) Werkstattplätze zur Berufsvorbereitung von sozial benachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen</p> <p>j) Ausbildung Medizinisch/Pharmazeutisch-Technischer Assistentinnen/Assistenten zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten</p> <p>k) Zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in 2-jährigen Berufsfachschulen (Assistentenausbildung) in den Bereichen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekleidungs-, Chemie- und Umweltschutztechnik, Informationsverarbeitung (Technik), Konstruktions- und Fertigungstechnik und Systemgastronomie 2. Fremdsprachensekretariat und Informationsverarbeitung (Wirtschaft) 3. Betriebs- und Bürowirtschaft <p>l) Sonderprogramm Krankenpflege</p> <p>m) Modellhafte Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für allein-erziehende Mütter unter 25 Jahren</p> <p>n) Ausbildung statt Sozialhilfe: außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten Personen, die nicht älter als 25 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind</p>				<p>– die ein Berufsgrundschuljahr ableisten mit verbindlicher Zusage eines Betriebes in der Zeit vom 1.7. bis 31.12.1998 auf Einstellung nach erfolgreichem Abschluss</p>	

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen und Freie Berufe</p> <p>b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>c) – Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen</p> <p>– Spitzenorganisation des Handwerks sowie dessen Bildungseinrichtungen</p> <p>e) Existenzgründer der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe, die sich zwischen dem 1.10.96 und dem 30.6.98 (für das Ausbildungsjahr 1998) bzw. zwischen dem 1.10.97 und dem 30.6.99 (für das Ausbildungsjahr 1999) erstmals selbständig gemacht haben</p> <p>f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen</p> <p>g) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen, sonstige Träger</p> <p>h) Träger von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen</p> <p>i) Kommunale und freie Träger der Jugendberufshilfe</p> <p>j)k) – keine Angaben –</p>	<p>a) 1. Anstrich – ausbildungsberechtigte Betriebe und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbständigen Vollexistenz nach dem 31.12.1993 erstmals ausbilden</p> <p>2. Anstrich – Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe</p> <p>c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften in den Arbeitsamtsbezirken Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau oder Pirmasens</p> <p>d) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen und Wohnsitz zuvor in den Arbeitsamtsbezirken Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau oder Pirmasens bei notwendiger auswärtiger Unterbringung</p>	<p>a) Ab dem 1.4.93 neu gegründete Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben</p> <p>b) c) Natürliche und juristische Personen</p> <p>e) Kleine Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) mit Sitz im Saarland (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz)</p> <p>f) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz); Zusätzlichkeit entfällt bei kleinen Handwerksbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten</p>	<p>b) Ausbildungsbetriebe</p> <p>c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe</p>	<p>d) Auszubildende mit Hauptwohnsitz am 1.7.1998 in Bayern; Förderausschluß u.a. Vollendung des 22. Lebensjahrs am 1.7.1998</p> <p>e) Ausbildungsbetriebe</p>	<p>a) 1. Anstrich Betriebe mit ausländischen Inhabern</p> <p>2. Anstrich Ressorts der Landesregierung</p> <p>3. Anstrich Ausbildungsberechtigte, erwerbswirtschaftlich tätige Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Selbstständige mit Ausnahme von Eigenbetrieben des Bundes oder des Landes</p> <p>c) Verein „Ausbilden im Verbund“ in Trägerschaft der Kammern, Kreishandwerkerschaften und Verbände und die Deutsche Angestellten-Akademie</p> <p>e) Betriebe</p> <p>f) keine Angaben</p>

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
	<p>l) Träger von staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen, nur für zusätzlich eingerichtete Plätze und Lehrgänge</p> <p>m) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger (wissenschaftliche Begleitung)</p> <p>n) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE)</p>					
Höhe der Förderbeträge	<p>a) Zuschuß in Höhe von 3.000 DM bis maximal 9.000 DM</p> <p>b) 2/3 der monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für maximal 6 Monate bei einer Restausbildungsdauer von mehr als 6 Monaten. Bei 6 Monaten bzw. weniger als 6 Monaten wird volle Ausbildungsvergütung als Zuschuß gewährt</p> <p>c) 1. Anstrich Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze, i. d. R. bis zu 4.500 DM, für Altbewerber und ausländische Selbstständige bis zu 6.000 DM je Ausbildungsplatz/-jahr</p> <p>2. Anstrich Pauschale in Höhe von 9.000 DM je Ausbildungsplatz/-jahr</p> <p>e) 2.400 DM bis maximal 7.200 DM, weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 3.000 DM bis maximal 9.000 DM</p>	<p>a) 1. Anstrich 5.000 DM pro Ausbildungsvertrag</p> <p>2. Anstrich Zuschuß in Höhe von monatlich 300 DM je zusätzlichem Ausbildungsplatz, längstens für 36 Monate</p> <p>c) 5.000 DM pro Ausbildungsverhältnis im Verbund</p> <p>d) Zuschuß in Höhe von monatlich 300 DM je Auszubildenden, längstens für 36 Monate</p>	<p>a) 3.000 DM bzw. 4.000 DM pro Platz für weibliche Auszubildende (ausgeschlossen hiervon sind Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 80%); beträgt die Ausbildungszeit 18 Monate oder weniger, verringert sich der Zubwendungsbetrag auf 1.500 DM</p> <p>b) Zuschußminderung bei anderen Fördertatbeständen 2.000 DM pro Platz bzw. 1.500 DM, wenn der ursprüngliche Vertrag 18 Monate bestanden hat</p> <p>c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu 10.000 DM pro Platz</p> <p>e) 3.000 DM bzw. 4.000 DM pro Platz für weibliche Auszubildende</p> <p>f) 3.000 DM je Ausbildungsvertrag bzw. 4.000 DM für weibliche Auszubildende; zusätzliche Finanzierung der Betreuung durch Bildungsträger</p>	<p>b) 750 DM pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, 1.000 DM pro Lehrling bei Übernahme im letzten Ausbildungshalbjahr, maximal 5.250 DM</p> <p>c) Pauschalbetrag von 260 DM pro Lehrling und Monat sowohl für die Koordinierungs- als auch für die Lehrgangskosten, maximal 50% der gesamten Ausbildungsdauer</p>	<p>d) Mobilitätsprämie 3.000 DM einmalig, zahlbar nach erfolgreichem Beenden der Ausbildung; Fahrtkostenzuschüsse bis zu 350 DM im Kalendermonat, Eigenanteil des Zuschußempfängers in Höhe von 100 DM monatlich, im August erfolgt keine Zahlung, Bagatelldgrenze: weniger als 20 DM</p> <p>e) Einmaliger Zuschuß in Höhe von 5.000 DM</p>	<p>a) Anstrich Zuschuß zu den Personalkosten (2 Mitarbeiter) durch das Arbeitsamt Kiel und weitere Kostenbeteiligung durch das Landesressort</p> <p>2. Anstrich keine Angaben</p> <p>3. Anstrich Zuschuß bis zu 50 % des jährlichen Bruttoentgelts, maximal 4.800 DM jährlich für die Ausbildungsdauer, maximal 42 Monate</p> <p>c) 2.500 DM pro Platz jährlich (für Koordinierung des Verbundes)</p> <p>e) Zuschuß in Höhe von maximal 3.000 DM (6 Monate jeweils 500 DM)</p> <p>f) Zuschuß in Höhe von rd. 20.000 DM jährlich für Unterbringungs-, Betreuungskosten und ggf. erhöhtes Ausbildungsgeld 1998, 1999</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
f) Zuschuß für männliche Jugendliche pro Jahr in Höhe von 2.500 DM, bzw. 1.250 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 8.750 DM; Zuschuß für weibliche Jugendliche pro Jahr in Höhe von 3.000 DM, bzw. 1.500 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 10.500 DM					
g) Zuschuß zu Personal- und Sachausgaben bis zu 90% der anerkannten Gesamtausgaben					
h) Zuschüsse bis zu 21.000 DM pro Ausbildungsplatz/-jahr zur Ausbildungsvergütung, Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben					
i) Zuwendungen zu Personal- und Sachkosten bis zu 12.000 DM pro Jahr					
j)k) – keine Angaben –					
l) Zuschüsse bis zu 20.000 DM pro Ausbildungsplatz und -jahr					
m) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen 200 DM und 300 DM, an die Auszubildenden zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu 400 DM und an die Projektträger bis zu 300 DM					
n) 15.000 DM pro Platz/Jahr, gestaffelter Festbetragszuschuß					

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze (Planzahl)	a)	1.000	a)-f) 400	b) – keine Angaben –	d) Mobilitätsprämie 300	a) 1. Anstrich 20
	b)	198		c) – keine Angaben –	Fahrkostenzuschüsse 100	2. Anstrich 41 (SOLL)
	c) 1. Anstrich	525	a) – Existenzgründer: 1.000 (1998)		e) 200	3. Anstrich 50 (SOLL)
	2. Anstrich	100	– BVJ/Sonder- derschule: 300 (1998)			c) jeweils 60 (1998-2001)
	e)	350	c)			25 (IST)
	f)	200	d)			e) 110 (1999)
	g)	370				f) 24 (IST)
	h)	157				30 (1999)
	i)	595				
	j)	/.				
	k) 1.	200				
	2./3.	500				
	l) rd.	40				
	m)	41				
n)	230					
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998	a)	/.	a) 1. Anstrich 1.045 (1997)	b) 200 (1997)	d) keine Angaben	a) 20
	b)	232	2. Anstrich 305 (1997)	c) 186 (1997)	e) /.	c) 34
	c) 1. Anstrich	301	c) 9			e) keine Angaben
	2. Anstrich	/.	d) 58			f) keine Angaben
	e)	507				
	f)	240				
	g)	278				
	h)	175				
	i)	606				
	j)	/.				
	k) 1./2.	492				
	3.	/.				
	l)	87				
	m)	/.				
n)	/.					
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998	a)	9,0 Mio. DM	a) 1. Anstrich 5,0 Mio. DM	b) – keine Angaben –	d) Mobilitätsprämie /.	a) 1. Anstrich 154.503 DM
	b)	1,21 Mio. DM	2. Anstrich 3,3 Mio. DM	c) – keine Angaben –	Fahrkostenzuschüsse 95.000 DM	2./3. Anstrich keine Angaben
	c) 1. An- strich	7.745 Mio. DM	c) 0,175 Mio. DM		e) /.	c) 46.670 DM
	2. An- strich	2,7 Mio. DM	d) 0,432 Mio. DM			15.625 DM
	e)	2.835 Mio. DM				330.000 DM
	f)	1,75 Mio. DM				keine Angaben
	g)	2,19 Mio. DM				
	h)	10,05 Mio. DM				
	i)	17,5 Mio. DM (1996–1999)				
	j)	3,2 Mio. DM (1996–1999)				

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hessen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Schleswig-Holstein
	k) 1./2. 10,6 Mio. DM (1996–1999) 5,49 Mio. DM (1998–2001) 2./3. kostenneutrale Umwandlung von 1.000 Plätzen der einjährigen Beru-fachschule 7,2 Mio. DM (1996–1999) 1,11 Mio. DM 12,064 Mio. DM (1998–2001)					
	l) rd. m) n)					
Veranschlagtes Mittelvolumen 1999 ff.	a) 9,0 Mio. DM b) 1,21 Mio. DM c) 1. Anstrich 5,602 Mio. DM 2. Anstrich ./. f) 2,835 Mio. DM g) 1,75 Mio. DM h) 2,19 Mio. DM i) 9,66 Mio. DM j) siehe oben k) 0,81 Mio. DM l) 8,614 Mio. DM m) n)	a) 1. Anstrich 5,0 Mio. DM 2. Anstrich 3,3 Mio. DM c) 0,175 Mio. DM d) 0,432 Mio. DM	a)-f) 2,5 Mio. DM (1999)	b) c) 0,8 Mio. DM (1999)	d) Mobilitätsprämie 90.000 DM (2000) 0,450 Mio. DM (2001) 0,360 Mio. DM (2002) Fahrkostenzuschüsse 0,280 Mio. DM (1999) 0,280 Mio. DM (2000) 0,185 Mio. DM (2001) e) 0,330 Mio. DM (1999) 0,330 Mio. DM (2000) 0,340 Mio. DM (2001)	a) 1. Anstrich 203.021 DM (1999) 77.503 DM (2000) 2./3. Anstrich keine Angaben c) 149.500 DM (1999) 149.500 DM (2000) 87.210 DM (2001) 192.000 DM (1999) keine Angaben a) 1. Anstrich 1998–2000 2./3. Anstrich keine Angaben c) 1998–2001 e) 1998, 1999 f) keine Angaben
Laufzeit	a) 1998–2000 b) 1998–1999 c) 1. Anstrich 1998–2001 2. Anstrich 1998–2000 e) einjährig f) einjährig g) 1998–2001 h) bis 1999 i) bis 1999 j) bis 1999 k) 1./2. bis 2001 l) 3. bis 2002 m) bis 2000 n) 1998–2002 1998–2001	a) – d) 1998/1999	a-f) zunächst bis 1999	– keine Angaben –	d) Mobilitätsprämie 1.7.1998–31.10.2002 Fahrkostenzuschüsse 1.7.1998–31.10.2002 e) 1.7.1998–31.10.2002	a) 1. Anstrich 1998–2000 2./3. Anstrich keine Angaben c) 1998–2001 e) 1998, 1999 f) keine Angaben

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe				
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) Ausbildung in erstmal ausbildenden jüngeren Betrieben	b) Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung nach Konkurs des Ausbildungsbetriebes im „Übernahmebetrieb“	a) Zusätzliche Dauerbildungsplätze im Rahmen förderfähiger Investitionsmaßnahmen	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für im Jahr 1997 unversorgt gebliebene Ausbildungsstellen suchende des Vermittlungsjahres 1996/1997 im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW
b) Ausbildung nach Konkurs	b) Fortsetzung der Ausbildung in Konkurslehrlingen in einem neuen Betrieb im Ausnahmefall	c) Zusätzliche betriebliche Ausbildung im Verbund Programmteil 1	– Zusätzliche Betriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Betrieben nach BBtG/HwO	c) Betriebliche Ausbildung im Verbund in Betrieben nach BBtG/HwO mit mindestens 3-jähriger Ausbildungsdauer
c) Ausbildung im Verbund	c) Verbund von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben	d) Zusätzliche betriebliche Ausbildung im Verbund Programmteil 2	c) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens 2 Betrieben im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen, die bisher allein nicht alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im geplanten Berufsbild in vollem Umfang vermitteln konnten oder die nach Art und Einrichtung nicht voll für die Berufsausbildung geeignet waren; die Schaffung von Ausbildungsplätzen in neu geordneten Berufsbildern soll besonders unterstützt werden	d) Mobilitätshilfe 1997/1998 für Bewerber, die in der Zeit vom 1.8.1997–15.12.1997 eine betriebliche Ausbildung in Betrieben nach BBtG/HwO begonnen haben
d) Mobilitätshilfe	d) Außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluß , sowie sozial benachteiligter und ausländischer Jugendlicher	e) Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Handwerksberufen (im besonderen Jugendliche aus Osteuropa)	e) Außerbetriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Betrieben nach BBtG/HwO	e) Mobilitätshilfe in Form von Fahrkostenzuschüssen an Schüler in Bezirksfachklassen
e)-m) Sonstige Förderprogramme	f) Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene einschließlich junger Frauen in sog. Männerberufen			

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) Zuschußberechtigt sind gewerbesteuerpflichtige Betriebe, deren Gründung nicht länger als 5 Jahre zurückliegt</p> <p>b) Förderung, wenn es der zuständigen Stelle nicht gelingt, einen Fortsetzungs- ausbildungsplatz zu aquirieren</p> <p>c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte</p> <p>e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes</p> <p>f) Zielgruppen: – Absolventen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluß erworben haben, – Schüler ohne Hauptschulabschluß, – Personen, die den Hauptschulabschluß nachträglich erworben haben, – Absolventen der Förderschulen, – Ausbildungsabbrecher, sofern sie ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluß erworben haben</p>	<p>b) Betriebe, Einzelfallentscheidung, jeweils nach Betriebsstrukturen des Übernahmebetriebs (z. B. Zahl der insgesamt Beschäftigten, der besetzten Ausbildungsplätze, der Betriebsgröße)</p> <p>c) Programmteil 1 Abschluß des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Zusätzlichkeit</p> <p>Programmteil 2 Abschluß des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Übergang von außerbetrieblicher Ausbildung über Praktikum in duale Berufsausbildung</p> <p>e) Übergang von Schule bzw. Praktikum in duale Ausbildung, Qualifizierung in außerbetrieblichen Einrichtungen der Handwerkskammern mit Praktikumsvermittlung und Begleitung im ersten Jahr der Berufsausbildung am Standort Betrieb</p>	<p>a) I. Anstrich Anzahl der bestehenden Ausbildungsplätze muß nach Abschluß der Investitionsmaßnahme höher sein als unmittelbar vor Investitionsbeginn; kurzfristige Schaffung/Besetzung der Plätze mindestens für die Dauer eines regulären Ausbildungsverhältnisses</p> <p>2. Anstrich Bremerhavener: Personengesellschaften/juristische Personen des privaten Rechts; Nachweispflicht des Betriebes, in dem entsprechenden Berufsfeld mehr Auszubildende einzustellen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre; Fördervoraussetzung: Beginn des Ausbildungsverhältnisses bis 31.12. des jeweiligen Einstellungsjahrgangs</p> <p>c) Betriebe der Hansestadt Bremen (Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts), die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb</p>	<p>a) Ausbildungsunternehmen/-stätten</p> <p>c) Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts</p> <p>1. die bisher nicht ausbilden, oder 3 Jahre vor Antragsstellung nicht ausgebildet haben, oder</p> <p>2. bei denen bei einer 2. oder 3. Verbundausbildung die Voraussetzungen zu 1. bei der ersten Ausbildung vorliegen</p> <p>d) – Ausbildungsplatzbewerber</p> <p>1. die bei dem für ihren Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt vor Abschluß eines Ausbildungsvertrages als unvermittelte Bewerber des Vermittlungsjahres 1996/1997 gemeldet waren</p> <p>2. und deren Wegstreckenzzeit von der Wohnung zum Ausbildungsbetrieb mehr als 2 Std. beträgt</p> <p>– Schüler von Bezirksfachklassen, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 2 der Schülerfahrkostenverordnung (SchfKVO) vom 24.3.1980 erfüllen („Kurzfassung“)</p> <p>e) Ausbildungsunternehmen/-stätten</p>

Tabelle 1/14

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999**

Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen
	<ul style="list-style-type: none"> - Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben - Ausländerinnen, die höchstens Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluß aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist - andere benachteiligte Personen (z. B. Haftentlassene) - Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung) - junge Frauen in Ausbildungsberufen, in denen im vorletzten Jahr mindestens 75 % junge Männer ausgebildet wurden 		

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen
Höhe der Förderbeträge	<p>a) Zuschuß in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat</p> <p>b) 40 % der Ausbildungsvergütung</p> <p>c) Zuschuß von 300 DM je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu 1.500 DM für Koordinationsaufwand</p> <p>e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rd. 24.400 DM pro Ausbildungsplatz (Senkung der Platzkosten durch einen Anteil niedriger bezuschelter Überhangplätze in einzelnen Maßnahmen)</p> <p>f) Zuschuß in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat, zusätzlich 2.000 DM Prämie bei erfolgreichem Abschluß in der vereinbarten Ausbildungszeit</p>	<p>b) bis zu 40% der Ausbildungsvergütung für die Dauer der Restausbildung</p> <p>c) Programmteil 1 5000 DM je Berufsausbildungsvertrag, höchstens 50.000 DM je Verbund</p> <p>Programmtteil 2 einmalige Anschubfinanzierung in Höhe von 8.000 DM je Platz/Teilnehmer/Ausbildungsvertrag</p> <p>e) - 6000 DM je Teilnehmer/Praktikant/Auszubildender (250 DM je Teilnehmer/Monat für höchstens 24 Monate)</p> <p>- Sach- und Personalkostenzuschüsse für die Einbindung von sozialpädagogischen Fachkräften</p>	<p>a) 1. Anstrich Zuschuß in Höhe von 10.000 DM pro Platz für Ausbildungskosten</p> <p>2. Anstrich Höhe von 7.000 DM pro zusätzlichem Platz für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses für Personal- und Sachkosten</p> <p>c) Für verbundspezifische Mehraufwendungen einmaliger Zuschuß von 10.000 DM pro Verbundausbildungsplatz/Ausbildungsdauer</p>	<p>a) 10.000 DM bzw. 11.600 DM pro Teilnehmer und Jahr</p> <p>c) Zuschuß je Ausbildungsplatz in Höhe von 9.000 DM für die 1. Ausbildung 6.000 DM für die 2. Ausbildung 3.000 DM für die 3. Ausbildung im Verbund</p> <p>d) 1. Anstrich 250 DM pro Person/Monat für die gesamte Zeit der Ausbildung</p> <p>2. Anstrich 50 DM je Beförderungsmonat/Schüler</p> <p>e) Kaufmännische/Gewerbliche Berufe: 1. Jahr - 1.833 DM/1.917 DM 2. Jahr - 1.917 DM/2.000 DM 3. Jahr - 2.000 DM/2.083 DM 4. Jahr - 2.083 DM/2.167 DM</p>

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein- Westfalen
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 1998/1999 (Planzahl)	<p>a) 100 (zum 1.8.1998) 100 (zum 1.8.1999)</p> <p>b) 2-3 pro Jahr (ggf. auch nach f))</p> <p>c) 100 (zum 1.8.1998) 100 (zum 1.8.1999)</p> <p>e) 240 (zum 1.8.1998) 240 (zum 1.8.1999)</p> <p>f) 130 + einmalig bis zu 70 aus Resten (zum 1.8.1998) 105 (zum 1.8.1999)</p>	<p>b) 150 (1998) 150 (1999)</p> <p>c) Programmteile 1 und 2 170 (1998) 800 (1999) 100 (2000)</p> <p>e) 60 (1998) 180 (1999)</p>	<p>a) 1. Anstrich 29 (1998) keine Angaben für 1998/1999</p> <p>2. Anstrich 110 (1998)</p> <p>c) 70</p>	<p>a) rd. 330 (Vermittlungsjahr 1996/1997)</p> <p>c) rd. 330 (Neuabschlüsse)</p> <p>d) 1. Anstrich 1.108 (Vermittlungsjahr 1996/1997)</p> <p>2. Anstrich ca. 6.800 (Schuljahr 1997/1998)</p> <p>e) 1. Anstrich 1.340 (davon 310 Neuabschlüsse)</p> <p>2. Anstrich 395 (Vermittlungsjahr 1994/1995)</p> <p>3. Anstrich 190 (Vermittlungsjahr 1995/1996)</p>
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998	<p>a) ./.</p> <p>b) 2-3 pro Jahr</p> <p>c) ./.</p> <p>e) 144 (zum 1.8.1997)</p> <p>f) 121 (zum 1.8.1997)</p>	<p>b) c) e) ./.</p>	<p>a) 1. Anstrich 17 (1997)</p> <p>2. Anstrich 126 (1997)</p> <p>c) 39</p>	<p>a) 430 Vermittlungsjahr 1995/1996</p> <p>c) 300</p> <p>d) 1. Anstrich 977</p> <p>2. Anstrich (vgl. 1998)</p> <p>e) 1. Anstrich 1.160</p> <p>2. Anstrich 395</p> <p>3. Anstrich 225</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998	<p>a) 1,08 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>b) keine Angaben</p> <p>c) 1,65 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>e) 14,4 Mio. DM (rd. 32 Monate)</p> <p>f) 1,664 Mio. DM (rd. 36 Monate und 130 Fälle einschl. Prämie)</p>	<p>b) 0,3 Mio. DM (1998-2000)</p> <p>c) Programmteile 1 und 2 0,6 Mio. DM</p> <p>e) 0,15 Mio. DM</p>	<p>a) 1. Anstrich keine Angaben</p> <p>2. Anstrich 0,5 Mio. DM ggf. Aufstockung</p> <p>c) 0,35 Mio. DM ggf. Aufstockung</p>	<p>a) 10,0 Mio. DM</p> <p>c) 3,0 Mio. DM</p> <p>d) 1. Anstrich 3,4 Mio. DM</p> <p>2. Anstrich 2,5 Mio. DM</p> <p>e) 1. Anstrich 25,5 Mio. DM</p> <p>2. Anstrich 3,6 Mio. DM</p> <p>3. Anstrich 5,0 Mio. DM</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der alten Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen
Veranschlagtes Mittelvolumen 1999 ff.	a)c)e)f) Neuabschlüsse zum 1.8.1999 (gleiche Ausbildungsdauer) a) 1,08 Mio. DM (rd. 36 Monate) b) keine Angaben c) 1,65 Mio. DM (rd. 36 Monate) e) 14,6 Mio. DM (rd. 32 Monate) f) 1,344 Mio. DM (rd. 36 Monate)	b) 0,3 Mio. DM (1999-2001) c) 5,4 Mio. DM (1999-2003) e) 1,85 Mio. DM (1999-2001)	a) 1. Anstrich keine Angaben 2. Anstrich 0,5 Mio. DM c) 0,35 Mio. DM 1999, 2000	a) 10,0 Mio. DM c) 2,0 Mio. DM d) keine Angaben e) 1. Anstrich 22,3 Mio. DM (1999) 2. Anstrich 0,3 Mio. DM (1999) 3. Anstrich 2,5 Mio. DM (1999)
Laufzeit	a) 1998–2000 b) nicht begrenzt c) 1998–2001 e) 1998–2000 f) 1998–2000 grundsätzlich nicht begrenzt grundsätzlich nicht begrenzt	b) 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge) c) Programmteil 1 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge) Programnteil 2 1998, 1999, 2000 (Ausbildungsdurchgänge) e) 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge)	a) 1. Anstrich keine Angaben 2. Anstrich (je nach Ausbildungsdauer) c) Fortsetzung des Programms 1999	a) 1998–2001 c) 1998–2002 d) 1997–2001 (1. Anstrich) 1997–2000 (2. Anstrich) e) unbegrenzt (1. Anstrich) 1995–2002/1999 (2. Anstrich) 1996–1999 (3. Anstrich)

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
<p>– Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und sicherstellen, daß mindestens 50 % der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet und zusätzlich ist</p> <p>e) Betriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluß oder Sonderschulabgänger, Absolventen von VZ II-Lehrgängen an Oberstufenzentren, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen der Landes- bzw. Bund-Länder-Programme</p> <p>f) Betriebliche Ausbildung von Frauen in Ausbildungsberufen mit einem Anteil weiblicher Auszubildender von weniger als 20% oder absolut in Berlin von weniger als 10 % Ausbildungsverhältnisse im jeweiligen Beruf</p> <p>i) Aufstockung Lehrstelleninitiative Ost 1998 – Wirtschaftsnah – Lernortkooperation – Berufsfachschulen</p> <p>j) Modular-duale-Qualifizierung (MDQM), 2. Stufe</p>				<p>i) Zuweisungen an Gemeinden, Stadt- und Landkreise für die Ausstattung berufsbildender Schulen; auf Grund des zu erwartenden Bedarfs an Ausbildungsplätzen Anschaffung bzw. Anpassungsmodernisierung schulischer Ausstattung</p>	

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a)-j) Private Wirtschaftsunternehmen zusätzlich:</p> <p>c) Kooperationsausbildung</p> <p>Zusätzlichkeit: Verhältnis der Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von über 5 %, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildungsplätze im Durchschnitt der 3 letzten Kalenderjahre</p> <p>e) Fördervoraussetzung: zertifizierte Qualifikationen von VZ 11-Lehrgängen der Oberstufenzentren und von Ausbildungsabbrechern</p> <p>i) Verbände, Lernortkooperationen (Ausbildungsträger/Berufsfachschulen), Berufsfachschulen,</p> <p>j) Kooperation Berufsschule/fachpraktische außerbetriebliche Ausbildung/wirtschaftsnahe Partner; Vermittlung und Zertifizierung von 10-12 einzelnen Ausbildungsabschnitten und Kammerabschluss</p>	<p>a)b) Juristische und natürliche Personen</p> <p>c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbänden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt</p> <p>i) Ausbildungsvereine der Kammern</p> <p>j) Handwerkskammern sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handelskammern der Ausbildungsverbund Teltow e. V.; Bildungszentrum der IHK Potsdam</p>	<p>a) Kleine und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen;</p> <p>– zusätzliche Ausbildungsplätze: Bedarf: 10 % Grenze (0-50 Arbeitnehmer), 6 % Grenze (51-250 Arbeitnehmer)</p> <p>– Existenzgründer/erstmalig Auszubildende Unternehmen, die seit 1990 noch nicht bzw. noch nicht im betr. Berufsfeld ausgebildet oder Existenz in den letzten 2 Kalenderjahren gegründet haben (Katalog „Neue Berufe“ lt. Anlage 1 Förderdrichtlinie)</p> <p>c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbänden</p>	<p>a) 1. Anstrich Betriebe bis 600 Beschäftigte mit Ausbildungsstätte in Thüringen, die zusätzlich ausbilden; es werden zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert, bezogen auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) zum Zeitpunkt der Antragstellung</p> <p>2. Anstrich landwirtschaftliche Betriebe/Unternehmen; Zusätzlichkeit: mehr als 3 % vorhandene und besetzte Plätze, bezogen auf die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende)</p> <p>b) kein Zusätzlichkeitskriterium und keine Begrenzung auf Unternehmen bis 600 Beschäftigte und Ausbildungsstätte in Thüringen</p> <p>c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts</p> <p>i) Ausbildungsverbände in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungsseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG</p> <p>j) Bildungseinrichtungen, die in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen auf Ausbildungsseignung geprüft werden</p>	<p>a) b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendlichen mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden</p> <p>c)e) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresumsatz bis zu 40 Mio. ECU oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. ECU; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie</p> <p>c) keine Förderung von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes, der Baumdurstrie und des Bauhandwerks</p> <p>i) Schulträger öffentlicher Berufsfachschulen in Sachsen-Anhalt (kreisfreie Städte, Landkreise); freie Bildungsträger, die außerbetriebliche fach- und berufspraktische Ausbildung übernehmen</p> <p>j) Schulträger öffentlicher Berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt (kreisfreie Städte, Landkreise)</p>	<p>a)-c) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen) Eigenbedarf bei zusätzlicher Ausbildung 10 % (bis 50 Arbeitnehmer) bzw. 8 % (ab 51 Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Höhe der Förderbeträge	<p>a) 1. Anstrich 5.000 DM pro Platz 2. Anstrich 10.000 DM pro Platz</p> <p>b) 75 % der tariflichen Bruttoausbildungsgütung nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 10.000 DM</p> <p>c) Verbundausbildung 1.000 DM je Ausbildungsverhältnis im Monat in der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung, höchstens 12.000 DM, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt</p> <p>Kooperationsausbildung, bis zu 20.000 DM je Ausbildungsverhältnis</p> <p>Regrekkosten, anteiliger Zuschuß zu Personal- und Sachkosten an Initiatoren/Organisatoren der Ausbildungsverbände und Kooperationsprojekte</p> <p>e), f) bis zu 75% der Bruttoausbildungsgütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 15.000 DM pro Platz</p> <p>i) 26.500 DM pro Platz</p> <p>j) 24.200 DM pro Platz</p>	<p>a) 3.000 DM, 4.000 DM für weibliche Auszubildende in frauentypischen Berufen und in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologie</p> <p>b) 4.000 DM bei noch über einjähriger Ausbildung; 2.000 DM bei eine Ausbildungsdauer von 3 Monaten bis zu einem Jahr; 1.000 DM bei eine Ausbildungsdauer von weniger als 3 Monaten</p> <p>c) 35 DM pro Tag der praktischen Ausbildung und 10.500 DM für die Dauer der Ausbildung. 1. Jahr: bis 180 Tage, 2./3. Jahr: 60 bis 80 Tage, maximal 300 Tage insgesamt</p> <p>i)) 26.500 DM pro Platz</p>	<p>a) 3.000 DM pro Platz, 4.000 DM pro Platz für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie</p> <p>c) 180 DM pro Teilnehmer und Woche, 225 DM für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, 150 DM Verwaltungskostenpauschale</p>	<p>a) 1. Anstrich 2.500 DM für Mädchen Platz für Jungen/Mädchen in atypischen Berufen 2. Anstrich 3.600 DM für die gesamte Ausbildungsdauer, 2.400 DM bei Übernahme im 2. Ausbildungsjahr, 1.200 DM bei Übernahme im 3. Ausbildungsjahr</p> <p>b) 6.000 DM pro Platz für „Konkurslehrlinge“</p> <p>c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze; förderfähig sind Personal- und Sachkosten, Miete, Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbände; bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem Verbundbetrieb bzw. bei überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen Gewährung i.d.R. einer Pauschale von 50 DM in gewerblich-technischen Berufen bzw. 45 DM in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag/Teilnehmer</p> <p>i) bis zu 30.000 DM pro Platz als Festbetragsfinanzierung (wirtschaftsnahe Variante) für Ausbildungsvergütungen, Ausbilderleistungen, Sach- und Verwaltungsaufwendungen</p>	<p>ab) 1. Anstrich 8.000 DM für Mädchen 5.000 DM für Jungen 2. - 6. Anstrich 10.000 DM für Mädchen 8.000 DM für Jungen</p> <p>2. Anstrich (Zusatz) 1.300 DM/Monat für Restausbildungsdauer bei außerbetrieblicher Ausbildung</p> <p>7. Anstrich 6.000 DM für Mädchen 4.000 DM für Jungen</p> <p>1. - 7. Anstrich variiert; Zuschuß je nach Restausbildungsdauer und Arbeitsamtsbezirk</p> <p>c) 140 DM je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 180 DM je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: 1.-3. Ausbildungsjahr bis 33 Wochen (165 Arbeitstage); 4. Ausbildungsjahr bis 3 Wochen (15 Arbeitstage); bei Bedarf zusätzlich 6 Wochen in den neu eingeführten und geordneten Metall- und Elektroberufen sowie in den neu eingeführten IT-Berufen zum Ausgleich von Defiziten und zur Sicherung der Ausbildung</p> <p>e) 20 % anerkannter Investitionsausgaben, 25 %, wenn es sich um einen Ausbildungsplatz für Mädchen oder Frauen handelt, maximal 20.000 DM pro zusätzlichem Platz</p>	<p>a) 1. Anstrich: 3.000 DM für männliche 4.000 DM für weibliche Auszubildende (Grundbeträge) zuzüglich 3.000 DM Sachkostenzuschuß bei Existenzgründern</p> <p>2. Anstrich: Grundzuschuß</p> <p>3. Anstrich: 8.000 DM je Platz</p> <p>4./5. Anstrich 6.000 DM je Platz</p> <p>b) Grundzuschuß; die Hälfte des Grundzuschusses bei weniger als 6 Monaten Ausbildungsdauer</p> <p>c) Grundzuschuß; – zuzüglich Sachkostenzuschuß bei Existenzgründern von 3.000 DM; 1.500 DM bei erstmaliger Ausbildung, Existenzgründung nach dem 1.1. des vorletzten Jahres bezogen auf Antragsjahr; – einmaliger Sachkostenzuschuß von 4.000 DM für Koordinierungsstelle bei bis zu 5 Auszubildenden; 8.000 DM ab 5 Auszubildende</p>

Tabelle 1/14

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/1999

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 1998/1999 (Planzahl)	a) 1. Anstrich 3.800 2. Anstrich 500 b) 200 c) 370 d) 300 e) 60 f) 483(Soll) g) 1.000(Soll) h)	a) rd. 3.500 b) rd. 800 (Jahrgang) c) rd. 872 (Soll) d) 1.628 (Soll) e)	a) rd. 16.000 b) rd. 1.600 c) rd. 2.600 d) 5.000 (1995-1998) kumulativ e) keine f) 3.514 (1995-1997) kumulativ g)	a) rd. 12.200 b) 1.300 c) 2.600 d) 400 (SOLL) e) 1.384 (SOLL) f)	i) einmalig 430 DM pro Platz (Schulträger); 373 DM pro Platz und Monat sowie für sozialpädagogische Betreuung für bis zu 20 % der Jugendlichen im 1. Ausbildungsjahr und bis zu 50 Std. pro Jugendlichen j) 28 DM/Stunde (freier Bildungsträger); Honorare an Berufsschullehrer für Erteilung von Stützunterricht im 1. Ausbildungsjahr für leistungsschwache Jugendliche; für bis zu 20 % der Jugendlichen im Umfang von 200 Stunden k) Anteilfinanzierung bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Ausgaben, höchstens 125.000 DM pro Maßnahme	i)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1997/1998	a) 1. Anstrich 5.500 2. Anstrich 217 b) 381 c) 270 d) 37 e) 100 f) 1.946 g) (Stand: 30.4.1998) h)	a) 7.342 (Stand: 8/1998) b) 1.214 (Stand: 8/1998) c) 468 (Stand: 2/1998) d) 912 (Stand: 2/1998) e) 189 (Stand: 2/1998) f) Gesundheitsfachberufe im EPRO 1997 g)	a) rd. 11.727 b) 1.798 c) Komponente II 4.709 d) Komponente III 171 e) rd. 1.634 f) Neuabschlüsse 3.452 (1995-1997) kumulativ g) 2.153 h) Neuabschlüsse 7.000 (1994-1997) kumulativ i) 300	a) rd. 12.200 b) 2.893 (Stand: 30.9.) c) 70 d) 971 (Stand: 30.9.) e) rd. 7.800 (insgesamt davon 2.564 (1. Ausbildungsjahr zum 30.9.) f) rd. 1.000 (SOLL) g) rd. 1.000 (SOLL) h)	a) 1. - 6. Anstrich 4.800 7. Anstrich 7.600 b) rd. 400 (Hj 1997) c) 1.823 d) 2.200 (Stand: 30.9.) e) rd. 822 (Hj 1997) f)	a) 1. Anstrich: 1.411 2. Anstrich: 5.169 3. Anstrich: 200 4. Anstrich: 85 5. Anstrich: 32 6. Anstrich: 516 7. Anstrich: 347

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der neuen Länder und Berlins zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998/99

	Berlin	Brandenburg	Sachsen	Thüringen	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern
Veranschlagtes Mittelvolumen 1998	a) 1. Anstrich 28,0 Mio. DM 2. Anstrich 11,2 Mio. DM b) 3,0 Mio. DM c) 3,5 Mio. DM d) 0,1 Mio. DM e) 0,5 Mio. DM f) 2,7 Mio. DM g) 2,1 Mio. DM h) 2,1 Mio. DM	a) 8,5 Mio. DM b) Jahrgang 1998/1999 20,5 Mio. DM insg. c) 2,1 Mio. DM d) Jahrgang 1998/1999 3,9 Mio. DM insg. e) 5,1 Mio. DM f) 5,1 Mio. DM g) 5,1 Mio. DM	Komponente I a) 38,3 Mio. DM b) 36,7 Mio. DM c) 36,7 Mio. DM d) 5,3 Mio. DM e) 7,0 Mio. DM f) 18,1 Mio. DM g) 3,1 Mio. DM	a) 39,0 Mio. DM b) 2. Anstrich 0,4 Mio. DM c) 9,7 Mio. DM d) 1,3 Mio. DM e) 1,6 Mio. DM	a) 37,8 Mio. DM b) 2,76 Mio. DM c) 6,25 Mio. DM d) 4,55 Mio. DM e) 4,5 Mio. DM	a) 34,0 Mio. DM
Veranschlagtes Mittelvolumen 1999 ff.	a) 1. Anstrich 20,0 Mio. DM (jeweils 1999/2000) 2. Anstrich 5,0 Mio. DM (jeweils 1999/2000) b) 1,5 Mio. DM (jeweils 1999/2000) c) 2,9 Mio. DM (jeweils 1999/2000) d) 4,5 Mio. DM (jeweils 1999/2000) e) 0,9 Mio. DM (jeweils 1999/2000) f) 8,1 Mio. DM g) 8,4 Mio. DM	a) 1,7 Mio. DM b) Jahrgang 1998/1999 8,5 Mio. DM c) Jahrgang 1998/1999 61,2 Mio. DM d) 1999–2002	a) 51,6 Mio. DM b) 7,0 Mio. DM c) 14,1 Mio. DM d) 3,1 Mio. DM	a) – keine Angaben – b) 10,7 Mio. DM c) 16,4 Mio. DM	a) 57,5 Mio. DM b) 1,0 Mio. DM (VE 1998) c) 3,0 Mio. DM (VE 1998) d) 38,88 Mio. DM e) /	a) 34,0 Mio. DM (1999)
Laufzeit	a)–f) 1.9.1998–31.8.2000 g) 1.8.1998–28.2.2002 h) 1.10.1998–30.8.2002	a) 01.7.1998 - 30.6.2000 b) 1.8.1997 - 31.8.1999 c) 1.9.1998 - 1.2.1999 d) Neuzugänge Laufzeit: bis 2002	a) 1 Ausbildungsjahr b) 4 Ausbildungsjahre c) 3,5 Ausbildungsjahre d) 1997 bis 2001	a)–c) 1998/1999 d) bis 2001	a) 1998/1999 b) 31.12.1999 c) 31.12.1998 d) 1.10.98 bis 31.7.01 e) 1998	a)–c) 1998/1999

Tabelle 1/15

**Tabelle 1/15: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen¹⁾ sowie aus Berufsfachschulen, Fachober-
schulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1997 bis 1999**

Land	Abgangs- jahr ²⁾	Schulentlassene insgesamt	Davon					Übrige Schulent- lassene
			Ohne Hauptschul- abschluß	Mit Hauptschul- abschluß	Mit Realschul- oder gleich- wertigem Abschluß	Mit Fach- hochschul- reife	Mit Allge- meiner und fachgebun- dener Hoch- schulreife	
Baden-Württemberg	1997	171.598	8.875	37.177	50.510	5.321	30.456	39.259
	1998	175.961	8.873	37.164	52.789	6.009	30.454	40.672
	1999	180.693	8.873	37.171	53.917	6.009	33.307	41.416
Bayern	1997	146.978	11.574	51.762	43.239	9.724	23.136	7.543
	1998	150.204	11.689	51.762	44.651	10.835	23.530	7.737
	1999	150.472	11.805	50.985	44.489	10.561	24.895	7.737
Berlin	1997	40.072	4.455	6.808	13.534	1.308	11.034	2.933
	1998	41.745	4.357	7.189	14.140	1.401	11.256	3.402
	1999	42.456	4.357	7.189	13.952	1.588	11.733	3.637
Brandenburg	1997	39.751	3.104	6.553	16.793	1.049	11.065	1.187
	1998	40.890	3.203	6.561	16.749	1.180	11.811	1.386
	1999	43.155	3.203	6.665	17.173	1.180	12.659	2.275
Bremen	1997	7.945	578	1.565	2.220	519	2.008	1.055
	1998	8.088	568	1.559	2.323	511	1.995	1.132
	1999	8.221	568	1.524	2.333	511	2.085	1.200
Hamburg	1997	21.369	1.767	3.465	5.485	1.635	5.502	3.515
	1998	21.370	1.767	3.375	5.429	1.711	5.404	3.684
	1999	21.302	1.767	3.375	5.353	1.711	5.331	3.765
Hessen	1997	77.293	5.620	15.139	28.121	4.441	18.115	5.857
	1998	79.212	5.805	15.321	29.269	4.522	18.022	6.273
	1999	79.513	5.715	14.958	29.156	4.601	18.686	6.397
Mecklenburg-Vorpommern	1997	32.873	2.697	5.837	13.732	830	7.494	2.283
	1998	31.669	2.573	5.451	13.241	829	7.292	2.283
	1999	31.094	2.475	5.166	12.958	844	7.312	2.339
Niedersachsen	1997	115.943	8.442	19.303	39.689	5.314	20.959	22.236
	1998	120.312	8.341	19.230	40.974	8.464	20.512	22.791
	1999	122.988	8.239	18.732	41.941	9.457	21.471	23.148
Nordrhein-Westfalen	1997	252.644	11.485	43.683	82.333	24.444	50.979	39.720
	1998	257.333	11.647	43.976	84.571	25.118	51.149	40.872
	1999	264.096	11.518	44.422	86.907	25.673	53.909	41.667
Rheinland-Pfalz	1997	50.332	3.908	13.791	18.353	2.346	10.072	1.862
	1998	52.335	3.907	13.888	20.099	2.248	10.185	2.008
	1999	53.365	4.017	13.598	20.739	2.248	10.783	1.980
Saarland	1997	13.915	1.141	3.379	4.397	1.693	2.273	1.032
	1998	14.604	1.128	3.378	4.918	1.722	2.371	1.087
	1999	14.540	1.116	3.282	4.823	1.761	2.471	1.087
Sachsen	1997	71.489	5.856	8.095	31.743	2.075	18.450	5.270
	1998	70.087	6.050	8.199	29.140	1.897	19.340	5.461
	1999	70.647	6.144	8.613	29.140	1.957	19.332	5.461
Sachsen-Anhalt	1997	44.632	3.982	5.028	20.141	1.141	10.056	4.284
	1998	44.535	4.078	4.633	20.034	1.406	10.160	4.224
	1999	43.979	3.887	4.633	19.531	1.440	10.264	4.224
Schleswig-Holstein	1997	33.568	2.813	9.546	10.128	1.683	7.063	2.335
	1998	33.921	2.814	9.545	10.362	1.699	7.110	2.391
	1999	34.490	2.814	9.450	10.600	1.720	7.466	2.440
Thüringen	1997	41.657	4.189	6.642	15.146	1.157	9.777	4.746
	1998	42.908	4.285	6.551	15.632	1.141	10.094	5.205
	1999	42.364	4.191	6.735	15.183	1.149	10.132	4.974
Bundesgebiet	1997	1.162.059	80.486	237.773	395.564	64.680	238.439	145.117
	1998	1.185.174	81.085	237.782	404.321	70.693	240.685	150.608
	1999	1.203.375	80.689	236.498	408.195	72.410	251.836	153.747

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/13, Seite 224

¹⁾ Hauptschulen, Integrierte Klassen für Haupt- und Realschüler, Realschulen, Gymnasien, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Sonderschulen²⁾ 1997 Ist-Zahlen

Tabelle 2/1

Tabelle 2/1: Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 1997

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler									
	Insgesamt	Davon								
	Berufs- schulen	Berufsvorbe- reitungsjahr/ Berufsgrund- bildungsjahr	Berufsauf- bauschulen	Berufsfach- schulen	Berufsbere- itschulen/ Technische Ober- schulen	Fachober- schulen	Fach- gymnasien	Fachschulen	Fachakade- mien/ Berufs- akademien	Kollegschule Nordrhein- Westfalen
EU-Staaten	45.275	2.580	77	8.526	116	969	1.294	1.578	240	1.872
Darunter										
Griechenland	9.932	508	14	1.916	10	196	303	240	24	601
Italien	20.668	1.530	41	3.870	37	300	524	426	47	710
Niederlande	1.079	31	-	162	5	44	35	103	5	59
Portugal	3.441	232	5	710	2	90	115	128	5	157
Spanien	4.264	143	4	907	16	108	131	192	39	181
Nicht-EU-Staaten	154.687	13.982	306	27.846	336	4.249	4.140	2.726	262	10.112
Darunter										
Bosnien-Herzegowina	11.194	994	8	1.751	19	254	231	111	7	549
Ehemaliges Jugoslawien ¹⁾	15.858	1.533	40	2.514	41	324	424	190	24	832
Kroatien	12.835	419	27	2.214	69	412	562	228	30	441
Polen	4.383	239	6	987	7	219	163	242	21	193
Türkei	98.839	9.491	211	16.580	50	2.607	2.315	1.408	33	7.601
Sonstige Staaten	28.179	4.556	31	5.840	26	1.043	905	985	141	1.550
Alle Staaten²⁾	228.141	21.118	414	42.212	478	6.261	6.339	5.289	643	13.534
Prozent³⁾	8,9	19,8	16,2	11,5	6,2	7,6	6,9	3,6	8,0	16,1

¹⁾ Serbien und Montenegro

²⁾ Einschließlich ohne Angabe

³⁾ In Prozent aller (einschließlich deutschen) Schüler der jeweiligen Schulart

Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie; Grund- und Strukturdaten 1997/98; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/2

Tabelle 2/2: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1996 und 1997

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen			
		Berufsgrundbildungsjahr schulisch ¹⁾		Berufsvorbereitungsjahr ²⁾	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr ³⁾ Prozent
Baden-Württemberg	1996	249	5,1	11.227	9,0
	1997	295	18,5	11.736	4,5
Bayern	1996	6.128	-13,4	4.805	25,6
	1997	5.842	-4,7	5.787	20,4
Berlin	1996	169	9,7	6.275	78,2
	1997	124	-26,6	5.211	-17,0
Brandenburg	1996	0	-100,0	–	–
	1997	0	–	–	–
Bremen ³⁾	1996	71	-73,4	866	-5,7
	1997	60	-15,5	871	0,6
Hamburg	1996	0	-100,0	3.497	33,3
	1997	0	–	3.776	8,0
Hessen	1996	3.425	14,0	4.019	9,7
	1997	3.953	15,4	4.028	0,2
Mecklenburg-Vorpommern	1996	0	–	4.760	11,2
	1997	0	–	4.300	-9,7
Niedersachsen ⁴⁾	1996	14.967	-0,2	5.288	7,7
	1997	14.258	-4,7	5.362	1,4
Nordrhein-Westfalen	1996	6.468	18,3	3.027	6,4
	1997	7.718	19,3	3.674	21,4
Rheinland-Pfalz	1996	3.095	33,5	4.581	45,8
	1997	3.453	11,6	4.308	-6,0
Saarland	1996	1.414	9,1	369	25,5
	1997	1.464	3,5	352	-4,6
Sachsen	1996	1.108	52,6	8.110	10,8
	1997	1.098	-0,9	8.511	4,9
Sachsen-Anhalt	1996	1.877	95,9	3.410	-0,6
	1997	909	-51,6	3.578	4,9
Schleswig-Holstein	1996	570	-11,2	797	14,5
	1997	589	5,6	907	13,8
Thüringen	1996	425	-26,0	4.167	11,0
	1997	466	9,6	3.963	-4,9
Bundesgebiet	1996	39.966	5,4	65.198	17,4
	1997	40.229	0,7	66.364	1,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 2/2, Seite 242

¹⁾ Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen²⁾ Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen³⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören⁴⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 2/3: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹⁾ nach Ländern und weiblicher Anteil 1995 bis 1997

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1995	1996	1997	1995	1996	1997
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	82.070	85.379	89.596	55,6	56,1	55,9
	1. Schuljahr	57.246	60.021	62.647	50,6	50,8	50,7
Bayern	Insgesamt	18.902	20.261	21.650	84,5	83,9	83,4
	1. Schuljahr	10.141	11.058	11.519	85,8	84,1	84,0
Berlin	Insgesamt	7.016	8.050	9.084	62,0	63,3	59,8
	1. Schuljahr	4.955	5.714	6.873	61,7	62,9	59,3
Brandenburg	Insgesamt	2.500	2.963	5.311	76,2	79,9	68,9
	1. Schuljahr	1.519	1.851	4.032	78,1	80,5	64,6
Bremen ²⁾	Insgesamt	4.489	4.100	4.239	57,5	53,6	53,0
	1. Schuljahr	2.656	2.321	2.521	57,9	55,4	53,4
Hamburg	Insgesamt	8.724	8.745	9.101	59,5	58,5	60,2
	1. Schuljahr	5.116	5.123	5.295	58,7	57,7	61,0
Hessen	Insgesamt	17.276	19.089	20.136	63,1	63,6	63,2
	1. Schuljahr	11.186	12.259	12.580	62,0	62,5	61,9
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	5.893	6.579	7.913	90,4	89,6	86,6
	1. Schuljahr	2.360	2.623	3.558	89,1	86,6	82,9
Niedersachsen ³⁾	Insgesamt	34.720	37.945	40.454	74,2	74,6	73,3
	1. Schuljahr	24.675	27.655	28.461	72,5	72,9	70,9
Nordrhein-Westfalen ⁴⁾	Insgesamt	65.642	68.717	72.300	57,6	57,2	56,7
	1. Schuljahr	39.911	41.617	43.908	59,5	58,9	58,3
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	15.633	16.715	17.284	57,7	58,0	57,7
	1. Schuljahr	9.124	9.681	9.689	57,8	56,5	57,3
Saarland	Insgesamt	4.772	5.023	5.029	58,8	59,7	59,5
	1. Schuljahr	2.890	3.016	3.050	59,2	59,6	58,2
Sachsen	Insgesamt	7.710	10.304	23.447	89,5	85,7	86,2
	1. Schuljahr	4.511	5.677	10.754	89,3	82,5	83,0
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	8.344	10.440	13.044	84,1	83,1	75,4
	1. Schuljahr	5.453	7.170	9.476	83,0	81,9	72,0
Schleswig-Holstein	Insgesamt	9.804	10.344	10.724	60,6	61,9	62,1
	1. Schuljahr	5.576	5.779	5.968	61,7	62,5	62,3
Thüringen	Insgesamt	13.186	15.366	17.336	81,5	79,9	79,7
	1. Schuljahr	6.758	7.087	8.548	80,6	75,9	77,5
Bundesgebiet	Insgesamt	306.681	330.020	366.648	64,5	64,9	65,1
	1. Schuljahr	194.077	208.652	228.879	62,6	62,6	62,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 2/3, Seite 243

¹⁾ Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 2/4

Tabelle 2/4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1997

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet ¹⁾	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern ²⁾	Niedersachsen ³⁾	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt ⁴⁾	Schleswig-Holstein
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/ Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	Schulen	55	12	11	5	—	—	1	—	—	16	5	2	—	3
	Schüler	4.748	976	914	305	153	—	57	—	—	1.482	371	107	—	383
	Männlich	1.103	204	215	44	12	—	5	—	—	389	100	25	—	109
	Weiblich	3.645	772	699	261	141	—	52	—	—	1.093	271	82	—	274
Diätassistent/ Diätassistentin	Schulen	32	5	6	2	—	—	1	—	4	11	1	1	—	1
	Schüler	1.173	149	344	62	—	—	43	—	127	355	36	34	—	23
	Männlich	119	8	53	4	—	—	4	—	9	27	6	4	—	4
	Weiblich	1.054	141	291	58	—	—	39	—	118	328	30	30	—	19
Entbindungspfleger/ Hebamme	Schulen	43	8	6	2	—	—	1	—	10	10	3	2	—	1
	Schüler	1.617	356	242	78	—	—	40	—	233	446	101	37	43	41
	Männlich	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	1.617	356	242	78	—	—	40	—	233	446	101	37	43	41
Krankpfleger/ Krankenschwester	Schulen	727	120	120	32	—	8	20	—	100	223	53	18	—	33
	Schüler	59.164	8.425	9.983	3.799	2.234	659	1.699	231	6.741	16.631	3.231	1.256	2.074	2.201
	Männlich	13.576	1.800	2.123	725	330	128	422	57	1.411	4.576	666	423	428	487
	Weiblich	45.588	6.625	7.860	3.074	1.904	531	1.277	174	5.330	12.055	2.565	833	1.646	1.714
Kinderkrankpfleger/ Kinderkrankenschwester	Schulen	156	24	26	5	—	1	4	—	24	49	11	5	—	—
	Schüler	7.204	1.232	1.258	236	60	77	237	15	764	2.252	417	185	198	273
	Männlich	261	42	49	4	1	4	12	—	25	88	11	9	9	7
	Weiblich	6.943	1.190	1.209	232	59	73	225	15	739	2.164	406	176	189	266
Krankpflegehelfer/ Krankpflegehelferin	Schulen	100	12	23	4	—	—	3	—	8	37	8	—	—	5
	Schüler	2.041	182	464	63	63	—	42	34	112	739	151	—	82	109
	Männlich	430	45	124	8	9	—	12	6	17	153	29	—	7	20
	Weiblich	1.611	137	340	55	54	—	30	28	95	586	122	—	75	89
Krankgymnast/ Krankgymnastin/ Physiotherapeut/ Physiotherapeutin	Schulen	144	26	27	7	—	—	2	—	31	33	10	3	—	5
	Schüler	16.184	2.718	2.293	1.569	504	—	180	—	3.658	3.209	1.128	137	129	659
	Männlich	4.788	881	677	415	77	—	43	—	1.096	970	368	58	11	192
	Weiblich	11.396	1.837	1.616	1.154	427	—	137	—	2.562	2.239	760	79	118	467
Masseur/ Masseurin	Schulen	11	—	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler	591	—	591	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Männlich	326	—	326	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	265	—	265	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	Schulen	36	9	—	2	—	—	1	—	8	11	3	—	—	2
	Schüler	1.478	317	—	134	116	—	29	—	329	320	216	—	—	17
	Männlich	635	146	—	37	11	—	16	—	152	162	109	—	—	2
	Weiblich	843	171	—	97	105	—	13	—	177	158	107	—	—	15
Logopäde/ Logopädin	Schulen	37	7	8	2	—	—	—	—	5	11	2	1	—	1
	Schüler	1.636	313	297	111	40	—	—	—	177	492	106	30	31	39
	Männlich	210	45	38	12	4	—	—	—	19	71	8	4	1	8
	Weiblich	1.426	268	259	99	36	—	—	—	158	421	98	26	30	31
Technischer Assistent in der Medizin/ Technische Assistentin in der Medizin	Schulen	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler	162	—	—	—	—	—	162	—	—	—	—	—	—	—
	Männlich	12	—	—	—	—	—	12	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	150	—	—	—	—	—	150	—	—	—	—	—	—	—

Tabelle 2/4

noch Tabelle 2/4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1997

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet ¹⁾	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern ²⁾	Niedersachsen ³⁾	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt ⁴⁾	Schleswig-Holstein
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	Schulen	62	10	14	3	—	1	—	—	7	18	4	2	—	3
	Schüler	3.983	731	733	309	164	48	—	—	356	904	307	71	155	205
	Männlich	401	115	92	28	10	4	—	—	20	64	30	13	4	21
	Weiblich	3.582	616	641	281	154	44	—	—	336	840	277	58	151	184
Medizinisch-technischer Radiograassistent/ Medizinisch-technische Radiograassistentin	Schulen	34	8	—	2	—	—	—	—	—	18	2	1	—	3
	Schüler	2.007	329	294	147	92	50	—	—	227	567	53	38	92	118
	Männlich	387	78	55	31	3	13	—	—	59	91	8	9	8	32
	Weiblich	1.620	251	239	116	89	37	—	—	168	476	45	29	84	86
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	Schulen	2	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
	Schüler	119	—	33	—	—	—	—	—	73	13	—	—	—	—
	Männlich	6	—	2	—	—	—	—	—	2	2	—	—	—	—
	Weiblich	113	—	31	—	—	—	—	—	71	11	—	—	—	—
Zytologie-Assistent/ Zytologie-Assistentin	Schulen	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler	20	—	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Männlich	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	20	—	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	Schulen	29	—	7	1	—	—	—	—	—	15	4	1	—	1
	Schüler	3.182	—	1.000	108	70	—	—	—	—	1.667	274	37	—	26
	Männlich	113	—	29	6	2	—	—	—	—	56	16	2	—	2
	Weiblich	3.069	—	971	102	68	—	—	—	—	1.611	258	35	—	24
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	Schulen	9	—	—	1	—	—	—	—	8	—	—	—	—	—
	Schüler	239	—	—	26	—	—	—	—	213	—	—	—	—	—
	Männlich	199	—	—	13	—	—	—	—	186	—	—	—	—	—
	Weiblich	40	—	—	13	—	—	—	—	27	—	—	—	—	—
Orthoptist/ Orthoptistin	Schulen	10	2	2	—	—	—	1	—	—	4	—	1	—	—
	Schüler	97	19	21	—	—	—	9	—	—	42	—	6	—	—
	Männlich	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	97	19	21	—	—	—	9	—	—	42	—	6	—	—
Rettungssassistent/ Rettungssassistentin	Schulen	37	4	4	2	—	—	—	—	—	25	1	1	—	—
	Schüler	1.798	204	157	59	148	—	—	—	—	930	44	21	235	—
	Männlich	1.586	179	108	56	119	—	—	—	—	877	33	16	198	—
	Weiblich	212	25	49	3	29	—	—	—	—	53	11	5	37	—
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	Schulen	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler	99	81	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18	—
	Männlich	16	16	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Weiblich	83	65	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18	—
Medizinischer Fußpfleger/ Medizinische Fußpflegerin	Schulen	2	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—
	Schüler	43	—	12	—	—	—	—	—	31	—	—	—	—	—
	Männlich	16	—	3	—	—	—	—	—	13	—	—	—	—	—
	Weiblich	27	—	9	—	—	—	—	—	18	—	—	—	—	—
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulen	141	—	—	—	—	—	—	—	—	138	—	2	—	1
	Schüler	13.616	—	—	—	—	—	—	—	—	13.394	—	214	—	8
	Männlich	2.678	—	—	—	—	—	—	—	—	2.623	—	53	—	2
	Weiblich	10.938	—	—	—	—	—	—	—	—	10.771	—	161	—	6

Tabelle 2/4

noch Tabelle 2/4: Schulen und Schüler in den Berufen des Gesundheitswesens 1997

Ausbildungsberuf	Merkmal	Bundesgebiet ¹⁾	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern ²⁾	Niedersachsen ³⁾	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt ⁴⁾	Schleswig-Holstein
Insgesamt	Schulen	1.670	248	268	70	—	10	36	—	206	620	107	40	—	65
	Schüler	121.201	16.032	18.656	7.006	3.644	834	2.498	280	13.041	43.443	6.435	2.173	3.057	4.102
	Männlich	26.862	3.559	3.894	1.383	578	149	526	63	3.009	10.149	1.384	616	666	886
	Weiblich	94.339	12.473	14.762	5.623	3.066	685	1.972	217	10.032	33.294	5.051	1.557	2.391	3.216
Zum Vergleich 1996 ⁵⁾	Schulen	1.648	248	264	72	—	10	35	—	208	602	110	41	—	58
	Schüler	133.081	15.935	18.123	6.981	3.329	856	2.543	398	12.759	45.603	6.951	2.176	2.763	4.002
	Männlich	29.323	3.631	3.979	1.368	541	156	530	68	2.912	11.142	1.637	616	543	952
	Weiblich	103.758	12.304	14.144	5.613	2.788	700	2.013	330	9.847	34.461	5.314	1.560	2.220	3.050

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 2/4, Seite 244 ff.

¹⁾ Ohne Hessen (in diesem Jahr fand keine Erhebung statt), Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen)

²⁾ Ohne Schüler der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden

³⁾ Einschließlich Sachsen (Schüler: 10.662; davon männlich: 1.248, weiblich: 9.414)

a) Einschließlich Krankengymnast/Krankengymnastin

b) Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologiestudent/Medizinisch-technische Radiologiestudentin

c) Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin

Tabelle 3/1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	tip Lehrgang testen informieren probieren	Grundausbildungslehrgang G	Förderlehrgang F	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen BBE	Arbeits Trainingsbereich der Werkstatt für Behinderte (WfB)	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	<p>Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluß an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlende Motivation, - vielfache Bildungsdefizite, - soziale Beeinträchtigung, - Konflikte mit der Gesellschaft, - Straffälligkeit, - ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, - Abbruch beruflicher Bildung, - Scheitern in der Arbeit. 	<p>Ausbildungstreffende Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die</p> <ul style="list-style-type: none"> - von der Berufsberatung nicht in eine Ausbildung vermittelt werden können (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), - eine Berufsausbildung anstreben, aber ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben. 	<p>Behinderte, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernschwermis (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), - auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären (F2/F3), - wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4). 	<p>Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sozial Benachteiligte, - Aussiedler und Ausländer, - Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), - An- und Ungelernte, - Jugendliche, die wegen vorübergehenden Entwicklungs-schwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, - Straftatlassene und Strafgefangene. 	<p>Behinderte (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die</p> <ul style="list-style-type: none"> - nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besondere Ausbildungsregelungen für Behinderte und Maßnahmen in Reha-Einrichtungen), - in Folge einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, - ohne Teilnahme an der Maßnahme nicht im Arbeitsbereich der WfB tätig sein können. 	<p>Inbesondere Blinde und Gehörlose, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs erhalten haben.</p>
Aufgabe und Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmer-tätigkeit sowie - Feststellung der Teilnahme an weiteren erforderlichen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, - Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, - Möglichkeit zur Überprüfung bzw. Treffen der Berufswahlentscheidung. 	<p>Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmaßli-gen Vor-setzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, - sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durch planmäßige berufliche Bildung die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit erreichen (unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der Persönlichkeit), - Befähigung zur Teilnahme am sozialen Leben, - Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WfB oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 	<p>Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Einsatz des behinderten Menschen.</p>
Dauer	Höchstens 3 Monate	2 bis 12 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 12 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Tabelle 3/2

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes, der Länder und der Bundesanstalt für Arbeit für die berufliche Bildung 1994 bis 1998 in Mio. DM

	1994	1995	1996	1997	1998
Bund:					
– Programme u. ä. ¹⁾	698,4	994,2	1.060,4	1.147,4	1.318,1
– Ausbildungsförderung ²⁾	190,0	230,5	243,0	247,0	244,0 ²⁾
– Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	–	–	13,8 ³⁾	50,4 ³⁾	167,0 ¹⁾
– Sonstiges ¹⁾	–	–	–	–	–
Länder:					
– Programme ¹⁾	*)	*)	*)	*)	*)
– Ausbildungsförderung ²⁾	102,3	124,1	135,8	133,0	132,0 ²⁾
– Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	–	–	3,8 ³⁾	14,2 ³⁾	48,0 ¹⁾
Bundesanstalt für Arbeit ³⁾:	15.529,7	16.947,2	17.971,5	15.358,8	15.598,8
Davon:					
– Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	2.138,1	2.123,0	2.353,8	2.545,0	2.579,1
• Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	731,9	789,8	953,7	1.065,9	1.042,9
• Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit allgemeinbildenden Inhalten	–	–	–	–	1.536,2
• Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	993,2	1.173,7	1.390,5	1.479,1	–
• Außerbetriebliche Berufsausbildung in Regionen mit überdurchschnittlichem Ausbildungsplatzdefizit	413,0	159,5	9,6	–	–
– Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung (Maßnahmekosten ³⁾)	4.460,8	4.835,9	5.358,3	4.404,2	12.505,9
– Fortbildung/Umschulung (Unterhaltsgeld ³⁾)	8.864,6	9.875,6	10.138,0	8.118,8	4.735,9
– Institutionelle Förderung ³⁾)	–5,0	11,0	2,0	1,6	7.770,0
– Einarbeitungszuschüsse ³⁾)	71,2	101,7	97,1	78,7	0,4
– Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen nach § 134 a AFG (bis 31.5.1997) und nach §§ 53a und b AFG (ab 1.4.1997 ³⁾)	–	–	22,3	210,7	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 3/2, Seite 248

*) nicht erfaßt

1) Soll-Zahlen

2) Geschätzte Ist-Zahlen

3) Ist-Zahlen

Tabelle 3/3: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze) zur Förderung der beruflichen Bildung 1998 in Mio. DM

Ressort	Zweckbestimmung	Haushaltsansatz	Erläuterungen	
Bundesministerium für Bildung und Forschung	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	125,0		
	Förderung von Schülern in berufsbildenden Schulen	244,0 ¹⁾)	§§ 2, 68 BAföG	
	Innovationen im Bereich der beruflichen Bildung, Ressortforschung, wissenschaftliche Tagungen, Modellversuche und Modellprogramme	29,4	Art. 91 b GG und Rahmenvereinbarung Modellversuche des Bundes und der Länder § 6 Abs. 2 Nr. 1 d BerBiFG	
	Förderung von Leistungswettbewerben	7,8		
	Institutionell geförderte Forschungseinrichtungen	15,6		
	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	26,0		
	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	100,0		
	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	7,0		
	Bundesinstitut für Berufsbildung	46,7		
	Austausch mit anderen Staaten im Bereich der beruflichen Bildung sowie Stipendien	10,8		
	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	180,6	ESF-Mittel	
	° Gemeinschaftsinitiativen 1993 bis 1995 ° Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996, 1997, Lehrstelleninitiative Ost 1998	13,2		
	Sonderprogramm Lehrstellenentwickler in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	15,1		
	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	23,5		
	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlings mit Hochschulabschluß sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler aus den Aussiedlungsgebieten	11,0		
	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	Förderung des Ausbaus der Infrastruktur, Errichtung und Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten	alte Länder: 4,9 ³⁾	§ 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2c Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe
			neue Länder: 282,5 ³⁾	
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk		72,0	Gewerbeförderprogramm	
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs		95,6	Gewerbeförderprogramm	
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich		91,7		
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))		44,2		
° Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997				
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder)		3,6	Gewerbeförderprogramm	
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung		66,7		
BF-Darlehen	3,9 ⁴⁾			
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm	200,0 ⁵⁾			
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	8,0		
Insgesamt		1.728,8		

¹⁾ Geschätzt²⁾ Nur Bundesanteil³⁾ Bundesanteil der bewilligten GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1997⁴⁾ Programm zum 26. Mai 1997 ausgelaufen, Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildung im Handwerk und in anderen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft⁵⁾ Geschätztes IST im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1998

Tabelle 5/1

Tabelle 5/1: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Fördersummen nach Ausbildungsbereichen sowie alten und neuen Ländern¹⁾

Ausbildungsbereich	Am Programm beteiligte zuständige Stellen 1998		Stipendiaten und Fördersummen				Anteil der Stipendiaten an den Absolventen		
	Be- teiligt	Nicht betei- ligt	Aufnahmen 1996 ²⁾	1997 ²⁾	1998 ³⁾	Insgesamt	Förder- summe 1998	Anteil an der Gesamtförder- summe 1998	Aufnahme- quote 1998
Industrie- und Handel	83	0	2.647	2.668	2.642	7.957	14.090.465	55,6	1,01
Davon									
Alte Länder	69	0	2.380	2.391	2.353	7.124	12.604.885	49,7	1,11
Neue Länder	14	0	267	277	289	833	1.485.580	5,8	0,58
Handwerk	55	0	1.334	1.214	1.427	3.975	8.787.581	34,7	0,86
Davon									
Alte Länder	42	0	1.205	1.057	1.272	3.534	7.677.905	30,3	1,01
Neue Länder	13	0	129	157	155	441	1.109.676	4,3	0,39
Freie Berufe	61	72	240	221	245	706	1.317.986	5,2	0,72
Davon									
Alte Länder	48	54	205	196	218	619	1.130.771	4,5	0,70
Neue Länder	13	18	35	23	27	85	187.215	0,7	0,87
Öffentlicher Dienst	33	109	92	65	99	256	452.932	1,8	0,97
Davon									
Alte Länder	30	79	88	62	99	249	434.692	1,7	0,87
Neue Länder	3	30	4	3	0	7	18.239	0,1	0,10
Landwirtschaft	9	9	106	103	122	331	551.640	2,1	1,54
Davon									
Alte Länder	8	7	105	99	122	326	544.520	2,1	1,66
Neue Länder	1	2	1	4	0	5	7.120	0,0	0,00
Hauswirtschaft	9	8	31	21	31	83	120.297	0,4	0,59
Davon									
Alte Länder	7	5	24	16	20	60	69.597	0,2	0,60
Neue Länder	2	3	7	5	11	23	50.700	0,2	0,59
Seeschifffahrt	1	0	0	0	1	1	3.000	0,0	0,93
Davon									
Alte Länder	1	0	0	0	1	1	3.000	0,0	0,93
Neue Länder	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
Insgesamt	251	198	4.451	4.290	4.567	13.308	25.323.901	100,0	0,94
Alte Länder	205	145	4.007	3.821	4.085	11.913	22.465.370	88,71	1,07
Neue Länder	46	53	444	469	482	1.395	2.858.530	11,29	0,50

Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 5/1, Seite 250

¹⁾ Stand: 4. Januar 1999²⁾ Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen³⁾ Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen⁴⁾ Absolventen der am Förderprogramm teilnehmenden zuständigen Stellen

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

7.4 Quellenverzeichnis

7.4.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997: Vereinbarung vom 16. Mai 1997 zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997

Änderung der Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (Änderung der BMBW-Richtlinien-GIOst 1994 vom 30. September 1994 BAnz. S. 10729)

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I, S. 157)

Berufliche Aufstiegsfortbildung: Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG vom 23. April 1996, BGBl. I, S. 623)

Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I, S. 1692), in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1994 (BGBl. I, S. 78), geändert durch Gesetz vom 26. April 1994 (BGBl. I, S. 918)

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I, S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 35 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 25. September 1997 (BGBl. I, S. 2390)

Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland, BT-Drs. 13/10510

Beschluß des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung der beruflichen Weiterbildung (AFbW) vom 23. Oktober 1997

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I, S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I, S. 1609)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation vom 18. Dezember 1997, Drucksache 13/9514

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Bundesländern, Bonn 1991

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschußdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1965 (BGBl. 1966 I, S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 33 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I, S. 2390)

Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/2824

Öffentlich rechtliche Verträge des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Kultusministerium und Trägern vollzeitschulischer Maßnahmen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998

Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit über die Durchführung des Programms des Bundes und des Freistaates Sachsen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus Sachsen im Rahmen der „Lehrstelleninitiative 1998“ vom 17. November 1998, in Kraft zum 1. August 1998

Richtlinie zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule (Durchführung der Thüringer Ausbildungsinitiative – Aktionsprogramm 1998, Beschluß der Thüringer Landesregierung vom 24. März 1998, sowie des gemeinsamen

7.4 Quellenverzeichnis

- Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen“ vom 17. August 1998, in Kraft zum 1. September 1998
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten vom 31. Januar 1978, Bundesanzeiger Nr. 77 vom 22. April 1978 mit Änderungen vom 5. September 1988, BAnz. Nr. 173 vom 15. September 1988
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (BMBW-Richtlinien-GIOst 1994) vom 6. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen, die Behörden der unmittelbaren Bundesverwaltung und zuständige Stellen, die oberste Landesbehörden sind) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 11. November 1997
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. September 1973, BAnz Nr. 211 vom 9. November 1973, mit Änderungen vom 30. November 1979, BAnz Nr. 228 vom 20. Dezember 1979 (aktualisiert 1995)
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 1995 des Bundes und der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet (BMBF-Richtlinien-GIOst 1995) vom 22. September 1995 (BSAnz. S. 11098 vom 18. Oktober 1995)
- Richtlinien für die Durchführung des Programmes des Bundes und der neuen Länder im Land Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze „Zukunftsinitiative Lehrstellen 1998“ vom 31. August 1998, in Kraft zum 1. September 1998
- Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 10. Oktober 1997
- Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998
- Senatsbeschluß des Landes Berlin Nr. 1458/98 vom 26. Mai 1998
- Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung in der Fassung des ersten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 16. Dezember 1997 (BGBl. I, S. 2970)
- Vereinbarung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBS) mit der Handwerkskammer Cottbus, Handwerkskammer Frankfurt (Oder), Handwerkskammer Potsdam, Industrie- und Handelskammer Cottbus, Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder) und der Industrie- und Handelskammer Potsdam (Kooperatives Modell Brandenburg) vom 22. Juli 1998
- Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998
- Vereinbarung vom 5. Juli 1996 zwischen dem Bund und den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1996
- Vereinbarung zur Änderung der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 30. September 1994 (BAnz. S. 10729)
- Vereinbarung zur Änderung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemein-

7.4 Quellenverzeichnis

- schaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ÄndVVBA-GIOst 1994) vom 30. September 1994 (BAnz. S. 10729)
- Vereinbarung zur zweiten Änderung der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 11. November 1994
- Vereinbarung zur zweiten Änderung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (2. ÄndVVBA-GIOst 1994) vom 11. November 1994
- Vereinbarung zwischen dem Bund und dem Freistaat Sachsen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus Sachsen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1995 vom 22. September 1995 (BAnz. S. 11099 vom 18. Oktober 1995)
- Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1994 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 6. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)
- Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen über die Gemeinschaftsinitiative 1995 zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet vom 22. September 1995 (BAnz. S. 11099 vom 18. Oktober 1995)
- Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über eine Lehrstelleninitiative 1998 zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze vom 29. Mai 1998
- Vereinbarung zwischen dem Land Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) und der Handwerkskammer Potsdam sowie der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) sowie der Handwerkskammer Cottbus vom 1. September 1998
- Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1994 des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (VVBA-GIOst 1994) vom 7. Juli 1994 (BAnz. S. 7417)
- Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 1995 des Bundes und der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet (VVBA-GIOst 1995) vom 22. September 1995 (BAnz. S. 11099 vom 18. Oktober 1995)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall vom 12. Dezember 1997, BGBl. I, S. 2923
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin vom 23. Dezember 1998, BGBl. I, S. 4060
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Verkehrsfachwirt/Geprüfte Verkehrsfachwirtin vom 23. Dezember 1998, BGBl. I, S. 4065
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Versicherungsfachwirt/Geprüfte Versicherungsfachwirtin vom 16. März 1998, BGBl. I, S. 487
- Vertrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Wirtschaftsministerium und den Handwerkskammern Ostmecklenburg-Vorpommern und Schwerin sowie den Industrie- und Handelskammern zu Neubrandenburg, Rostock und zu Schwerin über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1998 in betriebsnahen Kapazitäten im Rahmen der „Zukunftsinitiative Lehrstellen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ vom 24. September 1998

7.4 Quellenverzeichnis

Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag – vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Einigungsvertrages vom 23. September 1990 (BGBl. II, S. 885, 889)

Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Lehrstelleninitiative Ost 1998“ vom 1. Juli 1998

7.4.2 Literaturverzeichnis

Albert, K./Zinke, G: Zwischenbericht zum Projekt 5.3004: „Lernen in Netzen – Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“ (Manuskript)

Alex, L./Bau, H. (Hrsg.): „Wandel beruflicher Anforderungen“, 1999

Alex, L./Bau, H.: „BIBB verstärkt seine Forschungsarbeiten zur Früherkennung des beruflichen Wandels“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 4, 1998

Alex, L.: „Stand der Überlegungen zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung“, Manuskript, September 1998

Arbeitsgruppenbericht der Arbeitsgruppe „Frauen in der Informationsgesellschaft“ und Oechtenuj, v. Winker, G. (Hrsg.): „Computernetze – Frauenplätze, Frauen in der Informationsgesellschaft“, 1998

Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): „Kompetenzentwicklung '98: Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, 1998

Bardeleben, R./Beicht, U./Fehér, K.: „Was kostet die betriebliche Ausbildung?“ Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 210, 1997

Becker, M.: „Bildungscontrolling – Möglichkeiten und Grenzen aus wissenschaftstheoretischer und bildungspraktischer Sicht“, in: v. Landsberg, G./Weiß, R. (Hrsg.): „Bildungs-Controlling“, 1995

Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland. Abschlußbericht zum Forschungsprojekt 1.5009“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1998

Beer-Kern, D./Granato, M./Dresbach, B./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben – Erfahrungen und Perspektiven von ostdeutschen Auszubildenden“, Zwischenbericht, Februar 1997

Behrens, M./Hardwig, Th./Kädtler, J.: „Die neue Rolle und Funktion der Meister in Großbetrieben“, in: Fuchs-Frohnhofen, P./Henning, K. (Hrsg.): „Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten“, Band II, 1997

Beicht, U.: „Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 214, 1997

Berger, R. & Partner GmbH, International Management Consultants: „Telematik im Gesundheitswesen – Perspektiven der Telemedizin in Deutschland“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1998

Borutta, A./Jander, F.: „Wirtschaftsassistentenanalyse“ (Veröffentlichung in Vorbereitung)

Brandt, C.: „Erwerbssituation von Frauen und Arbeitmarkteffekte von Multimedia“, in: Schriftenreihe der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse (Band I): „Erschließung neuer Zukunftsberufe für Frauen – Chancen im Multimediabereich“, 1998

Brüggemann, W.: „Produktionsorientierte Dienstleistungen im Handwerk – Schlußfolgerungen zu einem Forschungsprojekt“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 6, 1998

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Modellversuche „Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Beruflichen Bildung“. Bericht über eine Auswertung von Gerhard Faber und Franz-Josef Kaiser. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 35, 1993; Heft 64, 1998

7.4 Quellenverzeichnis

- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): „Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung“, in: Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 52, 1996
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): „Vorbereitung von Absolventen des Schulwesens auf eine selbständige Tätigkeit“, in: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 65, 1998
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): „Berufliche Weiterbildung, Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1997“. Nürnberg, Oktober 1998
- Bundesanstalt für Arbeit: „Der Psychologische Dienst“, 1994
- Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): „Modulare Konzepte in der Jugendberufshilfe. Jugend, Beruf, Gesellschaft“, Heft 3-4, 1997
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Elektrische Schutzmaßnahmen – Interaktives Lernprogramm auf CD-ROM“, 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Empfehlungen des Hauptausschusses zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung“, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1996
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Neue Empfehlungen und Rechtsverordnungen mit Rahmenstoffplan, Ausbilder-Eignungsverordnung, Musterprüfungsordnung“, 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Mehr voneinander wissen, mehr voneinander lernen/ Knowing each other to learn from each other“, 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Nutzen der beruflichen Bildung“. Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. und 26. September 1997, Dokumentation, 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): RBS Information Nr. 8: „Controlling in der betrieblichen Weiterbildung“, 1997
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): „Betriebliche Weiterbildung – Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, in: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft, Heft 88, 1990
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): „Delphi-Bericht 1995 zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik. Mini-Delphi“, 1996
- Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg.): „Deutscher Delphi-Bericht zur Entwicklung von Wissenschaft und Technik“, 1993
- Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Neuordnung der beruflichen Bildung 1998“, Dokumentation Nr. 449, 1998
- Carl Duisberg Gesellschaft: „Die berufliche Bildung braucht den Dialog mit dem Ausland“, Schriftenreihe der CDG, Band 10
- CEDEFOP (Hrsg.): „Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel“. Ein Bericht zur aktuellen Berufsbildungsforschung in Europa 1998 (Autor: Manfred Tessaring), 1998
- Clemens, S.: „Intranet – Erfolgsfaktor im Bildungsbereich“?, in: wirtschaft & weiterbildung, 3, 1998
- Cramer, G./Müller, K.: „Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“, in: Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 19, 1994
- Cuhls, K.: „Technikvorausschau in Japan: ein Rückblick auf 30 Jahre Delphi-Expertenbefragungen“, 1998
- Davids, S. (Hrsg.): „Modul für Modul zum Berufsabschluß. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung“, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 216, 1998
- Davids, S.: „Neue Formen von Lernen in Arbeitsprozessen – Ergebnisse der Modellversuchsreihe ‘Berufsbegleitende Nachqualifizierung’“, in: Lernen im Prozeß der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998
- Degen, U./Kohn, G. unter Mitarbeit von Akpınar, A./Cevik, I.: „Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1997

7.4 Quellenverzeichnis

- Dehnbostel, P./Holz, H./Novak, H.: „Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz“, Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 149, 1992
- Deutscher Handwerkskammertag (DHKT): Prüfungsstatistik 1997
- Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT): „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1997/98“, 1998
- Diepold, P./Kell, A. (Hrsg.): „Entwicklungen in der Berufsausbildung“, 1993
- Dostal, W./Parmentier, K./Schober, K. (Hrsg.) „Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze“. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg
- Eckardt, H. H./Hilke, R.: Psychologischer Dienst, Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, Band 24 b, 2. neu bearbeitete Auflage, 1994
- Eckardt, H. H./Schuler, H.: „Berufseignungsdiagnostik“, in: Jäger, R.S.(Hrsg): „Psychologische Diagnostik. Ein Lehrbuch“, 1988
- Engelbrecht, W.: „Computerunterstützte berufsbezogene Testauswertung im Dienst der Berufsberatung“. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38, 1994
- Europäische Union: „Vorschlag der Europäischen Kommission zur Förderung von alternierenden europäischen Berufsbildungsabschnitten einschließlich der Lehrlingsausbildung“, Abl. C 67 vom 3. März 1998
- Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989
- Feller, G.: „Programme und Konzepte zur Versorgung von Ausbildungsplatznachfragern“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 5, 1998
- Feller, G.: „Duale Ausbildung: Image und Realität“. Eine Bestandsaufnahme aus Lernersicht, Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95, 1995
- Filger, J.: „Curriculare Auswertung im Hinblick auf eine fachliche Anbindung des Themas ‘Selbständigkeit’ an berufsbildenden Schulen“ (unveröffentlichtes Manuskript, 1998)
- Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung: „Studie zur globalen Entwicklung von Wissenschaft und Technik: Delphi ‘98 Umfrage“ (Band 1: „Methoden- und Datenband“, Band 2: „Zusammenfassung und Ergebnisse“), 1998
- Frieling: „Initiatoren für die Personalentwicklung in lernenden Organisationen“, in: Personalführung 10/1998
- Göbel, U.: „Was Ausbilder fordern, was Schüler leisten.“ Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Ausbildern und Auszubildenden, 1982
- Granato, M.: „Berufliche Perspektiven und Perspektiven von Auszubildenden in Ost und West“, in: Beer, D./Dresbach, B./Granato, M./Schweikert, K.: „An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland“, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B25/97, 1997
- Grühn, D./Grühn, J.: „Berufsfeldanalyse im Bereich medizinischer Assistenz Tätigkeiten – Fallstudie“, Deutsches Herzzentrum Berlin, unveröffentlichtes Manuskript, 1998
- Hahne, K.: „Die Zukunft hat schon begonnen - Multimediale Unterstützung für eine arbeitsorientierte Aus- und Weiterbildung im Handwerk“, in: Sanitär- und Heizungstechnik, Heft 5, 1998
- Hecker, U.: „Ein nachgeholt Berufsabschluß lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1994
- Hecker, U.: „Materielle Situation der Auszubildenden“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 1, 1998
- Herz, G./Jäger, A.: „Module in der Berufsbildung oder des Kaisers neue Kleider?“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 1, 1998
- Hilke, R./Hustedt, H.: „Berufswahlunterstützung - Alexander L., 16 Jahre“, in: K. D. Kubinger & H. Teichmann (Hrsg.), Psychologische Diagnostik und Intervention in Fallbeispielen, 1997
- Holz, H./Schemme, D. (Hrsg.): „Medien selbst erstellen für das Lernen am Arbeitsplatz“, 1998

7.4 Quellenverzeichnis

- Horchler, D.: „Das Handwerk im 21. Jahrhundert – Die Ergebnisse des Handwerks-Delphi aus handwerkspolitischer Sicht“, Rede auf der gleichnamigen Tagung am 15. Mai 1998 in Hamburg
- Hustedt, H./Hilke, R.: „Auswahlverfahren in Betrieben“, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handbuch zur Berufswahlvorbereitung (Ausgabe 1992), 1992
- Hustedt, H./Klinck, D./Knaak, T.: „Erwachsenen-Test-Serie (ETS93)“, Beiheft 1: Analysen zur Validität und Reliabilität, Bundesanstalt für Arbeit, 1997
- Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Deutsche im Ausland (IBS): „Weiterbildung ohne Grenzen 1998 - Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Ausland“
- Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (idw), Nr. 26 vom 24./25. Juni 1998
- Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): „Herausforderung Informationsgesellschaft: Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen“. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, 1997
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216, 1998.
- Jakschik, G.: „Validierung des C-Tests für erwachsene Zweitsprachler“, Abschlußbericht, Informationen des Psychologischen Dienstes Nr. 47, Bundesanstalt für Arbeit, 1996
- Jansen, R./Hecker, O./Scholz, D.: „Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hsg.), Band 218, 1998
- Jungk, R./Müller, N. R.: „Zukunftswerkstätten – mit Phantasie gegen Routine und Resignation“, 1994;
- Kau, W.: „Technischer Fortschritt und Berufsbildung – zum Deutschen Delphi-Bericht der Entwicklung von Wissenschaft und Technik“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1995
- Kau, W./Fehér, K.: „Produktorientierte Dienstleistungen und Berufsbildung im Handwerk“, Bundesinstitut für Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1998
- Keck, A.: „Lernen an kaufmännischen Arbeitsplätzen – Konzeption und ausgewählte Ergebnisse einer Pilotstudie zu Lernprozessen von angehenden Industriekaufleuten“, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, 1993
- Klähn, M.: „Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998
- Kramer, H.: „Telemedizin und Qualifikation“, in: Professionalisierung durch Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung (Hrsg.), 1998
- Krekel, E. M./ Beicht, U.: „Welchen Stellenwert hat das Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung?“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, 1998
- Künzel, K.: „Ansätze und Irritationen europäischer Weiterbildungsforschung. Das EURO-DELPHI-Projekt 1993-1995“, in: Bildung und Erziehung, Heft 3, 1997
- Kunzmann, M., Laur-Ernst, U., Mitarbeit Bernd Hoene (Bundesinstitut für Berufsbildung): „Manual-Development of Standards in Vocational Education and Training“ – on behalf of the European Training Foundation, 1998
- Landsberg, G. v., zitiert nach: Graf, W.: „Bildungscontrolling. Messung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen“, in: Grundlagen der Weiterbildung, 1992
- Melms, B.: „Ein neues Qualitätssicherungs-Konzept für Bildungsträger“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 5, 1998
- Prognos AG; Infratest Burke Sozialforschung: „Delphi-Befragung 1996/1998. Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen. Integrierter Abschlußbericht“, 1998
- QUEM report, Nr. 55, 1998
- Reinmann-Rothmeier, G./Mandl, H.: „Wissensmanagement. Eine Delphi-Studie (Forschungsbericht Nr. 90, August 1998)“. Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie

7.4 Quellenverzeichnis

- Reuling, J./Sauter, E.: „Neue Wege in der beruflichen Weiterbildung – Eine deutsch-niederländische Diskussion“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 3, 1998
- Satzger, W./Dragon, E./Engel, R. R.: „Zur Normenäquivalenz von HAWIE-R und HAWIE“. Diagnostica, 43, 1996
- Schlottau, W.: „Neue Formen der Ausbilderqualifizierung“, in: Rützel, J./Schapfel, F. (Hrsg.): „Gruppenarbeit und Qualität. Qualifizierungspraxis und Forschung in der betrieblichen Erstausbildung (Modellversuch FLAI)“, 1997
- Schmidt, J. U.: „Computer in der Ausbildungsabschlußprüfung“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 4, 1998
- Schober, K./Tessaring, M.: „Eine unendliche Geschichte. Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher“, MatAB 3/1993
- Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle“, IAB-Kurzbericht, Nr.5, 1995
- Schober, K.: „Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte“, IAB-Kurzbericht, Nr.5, 1994
- Scholz, D.: „Vom Industriemeister zum Manager in der Produktion – neue Wege der Qualifizierung zum Industriemeister“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 218, 1998
- Schopf, P.: „Lernschwäche, Lernbeeinträchtigung, Lernbehinderung“, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), 6, 1998
- Spelberg, K.: „Qualifikationsentwicklung frühzeitig erkennen“, in: „Handwerk Magazin Beruf & Bildung“, Nr. 3, 1998
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Statistische Veröffentlichungen; Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1995 bis 2015, Heft 141, August 1997
- Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel, und mündliche Vorabmeldung für 1997
- Staudt, E.: „Kompetenz und Innovation – Eine Bestandsaufnahme jenseits von Personalentwicklung und Wissensmanagement“, in: Staudt, E. (Hrsg.): Innovation: Forschung und Management, 1997
- Steiner, Ch./Terpe, S./Wiener, B.: „Erwerbsverläufe von Fachkräften im Anschluß an die berufliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt“ (Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, Band 11), 1998
- Straka, G. A.: „Auf dem Weg zu einer mehrdimensionalen Theorie selbstgesteuerten Lernens“, Bremen: Unibuch, 1998
- Ulrich, J. G.: „Qualifikationserfordernisse und Selbstmanagement: ein Tetris-Spiel?“, in: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz; Diepold, P. (Hrsg.): „Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen/alte Strukturen“ (BeitrAB 195), 1996
- Ulrich, J. G.: „Weniger gemeldete Stellen: Signal für eine sinkende Ausbildungsbereitschaft?“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 2, 1998
- UNESCO Institute for Education in cooperation with UNESCO's International Project on Technical and Vocational Education (UNEVOC): „Adult Learning and the Changing World of Work“. Report of Theme V. UNESCO Institute for Education, 1998
- Wießner, F.: „Das Überbrückungsgeld als Instrument der Arbeitsmarktpolitik – eine Zwischenbilanz“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1998
- Zerres, M.: „Delphi – ein zeitgemäßes Orakel“, in: Franke, R./Zerres, M. P.: „Planungstechniken. Instrumente für zukunftsorientierte Unternehmensführung“, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage, 1994

8. Stichwortverzeichnis

Abiturienten	45 ff, 49 ff, 59 ff
ADAPT	18, 167, 191
Angebots-Nachfrage-Relation	
– allgemein	1 ff, 33 ff, 36 f, 41 f
– nach Ländern, Arbeitsamtsbezirken, Berufen	41 f
Anforderungen der Betriebe	(siehe Ausbildungsreife)
Arbeitsförderungsgesetz	(siehe Sozialgesetzbuch III)
Arbeitslosigkeit	146 ff, 190 f
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	14 f, 160 f
Ausbildereignungsprüfung	5 ff, 111 f, 145, 160, 197 ff
Ausbilder-Eignungsverordnung	112 ff
Ausbildungsberater	7, 41, 145
Ausbildungsbereiche	
– neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	1 ff, 33 ff
– strukturelle Entwicklung	72 ff
Ausbildungsberufe	
– am häufigsten gewählt	16, 59 ff, 72 ff, 152 f
– geschlechtsspezifisch	15 ff, 59 ff, 72 ff
– neue und neu geordnete	15 ff, 33 ff, 59 ff
– strukturelle Entwicklung	72 ff
Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	1 ff, 107 f, 130 ff, 143 f, 194 f
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	5 ff, 107 f, 130 ff, 144 f
Ausbildungsbündnis	1 ff, 58 f
(siehe auch Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit)	
Ausbildungsdauer	75 f
Ausbildungskonsens	1 ff
Ausbildungsmittel (neue)	97 ff, 167
Ausbildungsordnungen	
– laufende Vorbereitungsarbeiten	85 ff
– neue und neu geordnete	5 ff, 85 ff
– neue Strukturen	10 ff
Ausbildungspersonal	
– Anforderungen	113 f
– Förderprogramm PQO (neue Länder)	113
– Führungs- und Konfliktlösungsverhalten	113 ff
– Modernisierung Ausbilder-Eignungsprüfung	112 f
– quantitative Entwicklung	111 f
Ausbildungsplatzangebot	1, 7 ff, 33 ff
Ausbildungsplatzbewerber	
– unvermittelte insgesamt	1 ff, 36 f
– unvermittelte nach Berufsbereichen, Ländern, Geschlecht, Staatsangehörigkeit	36 f
– unvermittelte, Verbleib	51 ff
Ausbildungsplätze	
– außerbetriebliche	1 ff, 7 ff, 33 ff, 38 ff, 106 f
– betriebliche	1 ff, 33 ff, 38 ff
– unbesetzte insgesamt	1 ff, 36 f
– unbesetzte nach Berufsbereichen, Ländern	36 f
– staatlich geförderte	1 ff, 33 ff, 38 ff
Ausbildungsplatzentwickler	5 ff, 38 ff

8. Stichwortverzeichnis

Ausbildungsplatznachfrage	
– insgesamt, nach alten und neuen Ländern	1 ff, 33 ff, 41 f
– Vorausschätzung	18 f, 45 ff, 58 f
Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	7 ff
Ausbildungsplatzwerber	5 ff, 38 ff
Ausbildungsquote	5 ff, 130 ff
Ausbildungsreife	12 ff, 17 ff, 90 ff, 102 ff, 105 f, 194 f
Ausbildungsverbund	(siehe Verbundausbildung)
Ausbildungsvergütung	(siehe Kosten der Ausbildung)
Ausbildungsverhalten der Betriebe	
– allgemein	107 f, 130 ff
– neu gegründeter	1 ff, 143 f
Ausbildungsverträge	
– neu abgeschlossene in neuen Berufen	33 ff
– neu abgeschlossene insgesamt	1 ff, 33 ff
– neu abgeschlossene nach Ausbildungsbereichen	33 ff
– neu abgeschlossene nach Behindertenregelungen	33 ff
– neu abgeschlossene nach Berufsgruppen	33 ff
– neu abgeschlossene nach Ländern	1 ff, 33 ff
– neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit	33 ff
– vorzeitig gelöste	59 ff, 76 ff, 90 ff
– verkürzte	33 ff, 38 ff, 75 f
Ausbildungszufriedenheit	90 ff
Ausländische Betriebe	5 ff, 107 f, 144 ff
Ausländische Jugendliche	
– Auszubildende	36 f, 64 ff
– Förderung	7 ff, 106 ff
– ohne Schul- bzw. Berufsabschluß	12 ff, 76 ff
– Schüler an beruflichen Schulen	64 ff
Auszubildende	
– Altersstruktur	59 ff
– schulische Vorbildung	59 ff
– weibliche	59 ff, 72 ff, 130 ff, 152 f
B egabtenförderung	123 ff, 185 ff
Behinderte	
– Auszubildende	72 ff
– berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	85 ff, 108 ff, 183 f
– Förderung beruflicher Ersteingliederung	5 ff, 38 ff, 108 ff
– Förderung beruflicher Wiedereingliederung	183 f
– neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	33 ff
– Projekte	108 ff
Benachteiligte	
– allgemeine Förderung	1 ff, 12 ff, 33 ff, 38 ff, 106 ff, 189 ff, 194 f
– Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	106 f
– ausbildungsbegleitende Hilfen	106 f
– berufsfördernde Bildungsmaßnahmen	106 f
– Übergangshilfen	106 f
Berufsakademien	83 f, 123 ff
Berufsbegleitende Nachqualifizierung	179 ff
Berufsberatungsstatistik	
– allgemein	33 ff, 43 ff, 51 ff, 130 ff
– Hinweise zu Inhalten, Erhebungsverfahren, Aussagefähigkeit	43 ff
Berufsbildungsforschung	117 ff, 187 ff, 191 ff, 195 f

8. Stichwortverzeichnis

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler	1 ff, 15 ff, 18 f, 38 ff, 45 ff, 58 f, 59 ff, 79 ff
Berufsgrundbildungsjahr	18 f, 45 ff, 58 f, 59 ff, 79 f
Berufskonzept	10 ff, 194 f
Berufsschule/Berufsschulunterricht	12 ff, 85 ff, 97 ff, 117 ff
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (SGB III)	1 ff, 12 ff, 105 f, 107 ff, 183 f
Berufsvorbereitungsjahr	18 f, 45 ff, 58 f, 59 ff, 75 f, 79 f
Berufswahl	12 ff, 15 ff, 45 ff, 102 ff, 152 f, 194 f
BESCHÄFTIGUNG	17 f, 108 ff, 190 f
Beschäftigtenstatistik	130 ff
Beschäftigungspolitische Leitlinien	7 ff, 17 f, 108 ff, 187 ff
Betriebliche Ausbildungsgestaltung	90 ff
Bildungsausgaben (siehe auch staatliche Programme)	117
Bildungscontrolling	117 ff, 164 f
Bildungstechnologien	97 ff
Bildungswahlverhalten	17 f, 45 ff
Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	1, 7 ff, 12 ff, 17 ff, 58 f
C arl-Duisberg-Gesellschaft	193 f, 195 f, 199 ff, 203 f
CEDEFOP	129, 187 ff, 191 f
Chancengleichheit	1, 15 ff, 108 ff, 151, 187 ff
D elphi-Untersuchungen	10 ff, 129
Dienstleistungen im Handwerk	149 ff
Differenzierung	1, 10 ff, 194 f
E ntwicklungszusammenarbeit	(siehe internationale Zusammenarbeit)
European Recovery-Programm	5 ff, 38 ff
European Training Foundation	191 f
Europäische Union	
– Anerkennung von Abschlüssen	197 ff
– Bericht zur Berufsbildungsforschung	187 ff
– Berufsbildungspolitische Konzepte und Initiativen	17 f, 187 ff
– beschäftigungspolitische Leitlinien	108 ff, 187 ff
– Europäisches Beobachtungsinstrumentarium	187 ff
– Europaß	17 f, 187 ff
– Programme, Gemeinschaftsinitiativen, Strukturfonds	17 f, 108 ff, 155, 167, 187 ff, 192 f, 195 f
F ernunterricht	161 ff
Fortbildung	(siehe Weiterbildung)
Fortbildungsverordnungen	14 f, 173 ff
Forum Bildung	14 f
Frauen	1, 5 ff, 15 f, 36 f, 38 ff, 45 ff, 59 ff, 72 ff, 79 ff, 106 f, 108 f, 151 ff, 155 ff, 190 f
Fremdsprachen	12 ff, 90 ff, 185 ff, 189 f, 202

8. Stichwortverzeichnis

Gesundheitswesen	15 ff, 79 ff, 84, 88 ff, 130 ff, 176 ff
H ORIZON	108 ff, 190 f
I AB-Betriebspanel	130 ff, 146 ff
Informations- und Kommunikationstechnologien	14 f, 97 ff, 179
INTEGRA	108 ff, 190 f
Internationale Austauschmaßnahmen	189 f, 192, 193 f, 195 ff, 199 ff
Internationale Zusammenarbeit/Entwicklungszusammenarbeit	
– 7-Länder-Konferenz	194 f
– Bedeutung	193 f, 203 f
– Region Afrika (siehe auch einzelne Länder)	193 f, 203 f, 204 f
– Region Amerika (siehe auch einzelne Länder)	193 f, 203 f
– Region Asien/Pazifik (siehe auch einzelne Länder)	193 f, 199 f, 202, 204
– Mittel- und Osteuropa (siehe auch einzelne Länder)	190 f, 192, 195 f, 203 f, 205 f
– Argentinien	202
– Australien	199 f, 202
– Brasilien	202
– Bulgarien	195 f, 205 f
– China	199 f, 204
– Chile	205
– Costa Rica und Nicaragua	205
– Dänemark	191 f, 192 f, 194 f
– Estland	192 ff, 195 f
– Finnland	192 f
– Frankreich	191 f, 197 ff, 202
– Griechenland	191 f
– Großbritannien	191 f, 197 ff, 202
– Indonesien	202
– Irland	202
– Italien	202
– Japan	199 f
– Kasachstan	205 f
– Lettland	192 ff, 195 f
– Liechtenstein	194 f
– Litauen	192 ff, 195 f
– Luxemburg	194 f
– Malaysia	202, 204
– Marokko	204 f
– Neue Unabhängige Staaten der früheren Sowjetunion (siehe auch einzelne Staaten)	191 f, 194 f, 203 f, 205 f
– Niederlande	191 f, 194 f, 197 ff
– Ostsee-Anrainerstaaten	192 f
– Österreich	191 f, 197 ff
– Polen	192 f, 195 f
– Rumänien	192, 205 f
– Rußland	195 f
– Schweden	192 f, 202
– Schweiz	194 f
– Slowakische Republik	192, 195 f
– Slowenien	195 f
– Spanien	191 f, 202
– Südafrika	204 f
– Taiwan	202
– Thailand	202, 204
– Tschechische Republik	192, 195 f
– Türkei	199 f
– Ukraine	195 f
– Ungarn	192, 195 f
– USA	200 f
– Weißrußland	195 f

8. Stichwortverzeichnis

J ugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung	7 ff, 12 ff, 76 ff, 179 ff
K ampagne: „Ausbilden: Wir machen mit!“	5 ff, 102 ff
Kompetenzentwicklung	
– allgemein	10 ff, 14 ff, 123 ff, 165 ff, 168 ff
– Forschungs- und Entwicklungsprogramm	168 ff
Konzertierte Aktion Weiterbildung	179
Kosten der Ausbildung	
– allgemein	108 ff, 117 ff, 194 f
– Ausbildungsvergütung	90 ff, 115 f
L angzeitarbeitslose	181 ff, 190 f
Lebensbegleitendes Lernen	7 ff, 14 f, 17 f, 97 ff, 123 ff, 179, 190 f
Lehrstelleninitiative Ost 1998	1 ff, 33 ff, 38 ff, 49 ff
LEONARDO da VINCI	17 f, 155, 187 ff, 192 f, 195 f
Lernen im Arbeitsprozeß	14 f, 97 ff, 168 ff, 179 ff, 200 f
Lernen im sozialen Umfeld	14 f, 168, 171 f
Lernformen	
– arbeitsplatzorientiert	97 ff
– auftragsorientiertes Lernen	97 ff
– selbstorganisiertes, selbstgesteuertes, multimediales Lernen	10 ff, 15 ff, 97 ff, 123 ff, 167, 179
Lerninsel	108 ff
Lernmittel	(siehe Ausbildungsmittel)
Lernortkooperation	10 ff
Literaturdatenbank berufliche Bildung	129
M eisterprüfungen	111 f, 160, 197 ff
Mobilität	
– allgemein	10 ff, 17 f, 45 ff, 155 ff, 187 ff, 192, 193 f
– Ausbildungspendler aus den neuen Ländern	37
Modellvorhaben	95 ff, 107 f, 175 f, 178 ff, 184 f
Modernisierung der Berufsausbildung	7 ff
Multimedia	97 ff, 153 ff, 167, 189 f
N ationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne	14 f, 17 f, 108 ff, 187 ff
Nachqualifizierung Erwachsener ohne Berufsabschluß	179 ff
NOW	108 ff, 190 f
Nutzen der Berufsausbildung	117, 164 f, 194 f
O ECD	203
Öffentlicher Dienst	84 f
P ersonal- und Organisationsentwicklung	93 ff, 108 ff, 114, 168 ff, 172 ff, 178 f, 184 f
PHARE	192 f, 195 f

8. Stichwortverzeichnis

Prüfungen im dualen System	
– computergestützte	102
– Erfolgsquote, Wiederholer	70 f
– Externenprüfung	70 f
– Prüfungsteilnehmer	70 f
Q ualifikationsentwicklung	
– Früherkennung	10 ff, 15 ff, 83 f, 88 ff
– Indikator Stellenanzeigen	88 ff, 176 ff
Qualitätssicherung	93 ff, 164 ff, 168, 175 f
R ehabilitanden	(siehe Behinderte)
S chulabgänger	
– allgemein	18 f, 45 ff, 58 f, 59 ff, 102 ff
– ohne Abschluß	12 ff, 17 f, 59 ff, 68 ff
– Verbleib	49 ff
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher	1 ff, 7 ff, 17 ff, 33 ff, 58 f, 106 f
SOKRATES	187 ff
Sozialgesetzbuch III	
– Berufliche Weiterbildung, am häufigsten gewählte Berufe, nach Herkunfts- und Zielberuf	14 f, 155 ff
– Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	12 ff, 105 f, 107 ff
– Förderung Behinderter	85 ff, 108 ff, 183 f
– Förderung Benachteiligter	12 ff, 33 ff, 106 ff
Staatliche Förderung, Programme (siehe auch Sozialgesetzbuch III siehe auch Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	
– Gemeinschaftsinitiativen Ost 1994-1995, Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996-1997	33 ff, 38 f, 80 ff
– Lehrstelleninitiative Ost 1998	1 ff, 33 ff, 38 ff, 49 ff
– Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	7 ff
– Ausbildungsberater, Lehrstellenwerber	38 ff
– Ausbildungsplatzentwickler	1 ff, 38 ff
– Begabtenförderung	185 ff
– European-Recovery-Programm (ERP)	5 ff, 38 ff
– Förderung des Personals (PQO)	113
– Länderprogramme	1 ff, 33 ff, 38 ff, 49 ff
– Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher	1 ff, 7 ff, 17 ff, 33 ff, 58 f, 106 f
– Überbetriebliche Berufsbildungsstätten	116 f
Stufenausbildung	75 f
T ACIS	195 f
Tarifverträge	7 ff, 115 f
TRANSFORM	192 f, 195 f
Ü berbetriebliche Berufsbildungsstätten	93 ff, 116 f
Übergang in die Erwerbstätigkeit	
– aus dem dualen System	146 ff, 194 f
– geschlechtsspezifische Einflüsse	146 ff
– Übernahmeangebote nach Ausbildungsabschluß	146 ff
Übergang Schule – Berufsausbildung	(siehe Ausbildungsreife)

8. Stichwortverzeichnis

Umschulung	(siehe Weiterbildung)
Umweltbildung	93 ff
UNESCO	203
Unternehmerische Selbständigkeit	15 ff, 117 ff, 151 ff
V erbundausbildung	1 ff, 38 ff, 130 ff, 144 ff, 194 f
W eiterbildung (siehe auch Kompetenzentwicklung)	
– älterer Arbeitnehmer	184 f
– Betriebs- und Personalräte	168 ff
– Bildungscontrolling	164 f
– Fortbildung und Umschulung	155 ff
– Gesundheits- und Sozialwesen	176 ff
– Langzeitarbeitslose	181 ff, 190 f
– mittlere Führungspositionen	175 f
– neue Lernfelder durch neue zwischenbetriebliche Zusammenarbeit	165 ff
Weiterbildungsordnungen	(siehe Fortbildungsverordnungen)
Weiterbildungsstatistik	
– Fernunterrichtsstatistik	161 f
– Sozialgesetzbuch III	155 f
– Weiterbildungsprüfungsstatistik	160
Y OUTHSTART	108 ff, 190 f
Z usatzqualifikationen	10 ff, 95 ff, 123 ff, 191 f, 197 ff, 202

