

Deutscher Bundestag

14. Wahlperiode

Drucksache 14/3244

19. 04. 2000

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2000

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2000

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 2000 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustim- mend zur Kenntniss und stellt dazu fest:

1. 1999 haben sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessert: Bundesweit wurden rund 18.500 neue Ausbildungsverträge mehr als 1998 abgeschlossen. Die Anzahl der Ende September 1999 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen ist gegenüber 1998 um fast 18 % auf knapp 29.400 gesunken. In den alten Ländern war erstmals seit 1996 die Zahl der noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Jedoch ist das betriebliche Ausbildungsangebot in einer größeren Zahl von Regionen noch unzureichend. Auch in den neuen Ländern war die Ausbildungsbilanz unter Einschluss der noch verfügbaren Plätze in Sonderprogramm Ende September 1999 nahezu ausgeglichen.
2. Diese Verbesserungen der Ausbildungsbilanz ist allerdings auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung, insbesondere auf das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher zurückzuführen. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist nach wie vor nicht befriedigend. Die damit verbundene Verschiebung von Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand ist nicht akzeptabel. Die Bundesregierung appelliert an Wirtschaft, Länder und Kommunen, ihr Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2000 deutlich auszuweiten. Sie hat ihr Ausbildungsplatzangebot im Bereich der Bundesverwaltung bereits 1999 erhöht und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 12 % gesteigert.
3. Die im Rahmen des vom Bundes für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsensens vereinbarten regionalen Ausbildungskonferenzen und Nachmittlungsaktionen sind von den Bündnispartnern mit Unterstützung der Arbeitsämter erfolgreich durchgeführt worden: Die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen sank in den alten Ländern von rund 19.600 am 30. September 1999 um fast 70 % auf rund 5.900 am 29. Februar 2000. In den neuen Ländern sank die im gleichen Zeitraum um rund 78 % von knapp 9.800 auf rund 2.200. Die Bundesregierung hat dies mit dem bis Ende 2000 verlängerten Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, wofür einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds erneut zwei Mrd. DM bereit gestellt werden, in den alten und neuen Ländern bis zum 29. Februar 2000 nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik mit rund 3.500 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen unterstützt. In den neuen Ländern hat dazu ferner der Einsatz noch freier Sonderprogrammplätze beigetragen, während das betriebliche Ausbildungsangebot dort nahezu ausgeschöpft war. Bundesweit suchten damit Ende Februar 2000 noch rund 8.200 der am 30. September 1999 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen einen Ausbildungsplatz, das sind 27 % weniger als im Februar 1999.
4. Die Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse war in den neuen Ländern erneut deutlich rückläufig, obwohl ein erheblicher Teil von ihnen mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert wurde. Ziel einer zukunftsgerichteten Ausbildungspolitik in den neuen Ländern muss es sein, so rasch wie möglich ein ausreichendes, von den Betrieben, Praxen und Verwaltungen selbst getragenes und finanziertes betriebliches Ausbildungsplatzangebot zu erreichen. Aufgrund der wirtschaft-

lichen Ausgangslage kann dieses Ziel nur schrittweise realisiert werden. Dazu ist angesichts des Umfangs und der Vielfalt der staatlichen Ausbildungsplatzförderung in den neuen Ländern eine bessere Abstimmung der Förderkonzepte notwendig.

5. Für die Zukunftschancen der Jugend, die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sind die Sicherung der Ausbildungschancen der jungen Generation sowie die Modernisierung des dualen Systems der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung von besonderer Bedeutung.

Mit den im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Leitlinien und Maßnahmen sind die Grundlagen für eine nachhaltige Modernisierung des Ausbildungssystems durch aktualisierte und neue Ausbildungsberufe sowie mehr Flexibilität und Differenzierung verbessert worden. Darüber hinaus wurden im Bündnis weitreichende Aktivitäten und Leitlinien zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes insbesondere in den neuen Ländern, zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, zur Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf sowie zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung vereinbart. Diese Vereinbarungen müssen in 2000 weiter zügig umgesetzt werden. Die Bündnispartner stehen in einer gemeinsamen Verantwortung dafür. Die Bundesregierung wird ihren Beitrag dazu leisten.

6. Die berufliche Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil des Bildungssystems. Die Sicherung der Qualität und der Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems im internationalen Vergleich ist eine grundlegende gesellschaftliche Aufgabe und erfordert einen breiten nationalen Dialog. Auf Initiative der Bundesregierung wurde deshalb das „Forum Bildung“ eingerichtet. Ziel des Forums ist es, Empfehlungen zu Bildungszielen, -inhalten und -methoden zu erarbeiten, um Jugendliche und auch Erwachsene auf neue Herausforderungen besser vorzubereiten und zur Übernahme von Verantwortung im persönlichen und gesellschaftlichen Leben, in Arbeit und Beruf, in Kultur und Politik zu befähigen.

Berufsbildungsbericht 2000

Herausgegeben vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes

Die Aufbereitung der statistischen Daten sowie wesentliche Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichtes 2000 (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 und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 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 Ausbildung für alle – neue Ausbildungschancen für Jugendliche und Betriebe	
1. Ausbildungssituation 1999	1
2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1999	5
3. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	7
4. Strukturelle Erneuerung	8
5. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“	9
6. Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen	13
7. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	14
8. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2000	16
Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2000 vom 12. April 2000	18
Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15./16. März 2000 zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2000 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	19

Gliederung

	Seite
Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung	
1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 1999	21
1.1 Ausbildungsstellenbilanz	21
1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	21
1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung	26
1.1.3 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher	28
1.1.4 Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes und regionale Ausbildungsbündnisse	33
1.1.5 Lehrstellenkampagne 1999	38
1.2 Regionale Entwicklung	39
1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen	46
1.3.1 Befragung zum Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen .	46
1.3.2 Befragung zum Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen	47
1.3.3 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern	52
1.4 Nachfragevorausschätzung 2000	52
2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung	55
2.1 Betriebliche Berufsausbildung	55
2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden	55
2.1.2 Ausländische Jugendliche	60
2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	66
2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse	67
2.2 Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung	69
2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe	69
2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung	73
2.2.3 Studienberechtigte im dualen System	76
2.2.4 Duale Studiengänge – Betriebsbefragung	78
2.3 Schulische Berufsausbildung	80
2.3.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen	80
2.3.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen	81
2.3.3 Berufsfachschulabsolventen und Berufsfachschulabsolventinnen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss	84
2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen	89
2.5 Ausbildung im öffentlichen Dienst	89
3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung	90
3.1 Ausbildungsordnungen – Bestand und laufende Neuordnungsverfahren	90
3.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf	93
3.3 Zusatzqualifikationen	95
3.4 Ausbildungsgestaltung	99
3.4.1 Neue Medien und Bildungstechnologien	99
3.4.2 Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung	102
3.4.3 Lern- und Arbeitsaufgaben	103
3.4.4 Modellvorhaben zur Lernortkooperation	103
3.4.5 Programm Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben	104
3.5 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen	106
3.5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	106
3.5.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher	106
3.5.3 Berufliche Ersteingliederung von Behinderten	108

3.6	Neue handlungsorientierte Prüfungsformen	111
3.7	Personal in der betrieblichen Ausbildung	115
3.7.1	Entwicklung der Ausbilder-Eignungsprüfungen und Meisterprüfungen	115
3.7.2	Lehren und Lernen im Prozess der Arbeit – ein Seminarkonzept für das Ausbildungspersonal	116
3.7.3	Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern	118
3.8	Kosten und finanzielle Förderung	119
3.8.1	Entwicklung der Ausbildungsvergütungen	119
3.8.2	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Ideenwettbewerb Kompetenzzentren	120
3.8.3	Bildungsausgaben der öffentlichen Hand	121
4.	Berufsausbildung und Arbeitsmarkt	122
4.1	Ausbildungsbereitschaft von Betrieben	122
4.1.1	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels	122
4.1.2	Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik	133
4.1.3	Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft	137
4.1.4	Großbetriebe – Kooperationspartner in der Berufsausbildung	140
4.1.5	Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen	144
4.2	Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	152
4.3	Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen	162
4.4	Programm Frau und Beruf	176
5.	Berufliche Weiterbildung	179
5.1	Quantitative Entwicklung	179
5.1.1	SGB III – geförderte Weiterbildung	179
5.1.2	Weiterbildungsprüfungsstatistik	180
5.1.3	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	180
5.1.4	Berichtssystem Weiterbildung	181
5.1.5	Fernunterricht	183
5.2	Strukturen und Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung	184
5.2.1	Stand der Neuordnungsverfahren	184
5.2.2	Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung	186
5.3	Kompetenzentwicklung	188
5.3.1	Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung	188
5.3.2	Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld	189
5.4	Lebensbegleitendes Lernen	190
5.5	Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen	191
5.5.1	Weiterbildungskonzept für die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit	191
5.5.2	Qualifizierung im Office-Management von kleinen und mittleren Unternehmen	192
5.5.3	Qualifizierung von Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk	193
5.5.4	Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen	193
5.5.5	Qualifikationsentwicklung in Call Centern	194
5.5.6	Aspekte der Qualitätssicherung	196
5.6	Ausgewählte Zielgruppen	197
5.6.1	Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung	197
5.6.2	Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten	197
5.6.3	Weiterbildung Langzeitarbeitsloser	197
5.6.4	Programm Begabtenförderung berufliche Bildung	199
6.	Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung	201
6.1	Stellenwert von Europakompetenz und Internationalität in der beruflichen Bildung	201
6.2	Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union	202

6.2.1	Ergebnisse der deutschen EU-Präsidentschaft im Bildungsbereich	202
6.2.2	Weitere EU-Initiativen	20
6.2.3	Umsetzung von LEONARDO da VINCI I und SOKRATES I in Deutschland	206
6.2.4	Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen	207
6.3	Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit	208
6.3.1	Initiativen für mehr Internationalität in der beruflichen Bildung	208
6.3.2	Ergebnisse des 74. Deutsch-Französischen Gipfels	208
6.3.3	Bilanz der Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen	209
6.3.4	Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung	211
6.3.5	Schwerpunkte der Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen	213
6.3.6	Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung	213
7.	Anhang	216
7.1	Daten der Berufsbildungspolitik	216
7.2	Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2000 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.	217
7.3	Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes in einzelnen Ländern und im Bereich der Kommunen	218
7.4	Tabellenverzeichnis, Tabellen	227
7.5	Quellenverzeichnis	29
7.5.1	Gesetze, Verordnungen, Richtlinien	292
7.5.2	Literaturverzeichnis	295
8.	Stichwortverzeichnis	299

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Angebot und Nachfrage in den alten Ländern 1983 bis 1999, in den neuen Ländern 1992 bis 1999	2
Übersicht 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern und Berlin (West) 1997 bis 1999	4
Übersicht 3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin (Ost) 1997 bis 1999	5
Übersicht 4:	Struktur des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	11
Übersicht 5:	Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen 1998 und 1999 jeweils zum 30. September	23
Übersicht 6:	Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 1998 und 1999	28
Übersicht 7:	Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmentearten von Januar 1999 bis Dezember 1999	29
Übersicht 8:	Angebots-Nachfrage-Relationen in den alten Ländern nach Ausbildungsbereichen 1999	41
Übersicht 9:	Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den alten Ländern in Prozent	47
Übersicht 10:	Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern 1998 und 1999 in Prozent	48
Übersicht 11:	Wunsch nach einer dualen Berufsausbildung jetzt und später in den neuen Ländern in Prozent	49
Übersicht 12:	Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern 1998 und 1999 in Prozent	50
Übersicht 13:	Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent	51
Übersicht 14:	Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent	51
Übersicht 15:	Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit dem erreichten Bildungsweg 1999 in Prozent	52
Übersicht 16:	Pläne und Realisierungen bei Absolventen und Absolventinnen der Hauptschule, der Realschule und der beruflichen Vollzeitschule 1999 in Prozent	53
Übersicht 17:	Pläne und Realisierungen bei Absolventen und Absolventinnen des Gymnasiums 1999 in Prozent	54
Übersicht 18:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1997 und 1998 in Prozent	56
Übersicht 19:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997	56
Übersicht 20:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997	57
Übersicht 21:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997	58
Übersicht 22:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997	58
Übersicht 23:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem	

Ausbildungsvertrag nach Ländern 1998 in Prozent	59
Übersicht 24: Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 1998 in Prozent	60
Übersicht 25: Berufsschüler und Berufsschülerinnen nach Alter und Geschlecht (ohne Vollzeitberufsschüler und -schülerinnen)	61
Übersicht 26: Ausländische Schulabgänger und Schulabgängerinnen nach Art des Schulabschlusses 1995 bis 1998	61
Übersicht 27: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1994 bis 1998	62
Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht in den alten Ländern 1994 bis 1998	62
Übersicht 29: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden in den alten Ländern gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997	63
Übersicht 30: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den alten Ländern nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 1995 und 1998 in Prozent	63
Übersicht 31: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1998	64
Übersicht 32: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1998 in Prozent	66
Übersicht 33: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ländern 1995 bis 1998	67
Übersicht 34: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1995 bis 1998 in Prozent	67
Übersicht 35: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1998	68
Übersicht 36: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1994 bis 1998	69
Übersicht 37: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 1997 und 1998	72
Übersicht 38: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent	73
Übersicht 39: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998 in Prozent	74
Übersicht 40: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 1998	74
Übersicht 41: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 1998	75
Übersicht 42: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1998	76
Übersicht 43: Bis dreieinhalb Jahre nach Erwerb der Hochschulreife im Jahr 1994 aufgenommene nichtakademische Berufsausbildung von Studienberechtigten in Prozent	77
Übersicht 44: Die sieben häufigsten Gründe für einen Studienverzicht in Prozent	79
Übersicht 45: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag 1994 bis 1998	81
Übersicht 46: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO und im dualen System im ersten Ausbildungsjahr 1994 bis 1998	81
Übersicht 47: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO anstreben, 1994 bis 1998	82
Übersicht 48: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG/HwO anstreben, 1996 bis 1998	83
Übersicht 49: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen bei ausgewählten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO	83
Übersicht 50: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß BBiG/HwO nach Ländern 1997 und 1998	85
Übersicht 51: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfach-	

schulen außerhalb von BBiG und HwO 1997 und 1998	86
Übersicht 52: Stellenanzeigen nach Wirtschaftsbereichen in Prozent	94
Übersicht 53: Stellenanzeigen nach Tätigkeitsfeldern in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	95
Übersicht 54: Stellenanzeigen nach überfachlichen Qualifikationen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	95
Übersicht 55: Stellenanzeigen nach Abschlussniveau in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	96
Übersicht 56: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 1998 und 1999	107
Übersicht 57: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 1999	107
Übersicht 58: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1995 bis 1999	108
Übersicht 59: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmenteilen 1995 bis 1999	109
Übersicht 60: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 1995 bis 1999	109
Übersicht 61: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungs- bereich „Industrie und Handel“	116
Übersicht 62: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1997 und 1998 in Prozent	117
Übersicht 63: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998 ..	117
Übersicht 64: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1994 bis 1998 in Mrd. DM ..	121
Übersicht 65: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 1997 bis 1999 in Mrd. DM	122
Übersicht 66: Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden 1998 in Millionen und Anteil in Prozent	123
Übersicht 67: Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebs- größenklassen und Branchen 1998 in Prozent	124
Übersicht 68: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 1998 in Prozent	125
Übersicht 69: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen 1998 in Prozent	127
Übersicht 70: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent	128
Übersicht 71: Ausbildungsbetriebe 1998, die für 1997/1998 neue Ausbildungsverträge in den alten Ländern abgeschlossen haben	129
Übersicht 72: Ausbildungsbetriebe 1998, die für 1997/1998 neue Ausbildungsverträge in den neuen Ländern abgeschlossen haben	131
Übersicht 73: Anteile der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplätze in Prozent ...	131
Übersicht 74: Einschätzung der Betriebe 1998 über die Entwicklung der beruflichen Ausbildung in den nächsten zwei Jahren in Prozent	132
Übersicht 75: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998	134
Übersicht 76: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998	135
Übersicht 77: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebs- größenklassen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998	136
Übersicht 78: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschafts- zweigen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998	138
Übersicht 79: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1997 und 1998	141
Übersicht 80: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998	142
Übersicht 81: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebs- größenklassen in den neuen Ländern 1997 und 1998	144
Übersicht 82: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach	

Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998	146
Übersicht 83: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1998	154
Übersicht 84: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 1995 bis 1998	156
Übersicht 85: Übernahmeangebote und Aktivitäten an der „zweiten Schwelle“ von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in Prozent	157
Übersicht 86: Übernahmeangebote und weiterer Verbleib nach Beendigung der Lehre in Abhängigkeit von der Note in der Ausbildungsabschlussprüfung in Prozent	159
Übersicht 87: Verbleib erfolgreicher Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in den ersten Monaten nach Lehrabschluss in Prozent	160
Übersicht 88: Arbeit im erlernten Beruf, Fazit ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung und Zukunftserwartungen von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in Prozent	164
Übersicht 89: Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen von 1979 bis 1999 in Prozent	170
Übersicht 90: Erwerbstätige in Deutschland und ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwei Jahren in Prozent	172
Übersicht 91: Weiterbildungsbedarf in unterschiedlichen Wissensgebieten bei Erwerbstätigen in Deutschland in Millionen	173
Übersicht 92: Erwerbstätige mit und Erwerbstätige ohne Weiterbildungsbedarf bei der Anwendung von Computerprogrammen in Prozent	178
Übersicht 93: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 1998 und 1999	180
Übersicht 94: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1997 und 1998	181
Übersicht 95: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Meisterprüfungen im Handwerk 1997 und 1998	181
Übersicht 96: Bereichsgliederung der Fernlehrgänge 1999	183
Übersicht 97: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1998	185
Übersicht 98: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1995 bis 1999	200
Übersicht 99: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg, 1. Ausbildungsjahr zum 31. Dezember 1997 und 1998	219
Übersicht 100: Erhebung über Ausbildungsverträge/Ausbildungsverhältnisse, die 1998 und 1999 durch den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern (Landes- und Kommunalverwaltungen) neu abgeschlossen wurden bzw. durch den öffentlichen Dienst im Wesentlichen getragen werden	221
Übersicht 101: Überblick über die Beamtenausbildung und die duale Berufsausbildung im Land und im kommunalen Bereich in Sachsen	222
Übersicht 102: Überblick über die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen im Schuljahr 1998/1999 und 1999/2000 in Sachsen	223
Übersicht 103: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in Sachsen	223
Übersicht 104: Einordnung des beim Sächsischen Staatsministerium des Innern	

begründeten Ausbildungsverbundes	224
--	-----

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Ungelerntenquote nach Staatsangehörigkeit in Prozent	65
Schaubild 2: Gesamtzahl der Auszubildenden 1994 bis 1998	70
Schaubild 3: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998	71
Schaubild 4: Ausbildung im Sekundarbereich 1998, 1. Ausbildungs- bzw. Schuljahr in Prozent	84
Schaubild 5: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1995 bis 1999 in den alten und neuen Ländern	120
Schaubild 6: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 1998 in Prozent	124
Schaubild 7: Ausbildungsberechtigte Betriebe 1998 in Prozent	126
Schaubild 8: Anteil von Betrieben, die in ihrer Berufsausbildung auch betriebsfremde Auszubildende ausbilden in Prozent	148
Schaubild 9: Leistungsumfang der Ausbildung für andere Betriebe in Prozent	149
Schaubild 10: Perspektiven der Zusammenarbeit mit anderen Betrieben in Prozent	149
Schaubild 11: Gründe für die Ausbildung betriebsfremder Auszubildender in Prozent ...	150
Schaubild 12: Jugendarbeitslosigkeit 1998 in der Europäischen Union in Prozent	153
Schaubild 13: Erwerbstätige in Wirtschaftszweigen 1998/1999 in Prozent	163
Schaubild 14: Entwicklung der Wirtschaftszweige in Prozent	166
Schaubild 15: Betriebsgrößenstruktur in Prozent	167
Schaubild 16: Veränderung der Betriebsgrößenstruktur in Prozent	168
Schaubild 17: Einsatz von programmgesteuerten Arbeitsmitteln im Zeitvergleich in Prozent	169
Schaubild 18: Betriebliche Änderungen in zwei Jahren und persönliche Betroffenheit in Prozent	170
Schaubild 19: Änderungen der Arbeitsbedingungen in zwei Jahren in Prozent	171
Schaubild 20: Anzahl der Arbeitgeber in Prozent	174
Schaubild 21: Gründe für den letzten Arbeitgeberwechsel in Prozent	175
Schaubild 22: Subjektiver Berufswechsel in Prozent	176
Schaubild 23: Frühere Arbeitslosigkeit und deren Häufigkeit in Prozent	177
Schaubild 24: Einschätzung der Bedeutung unterschiedlicher Ziele eines Bildungs- controllings in Prozent	187
Schaubild 25: Beantragte Weiterbildungsthemen 1998 in Prozent	200

Teil I Berufsbildungsbericht 2000

Ausbildung für alle – neue Ausbildungschancen für Jugendliche und Betriebe

Ein modernes Berufsausbildungssystem mit leistungsfähigen Strukturen, das zugleich Übergangsmöglichkeiten in andere Bildungsbereiche ermöglicht, muss Grundlagen schaffen für individuelle berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, für eine zukunftsorientierte Gestaltung der Arbeitswelt. Berufliche Bildung ist Bildung, Persönlichkeitsentwicklung, Standortsicherung und Beschäftigungsförderung zugleich.

Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften haben sich mit dem Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zum Ziel gesetzt, jedem jungen Menschen, der will und kann, eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Viele Betriebe engagieren sich nachhaltig in der Ausbildung. Wirtschaft und Verwaltungen müssen aber insgesamt ein der Nachfrage entsprechendes Ausbildungsplatzangebot sicherstellen. Strukturelle Erneuerung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung müssen vorangetrieben werden. Dabei sind alle Beteiligten gefordert: Wirtschaft, Gewerkschaften, der Bund und die Länder.

Die Bundesregierung hat auch als Beitrag zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes 1998 u.a. das „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ geschaffen. Die große Resonanz auf dieses Sofortprogramm hat die Leistungsbereitschaft und den Willen zur Qualifizierung auch von Jugendlichen unterstrichen, die bisher keine Möglichkeit hatten, dies unter Beweis zu stellen.

Ausbildung für alle bedeutet auch, dass sowohl für Jugendliche mit schlechteren Startchancen als auch für besonders leistungsbereite Auszubildende adäquate Förderangebote vorhanden sein müssen. Mädchen und jungen Frauen müssen ihren Interessen und Neigungen entsprechend gleichberechtigte Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung eröffnet werden. Der Rückstand von Migranten und Migrantinnen beim Zugang zu beruflicher Bildung muss aufgeholt werden.

Durch die Nähe der betrieblichen Ausbildung zum aktuellen Arbeitsmarktbedarf wird der Übergang der Auszubildenden in eine erste Berufstätigkeit erleichtert und zugleich der aktuelle Qualifikationsbedarf der Betriebe gedeckt. Durch Förderung der Motivation und der Fähigkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung während des ganzen Berufslebens soll die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesichert und zugleich dem sich kontinuierlich wandelnden Qualifikationsbedarf der Betriebe durch flexibel und vielseitig einsetzbare Fachkräfte entsprochen werden. Orientierung am aktuellen Qualifikationsbedarf der Betriebe, Persönlichkeitsbildung und Vermittlung fachübergreifender Schlüsselqualifikationen sind deshalb gleichgewichtige Ziele der Berufsausbildung.

Bei der Weiterentwicklung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung geht es um den Ausgleich von Qualifizierungs- und Bildungsinteressen von Jugendlichen, Betrieben, von Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt. Eine fortlaufende Verständigung über Ziele und Aktivitäten zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Politik ist deshalb für die Funktionsfähigkeit der dualen Berufsausbildung unerlässlich. Die Bera-

tung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung gehört zu den Aufgaben des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder paritätisch vertreten sind.

Ab 1999 konnten zudem in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bereits eine Reihe von Vereinbarungen getroffen werden, die jetzt Schritt für Schritt umgesetzt werden. Dies gilt für den bundesweiten Ausbildungskonsens und die weiteren Aktivitäten zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes insbesondere in den neuen Ländern, für die zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen beschlossenen Leitlinien und die gemeinsamen Grundlagen und Orientierungen zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung.

Die Ausbildungschancen der Jugendlichen haben sich 1999 verbessert. Dies ist allerdings vor allem auf den verstärkten Einsatz öffentlich finanzierter Programme zurückzuführen. Ein von der Wirtschaft getragenes ausreichendes Ausbildungsplatzangebot konnte noch nicht erreicht werden. Dies gilt insbesondere für die neuen Länder. Die aus der schwierigen wirtschaftlichen und wirtschaftsstrukturellen Lage resultierenden Beschäftigungsprobleme haben zur Folge, dass die Wirtschaft dort ein für die geburtenstarken Jahrgänge ausreichendes Ausbildungsplatzangebot noch nicht bereitstellen kann. Deshalb sind auch in den kommenden Jahren ergänzende öffentlich finanzierte Ausbildungsplatzprogramme erforderlich.

Insgesamt bleibt die Wirtschaft gefordert, ihr Ausbildungsengagement weiter zu verstärken. Die duale Berufsausbildung muss weiterentwickelt und auf die Anforderungen einer Arbeitswelt im Wandel orientiert werden, in der dauerhafte Arbeit im Rahmen des erlernten Berufs nicht mehr die Regel sein wird. Das duale System hat sich bewährt, es steht zugleich in einer Bewährungsprobe.

1. Ausbildungssituation 1999

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

Nach dieser Definition betrug am 30. September 1999 das Angebot 654.454 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 660.380. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit angestiegen, und zwar von bundesweit 98,1 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 1998 auf 99,1 (vgl. **Übersicht 1**).

Bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich 1999 die positive Entwicklung fortgesetzt. Bundesweit wurden bis zum 30. September 1999 631.015 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurde das Vorjahresergebnis von 612.529 neuen Ausbildungsverhältnissen um 3,0% bzw. 18.486 Neuverträge übertroffen. Der Zuwachs fiel in den neuen Ländern verhältnismäßig (+3,6% bzw. +4.604) größer aus als in den alten Ländern (+2,9% bzw. +13.882).

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Teil II, Kapitel 1.4.3

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage in den alten Ländern 1983 bis 1999, in den neuen Ländern 1992 bis 1999

Jahr	Bilanz von Angebot und Nachfrage im dualen System (ab 1992 einschließlich der neuen Länder ¹⁾)										
	Neue Aus- bildungs- verträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent			
								Verträge	Angebot	Nachfrage	
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				
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-4,2	-9,1	-3,3	
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	-0,4	-5,1	-0,1	
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	-0,8	1,8	
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.526	0,3	-1,2	2,5	
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6	
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1	
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9	
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	483.334	22.873	23.359	506.207	506.693	99,9	-486	4,7	3,9	2,6	
1999	497.216	22.748	19.592	519.964	516.808	100,6	3.156	2,9	2,7	2,0	
Neue Länder											
1992	95.230	3.232	1.219	98.462	96.449	102,1	2.013				
1993	98.951	2.082	2.918	101.033	101.869	99,2	-836	3,9	2,6	5,6	
1994	117.872	1.385	1.514	119.257	119.386	99,9	-129	19,1	18,0	17,2	
1995	122.646	983	5.566	123.629	128.212	96,4	-4.583	4,1	3,7	7,4	
1996	125.028	1.081	13.821	126.109	138.849	90,8	-12.740	1,9	2,0	8,3	
1997	125.689	647	15.231	126.336	140.920	89,7	-14.584	0,5	0,2	1,5	
1998	129.195	531	12.316	129.726	141.511	91,7	-11.785	2,8	2,7	0,4	
1999	133.799	691	9.773	134.490	143.572	93,7	-9.082	3,6	3,7	1,5	

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 1999; Erhebung zum 30. September 1999; Berufsberatungstatistik September 1999

Die dadurch verbesserte Ausbildungsplatzsituation ist allerdings auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung, insbesondere auf das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit zurückzuführen, wobei die regionalen Unterschiede erheblich sind. Besonders in südlichen Regionen konnten betriebliche Plätze zum Teil wegen fehlender Nachfrage nicht besetzt werden, während vor allem in Regionen im industriellen Umbruch und in den neuen Ländern die Anzahl der Nachfrager die Zahl der angebotenen Plätze – zum Teil erheblich – überstieg. Das Gesamtangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist deshalb nach wie vor nicht befriedigend. Die damit verbundene Verschiebung von Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand ist nicht akzeptabel. Sie gefährdet auch das duale System beruflicher Ausbildung.

Von der Gesamtzahl der am 30. September 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bestanden über das Sofortprogramm der Bundesregierung 23.300 zusätzliche Ausbildungsverträge, davon 9.800 in den neuen Ländern. Weitere zusätzliche Ausbildungsverträge gab es, weil die Sonderprogramme in den neuen Ländern früher eingesetzt wurden und die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse in der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III sowie der Reha-Ausbildung nach § 102ff SGB III erhöht wurde. Die Gesamtzahl lässt sich statistisch nicht exakt nachweisen: Es dürften bundesweit rund 8.500 Verträge sein, davon rund 5.700 in den neuen Ländern¹⁾. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird auf verlässlichere Datengrundlagen hin wirken.

Die Anzahl der zum 30. September 1999 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen ging gegenüber 1998 um 6.310 oder 17,7% auf insgesamt 29.365 (Anteil junge Frauen: 52%) zurück, davon rund 19.600 (Anteil junge Frauen: 52%) in den alten und rund 9.800 (Anteil junge Frauen: 53%) in den neuen Ländern. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze blieb mit rund 23.400 nahezu unverändert. Allerdings erfasst die Abschlussstatistik die nach dem 30. September aus Sonderprogrammen für unvermittelte Jugendliche vorgesehenen Ausbildungsangebote nur zum Teil; den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen standen über die noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze hinaus weitere Ausbildungsangebote zur Verfügung. Zum 30. September 1999 gab es in den neuen Ländern und Berlin insgesamt 7.700 noch einsetzbare Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 sowie aus den ergänzenden Sonderprogrammen der jeweiligen Länder.

In den alten Ländern waren nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 1999 noch rund 19.600 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert. Erstmals seit 1996 stand ihnen mit rund 22.700 eine höhere Zahl offener Plätze gegenüber. In 52 von 144 Arbeitsamtsbezirken waren mehr unversorgte Bewerber und Bewerberinnen als offene Ausbildungsstellen gemeldet; 1998 war dies noch in 68 Arbeitsamtsbezirken der Fall. Diese Entwicklung ist zumindest zum Teil auf das Sofortprogramm der Bundesregierung zurückzuführen²⁾.

Trotz der wiederum deutlich gestiegenen Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Neben den 52 Arbeitsamtsbezirken mit – zum Teil erheblichen – Ausbildungsstellendefiziten gab es rund 20 Arbeitsamtsbezirke, in denen das Zahlenverhältnis zwischen noch unbesetzten betrieblichen Plätzen und noch nicht vermittelten Bewerbern und

Bewerberinnen rechnerisch ausgeglichen war oder der Stellenüberschuss weniger als 15% betrug. Andererseits blieben in Regionen mit besserer Ausbildungsplatzsituation Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach.

In den neuen Ländern war am 30. September 1999 in allen Arbeitsamtsbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Bei Abschluss der Berufsberatungsstatistik waren jedoch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen besetzt. Unter Einschluss dieser Ausbildungsangebote war die Ausbildungsplatzbilanz auch in den neuen Ländern nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse war erneut deutlich rückläufig, obwohl ein erheblicher Teil der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert wurde.¹⁾

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 1999

Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses²⁾ vereinbarten regionalen Ausbildungskonferenzen sind im Oktober und November von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungskonferenzen – in der Regel von den Arbeitsämtern initiiert und organisiert – wurde auf der Grundlage aktueller Daten über die regionale Ausbildungsplatzsituation festgestellt, in welchem Umfang zusätzlicher Bedarf an weiteren betrieblichen Ausbildungsplätzen besteht. Ferner wurden Maßnahmen vereinbart, um das vorhandene regionale Ausbildungsstellenpotenzial möglichst vollständig auszuschöpfen und zu erweitern.

Die Situationsanalysen der Ausbildungskonferenzen ergaben nach den Berichten der Arbeitsämter erwartungsgemäß ein sehr unterschiedliches Bild über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den verschiedenen Regionen. Während in einigen Regionen in den alten Ländern das Angebot an Ausbildungsplätzen als ausreichend für die noch nicht vermittelten Bewerber eingeschätzt wurde, war dies in den neuen Ländern nicht der Fall. Insgesamt wurde im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Verbesserung der Ausbildungsstellensituation festgestellt.

Von den am 30. September 1999 noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren am 31. Dezember 1999 in den alten Ländern 8.863 (–54,8 % zum 30. September 1999) noch als unvermittelt gemeldet. 1998 waren zum gleichen Zeitpunkt noch 11.891 Bewerber und Bewerberinnen als unvermittelt gemeldet (–49,1% zum 30. September 1998). Damit ist es in den alten Ländern durch die von den regionalen Bündnisaktionen unterstützte intensiviertere Nachvermittlung gelungen, bis Ende Dezember den Anteil der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen stärker zu verringern als im Vorjahr.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Ende Dezember auf 3.944 (–59,6%). Das Ergebnis der Nachvermittlungskonferenzaktion ist hier im Wesentlichen auf den Einsatz noch freier Sonderprogrammplätze zurückzuführen, von denen 1998 ein größerer Anteil erst nach dem 30. September eingesetzt wurde. 1998 war im gleichen Zeitraum die Anzahl der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen um 65,4 % auf 4.261 zurückgegangen.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3

¹⁾ Vgl. zu den Programmen der Länder im Einzelnen Teil II, Kapitel 1.1.4

²⁾ Vgl. Kapitel 5

Bundesweit waren damit Ende Dezember 1999 rund 12.800 der am 30. September 1999 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne Ausbildungsplatz. Das sind rund 3.500 weniger als im Dezember 1998. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 1999 sind weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden.

Alte Länder im Einzelnen¹⁾

In den alten Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 13.882 gewachsen. Mit 497.216 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 2,9 % übertroffen.

Von den Ausbildungsbereichen erreichten nur Industrie und Handel mit 16.164 neuen Verträgen einen Zuwachs (+6,7%; vgl. **Übersicht 2**). Zu Rückgängen kam es dagegen im Handwerk mit einer Verringerung um 1.157 Verträge (-0,7%), in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes mit 53 Verträgen (-0,4%), in der Landwirtschaft mit 370 Verträgen (-3,2%), den Freien Berufen mit 407 Verträgen (-0,9 %). Der Rückgang im Bereich der Hauswirtschaft mit 295 Verträgen (-7,7%) ist u. a. auf eine veränderte statistische Erfassung zurückzuführen. Für die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft wurden 1999 in Schleswig-Holstein erstmals die Industrie- und Handelskammern zuständige Stellen und ein Teil der neuen Verträge deshalb im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfasst.

Im Öffentlichen Dienst und in den Freien Berufen wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet. Nach einer Abfrage des Bundesministeriums des Innern ist dies in der Bundesverwaltung bei mehr als 50% aller Ausbildungsverträge der Fall. Insgesamt wurden 1999 in der Bundesverwaltung mit 4.942 neuen Ausbildungsverträgen 525 oder rund 12% Verträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr. Damit wurde die von der Bundesregierung im Ausbildungskonsens für 1999 eingegangene Selbstverpflichtung deutlich übertroffen, das Ausbildungsplatzangebot der Bundesverwaltung in den Berufen des dualen Systems in 1999 um über 6% zu erhöhen.

Auch im Bereich der Länder wird im öffentlichen Dienst in erheblichem Maße in Ausbildungsberufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen – insbesondere Industrie und Handel – zugeordnet werden. Konkrete Angaben liegen der

Bundesregierung nur zum Teil vor¹⁾. Von der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurde daher die Einrichtung einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen der Kommunalen Spitzenverbände, der Länder und des Bundes beschlossen. Sie hat ein Verfahren vereinbart, mit dem verlässliche Informationen über die Ausbildungsleistungen im gesamten öffentlichen Dienst auf möglichst unaufwendige Weise erhoben werden sollen. Ferner ist beabsichtigt, eine Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen (BBiG und HwO) nach Ausbildungsbereichen sowie Daten zu Ausbildungen im Beamtenverhältnis und zu sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden außerhalb von BBiG- und HwO-Berufen durchführen zu lassen.

Neue Länder im Einzelnen²⁾

In den neuen Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 4.604 gewachsen. Mit 133.799 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 3,6% übertroffen. Dieser Zuwachs muss allerdings vor dem Hintergrund der Ausweitung öffentlich voll finanzierter Ausbildungsplätze gesehen werden.

In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft knapp 60% der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 40% der Jugendlichen werden über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung, das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999, in den Sonderprogrammen der neuen Länder, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.

Von allen Ausbildungsbereichen verzeichneten Industrie und Handel wie in den Vorjahren mit 5.724 neuen Verträgen den absolut stärksten Zuwachs (+8,2%; vgl. **Übersicht 3**). Einen deutlichen Zuwachs gab es darüber hinaus nur in der Landwirtschaft mit 262 zusätzlichen Verträgen (+ 6,0 %). Demgegenüber kam es in anderen Bereichen zu Rückgängen. Erneut betroffen war davon das Handwerk mit einer Abnahme um 675 Verträge (-1,5%). Bei der Hauswirtschaft ging die Zahl der neuen Verträge nach dem starken Zuwachs im Vorjahr (+59,8%) um 93 Verträge zurück (- 5,5 %). In den Ausbildungsberufen des

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

¹⁾ Vgl. ebenda

²⁾ Vgl. ebenda

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern und Berlin (West) 1997 bis 1999

Zuständige Stelle	1997	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1998	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1999	Veränderung zum Vorjahr Prozent
	Anzahl		Anzahl		Anzahl	
Industrie und Handel	223.007	7,4	242.071	8,5	258.235	6,7
Handwerk	164.225	-0,5	167.994	2,3	166.837	-0,7
Öffentlicher Dienst ¹⁾	12.920	2,1	11.996	-7,2	11.943	-0,4
Landwirtschaft	11.395	6,4	11.427	0,3	11.057	-3,2
Freie Berufe ¹⁾	46.696	-6,1	45.892	-1,7	45.485	-0,9
Hauswirtschaft	3.417	-0,8	3.812	11,6	3.517	-7,7
Seeschifffahrt	140	-5,4	142	1,4	142	0,0
Insgesamt	461.800	2,8	483.334	4,7	497.216	2,9

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

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin (Ost) 1997 bis 1999

Zuständige Stelle	1997 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1998 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent	1999 Anzahl	Veränderung zum Vorjahr Prozent
Industrie und Handel	63.187	4,5	69.592	10,1	75.316	8,2
Handwerk	47.346	-5,5	44.388	-6,2	43.713	-1,5
Öffentlicher Dienst ¹⁾	3.600	10,7	3.202	-11,1	2.997	-6,4
Landwirtschaft	4.109	14,4	4.335	5,5	4.597	6,0
Freie Berufe ²⁾	6.379	-0,3	5.970	-6,4	5.558	-6,9
Hauswirtschaft	1.060	-11,8	1.694	59,8	1.601	-5,5
Seeschifffahrt	8	700,0	14	75	17	21,4
Insgesamt	125.689	0,5	129.195	2,8	133.799	3,6
Nachrichtlich:						
Ost-West-Mobilität ³⁾	14.400		13.750		13.970	
Mobilität in Berlin ⁴⁾	3.000		3.000		3.000	
Verträge insgesamt	143.089	1,1	145.945	2,0	150.769	3,3

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

Öffentlichen Dienstes ist die Anzahl der neuen Verträge um 205 (- 6,4 %) zurückgegangen, bei den Freien Berufen beläuft sich der Rückgang auf 412 Verträge (- 6,9 %). Bei einer Bewertung der Ausbildungsleistungen dieser beiden Ausbildungsbereiche ist zu berücksichtigen, dass ein erheblicher Teil der dort abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei anderen zuständigen Stellen eingetragen wird.

2. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 1999

Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

• Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999

Auch 1999 reichte das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern nicht aus, einen Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt herbeizuführen. Am 30. April 1999 wurde daher zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1999/2000 geschlossen. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund in den Jahren 1999 bis 2002 Mittel in Höhe von rund 232 Mio. DM ein. Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 orientiert sich an den Aktionsprogrammen der Vorjahre: 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. Die Durchführung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Nach Angaben der Länder war am 31. Dezember 1999 rund 96 % des gesamten Stellenkontingents besetzt.

• Ergänzungs-/Sonderprogramme zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999

Weitere rund 8.500 Ausbildungsplätze wurden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 für noch nicht vermittelte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen angeboten. Mit diesen ergänzenden Maßnahmen wurden betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/ Bildungsträger / Betriebspraktikum / Kammerprüfung) Ausbildungsplätze vergleichbar mit den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 angeboten.

• Weitere Programme der neuen Länder

Im Ausbildungsjahr 1999/2000 können rund 64.000 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt werden. Für das Ausbildungsjahr 1998/1999 waren dies rund 66.700. Die Programmstrukturen sind im Ausbildungsjahr 1999/2000 gegenüber dem Ausbildungsjahr 1998/1999 nahezu gleich geblieben.

Die Förderziele bei betrieblichen Auszubildendenverhältnissen 1999/2000 lassen sich im Wesentlichen wie folgt strukturieren:

- zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern;
- Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, sogenannte „Neue Berufe“, Bereich Zukunftstechnologie);
- Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstillegung oder -einschränkung/Gesamtvollstreckung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen;
- Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen;

– Ausbildung besonderer Personengruppen (weibliche Auszubildende in frauenuntypischen Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche).

• Lehrstellenentwickler

Das Programm „Lehrstellenentwickler“¹⁾ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat seit seinem Beginn im Juli 1995 einen wesentlichen Beitrag zur Mobilisierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern geleistet. Allein im Zeitraum vom 1. März 1999 bis 31. August 1999 wurden Zusagen von über 14.000 Ausbildungsplätzen von den besuchten Betrieben und Unternehmen abgegeben, von denen erfahrungsgemäß rund 70% realisiert werden. Damit hat das Programm auch 1999 die gesetzten Erwartungen voll erfüllt. Die Anzahl der Lehrstellenentwickler wurde inzwischen auf 190 erhöht. Die Jahreskosten des Programms betragen rund 19 Mio. DM. Das Programm wird fortgeführt.

• Ausbildungsberater und Lehrstellenwerber

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und den Kammern in den neuen Ländern durchgeführten Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“ wurden 1999 mit der Schaffung mehrerer tausend Ausbildungsplätze fortgesetzt. Für das Jahr 2000 sind Fördermittel von rund zwei Mio. DM für das Programm „Ausbildungsberater“ eingeplant, während das Programm „Lehrstellenwerber“ 1999 auslaufen ist.

• European-Recovery-Programm (ERP)

Mit dem ERP-Ausbildungsplatzprogramm aus dem ERP-Sondervermögen werden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. In diesem Zeitraum sind damit rund 18.000 Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen geschaffen worden, indem kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe sowie insbesondere Handwerksbetriebe zinsgünstige und langfristige Darlehen zur Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen erhalten haben. Der ERP-Wirtschaftsplan für 2000 sieht vor, hierfür weitere 150 Mio. DM zur Verfügung zu stellen. Mit der Fortführung dieser Förderung unterstreicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie den besonderen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung.

• Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 1999/2000 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 18.000 Auszubildende ein. Diese Programme zielen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u. a. bei Existenzgründern und erstmals auszubildenden 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.

• „Ausbilden: Wir machen mit!“

Die seit 1997 bestehende Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!“ von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Bundesanstalt für Arbeit wird auf der Grundlage der in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit getroffenen Vereinbarungen auf breiterer Basis fortgesetzt. An der gemeinsamen Lehrstellenkampagne, die vor allem zum Ziel hat, noch nicht ausbildende Betriebe anzusprechen und neue Ausbildungsplätze einzuwerben, beteiligen sich seit 1999 auch der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft.

Darüber hinaus wurden insbesondere die Informationsarbeit über neue Berufe im Rahmen einer Broschürenserie intensiviert sowie Aktionen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen in innovativen Branchen, bei Existenzgründern, in Betrieben mit ausländischen Inhabern und zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung kleiner Betriebe im Wege der Verbundausbildung durchgeführt.

• Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion, die die Bundesanstalt für Arbeit in der Zeit vom 22. Februar 1999 bis zum 5. März 1999 durchgeführt hat, konnten durch die persönliche Ansprache der Berufsberater bei insgesamt 47.700 Betriebsbesuchen 16.000 Ausbildungsstellen gewonnen werden, davon 8.500 für den Ausbildungsbeginn 2000. Darüber hinaus wurde am 8. Juni 1999 zum vierten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 37.500 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 6.400 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn Herbst 1999 und 6.500 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn 2000 gewonnen werden. Von den im Rahmen dieser konzentrierten Sonderaktionen und der laufenden Betriebskontakte der Berufsberater besuchten Betrieben waren knapp 92.000 bisher nicht ausbildende Betriebe, Betriebe mit ausländischen Inhabern oder Betriebe, die in den neuen Berufen ausbilden können. 29.100 der gewonnenen Ausbildungsplätze wurden bei diesen Betrieben eingeworben. Weitere Ausbildungspotenziale konnten mit der Förderung von Ausbildungsakquisiteuren (§§ 260ff SGB III) von Organisatoren und Koordinatoren für Ausbildungsverbände sowie von Maßnahmen für arbeitslose Ausbilder und Betreuer (§2 der ABM-Anordnung) erschlossen werden. Mit der Kampagne „Ausbilden heißt überleben. Der beste Nachwuchs ist der, den Sie selbst ausbilden.“ hat die Bundesanstalt für Arbeit darüber hinaus bundesweit bei Betrieben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geworben.

Seit dem Oktober 1998 steht in den Arbeitsämtern und im Internet unter www.arbeitsamt.de der Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service (asis) kostenfrei zum Abrufen von betrieblichen Ausbildungsstellen zur Verfügung. Im Tagesdurchschnitt informierten sich 43.500 Internetnutzer über das aktuelle Ausbildungsstellenangebot.

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

In den vergangenen beiden Jahren haben sich in vielen Regionen Initiativen entwickelt, die sich für die Ausbildungsteilnahme von ausländischen Unternehmen einsetzen. Um insbesondere neuen Projekten den Einstieg in die Arbeit zu erleichtern sowie den Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Initiativen zu optimieren, wurde im Juli 1999 die „Koordinierungs-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Teil II, Kapitel 1.1.5

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 4.1.4

stelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ (KAUSA) mit der finanziellen Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung eingerichtet. Das Ziel von KAUSA ist es, in den nächsten drei Jahren durch eine zentrale Informations- und Koordinierungsarbeit die Anzahl der Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zu erhöhen. Dazu sollen die inzwischen angelaufenen Aktivitäten besser aufeinander abgestimmt und vernetzt, der Informationsaustausch über das Internet organisiert und die Öffentlichkeitsarbeit weiter verstärkt werden, um insgesamt eine größere Breitenwirkung zu erzielen.

3. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

Angesichts der gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit und der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt – am 30. September 1998 waren rund 439.000 arbeitslose Jugendliche und 35.000 unversorgte Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet – hat das Bundeskabinett am 25. November 1998 ein Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beschlossen. Ziel des Programms war es, 100.000 Jugendliche in Arbeit und Ausbildung zu bringen. Hierfür standen im Jahr 1999 einschließlich der Finanzierungsanteile aus dem Europäischen Sozialfonds zwei Mrd. DM im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung.

Mit dem Sofortprogramm wurden zwei Schwerpunkte verfolgt: Zum einen sah das Programm verschiedene Maßnahmen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von arbeitslosen Jugendlichen vor, zum anderen sollten Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden bzw. eine Ausbildung abgebrochen haben, durch verschiedene zusätzliche Aktivitäten in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden.

Die Umsetzung des Sofortprogramms wurde der Bundesanstalt für Arbeit übertragen. Dabei wurde den Arbeitsämtern ein hohes Maß an Flexibilität eingeräumt. Je nach regionalem Bedarf wurden unterschiedliche Schwerpunkte in den einzelnen Maßnahmen gesetzt. Mit 40% der eingesetzten Finanzmittel erhielten die neuen Länder einen überproportionalen Anteil.

Zum Beginn des Sofortprogramms Anfang Januar 1999 sind alle jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren und nicht vermittelten Bewerber um eine Ausbildungsstelle – insgesamt über 500.000 junge Leute – von der Bundesanstalt für Arbeit angeschrieben worden. In dem Brief wurden die Jugendlichen aufgefordert, die geschaltete Hotline anzurufen, um sich zu informieren oder einen Termin mit den Beratungsfachkräften der Arbeitsämter zu vereinbaren.

Bis Ende Dezember 1999 sind insgesamt rund 873.000 junge Leute gezielt angesprochen worden, von denen 517.500 (59%) ein konkretes Angebot unterbreitet wurde, zu einem erheblichen Teil auch außerhalb des Sofortprogramms aus dem Regelinstrumentarium der Arbeitsämter. Diese aktive Ansprache junger Leute hat auch über das Programm hinaus zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beigetragen. Sehr vielen jungen Leuten, die zum Teil nicht oder nicht mehr bei den Arbeitsämtern gemeldet waren, konnten durch Regelmaßnahmen (SGB III) neue Chancen für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung eröffnet werden. Die Resonanz bei den jungen Leuten hat gezeigt, dass die Jugend arbeiten und sich beruflich qualifizieren will.

Bis Ende Dezember 1999 waren 219.000 Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zu verzeichnen; der Frauenanteil betrug 40,6%. Entsprechend der Zielsetzung des Programms, flexibel einsetzbare Hilfen anzubieten, wurde ein Teil der Jugendlichen mit einer Kombination mehrerer Maßnahmen an Ausbildung oder Beschäftigung herangeführt. Nach einer ersten Auswertung der Ergebnisse aus der Begleitforschung zum Sofortprogramm durch das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit haben insgesamt ca. 179.000 Jugendliche von den verschiedenen Maßnahmen des Sofortprogramms profitiert.

Ende Dezember befanden sich noch rund 107.000 junge Leute in einem der Angebote des Sofortprogramms, darunter rund 21.900 in außerbetrieblicher Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, 5.100 in einem sozialversicherungspflichtigen Betriebspraktikum mit ergänzender Qualifizierung zur Vorbereitung auf Ausbildung, gut 18.700 in einer Weiterbildungs- oder Trainingsmaßnahme zur Verbesserung der Beschäftigungschancen, knapp 23.000 in einer durch Lohnkostenzuschüsse geförderten Beschäftigung und rund 28.000 in einer mit Qualifizierung kombinierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme.

Die Maßnahmen nach Artikel 2 des Sofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten) dienen der Umsetzung innovativer Konzepte zur Ausschöpfung und dauerhaften Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Der organisatorische Vorlauf dieser Projekte ist weitgehend abgeschlossen. Ende Dezember 1999 wurden bundesweit 268 Projekte gefördert, durch die bereits rund 9.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze mobilisiert wurden. Die Projekte laufen zum Teil bis zu drei Jahre, so dass auch in der folgenden Zeit noch weitere betriebliche Ausbildungsplätze erwartet werden können.

Das Sofortprogramm zeigte deutliche Auswirkungen auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Die Anzahl der insgesamt noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen ging deutlich zurück¹⁾. Die Anzahl arbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren lag Ende Dezember 1999 um 39.537 oder 8,7% unter dem Vorjahresniveau.

Die Bundesregierung hat mit dem Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999 entschieden, das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in seiner Laufzeit bis Ende 2000 zu verlängern. Dafür stehen auch im Jahr 2000 zwei Mrd. DM für laufende und neue Maßnahmen zur Verfügung, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Um die Maßnahmen noch zielgenauer und effizienter auszugestalten, wurden die Erfahrungen der Arbeitsämter ausgewertet und Gespräche mit den Ländern und mit den Sozialpartnern geführt sowie Ergebnisse der Begleitforschung einbezogen.

Im verlängerten Sofortprogramm wird die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze auf Arbeitsamtsbezirke konzentriert, in denen die Zahl der offenen Ausbildungsstellen am 30. September 1999 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen unterschritten oder um weniger als 15% überschritten hat.

Angesichts der bereits in den neuen Ländern in Sonderprogrammen bereitgestellten hohen Zahl staatlich finanzierter Ausbildungsangebote darf dort der Einsatz von außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten nach dem Sofortprogramm 15% des zwischen Bund und Ländern vereinbarten Kontingents des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 nicht überschreiten (maximal rund 2.630 Plätze).

¹⁾ Vgl. Kapitel 1

In den übrigen Arbeitsamtsbezirken wird die Förderung auf Härtefälle begrenzt.

Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung darf nur in besonderen Härtefällen ein außerbetrieblicher Ausbildungsplatz nach dem Sofortprogramm angeboten werden.

Das Trainingsprogramm nach Artikel 3 wird nicht fortgeführt. Eine ggf. notwendige Vorbereitung kann unter Berücksichtigung der mit dem Trainingsprogramm 1999 zusätzlich gewonnenen Erfahrungen durch das reguläre Instrumentarium berufsvorbereitender Maßnahmen nach dem SGB III erfolgen.

4. Strukturelle Erneuerung

Die Bundesregierung verfolgt einen umfassenden Ansatz bei ihrer Politik zur Sicherung der Ausbildungschancen der jungen Generation und des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft.

Moderne Berufe

Die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe und die Entwicklung von neuen Berufen, insbesondere in dem beschäftigungsbedeutsamen und wachsenden Dienstleistungssektor, wurden auch 1999 mit Nachdruck fortgesetzt. Für rund 90% der Ausbildungsberufe ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie das zuständige Fachministerium. Die Fachministerien erlassen Ausbildungsordnungen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Insgesamt sind 30 mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschule abgestimmte Ausbildungsordnungen zum 1. August 1999 in Kraft getreten¹⁾; bei der Mehrzahl von ihnen handelt es sich um Modernisierungen. Zu den aktualisierten Berufsbildern gehören u.a. die 14 Bauberufe der ersten und zweiten Stufe. Gänzlich neu geschaffen wurden die Berufe Fassadenmonteur / Fassadenmonteurin, Verfahrensmechaniker / Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik, Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin und Informationselektroniker/Informationselektronikerin. Bei dem zuletzt genannten Beruf handelt es sich um einen neuen Ausbildungsberuf im Bereich des Handwerks, der aus den bisherigen Ausbildungsordnungen für Radio- und Fernsichttechnik sowie für Büroinformationselektroniker entwickelt wurde.

Die Entwicklung von neuen Ausbildungsberufen erschließt Ausbildungsplätze für die duale Berufsausbildung und damit neue Ausbildungschancen. Die höchsten Steigerungsraten bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit in den seit 1996 neu geschaffenen Berufen zu verzeichnen, die zumeist im Bereich Industrie und Handel angesiedelt sind²⁾.

Einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung von Ausbildungsplätzen leistet auch die kontinuierliche Modernisierung und Aktualisierung von bestehenden Ausbildungsberufen. Zwischen 1996 und 1999 wurden die Ausbildungsordnungen von 90 Berufen modernisiert. Auch diese Berufe hatten bei den am 30. September 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Jahr 1998 mit 3,2% überdurchschnittlich Zuwachsraten zu verzeichnen.

Es ist beabsichtigt, für zehn Ausbildungsberufe aktualisierte sowie für drei Berufe neue Verordnungen zum 1. August 2000 in Kraft zu setzen. Über weitere neue Berufe wird u. a. in den Monitoringrunden des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie beraten.

In der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ haben sich die Bündnispartner für die Neuordnung von Ausbildungsberufen u.a. auf Grundsätze verständigt, mit denen mehr Differenzierung und Flexibilisierung für die Ausbildung vor Ort erreicht werden kann, auch mit den Zielen, den unterschiedlichen Interessen und dem unterschiedlichen Leistungsvermögen junger Menschen sowie dem unterschiedlichen Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt besser zu entsprechen und die Ausbildungschancen Jugendlicher mit schlechteren Startchancen zu erweitern.¹⁾ Ferner wurde vereinbart, die Prüfungen im dualen System weiter zu entwickeln, damit sie stärker als bisher einer handlungsorientierten Berufsausbildung sowie den komplexen und zunehmend an betrieblichen Prozessen orientierten Ausbildungsinhalten entsprechen.²⁾

Zusatzqualifikationen³⁾ sollten nach Auffassung der Bündnispartner Brücken in die Weiterbildung bauen und Weiterbildungselemente einbeziehen. Sie können mit einer gesonderten Prüfung abgeschlossen und ggf. auch als Teil einer Aufstiegsfortbildung angerechnet werden.

Um möglichst rasch auf sich verändernde Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine zweite Phase der Initiative „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“ begonnen⁴⁾. Empirische Forschungen sollen weitere Hinweise für zukunftsorientierte Qualifikationsfelder bringen.

Innovationsförderung im Rahmen von Programmen und Modellvorhaben

Die Innovationsförderung durch Modellvorhaben wird in Programmen oder Handlungsfeldern zielorientiert gebündelt.

Um die neuen Anforderungen an die Berufsausbildung erfüllen zu können, müssen die Berufsschulen im dualen System über eine ausreichende Anzahl entsprechend qualifizierter Berufsschullehrer und -lehrerinnen und über eine moderne Ausstattung verfügen und eng mit den Ausbildungsbetrieben zusammenwirken. Modellvorhaben zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Berufsschulen im dualen System sowie zur Verbesserung des Zusammenwirkens von Berufsschule und Betrieb werden im Rahmen der Programme der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung von Bund und Ländern gefördert⁵⁾.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovationen und Arbeitsplätze für die Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wird u. a. die Entwicklung von Bildungssoftware gefördert. Im Programm „Neue Medien in der Bildung“⁶⁾ sind in den Jahren 2000 bis 2004 insgesamt Bundesmittel in Höhe von 400 Mio. DM vorgesehen.

Die Leitprojekte „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“⁷⁾ sind gestartet. Der Schwerpunkt des Leitprojekts L3 „Lebenslanges

¹⁾ Vgl. Kapitel 5

²⁾ Vgl. Kapitel 5 sowie Teil II, Kapitel 3.6

³⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.3

⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.2

⁵⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.5

⁶⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.1

⁷⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.1

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.1

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.2.1

Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis“ liegt in der Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung modernster Informationstechnologie für die Berufsbildung sowie des notwendigen Instrumentariums für eine kontinuierliche Weiterentwicklung dieses Angebots zu einem neuen, ganzheitlichen multimedialen Servicekonzept.

Im Rahmen des Wettbewerbs „Inno-Regio“ wird in den neuen Ländern auch die Entwicklung zukunftsfähiger Infrastrukturen für Qualifizierung und Wissenstransfer gefördert. Ziel ist es, durch neue Formen der Zusammenarbeit von Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie Wirtschaft und Verwaltung, marktfähige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Ein von den Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Technologie ausgeschriebenem Ideenwettbewerb zur „Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“ wurde abgeschlossen. Die ausgewählten Projekte werden mit einem höheren Bundesanteil gefördert. Der Wettbewerb soll Grundlagen für die Entwicklung einer neuen Förderkonzeption der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten schaffen¹⁾.

Das hohe Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen trägt zur Sicherung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei. Dabei kommt der mittelständischen Wirtschaft eine besondere Bedeutung zu, sie bildet mit 1,2 Millionen rund 75% aller Auszubildenden aus. Es ist daher eines der Hauptanliegen der Berufsbildungs- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung, auch weiterhin die Rahmenbedingungen dafür zu gewährleisten, dass die mittelständische Wirtschaft ihre tragende Rolle in der Berufsausbildung beibehalten kann.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert modellhafte Projekte, die auf die Stärkung und den Ausbau von regionalen Aktivitäten, Netzwerken und dauerhaften Unterstützungsstrukturen für die Ausschöpfung und Ausweitung der betrieblichen Ausbildungspotenziale abzielen. Zu nennen sind die Einrichtung der „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ (KAUSA)²⁾ sowie das Ende 1999 gestartete Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“.

In Umsetzung des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit werden neue Initiativen zum Ausbau der beruflichen Benachteiligtenförderung ergriffen, um die Qualität der Arbeit in den Ausbildungseinrichtungen zu erhöhen und Strukturschwächen in der Förderung zu beheben. Dabei stehen drei Ziele im Vordergrund: Erweiterung und Modernisierung des Qualifizierungsangebots, bessere und zielgruppengerechtere Ausschöpfung der Ressourcen durch Kooperation und Koordination vor Ort sowie Verbesserung des allgemeinen Informationsniveaus durch Aufbau eines „good practice“-Transfersystems.

Das Programm „Schule/Wirtschaft – Arbeitsleben“³⁾ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung soll dazu beitragen, dass Schulabsolventen und -absolventinnen besser über die Arbeitswelt informiert sind und Betriebe die neuen und anderen Kompetenzen der Jugendlichen im Vergleich zu früheren Generationen besser einschätzen können. Seit dem Herbst 1999 werden auf der Grundlage eines mit den Ländern abgestimmten

Rahmenkonzeptes Projekte mit vierzehn Ländern sowie den Sozialpartnern gefördert.

Die Bundesregierung hat am 11. Juni 1999 einen Erfahrungsbericht zum Vollzug des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) vorgelegt (Bundestagsdrucksache 14/1137), der Hinweise auf technische und strukturelle Mängel enthält. Als Konsequenz aus diesem Bericht plant die Bundesregierung eine Novellierung des AFBG. Geprüft wird u. a., ob dabei die Anreize zur Gründung von Unternehmen verstärkt werden können. Das reformierte AFBG soll Mitte 2001 in Kraft treten.

Bereits an Schulen und Hochschulen soll ein günstiges Klima für mehr Selbstständigkeit und Beschäftigung entstehen, damit durch neue Existenzgründer das Ausbildungsangebot insgesamt wächst und auch neue Ausbildungsperspektiven entstehen. Jede Existenzgründung bringt im Durchschnitt zwei bis drei Arbeitsplätze mit sich. Deshalb unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie verschiedene Initiativen, die das Bild des Unternehmers und die Wissensvermittlung über die mittelständische Wirtschaft verbessern und die Bereitschaft zur Existenzgründung wecken.

Ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist in Vorbereitung. Ein Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung beginnt im Frühjahr 2000.

Das Verständnis von beruflicher Weiterbildung unterliegt derzeit einem Wandel. Formen der Integration des Lernens in den Arbeitsprozess sind für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen ebenso von Bedeutung wie herkömmliche Formen der Weiterbildung in Kursen. Selbstorganisiertes Lernen mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien wird zunehmen. Es muss auch für weniger Lerngewohnte zugänglich sein. Auch das Lernen im sozialen Umfeld von Vereinen, Verbänden, Selbsthilfeinitiativen u. a. wird zunehmend als Gestaltungsaufgabe verstanden. Diese Entwicklungen sollen in einem Entwicklungsprogramm, finanziert auch aus Mitteln der Europäischen Union, aufgegriffen und voran gebracht werden.

Qualifizierungsnotwendigkeiten und Entwicklungsstrategien sowie Fragen der Lernhaltigkeit von Arbeitsplätzen werden in Forschungs- und Entwicklungs-Förderprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wie „Produktion für das 21. Jahrhundert“ oder „Innovative Arbeitsgestaltung“ einbezogen.

Wesentlicher Bestandteil dieses breiten Ansatzes der Bundesregierung ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik durch beschäftigungsorientierte Qualifizierung.

5. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“

Um den Reformprozess in zentralen wirtschafts-, arbeitsmarkt- und auch gesellschaftspolitisch bedeutsamen Feldern auch in mittelfristiger Perspektive voran zu bringen, hat die Bundesregierung im November 1998 das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eingerichtet. Die Vertreter der Bundesregierung, der Arbeitgeberverbände sowie der Gewerkschaften arbeiten mit dem Ziel zusammen, gemeinsam einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu erreichen und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nachhaltig zu stärken. Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass die Bundesregierung Lösungen im Konsens mit den Beteiligten anstrebt.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.8.2

²⁾ Vgl. Kapitel 2 sowie Teil II, Kapitel 4.1.3

³⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 3.4.6

Zur Entscheidungsvorbereitung haben die Partner des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Arbeitsgruppen mit besonderen Themenschwerpunkten eingerichtet, deren Ergebnisse in die Bündnisgespräche eingebracht werden (vgl. **Übersicht 4**).

Aufgabe der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“¹⁾ ist es, gemeinsame Ziele und Aktivitäten der Bündnispartner zur Sicherung der Ausbildungschancen der jungen Generation sowie zur Modernisierung und Flexibilisierung des dualen Systems der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung zu entwickeln. Für die Zukunftschancen der Jugend, die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist dies von besonderer Bedeutung.

Diese Arbeitsgruppe hat ergänzend zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit weitere kurzfristige Maßnahmen zur Überwindung der aktuellen Engpässe am Ausbildungsstellenmarkt beraten und vereinbart. Ein weiterer Schwerpunkt der Beratungen der Arbeitsgruppe waren die längerfristig angelegten Grundsätze und Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Damit wird die Sicherung eines Berufsausbildungsangebotes angestrebt, das qualitativ und quantitativ sowohl dem Ausbildungsbedarf für die junge Generation als auch den Anforderungen eines Arbeitsmarktes im Wandel entsprechen kann.

Beide Beratungsschwerpunkte verfolgen das übergeordnete Ziel, die Leistungsfähigkeit und Effizienz der dualen Berufsausbildung im Interesse der Jugendlichen wie der ausbildenden Wirtschaft zu sichern und weiter zu steigern. Die quantitative Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes kann neben subsidiären staatlichen Hilfen wie in den neuen Ländern nur erfolgen, wenn der Strukturwandel, der sich permanent in der Wirtschaft vollzieht, im Ausbildungssystem rechtzeitig aufgegriffen wird und durch die Entwicklung von neuen Ausbildungsberufen gezielt Ausbildungskapazitäten in wachsenden Branchen für die duale Berufsausbildung erschlossen werden.

Mit den Beschlüssen und Vereinbarungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ ist es erstmals gelungen, in diesem wichtigen Bildungsbereich zentrale Aufgabenstellungen gemeinsam zu definieren und Handlungsmöglichkeiten zu formulieren, die es nun umzusetzen gilt.

Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes

In den alten Ländern wird die Anzahl der Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen demographisch bedingt voraussichtlich bis etwa 2006/2007 weiter wachsen und danach in kleinen Schritten sinken. In den neuen Ländern bleibt sie voraussichtlich bis zum Jahr 2005 – bei geringfügigen Rückgängen

¹⁾ Mitglieder der Arbeitsgruppe sind hochrangige Vertreter und Vertreterinnen der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften, die Bundesminister bzw. Staatssekretäre und Abteilungsleiter der zuständigen Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes sowie der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit. Je zwei von der Kultusminister- und Wirtschaftsministerkonferenz der Länder benannte Landesminister nehmen an den Beratungen der Arbeitsgruppe teil.

Alle 1999 gefassten Beschlüsse der Arbeitsgruppe sind in der Broschüre „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, herausgegeben vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 1999, im Wortlaut veröffentlicht. Die Broschüre kann beim Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 11044 Berlin oder beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, 53170 Bonn angefordert werden. Der vollständige Text der Broschüre ist außerdem auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum „download“ als pdf-Datei verfügbar (www.bmbf.de).

ab 2002 – auf hohem Niveau stabil und wird danach nachhaltig zurückgehen. Bundesweit ist deshalb noch bis 2005/2006 mit einer weiter zunehmenden Anzahl von Nachfragern nach Ausbildungsplätzen im dualen System auf dann rund 700.000 zu rechnen.

Ausbildungskonsens

Mit dem im Bündnis vereinbarten bundesweiten Ausbildungskonsens sowie dem Beschluss der Arbeitsgruppe zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern soll ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot erreicht werden. Beide Beschlüsse setzen insbesondere auf die Stärkung und den Ausbau regionaler Aktivitäten, Ausbildungskonferenzen, Netzwerke und Unterstützungsstrukturen für die Ausschöpfung und Ausweitung der betrieblichen Ausbildungspotenziale.

Das Ziel des Ausbildungskonsenses soll vor allem durch eine von den Wirtschaftsverbänden zugesagte kontinuierliche Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsangebote in den nächsten Jahren erreicht werden. Einen substanziellen Beitrag dazu wird die ebenfalls am 6. Juli 1999 im Bündnis vereinbarte „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ leisten.

Als wesentliche Voraussetzung für die Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes sehen die Bündnispartner die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe sowie die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe in wachsenden und neuen Beschäftigungsfeldern.

Zentrale Instrumente zur praktischen Umsetzung des Ausbildungskonsenses vor Ort sind die vereinbarten jährlichen Ausbildungskonferenzen der Bündnispartner in allen Regionen im Herbst und Frühjahr. Damit sollen dauerhafte Kooperationsformen zwischen Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung und anderen in den Regionen für die Berufsausbildung Verantwortlichen geschaffen werden. Vorrangige Ziele der regionalen Bündnisaktionen sind die Intensivierung der Beratung und Vermittlung Jugendlicher sowie die Ausschöpfung und Ausweitung der betrieblichen Ausbildungspotenziale in den Regionen.

Die regionalen Bündnisaktionen können durch die Förderung regionaler Projekte zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes nach Artikel 2 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit unterstützt werden. Diese Möglichkeit, die entsprechenden Förderaktivitäten der Arbeitsämter mit den regionalen Aktionen der Bündnispartner zu verzahnen, sollte stärker genutzt werden. Im Rahmen einer handlungsorientierten Begleitforschung zum Sofortprogramm hat das Bundesinstitut für Berufsbildung den Auftrag, „best-practice-Modelle“ dieser regionalen Projekte zu dokumentieren sowie den regionalen und überregionalen Erfahrungsaustausch zu diesen Aktivitäten zu fördern. Im Sinne des Ausbildungskonsenses soll auch der Aufbau eines bundesweiten Netzwerks für Initiativen und Projekte wirken, die Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen.

Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern

Ziel einer zukunftsgerichteten Ausbildungspolitik in den neuen Ländern muss sein, so rasch wie möglich ein von den Betrieben, Praxen und Verwaltungen selbst getragenes und finanziertes betriebliches Ausbildungsplatzangebot zu erreichen, das ausreicht, um jeden ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen im dualen System auszubilden und den für



die wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Ländern notwendigen Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Mit ihrem Beschluss vom 26. August 1999 haben sich die Bündnispartner in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ auf Orientierungen verständigt, die sich an die verantwortlichen Akteure in den Regionen sowie Bund und Länder richten. Sie werden in die Abstimmung zwischen Bund und neuen Ländern über die Weiterentwicklung der Ausbildungsplatzprogramme in den neuen Ländern eingebracht.

Aufgrund der wirtschaftlichen Ausgangslage in den neuen Ländern wird das Ziel eines von den Betrieben selbst getragenen und finanzierten Ausbildungsplatzangebotes allerdings nur schrittweise erreicht werden können. Deshalb wird in den kommenden Jahren ein weiteres Engagement der neuen Länder durch ergänzende öffentlich finanzierte Ausbildungsplatzprogramme erforderlich sein. Der Bund wird sich degressiv an der Finanzierung beteiligen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ halten aber angesichts des erreichten Umfangs und der Vielfalt der Ausbildungsplatzförderung eine bessere Abstimmung und Konzentration der Förderprogramme und -maßnahmen des Bundes, der Länder und der Arbeitsverwaltung für notwendig.

Die vereinbarten Maßnahmen haben folgende Ziele:

- die Schwellen zur betrieblichen Ausbildung überwinden helfen,
- die Chancen neuer Tätigkeitsfelder für betriebliche Ausbildung erhöhen,
- eine bessere Abstimmung und Arbeitsmarktorientierung der Ausbildungsplatzprogramme und anderer Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen,
- die Ausgestaltung „betriebs- und wirtschaftsnaher“ Ausbildungsplatzprogramme verbessern,
- die Rückführung der „Pro-Kopf-Prämien-Förderung“ von Ausbildungsplätzen in der Wirtschaft einleiten.

Strukturelle Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung

Die Arbeitsgruppe hat sich auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen für eine umfassende Modernisierung der dualen Berufsausbildung verständigt. Die Strukturen des Berufsausbildungssystems sollen so weiterentwickelt werden, dass sie den Erhalt und die Schaffung leistungsfähiger betrieblicher Ausbildungsplätze, insbesondere in wachsenden und neuen Beschäftigungsfeldern sowie in innovativen Bereichen, befördern und Anknüpfungspunkte für berufliche Weiterbildung bieten. Vor allem sollen auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen zukunftsfähige Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet und so die Jugendarbeitslosigkeit weiter verringert werden.

Die Bündnispartner gehen dabei von folgenden grundlegenden Zielsetzungen einer Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems aus:

- die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen zu fördern, um berufliche Entwicklungschancen für alle zu eröffnen,
- die Fähigkeit zum Lernen sowie die Motivation junger Menschen zu entwickeln, neue Anforderungen zu erkennen und Qualifizierungsmöglichkeiten aktiv in allen Phasen ihres Berufslebens zu nutzen,
- den Bedarf von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft an qualifizierten und vielseitig einsetzbaren jungen Fachkräften zu decken,
- den Übergang in eine Beschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung zu ermöglichen.

Die Bündnispartner halten eine Berufsausbildung nach bundeseinheitlich geregelten Berufen für eine solide, zukunftssichere und damit unverzichtbare Grundlage. Eine Berufsausbildung soll auf der Basis eines modern verstandenen Berufskonzeptes einen erfolgreichen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit ermöglichen und zugleich die Grundlagen für das lebensbegleitende Weiterlernen legen.

Mit einem differenzierten Spektrum staatlich anerkannter Ausbildungsberufe wird den unterschiedlichen Interessen und dem unterschiedlichen Leistungsvermögen junger Menschen sowie dem unterschiedlichen Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt entsprochen.

Flexibilität und Dynamik von Ausbildungsordnungen sollen dabei durch eine verstärkt zusammenfassende Beschreibung der Ausbildungsinhalte erhöht werden, die dann in der Ausbildung vor Ort ihre Ausprägung finden müssen. Die Flexibilität der Berufsausbildung soll durch Ordnungskonzepte erhöht werden, die - als Ergänzung von für den Beruf gemeinsamen Qualifikationen - unterschiedliche Kombinationen aus zu wählenden Bausteinen ermöglichen oder eine Differenzierung der Ausbildung entsprechend dem zu wählenden Einsatzgebiet zulassen. In einer modernen Berufsausbildung kommt ferner der Kooperation der Lernorte eine besondere Bedeutung zu.

An der öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfung soll festgehalten werden. Sie dient der Feststellung der Berufsfähigkeit im erlernten Beruf am Ende der Ausbildung und kann daher nicht durch eine Prüfung in Teilschritten ersetzt werden. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ haben vereinbart, bis Ende des Jahres 2000 zu prüfen, ob und ggf. in welcher Weise Leistungsfeststellungen der verschiedenen Lernorte in die Abschlussprüfung einbezogen werden können und wie Zwischenprüfungen künftig ausgestaltet werden sollen.

Nach Auffassung der Bündnispartner muss der Auftrag an die berufliche Erstausbildung, auf lebensbegleitendes Lernen innerhalb und außerhalb des Berufslebens vorzubereiten, zu einer echten Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung auch beim Zugang zu weiteren Bildungsgängen einschließlich der Hochschulen führen. Die Bundesregierung hat diesem Ziel durch die Öffnung der Studiengänge Medizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin und Pharmazie für Bewerber ohne allgemeine Hochschulreife Rechnung getragen. Die Prüfungsvoraussetzung „Nachweis der Hochschulzugangsberechtigung“ ermöglicht jetzt auch beruflich Qualifizierten das Studium dieser Heilberufe. Es ist nun Aufgabe der Länder, die Anforderungen an die Hochschulzugangsberechtigung festzulegen.

Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener

Für die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen ist die besondere Förderung als eine Daueraufgabe anzusehen, für die ein Standardangebot von qualitativ hochwertigen und flexibel einsetzbaren Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, der Kommunen und der Länder flächendeckend zur Verfügung stehen muss. Bei dieser Förderung geht es vor allem um die Bereiche Berufsorientierung und Berufsmotivierung sowie die Ausbildungs-/Berufsvorbereitung, aber selbstverständlich auch um die Berufsausbildung selbst und – z.B. für die benachteiligten jungen Erwachsenen – um die Nachqualifizierung.

In den „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ wurde deutlich gemacht, dass berufliche Benachteiligtenförderung keine „Notmaßnahme“ für Zeiten des Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist. Sie hat sich nach gemeinsamer Überzeugung der Bündnispartner vielmehr zu einem notwendigen und - wie es in ihrer „Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung“ heißt - „integralen Bestandteil der Berufsausbildung“ entwickelt, der in der Berufsbildungspolitik Anerkennung sowie zu seiner weiteren Konsolidierung dauerhafte Förderung beanspruchen kann.

Hervorzuheben sind drei wesentliche Zielsetzungen:

- Es wird ein engere inhaltliche und organisatorische Verzahnung von berufsvorbereitenden Maßnahmen mit einer sich anschließenden Berufsausbildung angestrebt. Dazu sollen Teilinhalte einer Berufsausbildung bereits in der Ausbildungsvorbereitung vermittelt werden. Die erworbenen ausbildungsrelevanten Qualifikationen sollen so bescheinigt werden, dass Verkürzungen einer anschließenden Berufsausbildung möglich werden. Dazu soll u. a. das Bundesinstitut für Berufsbildung unter Beteiligung der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit und der Dachverbände der Bildungsträger beispielhafte Qualifizierungsbausteine und Lehrgangsmodelle für die Einbeziehung von Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe in die Berufsvorbereitung erarbeiten. Die Bündnispartner und die Bundesanstalt für Arbeit haben unter Beteiligung der Dachverbände der Bildungsträger eine Empfehlung zur Umsetzung dieser Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung erarbeitet, die sich an Arbeitsämter, Kammern, berufliche Schulen, Bildungsträger, Betriebe und andere Beteiligte in den Regionen richtet. Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften haben zugesagt, dies in den Regionen zu unterstützen.
- Es wird am Ziel der Vermittlung einer vollwertigen Berufsausbildung festgehalten. Dazu soll das breite Spektrum von Ausbildungsberufen mit unterschiedlichen Leistungsanforderungen und Ausbildungszeiten bei der Modernisierung bestehender und der Schaffung neuer Ausbildungsberufe gesichert werden, um in diesem Rahmen möglichst viele Betriebe an der Berufsausbildung zu beteiligen und möglichst vielen Jugendlichen, auch den benachteiligten, eine betriebliche Ausbildungschance zu geben.
- Die Effizienz der Berufsorientierung, Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher kann durch kooperativ gestaltete sowie auf die jeweiligen Problemlagen und individuellen Voraussetzungen abgestimmte Förderpläne und -maßnahmen („Förderkonzepte aus einem Guss“) wesentlich verbessert werden, um damit „Maßnahmekarrieren“ dieser Jugendlichen zu vermeiden. Dazu sollten lokale/regionale Kooperationsnetze geschaffen werden, die alle Beteiligten einbinden. Das sind die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Jugend- und Sozialämter, die Arbeitsämter, Kammern, Wirtschaftsverbände und Betriebe, Gewerkschaften, Freie Träger der Jugend- und Jugendberufshilfe und andere Maßnahmeträger. Durch lokale oder regionale Vereinbarungen sollte gesichert werden, dass alle Beteiligten ihre jeweiligen Erfahrungen sowie ihre personellen, sächlichen und finanziellen Ressourcen in Kooperationsnetzen bündeln und auf gemeinsame qualitative und quantitative Ziele ausrichten.

Berufliche Weiterbildung

Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben ein gemeinsames Konzept mit konkreten Schritten zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung beschlossen. Ziel ist es, die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft weiter und deutlich zu steigern. Dies gilt für alle Erwerbstätigen, insbesondere aber für bisher eher lernungsgewohnte Gruppen sowie Erwachsene ohne Berufsabschluss. Auch für Arbeitslose und Menschen, die aus anderen Gründen zeitweise nicht erwerbstätig sind, wie z.B. Männer und Frauen im Erziehungsurlaub sollen die Möglichkeiten, Anschluss an die Entwicklungen in der Arbeitswelt zu halten, verbessert werden. Im Einzelnen wurde u. a. vereinbart:

- Die Bedeutung des informellen und selbstgesteuerten Lernens innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt nimmt zu. Die Sozialpartner werden sich offensiv dafür einsetzen, dass Betriebe und Beschäftigte die Lernmöglichkeiten im Arbeitsablauf systematischer und intensiver nutzen. Die Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen mit neuen Medien innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt sollen weiterentwickelt und ausgebaut werden.
- Informell erworbene berufliche Kompetenzen sollen am Arbeitsmarkt und für die Teilnahme an Weiterbildungsgängen besser verwertbar werden. Die Verfahren zur Dokumentation und Bewertung für informell erworbene Qualifikationen werden deshalb unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen weiterentwickelt.
- Die Bündnispartner wollen die Pluralität und Vielfalt der Angebote und Anbieter in der herkömmlichen beruflichen Weiterbildung erhalten. Dazu ist es erforderlich, den Wettbewerb zwischen den Anbietern und Angeboten und den Teilnehmerschutz zu stärken. Qualitätssicherung, Information und Beratung in der beruflichen Weiterbildung sollen deshalb verbessert und von den Anbietern breiter eingesetzt werden.
- Sozialpartner und Bundesregierung werden die öffentlich-rechtlich geregelten Fortbildungsangebote kontinuierlich auf Aktualität überprüfen und überarbeiten. Weit verbreitete gleichartige Kammerregelungen sollen zu Gunsten von mehr Transparenz und besserer überregionaler Arbeitsmarktverwertbarkeit durch Bundesverordnungen ersetzt werden.
- Deutsche Fortbildungsabschlüsse sollen angesichts zunehmender grenzübergreifender Mobilität für den internationalen Arbeitsmarkt transparenter werden. Das betrifft die Bezeichnungen der Abschlüsse und ihre Einordnung im deutschen Bildungssystem ebenso wie die international verständliche Beschreibung der Inhalte in Qualifikationsnachweisen. Die Bündnispartner werden innerhalb eines Jahres entsprechende Vorschläge entwickeln.
- Berufliche Auslandserfahrung wird ein zunehmend wichtiger Bereich beruflicher Kompetenzentwicklung und Kompetenznutzung und zu einem wichtigen Kriterium für die Qualität und Attraktivität der beruflichen Bildung. Die Bundesregierung will den Fachkräfteaustausch innerhalb der Europäischen Union deshalb erheblich ausbauen.
- Die Bedeutung der Kompetenzentwicklung durch Lernen in Arbeitszusammenhängen erfordert auch für die Kompetenzerhaltung bei Arbeitslosen neue Formen und Instrumente zur Verbindung von Arbeiten und Lernen. Dazu sollten z. B. von den Arbeitsämtern unterstützte Modelle – wie etwa „Job-Rotation“ – von den Betrieben breiter eingesetzt werden. Die Bündnispartner sind übereingekommen, im Rahmen der SGB III-Reform zu prüfen, ob die derzeitigen Förderinstrumente für diese Maßnahmen ausreichen.

Betriebe müssen die berufliche Weiterbildung und die Ausschöpfung der Möglichkeiten zum arbeitsbegleitenden Lernen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf allen Qualifikationsebenen konsequenter als notwendige Personalentwicklungsmaßnahme und lohnende Investition in die eigene Wettbewerbsfähigkeit verstehen. Aber auch jeder Einzelnen ist gefordert, eigeninitiativ und eigenverantwortlich Angebote der beruflichen Weiterbildung und Möglichkeiten des Lernens im Arbeitsprozess aktiv und in allen Phasen des Berufslebens als Voraussetzung für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Weiterentwicklung zu nutzen.

Berufsbildung von Migranten und Migrantinnen

Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene – aber auch junge Leute aus Aussiedlerfamilien – absolvieren nach wie vor zu erheblichen geringeren Anteilen als ihre deutschen Altersgenossen eine Berufsausbildung. In der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen hat fast ein Drittel der Ausländer und Ausländerinnen in Deutschland keinen Berufsabschluss¹⁾. Die Gründe für ihre Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt stimmen nur zum Teil mit denen bei deutschen Benachteiligtengruppen überein. Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ wird deshalb im Frühsommer 2000 über Grundsätze und Leitlinien für ein Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von jungen Migranten und Migrantinnen beraten.

6. Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation junger Frauen

Berufsausbildung als Vorbereitung für den ersten Berufseinstieg findet im dualen System der Berufsausbildung, an beruflichen Schulen, Schulen des Gesundheitswesens, an Hochschulen und als Laufbahnausbildung im öffentlichen Dienst statt. Betrachtet man das gesamte Spektrum der Berufsausbildungsangebote, erreichen junge Frauen heute ebenso wie junge Männer zu etwa 90% einen qualifizierten Berufsabschluss. Gleichwohl ist die Beteiligung von jungen Frauen und Männern an den verschiedenen Berufsausbildungsangeboten nach wie vor sehr unterschiedlich.

Der Anteil junger Frauen an allen Auszubildenden im dualen System lag Ende 1998 bei 40% (rund 664.000 weibliche Auszubildende), während ihr Anteil an der vollqualifizierenden Berufsausbildung in Berufsfachschulen und in den Schulen des Gesundheitswesens jeweils bei knapp 80% (insgesamt rund 220.000 Schülerinnen) und an den Studienanfängern bei rund 48% (rund 108.000 Studienanfängerinnen 1997) lag. Bei der Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis betrug der Anteil junger Frauen 1998 rund 60% (rund 74.000 junge Frauen).

Die unterschiedlichen Frauenanteile in den verschiedenen Ausbildungsgängen werden sowohl durch das immer noch deutlich unterschiedliche Berufswahlverhalten von jungen Frauen und jungen Männern als auch durch das Auswahlverhalten von Ausbildungsbetrieben sowie die späteren Beschäftigungs- und Entwicklungschancen von Frauen in den verschiedenen Ausbildungs- bzw. Berufsbereichen beeinflusst. So ist der vergleichsweise geringere Frauenanteil an der Fachkräfteausbildung im dualen System vor allem auf die niedrigen Frauenanteile in der gewerblich-technischen Ausbildung für Industrie und Handwerk zurückzuführen, die nahezu ausschließlich im dualen System angeboten wird, während Ausbildung in Dienstleistungsberufen, an der Frauen – zum Teil erheblich – überproportional beteiligt sind, in breiten Bereichen (z. B. Gesundheit, Erziehung, Sozialpädagogik) ausschließlich außerhalb des dualen Systems angeboten wird.

In der dualen Berufsausbildung selbst verteilen sich 54% der weiblichen Auszubildenden und 41% der männlichen Auszubildenden jeweils auf nur zehn Ausbildungsberufe. Unter den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen für junge Frauen sind neun kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe und nur ein Handwerksberuf (Friseurin) zu finden. Dagegen befinden sich unter den zehn am stärksten besetzten Berufen für

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 2.1.2

männliche Auszubildende acht gewerblich-technische Berufe. Im Ergebnis sind deshalb nur rund 10% der Ausbildungsbeginner in den Fertigungsberufen des dualen Systems junge Frauen. In den Dienstleistungsberufen des dualen Systems liegt ihr Anteil an den Ausbildungsbeginnern dagegen bei 70%.

Die starke Orientierung junger Frauen auf Dienstleistungsberufe sollte mit Blick auf die Entwicklungen von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen auch positiv bewertet werden. Entscheidend ist, dass die gewählte Berufsausbildung in sichere Beschäftigung führt und jungen Frauen die gleichen Weiterbildungsoptionen und beruflichen Entwicklungsperspektiven eröffnet wie jungen Männern. Insofern bieten neue Ausbildungsberufe, die wachsende Beschäftigungsfelder im Dienstleistungsbereich sowie im Bereich neuer Technologien und Medien für die Berufsausbildung erschließen, auch neue attraktive Ausbildungschancen für junge Frauen im dualen System.

Der Frauenanteil in den in den letzten Jahren neu geschaffenen Ausbildungsberufen im Medienbereich beträgt 50%. Im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik liegt er dagegen bei oder unter 25%. Dies verdeutlicht, dass die in den neuen Berufen liegenden Chancen bisher von jungen Frauen nicht immer ausreichend wahr genommen werden. Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ der Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung wird daher u. a. angestrebt, die Internet-Nutzung auszuweiten und dabei die gleichwertige Beteiligung von Frauen zu sichern sowie eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an IT-Berufsausbildungen auf 40% bis zum Jahr 2005 zu erreichen.

Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und zur Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, junge Frauen mehr als bisher auch in bislang eher „frauenuntypischen“ Berufsbereichen auszubilden und zu beschäftigen, kommt daher weiterhin eine besondere Bedeutung zu. Entscheidend bleibt der Zusammenhang zwischen Berufswahl, Ausbildungsplatzangebot und Beschäftigungschancen. Fortschritte bei der Ausbildung von Frauen in bisher von ihnen wenig gewählten Bereichen können nur erreicht werden, wenn dort ein ausreichendes und auswahlfähiges betriebliches Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung steht. Langfristig stabile Veränderungen der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Berufswahl sind allerdings nur zu erwarten, wenn mit einer Zunahme der Ausbildung von Frauen in bisher „typischen Männerberufen“ auch eine entsprechende Zunahme der Beschäftigung und die Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in diesen Berufen einhergehen.

Mit Blick auf den Zusammenhang zwischen Berufswahl und Beschäftigungschancen ist deshalb für die Ausbildung junger Frauen in neuen zukunftssicheren und attraktiven Berufen bedeutsam, dass sich die Sozialpartner in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit darauf verständigt haben, rasch in den von ihnen als Felder vordringlichen Handlungsbedarfs benannten Bereichen Gesundheit, Kultur – Freizeit – Tourismus, Transport – Verkehr und Logistik sowie Umwelt Vorschläge für neue Ausbildungsberufe vorzulegen. Dabei handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbereiche mit auch bislang guten Beschäftigungschancen für Frauen und damit um Berufsfelder, in denen neue Ausbildungsberufe bei jungen Frauen auf verstärktes Interesse stoßen werden.

Verbesserungen im Hinblick auf die Gleichstellung von jungen Frauen und Verhaltensänderungen bei der Wahrnehmung von Chancen lassen sich nur mit einem umfassenderen Politikansatz in die Wege leiten. Die Bundesregierung hat daher im Juni

1999 das Programm „Frau und Beruf“¹⁾ beschlossen. Es folgt dem Grundsatz, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe anzugehen, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder (gendermainstreaming) als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Chancengleichheit ist als ein durchgängiges Leitprinzip auch in alle bildungs- und forschungspolitischen Maßnahmen zu integrieren. Ziel der Maßnahmen im Programm „Frau und Beruf“ hinsichtlich der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Frauen ist es:

- die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen²⁾,
- das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern,
- die Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher frauenuntypischen Berufen auszubilden, zu beschäftigen und ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen (z. B. in den IT-Berufen und im Handwerk) und
- die Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet und ihr Interesse an Informations- und Kommunikationstechnologien zu steigern und damit auch die beruflichen Chancen zu verbessern.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert zu den genannten Themen und Handlungsfeldern zahlreiche Projekte und Modellvorhaben. Diese zielen u. a. auf eine veränderte Berufswahlorientierung, einen stärkeren Zugang von jungen Frauen zu gewerblich-technischen Berufen und Handwerksberufen sowie die Teilnahme an Meisterkursen oder auf eine umfangreichere Nutzung des Internets im Rahmen der Aktion „Frauen ans Netz“³⁾.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Umsetzung des Programms „Frau und Beruf“ vorgesehen,

- Verbesserungen in den gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen,
- einen Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorzulegen,
- auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre hinzuwirken,
- die Chancen für Existenzgründerinnen zu verbessern sowie
- die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit insbesondere durch eine flexiblere Gestaltung des Erziehungsurlaubes zu erleichtern.

7. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Das Zusammenwachsen Europas, die internationale Verflechtung der Wirtschaft und der schnelle technologische und wirtschaftliche Wandel führen auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten zu neuen Qualifikationsanforderungen. Dies hat in zunehmendem Maße Auswirkungen auf die benötigten Qualifikationen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht nur in großen Unternehmen.

Gefragt sind neben der beruflichen Fachkompetenz auch die Fähigkeit, über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Das gilt vor allem für die Grenzregionen, die – gerade für Deutschland mit seinen neun

¹⁾ Das Programm ist ausführlich in der 1999 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebenen Broschüre „Programm Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ dokumentiert.

²⁾ Vgl. Kapitel 3 sowie Teil II, Kapitel 1.1.3

³⁾ Vgl. ausführlich dazu Teil II, Kapitel 4.4

Nachbarstaaten und seiner Brückenstellung zwischen West- und Osteuropa – von besonderer Bedeutung sind, aber auch darüber hinaus.

Internationale Kompetenzen sind zugleich ein wichtiges Kriterium für die Qualität und den Status beruflicher Bildung. Mehr Internationalität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung trägt auch zur Erhöhung der Attraktivität der Berufsbildung insgesamt bei. Durch grenzübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen werden neben neuen Fachkenntnissen und Sprachkompetenzen sowie dem Kennenlernen neuer Märkte, unterschiedlicher Systeme und Kulturen in besonderem Maße auch zukunftsrelevante Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Kreativität, Sensibilität und Teamfähigkeit vermittelt. Jugendliche wie erwachsene Erwerbstätige erwarten, dass sie eine Erstausbildung oder Weiterbildung, die sie im eigenen Land erworben haben, in anderen EU-Staaten nutzen oder ergänzen können. Immer mehr Erwerbstätige werden über Grenzen hinweg kommunizieren und kooperieren – in Handel, in Industrie und im Handwerk. Dem trägt die Bildungspolitik Rechnung durch

- die verstärkte Einbeziehung beruflicher Austauschphasen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union,
- mehr Transparenz der Ausbildungen als Voraussetzung für mehr Mobilität und
- eine noch stärkere Internationalisierung von Berufsinformation und Berufsberatung.

Angesichts des im EG-Vertrages verankerten Subsidiaritätsprinzips (Artikel 5) ist das Ziel nicht die Vereinheitlichung oder Nivellierung der beruflichen Bildung in der Europäischen Union. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung, die gemeinsame Orientierung an „best practice“ und das Bemühen um beste Bedingungen für die jungen Menschen in allen Ländern sollen Anlass dazu geben, Altgewohntes in Frage zu stellen, die eigenen Bildungssysteme auf ihre Stärken und Schwächen abzuklopfen, neue Wege zu gehen und einen gemeinsamen Stand europäischer Ausbildungsprinzipien und -kriterien auf- und auszubauen. Die Bundesregierung strebt an, die Möglichkeiten zum Auslandsaustausch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erheblich auszubauen.

Die Europäische Gemeinschaft hat ihre zentralen politischen Handlungsfelder im Amsterdamer Vertrag fixiert und niedergelegt, der von allen 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Verlauf des vergangenen Jahres ratifiziert wurde und als neuer EG-Vertrag am 1. Mai 1999 in Kraft getreten ist.

Der EG-Vertrag formuliert in Artikel 2 die grundsätzlichen Ziele der Gemeinschaft, um durch gemeinsame Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft u.a. eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, eine hohes Beschäftigungsniveau und eine hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ein beständiges, nichtinflationäres Wachstum, ein hohes Maß an Umweltschutz, die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität zu fördern.

Unter berufsbildungspolitischen Gesichtspunkten sind die in Artikel 3 des Vertrages vorgenommenen Konkretisierungen sowie die in Artikel 128 vorgesehenen Berichte von Bedeutung:

„Die Tätigkeit der Gemeinschaft im Sinne des Artikel 2 umfasst nach Maßgabe dieses Vertrages (...)

i) die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Verstärkung ihrer Wirksamkeit durch die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie“ sowie in

q) „einen Beitrag zu einer qualitativ hochstehenden allgemeinen und beruflichen Bildung.“¹⁾

Artikel 128 des EG-Vertrages sieht vor, dass anhand eines gemeinsamen Jahresberichtes des Rates und der Kommission die Beschäftigungslage durch den Europäischen Rat geprüft und hierzu Schlussfolgerungen angenommen werden. Auf der Grundlage der jährlich mit qualifizierter Mehrheit festzulegenden „Beschäftigungspolitischen Leitlinien“ des Rates legen die Mitgliedstaaten „Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne“ (NAP) über ihre wichtigsten Maßnahmen zur Durchführung der beschäftigungspolitischen Leitlinien 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.

Mit diesem sogenannten Luxemburg-Prozess wird im Rahmen des EG-Vertrages das Ziel verfolgt, das zentrale Anliegen der Sondertagung des „Europäischen Rates über Wachstum und Beschäftigung“ am 20./21. November 1997 in Luxemburg umzusetzen, alle Politikbereiche auf mehr Beschäftigung auszurichten. Primäres Ziel ist die Aktivierung und bessere Koordinierung der nationalen Beschäftigungspolitiken sowie eine stärkere Mobilisierung der Politik der Europäischen Union zur Förderung von Beschäftigung.

Innerhalb der „Nationalen Beschäftigungspolitischen 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“.

Rat und Kommission der Europäischen Union würdigen in ihrem gemeinsamen Bericht insbesondere die grundsätzlich von den Mitgliedstaaten 1999 unternommenen Anstrengungen zur Umsetzung der Leitlinien 1 bis 3, d.h., es ist nach Auffassung von Rat und Kommission eine klare Stoßrichtung zu einem präventiven Ansatz zu erkennen, die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Im Hinblick auf die von der Bundesregierung eingeleiteten Aktivitäten werden insbesondere der konsensuale Ansatz des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, die erreichten Anstrengungen zur Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes sowie das im November 1998 beschlossene Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit hervorgehoben.

Bildung und Beschäftigung waren ein Leitthema der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 1999. Dabei waren insbesondere folgende Entscheidungen bzw. die Vorbereitung folgender Themen von Bedeutung:

¹⁾ Vertrag von Amsterdam, Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages mit den deutschen Begleitgesetzen, herausgegeben von Thomas Läufer, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn, 1999

- Die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen ist in fast allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Deutschland höher als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Der Aus- und Weiterbildung gerade junger Menschen und der Eröffnung neuer Perspektiven im Wirtschaftsraum Europa für diese Zielgruppe kommt daher besondere Bedeutung zu. Gemeinsam haben die Bundesministerien für Bildung und Forschung, Arbeit und Sozialordnung und Familie, Senioren, Frauen und Jugend während der Präsidentschaft ein Memorandum „Jugend und Europa – Unsere Zukunft¹⁾“ vorgelegt, das von den Regierungschefs Anfang Juni 1999 auf dem Europäischen Gipfel in Köln als ein Bestandteil des Europäischen Beschäftigungspaktes Zustimmung fand. Ziel des Memorandums ist es, die europäische Integration, die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit im Jugendaustausch und in der Bildung weiter voranzubringen²⁾.
- Nach den positiven Erfahrungen mit den Vorläuferprogrammen³⁾ konnten die neuen EU-Bildungsprogramme verabschiedet werden. Das neue Berufsbildungsprogramm LEONARDO da VINCI II wurde mit einem Budget von 1,15 Mrd. EURO für eine Laufzeit von sieben Jahren verabschiedet und startete am 1. Januar 2000. Es wurde auf die vier Felder Verbindung von Bildung und Beschäftigung, Innovationen in Aus- und Weiterbildung, Förderung des Unternehmergeistes sowie die Entwicklung und Nutzung neuer Informationstechnologien konzentriert und im organisatorischen Ablauf mit der beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelten Agentur „Bildung für Europa“ vereinfacht.
- Nach einem Vermittlungsverfahren wurde SOKRATES II unter finnischer EU-Präsidentschaft erfolgreich abgeschlossen und am 26. November 1999 verabschiedet. Für die Budgetausstattung dieses Programms wurde ein Volumen von 1,85 Mrd. EURO ausgehandelt. Es ist für eine Laufzeit von sieben Jahren (2000 bis 2006) vorgesehen und setzt verschiedene erfolgreiche Aktionen des Vorläuferprogramms fort (Erasmus, Lingua). Diese werden durch neue Aktionen zur Erwachsenenbildung und zu Multimedia (Grundtvig, Minerva) ergänzt. Gemeinsam mit dem Programm LEONARDO da VINCI II wird SOKRATES II das Konzept des lebenslangen Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungscooperation beitragen.
- Der EUROPASS zur Bescheinigung von Auslandsqualifikationen in der beruflichen Bildung, der ab dem Jahr 2000 Anwendung findet, ist neben den neuen EU-Bildungsprogrammen LEONARDO da VINCI II und SOKRATES II und den nationalen Austauschprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von hoher Bedeutung für die Verbesserung der grenzübergreifenden Bildungszusammenarbeit und die Steigerung der Mobilität innerhalb der Europäischen Union. Die - auch auf deutsche Forderungen zurückgehende - Ratsentscheidung zur Bescheinigung von strukturierten Auslandsqualifikationen in einem EU-einheitlichen EUROPASS regelt die Rahmenbedingungen für die Bescheinigung von „europäischen Berufsbildungsabschnitten“. Diese Abschnitte werden auf der Grundlage von Vereinbarungen der Ausbildungspartner aus dem Herkunfts- und Gastland durchgeführt und von einem Ausbilder begleitet. Die Ausbildungspartner legen dabei Inhalte, Ziele, Dauer und Modalitäten der Auslandsqualifizierung fest. Die Nutzung des EUROPASS ist freiwillig, gleichwohl hat der EUROPASS bereits jetzt eine große Nachfrage zu verzeichnen.

- Für die Europäischen Strukturfonds gelten für den Zeitraum von 2000 bis 2006 neue Verordnungen. Zentrale Aufgabe der Strukturförderung bleibt die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, insbesondere die Schaffung von Einkommen und Beschäftigung in den Regionen mit Entwicklungsrückstand. Für die Strukturfonds stehen in der Förderperiode 2000 bis 2006 insgesamt 195 Mrd. EURO zur Verfügung. Auf Deutschland entfallen davon ca. 30 Mrd. EURO, ca. 20 Mrd. EURO für die neuen und 10 Mrd. EURO für die alten Länder.

Die neue Verordnung für den Europäischen Sozialfonds (ESF) sieht in der gesamten EU gleiche Fördermöglichkeiten bei unterschiedlichen Interventionssätzen vor. Die ESF-Förderung konzentriert sich zukünftig auf fünf Politikbereiche (Artikel 2):

- Entwicklung und Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken zur Bekämpfung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit;
- Förderung der Chancengleichheit;
- Förderung und Verbesserung der beruflichen und der allgemeinen Bildung;
- Förderung eines anpassungsfähigen Arbeitskräftepotenzials, Entwicklung des Unternehmergeistes, Erleichterung der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie;
- Förderung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Frauen zum Arbeitsmarkt.

Der ESF unterstützt daneben die europäische Beschäftigungsstrategie, die beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. Die bisherigen Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG sind 1999 ausgelaufen. Die neue Verordnung zum ESF eröffnet auch erweiterte Nutzungsmöglichkeiten im Bildungsbereich. Im Rahmen des ESF werden für Bundesprogramme in den geografisch besonders wichtigen Förderzielgebieten 1 und 3 insgesamt rund 4 Mrd. EURO zur Verfügung stehen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist an der Abstimmung der Strukturfondsprogramme in Deutschland beteiligt und nutzt sie zur Ergänzung seiner berufsbildungspolitischen Maßnahmen.

8. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2000¹⁾

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Nachfragevorausschätzungen stützen sich wesentlich auf Daten aus der Vergangenheit – insbesondere zum Bildungsverhalten – aber auch zu den Schulabsolventenzahlen. Die Nachfragevorausschätzung für 2000 muss einbeziehen, dass politisch gesetzte Rahmenbedingungen – z. B. das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung und Absprachen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – die Daten im Ausbildungsmarkt verändern. Diese Veränderungen sind kaum verlässlich einzuschätzen, insofern ist die Vorausschätzung für 2000 mit Unsicherheiten behaftet. Vorausgeschätzt wird die Nachfrage in der gesetzlichen Definition (§ 3 Abs. 2 BerBiFG)²⁾.

¹⁾ Vgl. Rats-Dok. 8288/99 + cor 1 (d)

²⁾ Zur Umsetzung des Sofortprogramms vgl. Kapitel 3 sowie Teil II, Kapitel 1.1.3

³⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 6.2.3

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.4

²⁾ Vgl. Kapitel 1

Beruhend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre und den Ergebnissen von 1999 ist für das Jahr 2000 bei unverändertem Übergangsverhalten mit einer demographisch bedingt leicht wachsenden Nachfrage der Schulabgänger und Schulabgängerinnen allgemeinbildender und beruflicher Schulen von rund 662.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen (rund +2.000 bzw. +0,2%).

Nachfragevorausschätzung für die alten Länder

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern wurde für 1999 auf 512.000 geschätzt¹⁾. Die tatsächliche Nachfrage betrug 516.800 (497.200 Neuabschlüsse und knapp 19.600 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen). Die Anzahl der Ausbildungspendler aus den neuen Ländern belief sich auf rund 17.000. Für das Jahr 2000 ergäbe sich

¹⁾ Ohne Berücksichtigung der nachfragewirksamen Effekte des Sofortprogramms

bei unveränderter Bildungsnachfrage der Schulabgänger und Schulabgängerinnen einschließlich der zu erwartenden etwa gleichbleibenden Pendlernachfrage eine Nachfragesteigerung um etwa 0,3%, so dass voraussichtlich rund 518.000 Ausbildungsplätze in den alten Ländern nachgefragt werden.

Nachfragevorausschätzung für die neuen Länder

Für die neuen Länder wurde für 1999 mit einer effektiven Nachfrage von rund 142.000 Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Region gerechnet. Diese Zahl wurde mit 143.600 nur geringfügig überschritten (133.800 Neuabschlüsse und 9.800 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen). Auf der Grundlage der Prognose der Schulabgängerzahlen sowie unveränderter Übergangsquoten aus den allgemeinbildenden und berufsbildenden Vollzeitschulen und einer etwa gleichbleibenden Anzahl von Ost-West-Pendlern ist in den neuen Ländern im Jahr 2000 mit einer geringfügig steigenden Nachfrage von gut 144.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2000 vom 12. April 2000

Das Bundeskabinett nimmt den Berufsbildungsbericht 2000 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zustimmend zur Kenntnis und stellt dazu fest:

1. 1999 haben sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessert: Bundesweit wurden rund 18.500 neue Ausbildungsverträge mehr als 1998 abgeschlossen. Die Anzahl der Ende September 1999 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen ist gegenüber 1998 um fast 18% auf knapp 29.400 gesunken. In den alten Ländern war erstmals seit 1996 die Zahl der noch unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen höher als die Anzahl der noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Jedoch ist das betriebliche Ausbildungsangebot in einer größeren Zahl von Regionen noch unzureichend. Auch in den neuen Ländern war die Ausbildungsbilanz unter Einschluss der noch verfügbaren Plätze in Sonderprogrammen Ende September 1999 nahezu ausgeglichen.
2. Diese Verbesserung der Ausbildungsplatzbilanz ist allerdings auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung, insbesondere auf das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher zurückzuführen. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist nach wie vor nicht befriedigend. Die damit verbundene Verschiebung von Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand ist nicht akzeptabel. Die Bundesregierung appelliert an Wirtschaft, Länder und Kommunen, ihr Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2000 deutlich auszuweiten. Sie hat ihr Ausbildungsplatzangebot im Bereich der Bundesverwaltung bereits 1999 erhöht und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 12% gesteigert.
3. Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses vereinbarten regionalen Ausbildungskonferenzen und Nachvermittlungsaktionen sind von den Bündnispartnern mit Unterstützung der Arbeitsämter erfolgreich durchgeführt worden: Die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen sank in den alten Ländern von rund 19.600 am 30. September 1999 um fast 70% auf rund 5.900 am 29. Februar 2000. In den neuen Ländern sank sie im gleichen Zeitraum um rund 78% von knapp 9.800 auf rund 2.200. Die Bundesregierung hat dies mit dem bis Ende 2000 verlängerten Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, wofür einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds erneut zwei Mrd. DM bereit gestellt werden, in den alten und neuen Ländern bis zum 29. Februar 2000 nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik mit rund 3.500 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen unterstützt. In den neuen Ländern hat dazu ferner der Einsatz noch freier Sonderprogrammplätze beigetragen, während das betriebliche Ausbildungsangebot dort nahezu ausgeschöpft war. Bundesweit suchten damit Ende Februar 2000 noch rund 8.200 der am 30. September 1999 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen einen Ausbildungsplatz, das sind 27% weniger als im Februar 1999.

4. Die Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse war in den neuen Ländern erneut deutlich rückläufig, obwohl ein erheblicher Teil von ihnen mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert wurde. Ziel einer zukunftsgerichteten Ausbildungspolitik in den neuen Ländern muss es sein, so rasch wie möglich ein ausreichendes, von den Betrieben, Praxen und Verwaltungen selbst getragenes und finanziertes betriebliches Ausbildungsplatzangebot zu erreichen. Aufgrund der wirtschaftlichen Ausgangslage kann dieses Ziel nur schrittweise realisiert werden. Dazu ist angesichts des Umfangs und der Vielfalt der staatlichen Ausbildungsplatzförderung in den neuen Ländern eine bessere Abstimmung der Förderkonzepte notwendig.
5. Für die Zukunftschancen der Jugend, die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sind die Sicherung der Ausbildungschancen der jungen Generation sowie die Modernisierung des dualen Systems der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung von besonderer Bedeutung.

Mit den im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Leitlinien und Maßnahmen sind die Grundlagen für eine nachhaltige Modernisierung des Ausbildungssystems durch aktualisierte und neue Ausbildungsberufe sowie mehr Flexibilität und Differenzierung verbessert worden. Darüber hinaus wurden im Bündnis weitreichende Aktivitäten und Leitlinien zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes insbesondere in den neuen Ländern, zur Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, zur Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf sowie zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung vereinbart. Diese Vereinbarungen müssen in 2000 weiter zügig umgesetzt werden. Die Bündnispartner stehen in einer gemeinsamen Verantwortung dafür. Die Bundesregierung wird ihren Beitrag dazu leisten.

6. Die berufliche Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil des Bildungssystems. Die Sicherung der Qualität und der Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems im internationalen Vergleich ist eine grundlegende gesellschaftliche Aufgabe und erfordert einen breiten nationalen Dialog. Auf Initiative der Bundesregierung wurde deshalb das „Forum Bildung“ eingerichtet. Ziel des Forums ist es, Empfehlungen zu Bildungszielen, -inhalten und -methoden zu erarbeiten, um Jugendliche und auch Erwachsene auf neue Herausforderungen besser vorzubereiten und zur Übernahme von Verantwortung im persönlichen und gesellschaftlichen Leben, in Arbeit und Beruf, in Kultur und Politik zu befähigen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15./16. März 2000 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2000 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Ausbildungssituation – weitere Anstrengungen erforderlich

Im Jahr 1999 haben sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen verbessert. So wurden bundesweit rund 18.500 neue Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen als 1998. Die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen stieg insgesamt nur noch um 0,8 %, die Zahl der bei den Arbeitsämtern zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsplätze dagegen um 4,1 %.

Die Zahl der Ende September 1999 noch nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber ist gegenüber 1998 um fast 18 % auf knapp 29.400 gesunken. In den alten Ländern war erstmals seit 1996 die Zahl der noch unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen höher als die Zahl der noch unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber. Jedoch ist das betriebliche Ausbildungsangebot in einer größeren Zahl von Regionen noch unzureichend. Auch in den neuen Ländern war die Ausbildungsbilanz unter Einschluss der noch verfügbaren Plätze in Sonderprogrammen Ende September 1999 nahezu ausgeglichen. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen konnte bis Ende Januar 2000 noch deutlich verringert werden.

Die Verbesserung der Ausbildungsplatzbilanz ist allerdings im starken Maße auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung, insbesondere auf das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, zurückzuführen.

Im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wurde mit der Wirtschaft im Rahmen des Ausbildungskonsenses Einigung erzielt, dass allen Jugendlichen, die können und wollen, ein Ausbildungsplatz vermittelt werden soll. Dazu hatten die Vertreter der Wirtschaftsverbände erklärt, neben dem demographischen Zusatzbedarf von 6.000 Ausbildungsplätzen mindestens weitere 10.000 zusätzliche Plätze bereitzustellen, insgesamt also rund 16.000.

Dieses Ziel konnte nicht in allen Wirtschaftsbereichen erreicht werden. Im Zeitraum 1. Oktober 1998 bis 30. September 1999 betrug die Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge einschließlich der staatlich finanzierten außerbetrieblichen Plätze nur 3% (rd. 18.500).

Die Zahl der von den Betrieben abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging nach Einschätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in den alten Ländern um 0,5% und in den neuen Ländern um 5 bis 10% zurück.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Berufsbildungsstatistik nicht zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen differenziert. Der Hauptausschuss erwartet, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung bei der nächsten Erhebung mit dem Stichtag 30. September 2000 diese Differenzierung vornimmt.

Der Hauptausschuss erwartet insoweit für die Zukunft eine entsprechende bundesweite Aufbereitung der Statistik.

Fortsetzung des Sofortprogramms wird begrüßt.

Große Sorge bereitet dem Hauptausschuss nach wie vor die stark unausgeglichene Ausbildungssituation in den neuen Ländern, wo im vergangenen Ausbildungsjahr 1998/1999 rund 70% der betrieblich abgeschlossenen Ausbildungsverträge subventioniert wurden. Dort stagniert zur Zeit die Zahl der besonders ausbildungsintensiven kleineren und mittleren Betriebe bzw. ist sogar rückläufig.

Der Hauptausschuss begrüßt daher die Entscheidung der Bundesregierung, das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit mit Schwerpunkt Ostdeutschland in seiner Laufzeit bis Ende 2000 für laufende und neue Maßnahmen zu verlängern und nochmals mit 2 Mrd. DM auszustatten.

Die hierbei eingeleitete Abstimmung und Koordinierung des Sofortprogramms mit anderen staatlichen Förderprogrammen und -maßnahmen gilt es auszubauen. Der Hauptausschuss hatte in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 1999 zugleich eine Verständigung zwischen Bund und neuen Ländern über eine aus seiner Sicht erforderliche Planungssicherheit der Ausbildungsplatzprogramme Ost bis zum Jahr 2004/2005 angeregt. Er anerkennt die zwischenzeitlich grundsätzliche Verständigung der Beteiligten über Zielkorridore und die zukünftige Ausgestaltung der Ausbildungsplatzprogramme Ost sowie über eine Rückführung betrieblich ausgerichteter Zuschüsse. Der Hauptausschuss sieht sich insoweit in Übereinstimmung mit dem Beschluss der Partner des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 26. August 1999 zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern.

Erste Modernisierungserfolge

Positiv ist herauszustellen, dass 30.000 Verträge in Berufen abgeschlossen worden sind, für die erst in den letzten drei Jahren neue Ausbildungsordnungen erlassen wurden. Das zeigt, wie aktuell und flexibel das duale Ausbildungssystem ist und dass sich die Betriebe auf den Modernisierungsprozess eingestellt haben. Der Hauptausschuss erhofft sich von der im Rahmen der Bündnisgespräche am 6. Juli 1999 beschlossenen Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels einen noch deutlicheren Zuwachs an Ausbildungsplätzen und -betrieben in neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologie, aber auch in weiten innovativen Branchen. Damit soll eine Ausweitung des Ausbildungsvolumens innerhalb von drei Jahren auf 40.000 Plätze erreicht werden. Der Hauptausschuss erwartet, dass der Mangel an Facharbeitern vorrangig durch eigene Ausbildungsleistungen der Wirtschaft beseitigt wird. Dieses zukunftsfrüchtige Ausbildungsplatzangebot sollte auch in verstärktem Maße Mädchen und jungen Frauen zugute kommen.

Die Versorgungslücke auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist nicht nur eine Folge der Krise des Arbeitsmarktes. Für sie sind vielmehr auch strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft verantwortlich.

Dazu stellt der Hauptausschuss fest:

1. Duales System muss weiter entwickelt werden.

1.1 Das duale Ausbildungssystem ist sowohl aufgrund des Ausbildungsanspruchs der jungen Menschen als auch angesichts des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft unverzichtbar.

Nach den Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden bis zum Jahr 2010 zur Bedarfsdeckung jährlich insgesamt 1,8 Mio. betriebliche Ausbildungsplätze benötigt.

Um die beruflichen Zukunftsperspektiven der jungen Menschen sicherzustellen, bedarf es einer wesentlichen Steigerung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots. Es ergeht daher die Anforderung an die Wirtschaft, ihre Zusagen einzuhalten und das Angebot weiter zu steigern.

Eine Steigerung ist aber noch aus einem weiteren Grund erforderlich. Schon jetzt mehren sich die Anzeichen, dass die Wirtschaft ihren künftigen Fachkräftebedarf nicht mehr decken kann. Daraus wird auch die Notwendigkeit einer verbesserten Früherkennung zukünftiger Qualifikationsbedarfe erkennbar.

1.2 Es besteht die Notwendigkeit der laufenden Anpassung der Ausbildung an die technische Weiterentwicklung und geänderte Rahmenbedingungen. Dies kann dadurch erleichtert werden, dass künftig die Ausbildungsordnungen – entsprechend der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit getroffenen Vereinbarung – hierfür noch mehr Spielraum bieten.

Das Flexibilitätspotenzial in den Ausbildungsordnungen ermöglicht den Betrieben schon jetzt eine Anpassung der Ausbildung an die technische Entwicklung, um so ein Mindestmaß an Kontinuität in der Berufsausbildung sicherzustellen. Auch kann durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen den veränderten Arbeitsanforderungen bereits in der Ausbildungsphase Rechnung getragen werden. Zugleich können Zusatzqualifikationen wichtige Gestaltungselemente darstellen, mit denen die Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Weiterlernen angeregt und gefördert werden. Eine moderne Berufsausbildung muss nach Auffassung des Hauptausschusses dieser Brückenfunktion von Ausbildung stärker als bisher Rechnung tragen. Dies gilt um so mehr, als die Übergänge von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung immer fließender werden.

2. Förderung benachteiligter Jugendlicher hat Vorrang.

Das Prinzip der vollen Beruflichkeit und Arbeitsmarktverwertbarkeit muss gewahrt bleiben.

Der Hauptausschuss begrüßt es, dass sich auch das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ dieser Feststellung angeschlossen hat.

Das Festhalten am Berufskonzept gilt grundsätzlich auch für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen. Der Nachweis für den erfolgreichen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist auch für diese Jugendlichen die wichtigste Voraussetzung für den Start in die berufliche Zukunft.

Es stellt sich dabei aber auch die Frage nach der Neuschaffung geeigneter anerkannter Ausbildungsberufe, deren Anforderungen auch Leistungsschwächere gerecht werden können.

3. Die Jugendlichen müssen sich den erhöhten Anforderungen stellen.

Der Hauptausschuss verkennt nicht die Probleme, mit denen sich gegenwärtig die Jugendlichen auf der Suche nach einer beruflichen Existenz auseinandersetzen müssen und dabei, insbesondere bei Großbetrieben, auf zunehmende Zurückhaltung in der Ausbildungsbereitschaft stoßen.

Die Folgen der Globalisierung wie z. B. Produktionsverlagerung ins Ausland, erhöhter Wettbewerbsdruck, internationale Unternehmensverflechtungen wirken sich nicht nur angebotshemmend aus, sondern führen auch zu qualitativen Veränderungen.

Hierauf müssen die jungen Menschen vorbereitet sein.

Künftig wird die Festlegung auf einen bestimmten Beruf als lebenslange Dauererwerbsquelle nicht mehr ausreichen. Arbeitsplatzwechsel und Wechsel der Berufstätigkeit werden die Berufs- und Erwerbsbiographien stärker als bisher prägen.

Die Bedeutung der Grundfertigkeiten, wie Deutsch und Rechnen bleibt erhalten. Darüber hinaus ist es aber zunehmend wichtiger, bereits an den allgemeinbildenden Schulen Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Fremdsprachenfertigkeiten zu vermitteln.

Die Ausbildungsreife ist ein wichtiges Anliegen gerade auch aus der Sicht der Wirtschaft.

4. Die Zusammenarbeit ist zu intensivieren.

Der Hauptausschuss unterstützt deshalb auch die Forderung, die Sozialpartner an der Neugestaltung der Inhalte und an der Durchführung des Unterrichts im Fach Arbeitslehre in der Sekundarstufe I zu beteiligen.

In der beruflichen Erstausbildung muss die Zusammenarbeit der Ausbildungsbetriebe und der überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit den Berufsschulen noch weiter verbessert werden. Absprachen über die Festlegung der Ausbildungs- und Unterrichtszeiten allein genügen dazu nicht. Vielmehr sollten die beiden Lernorte regelmäßig so zusammenarbeiten, dass auch die inhaltliche und didaktische Absprache über die Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten erfolgt.

Darüber hinaus sollten die Länder ihre Anstrengungen weiter verstärken, indem sie

- die Sachausstattung der Berufsschulen stets auf dem neuesten Stand halten,
- für genügend Lehrernachwuchs sorgen und die Lehrerfortbildung intensivieren, wozu auch gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen von Lehrern und Ausbildern gehören, um die inhaltliche Kooperation vor Ort zu verbessern.

Der Hauptausschuss hatte in seiner Empfehlung zur Lernortkooperation vom 27. November 1997 die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungsausschüsse und die Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen sowie die Schulkonferenzen aufgefordert, sich dieser Probleme besonders anzunehmen.

Der Hauptausschuss begrüßt es, dass dies inzwischen in mehreren Ländern bereits umgesetzt worden ist.

5. Europäische Dimension in der Berufsbildungspolitik

Der Hauptausschuss begrüßt die umfassende Darstellung der europäischen Dimension in der Berufsbildungspolitik. Europakompetenz, interkulturelles Verständnis und Fremdsprachenkenntnisse sind notwendig, um jenes Maß an Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten im Beruf und im Arbeitsmarkt – auch im Rahmen des europäischen Arbeitsmarktes – zu erreichen, das durch die strukturellen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend gefordert wird.

6. Die Fördermaßnahmen müssen besser aufeinander abgestimmt werden.

Die aufgrund der demographischen Entwicklung steigenden Schulabgängerzahlen stellen das duale System auch in den nächsten Jahren noch vor große Herausforderungen. Neben den dargelegten Reformschritten bleiben subsidiär angelegte Fördermaßnahmen des Bundes, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder in einzelnen Regionen notwendig, um allen Jugendlichen eine Ausbildung anzubieten. Der Hauptausschuss er sucht die verantwortlichen Stellen in Bund und Ländern, ihre Maßnahmen und Programme sorgfältig aufeinander abzustimmen. Darüber hinaus hält der Hauptausschuss es für erforderlich, dass bei von der öffentlichen Hand finanzierten außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen eine breitere Berufspalette als bisher angeboten wird, die dem künftigen regionalen und überregionalen Fachkräftebedarf entspricht. Der geeignete Ort für entsprechende Koordinierungen in den Regionen sind regionale Absprachen aller Beteiligten, wie z.B. Ausbildungskonferenzen. Dabei geht der Hauptausschuss davon aus, dass die bei den zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz errichteten Berufsbildungsausschüsse konsequent einbezogen werden.

Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 1999

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 und -bewerberinnen bestimmt.

Die zeitliche Durchführung des Bund-Länder-Programms in den neuen Ländern und der Sonderprogramme der neuen Länder unterscheidet sich von Jahr zu Jahr und auch von Land zu Land. Die unterschiedlichen Umsetzungszeitpunkte verzerren die statistischen Angebots-Nachfrage- und Ausbildungsplatzbilanzen in den letzten Jahren und ihre Veränderungsdaten gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. 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 1998 und 1999 sowie die Relation zwischen beiden Größen nach Ländern, ausgewählten Berufsbereichen und Arbeitsamtsbezirken in den gesetzlichen Definitionen ausgewiesen.

Das Ausbildungsstellenangebot hat sich im Bundesgebiet von 1998 auf 1999 deutlich um 2,9% von 635.933 auf 654.454 erhöht (vgl. **Tabelle 1/1** im Anhang). Es hat damit ungefähr wieder den Stand von 1993 erreicht, als es rund 655.900 Angebote gab. In den neuen Ländern lag das Angebot mit 134.490 Ausbildungsplätzen um 3,7% über dem Vorjahreswert. In den alten Ländern stieg das Angebot um 2,7% auf 519.964.

Tendenziell entwickelte sich 1999 das Ausbildungsplatzangebot in Ländern mit relativ günstiger Ausbildungsplatzsituation eher unterdurchschnittlich, in Ländern mit ehemals eher ungünstiger Situation dagegen eher überdurchschnittlich gut. Dies gilt, auch wenn es hierbei Ausnahmen gibt (Baden-Württemberg), insbesondere für die alten Länder, wo die höchsten relativen Zuwächse gerade im Saarland (+5,9%), in Bremen (+5,7%) und in Hamburg (+4,5%) gemessen wurden, während es in Bayern, das 1998 noch das Land mit der relativ günstigsten Lehrstellensituation war¹⁾, sogar einen leichten Angebotsrückgang gab (–0,5%). Die Erklärung hierfür liegt nicht in einer unterdurchschnittlichen Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots in Ländern und Regionen mit bisher günstigerer Lehrstellensituation. Ursache ist vielmehr das

Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit¹⁾: Außerbetriebliche Plätze aus diesem Programm wurden vor allem in jenen Regionen geschaffen, in denen die Ausbildungsplatzsituation eher schwierig ist. Ohne diese Plätze hätte sich 1999, so belegen korrelationsstatistische Berechnungen, eine gegenteilige Entwicklung ergeben: Die Angebotsentwicklung wäre gerade in Ländern mit eher schwieriger Ausgangslage unterdurchschnittlich ausgefallen. Insofern hat das Sofortprogramm zu einer bundesweit einheitlicheren Angebotssituation beigetragen.

Die Nachfrage nahm bundesweit gegenüber 1998 um 1,9% von 648.204 auf 660.380 zu. In den alten Ländern wuchs sie um 2,0% auf 516.808. Nachfragezuwächse gab es in allen alten Ländern, mit Ausnahme von Bayern (–1,1%). Der Rückgang der Nachfrage in Bayern dürfte im Wesentlichen demographische Ursachen haben. 1999 gab es dort im Vergleich zum Vorjahr zwar mehr studienberechtigte Schulentlassene, aber weniger Hauptschul- und Realschulabsolventen, die in der Regel besonders häufig eine Ausbildungsstelle nachfragen²⁾. In den neuen Ländern wuchs die Nachfrage insgesamt um 1,5% auf 143.572. Die in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlichen Veränderungen – neben deutlichen Zuwächsen (Thüringen, Sachsen) gab es einen sehr starken Rückgang in Brandenburg (–11,9%) – hängen statistisch mit den beschriebenen Unterschieden in der Gestaltung und Umsetzung staatlicher Zusatzprogramme zusammen. Im Jahr zuvor war in Brandenburg noch das Gegenteil, d. h. der höchste relative Nachfragezuwachs (+12,9%) und in Sachsen z. B. der stärkste Rückgang (–7,0%) verzeichnet worden.

Im Bundesgebiet standen 1999 rechnerisch 99,1 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber. Gegenüber 1998 (98,1) hat sich die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt damit leicht verbessert. In den alten Ländern war die Bilanz statistisch ausgeglichen (100,6 angebotene Stellen je 100 Nachfragern), während sie in den neuen Ländern mit 93,7 Angeboten je 100 Nachfragern trotz der Steigerung gegenüber 1998 (91,7) wiederum defizitär ausfiel. In den neuen Ländern standen Ende September 1999 noch rund 7.700 Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 und den Ergänzungsprogrammen der neuen Länder zu Verfügung.³⁾

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern

Bundesweit wurden 1999 631.015 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 18.486 oder 3,0% mehr als im Jahr zuvor. Der Zuwachs betrug in den alten Ländern +13.882 bzw. +2,9%, in den neuen Ländern +4.604 bzw. +3,6%.

Mit Ausnahme von Bayern (–0,3%) nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in allen alten Ländern zu. Die stärksten relativen Zuwächse gab es in Bremen (+6,8%), im Saarland (+6,5%), in Nordrhein-Westfalen (+4,8%) und Hamburg (+3,9%). Unterdurchschnittlich verlief die Entwicklung neben Bayern auch in Schleswig-Holstein (+1,3%) und Niedersachsen (+2,5%). In den neuen Ländern waren die Zuwächse insbesondere in Thüringen (+7,9%), Sachsen (+6,2%) und im Osten Berlins (+8,5%) groß, während in Mecklenburg-Vorpommern (–0,8%) und Brandenburg (–0,1%) etwas weniger Ausbildungsverträge neu abge-

¹⁾ Vgl. Kapitel I.1.3

²⁾ Vgl. dazu auch **Tabelle 1/4** im Anhang

³⁾ Die Grundlage für diese Zahlenangabe bildet eine Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bei den zuständigen Ministerien in den neuen Ländern.

¹⁾ Jeweils gemessen an der Angebots-Nachfrage-Relation

geschlossen wurden als im Jahr zuvor. Bei der Interpretation der Entwicklungen in den neuen Ländern und Berlin sind auch die statistischen Probleme aus den unterschiedlichen zeitlichen Umsetzungen der staatlichen Sonderprogramme zu berücksichtigen. So wurde 1998 für Brandenburg noch ein besonders kräftiger Zuwachs (+9,0%) gemessen, während nun ein leichter Rückgang festgestellt wurde. Umgekehrt hatte Sachsen, für das in 1999 ein deutlicher statistischer Zuwachs registriert wurde, im Jahr zuvor einen Rückgang (–2,3%) gemeldet. Diese Veränderungen spiegeln nicht etwa starke jährliche Schwankungen auf dem Lehrstellenmarkt wider, sondern sind im Wesentlichen Folge der genannten statistischen Effekte aufgrund des Beginns der Sonderprogramme.

Besetzte Plätze aus Sonderprogrammen in den neuen Ländern und Berlin

Zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots wurden im Kalenderjahr 1999 nach Angaben der neuen Länder neben den 17.500 Plätzen aus dem gemeinsam von Bund, neuen Ländern und Berlin getragenen Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 rund 8.500 weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen eingeplant. Unter den rund 26.000 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch das Bund-Länder-Programm und die eigenen Programme der neuen Länder geschaffen wurden, gab es rund 17.000 betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die in mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind¹⁾. Bei den restlichen rund 9.000 handelt es sich um schulische Ausbildungen (ohne Ausbildungsvertrag), die sich überwiegend, aber nicht ausschließlich auf BBiG/HwO-Berufe beziehen. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit mündeten bis zum 30. September 1999 bereits 17.724 Jugendliche im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 und der ergänzenden Programme der neuen Länder in eine schulische, betriebsnahe oder außerbetriebliche Berufsausbildung in BBiG/HwO-Berufen ein. Zur Gesamtbilanz des Vermittlungsjahres 1998/1999 sind zudem weitere 4.982 Einmündungen hinzuzurechnen, die aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 und aus den ergänzenden Länderprogrammen des Vorjahres stammen, aber erst nach dem 30. September 1998 stattfanden²⁾.

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den zuständigen Stellen die Zahl der im letzten Vermittlungsjahr neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden weder bei dieser Erhebung noch bei der Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember (geleitet vom Statistischen Bundesamt) nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteilig-

tenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III, der Förderung von außerbetrieblichen Plätzen nach § 10 SGB III und der Rehabilitandenausbildung nach § 102 SGB III ist somit weder anhand der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich³⁾.

In **Übersicht 5** sind Positionen des neuen Ausbildungsvolumens der Jahre 1998 und 1999 aufgeführt, die nicht aus betrieblicher Ausbildung stammen. Hierzu zählen zumindest die außerbetrieblichen Plätze aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, die außerbetrieblichen und betriebsnahen Plätze aus den Sonderprogrammen für die neuen Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme, ergänzende Programme der neuen Länder), die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 241 Abs. 2 SGB III, die außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen der Freien Förderung nach § 10 SGB III sowie die Rehabilitandenausbildung nach § 102 SGB III.

Gleichwohl ist es nicht verlässlich möglich, die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse und ihre Entwicklung von 1998 bis 1999 zu ermitteln, indem die in **Übersicht 5** genannten Positionen aus staatlicher Finanzierung bzw. aus der Finanzierung der Arbeitsverwaltung vom Gesamtvolumen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgezogen werden. Dafür gibt es mehrere Gründe:

1. Es liegen jeweils zum Teil nur Eintrittszahlen in die staatlichen Programme und Maßnahmen der Arbeitsverwaltung vor, aber keine Bestandszahlen zum 30. September.
2. Die vorliegenden Daten zu den staatlichen Programmen differenzieren nicht hinreichend genau zwischen schulischen Ausbildungen in einem BBiG- bzw. HwO-Beruf und Ausbildungen, die zu einem bei der Kammer eingetragenen Ausbildungsvertrag führen.
3. Aus den vorhandenen Informationen zu den zusätzlich eingerichteten Programmplätzen (außerbetrieblich, betriebs-, wirtschaftsnahe) geht nicht hervor, wann genau die damit verbundenen Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden. Der Erhebungszeitraum der Zählung des Bundesinstituts für Berufsbildung erstreckt sich vom 1. Oktober bis zum 30. September. Führt ein Programmplatz erst zum 1. Oktober oder später zu einem Ausbildungsvertrag, dann wird er erst im kommenden Jahr mitgezählt – selbst dann, wenn das Arbeitsamt eine entsprechende Einmündung bereits zum 30. September oder vorher verbucht. Kommt es nun zu Abweichungen zwischen den offiziell registrierten Zeitpunkten der Einmündung (Verbleibstatistik, Programmstatistik der Länder) und des Eintrages der Ausbildungsverträge bei den Kammern, droht dies insbesondere auch den Vergleich zwischen den verschiedenen Jahren zu verzerren. Die damit verbundenen statistischen Probleme sind insbesondere für die neuen Länder und Berlin groß, da viele zusätzliche Plätze kurz vor oder kurz nach dem 30. September besetzt werden, das genaue Datum des Ausbildungsvertrages aber nicht bekannt ist und auch nicht aus der Einmündungsverbuchung der Bundesanstalt für Arbeit exakt bestimmt werden kann. Letztlich können bereits geringe, um den 30. September liegende zeitliche Schwankungen bei der Kammereintragung der Verträge die statistische Ausbildungsbilanz des jeweiligen Vermittlungsjahres wesentlich verändern, ohne dass dies anhand der vorhandenen Informationen genau erkennbar ist.

¹⁾ Vgl. hierzu Kapitel 1.1.4

²⁾ Alle Angaben beziehen sich auf die neuen Länder und Berlin (Ost). Für Berlin (West) registrierte die Bundesanstalt für Arbeit im Berichtsjahr 1998/1999 insgesamt 1.086 Einmündungen in schulisch, betriebsnahe oder außerbetrieblich durchgeführte Ausbildungen in BBiG/HwO-Berufen, die aus den Bund-Länder-Programmen bzw. den ergänzenden Länderprogrammen der Jahre 1998 und 1999 stammen.

³⁾ Vgl. hierzu auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.1.1

Übersicht 5: Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen 1998 und 1999 jeweils zum 30. September

	Alte Länder und Berlin (West)		Neue Länder und Berlin (Ost)		Bundesgebiet	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	483.334	497.216	129.195	133.799	612.529	631.015
		+ 13.882			+4.604	+18.486
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots	1.756	1.238	12.891	16.816	14.647	18.054
Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programm sowie ergänzende Maßnahmen der Länder) ¹⁾		-518			+3.925	+3.407
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	17.770	34.571	17.457	29.774	35.227	64.345
Darunter:		+16.801		+12.317		+29.118
Sofortprogramm Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung ²⁾	0	+13.551	0	9.764	0	+23.315
Außerbetriebliche Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III ³⁾	11.500	14.000	13.500	15.100	25.000	+4.100
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung)	94 ⁴⁾	118 ⁵⁾	1.016	1.367	1.110	+375
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ⁶⁾	6.176	6.902	2.941	3.543	9.117	+1.328
		+726			+602	

Hinweis: Für 1998 sind rund 300 außerbetriebliche Ausbildungsplätze hinzuzurechnen, die im Zusammenhang mit dem Ausbildungskonsens in Nordrhein-Westfalen geschaffen wurden.

¹⁾ Einmündungszahlen zum 30. September abzüglich vollzeitschulischer Programmplätze
²⁾ Bestandszahlen zum 30. September 1999
³⁾ Eintritte im Berichtsjahr abzüglich Austritte im 1. Ausbildungsjahr bis September
⁴⁾ Davon 45 Plätze in Kofinanzierung mit Mitteln des Landes Rheinland-Pfalz
⁵⁾ Davon 20 Plätze in Kofinanzierung mit Mitteln des Landes Rheinland-Pfalz
⁶⁾ Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen zum 30. September in den Maßnahmen „staatlich anerkannter Ausbildungsberuf“ und „Ausbildungsgang nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO“

Statistisch exakte Aussagen über die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse und über ihre Veränderung gegenüber 1998 lassen sich deshalb nicht treffen. Allerdings sind mit Unsicherheit behaftete Schätzungen möglich. Demnach dürfte die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in den alten Ländern und Berlin (West) leicht – um etwa einen halben Prozentpunkt – zurückgegangen sein. In den neuen Ländern deutet alles auf einen erneuten, merklichen Rückgang der betrieblichen Ausbildungsverträge hin. Es könnte sich um einen Rückgang um bis zu 10% handeln. Dabei dürfte die ungünstige Entwicklung in der Bauwirtschaft in den neuen Ländern eine wesentliche Rolle gespielt haben.

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 staatlicher 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 1999 wieder und **Tabelle 1/6** informiert über die jeweiligen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr 1998. **Tabelle 1/7** gibt einen Überblick über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken. In **Tabelle 1/8** werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen und ausgewählten Ausbildungsberufen ausgewiesen.

Von allen Ausbildungsbereichen konnten 1999 allein Industrie und Handel eine Steigerung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen melden. Die Zahl der Neuabschlüsse wuchs in diesem Bereich um 21.888 bzw. +7,0% auf nunmehr 333.551. Damit haben Industrie und Handel ihre dominierende Stellung in der dualen Ausbildung weiter ausgebaut. 1999 wurden allein in diesem Bereich 52,9% aller neuen Lehrverträge registriert. Besonders hoch ist der Anteil in den Stadtstaaten Hamburg (63,3%) und Bremen (58,8%) sowie in Sachsen (58,7%). Zwar verdankt dieser Bereich einen großen Teil seiner Zuwächse den außerbetrieblichen Plätzen, die im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit geschaffen wurden, denn bundesweit wurden etwa knapp zwei Drittel aller außerbetrieblichen Plätze des Sofortprogramms von Industrie- und Handelskammern registriert. Gleichwohl verbleibt ein Zuwachs von 6.000 bis 7.000 Plätzen, der nicht auf das Sofortprogramm zurückzuführen ist¹⁾. Zu welchem Anteil dieser Zuwachs wiederum auf Steigerungen außerbetrieblicher und betriebsnaher Ausbildungsangebote zurückzuführen ist, die aus den sonstigen staatlichen Programmen und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung stammen, kann anhand der vorliegenden Informationen insgesamt nicht genau bestimmt werden. In den alten Ländern hat es aber auf jeden Fall in Industrie und Handel ein deutliches Plus bei den rein betrieblichen Ausbildungsverträgen gegeben, das zwischen 6.000 und 8.000 betragen dürfte. Aber ebenso eindeutig ist, dass in den neuen Ländern auch in diesem Bereich weniger betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden als im Jahr 1998.

¹⁾ Es liegen keine nach Ausbildungsbereichen differenzierten Zahlen zu den Teilnehmerbeständen vor, die zum 30. September 1999 im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung außerbetrieblich ausgebildet wurden. Behelfsweise wurden deshalb die Einmündungszahlen, die nach Ausbildungsbereichen gegliedert sind, auf die Bestandszahlen zum 30. September 1999 umgerechnet. Dabei wurde unterstellt, dass sich zwischenzeitliche Abgänge mehr oder weniger gleichmäßig auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche verteilen.

Im Vergleich zu 1998 wurden im Ausbildungsbereich Industrie und Handel insbesondere mehr Verkäufer und Verkäuferinnen (+3.144 Neuabschlüsse), Kaufleute im Einzelhandel (+3.115), Bürokaufleute bzw. Kaufleute für Bürokommunikation (+3.801)¹⁾, Köche (+1.887) und Fachkräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe (+2.405) neu ausgebildet. Es handelt sich hierbei um berufliche Qualifikationen, die häufig auch außerbetrieblich vermittelt werden. Auf der anderen Seite gab es insbesondere weniger angehende Industriekaufleute (–477), Kaufleute im Groß- und Außenhandel (–554), Industriemechaniker/Industriemechanikerinnen der Fachrichtung Betriebstechnik (–495) und Bauzeichner/Bauzeichnerinnen (–401). Zudem muss von stärkeren Rückgängen in der Stufenausbildung der Bauwirtschaft in den neuen Ländern ausgegangen werden.²⁾

Bei den zuständigen Stellen des Handwerks wurden 1999 bundesweit 210.550 neue Ausbildungsverträge registriert, das sind 1.832 (–0,9%) weniger als im Jahr zuvor. Ohne das Sofortprogramm der Bundesregierung hätte der Rückgang mehr als 7.000 Verträge umfasst (neue Länder: rund –2.500, alte Länder: rund –4.500). Rund ein Viertel der im Rahmen des Sofortprogramms geschaffenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätze führten zu einem Vertrag, der bei den Handwerkskammern registriert wurde. Besonders starke Rückgänge gab es 1999 in den Handwerksberufen Bäcker/Bäckerin (–616), Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (–417) und Fleischer/Fleischerin (–347). Deutlich rückläufig war auch die Stufenausbildung im Baugewerbe (einschließlich Bauwirtschaft); hier wurden 3.086 Neuverträge weniger registriert. Dagegen wurden in den Berufen Friseur/Friseurin (+706 Neuverträge), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (+611) und Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (+601) mehr neue Auszubildende eingestellt als im Vorjahr. Dass es im Handwerk bundesweit zu einem Rückgang bei den Neuabschlüssen kam, ist nicht nur Folge eines im Bundesgebiet insgesamt gesunkenen Angebots an Ausbildungsstellen, sondern in einigen Regionen, insbesondere in Süddeutschland, auch durch Bewerbermangel bedingt.

Im drittgrößten Ausbildungsbereich, den Freien Berufen, wurden 1999 bundesweit 51.043 neue Verträge abgeschlossen. Wie in den Jahren zuvor, nahm die Zahl der Neuabschlüsse ab. Gegenüber 1998 wurden 819 Ausbildungsverträge weniger gezählt³⁾. Besonders kräftig war der Rückgang bei den neu angehenden Zahnarzthelferinnen (–1.715). In diesem Beruf hat sich der negative Trend des letzten Jahres, als im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls rund 1.800 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen wurden, fortgesetzt. Gesunken ist auch die Vertragszahl bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (–295). Die Zahl der Neuabschlüsse bei den Arzthelfern und Arzthelferinnen nahm dagegen wie im Vorjahr (damals wurde ein Plus von rund 900 Verträgen gemeldet) zu, diesmal um +473. Mehr Neuabschlüsse gab es zudem in den Berufen Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (+401), Steuerfachangestellter/

¹⁾ Einschließlich der Ausbildung Bürokaufmann/Bürokauffrau, die im Handwerk durchgeführt wird.

²⁾ Eine genauere Zahlenangabe ist jedoch nicht möglich. Im Rahmen der Erhebung zum 30. September liegen nur Gesamtzahlen für die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft und dem Baugewerbe vor. Das Baugewerbe gehört jedoch zum Handwerk. In der Stufenausbildung der Bauwirtschaft und des Baugewerbes wurden 1999 insgesamt 2.491 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als im Jahr zuvor.

³⁾ Bei den Freien Berufen ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsleistung über die Berufe, die statistisch diesem Bereich zugeordnet sind, hinausgeht. So bilden Freiberufler z. B. auch angehende Bürokaufleute oder Bauzeichner aus, deren Ausbildungsverträge beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel registriert werden.

Steuerfachangestellte (+167) und Tierärzthelfer/Tierärzthelferin (+150). Rund 400 Verträge, die 1999 bei den Ärzte-, Zahnärzte-, Rechtsanwalts-, Apotheker- und Steuerberaterkammern registriert wurden, dürften aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung heraus entstanden sein.

Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden 1999 bundesweit 15.654 neue Verträge abgeschlossen; dies sind 108 bzw. 0,7% weniger als 1998. Die Entwicklung verlief in den alten und neuen Ländern uneinheitlich. Einem Rückgang in den alten Ländern um –370 Verträge bzw. –3,2% steht eine Zunahme der Ausbildungsleistung in den neuen Ländern (+262 bzw. +6,0%) entgegen. Die Zahl der neuen Verträge wäre in den neuen Ländern auch ohne die rund 70 bis 80 Ausbildungsverhältnisse gewachsen, die aus dem Sofortprogramm stammen. In den alten Ländern dürften rund 180 bis 200 Verträge Folge dieses Programms sein.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet werden, nahm 1999 bundesweit um –258 bzw. um –1,7% ab. Der Rückgang fiel in den neuen Ländern sowohl absolut (–205) als auch relativ (–6,4%) mit Abstand stärker aus als in den alten Ländern (–53 bzw. –0,4%). Insgesamt wurden 1999 14.940 Verträge abgeschlossen. Rund 150 bis 200 Verträge dürften aus dem Sofortprogramm stammen.

Im Bereich der Bundesverwaltung wurden 1999 insgesamt 4.942 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das sind 525 bzw. 11,9% mehr als 1998. Auch bilden die Verwaltungen zunehmend in Berufen aus, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet sind. Im Bereich der Bundesverwaltung waren dies 1999 von den insgesamt abgeschlossenen neuen Verträgen 2.517 (1998: 2.080). Auch liegen dazu erstmals für 1999 Angaben aus neun Ländern vor. Danach wurden in diesen Ländern insgesamt 5.243 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, die statistisch nicht dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet sind.¹⁾ Ferner wird im Kapitel 7 auf die Ausbildungsleistung einzelner Länder und der Kommunen näher eingegangen.

In den beiden kleinsten Ausbildungsbereichen wurden 1999 5.118 (Hauswirtschaft) bzw. 159 neue Verträge (Seeschifffahrt) abgeschlossen. In der Hauswirtschaft wurden 388 Verträge weniger registriert (–7,0%) als 1998. Der Rückgang der neu abgeschlossenen Verträge in den alten Ländern um –295 bzw. –7,7% ist u. a. darauf zurückzuführen, dass in Schleswig-Holstein 1999 ein Teil dieser Verträge im Bereich von Industrie und Handel erfasst wurde. Auch in der Hauswirtschaft kam es 1999 zu neuen Verträgen, die über das Sofortprogramm finanziert wurden. Ihre Zahl kann jedoch nicht genau bestimmt werden. In der Seeschifffahrt wurden 1999 drei Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen (+1,9%) als im Vorjahr.

Die Ausbildungsstruktur in den neuen und alten Ländern ist im Wesentlichen miteinander vergleichbar. Lediglich bei den Freien Berufen ergibt sich weiterhin ein größerer Unterschied. Während in den alten Ländern 9,1% aller neu abgeschlossenen

Ausbildungsverhältnisse in diesem Ausbildungsbereich abgeschlossen wurden, waren es in den neuen Ländern 4,2%. Spiegelbildlich kommt dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel in den neuen Ländern mit einem Anteil von 56,3% eine etwas höhere Bedeutung zu als in den alten Ländern (51,9%).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in neuen Berufen

Um Nachfrage der Wirtschaft nach Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen beobachten zu können, wurden 1997 und 1998 im Rahmen der Erhebungen zum 30. September Sonderzählungen für ausgewählte neue Berufe durchgeführt¹⁾. Diese Sonderzählung wurde 1999 wiederholt (vgl. **Tabellen 1/9** und **1/10** im Anhang).

Die Ergebnisse für 1999 zeigen eine sehr positive Entwicklung sowohl für den neuen Handwerksberuf als auch für die neuen Berufe im Bereich Industrie und Handel. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Verträge in neuen Berufen teilweise Ersatz für Ausbildungsplätze in alten Berufen sind. Die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den insgesamt acht erstmals 1998 erfassten neuen Berufsbildern wuchs um +94,6% von 6.336 auf 12.328 in 1999. Vom Zuwachs waren Dienstleistungs- und gewerblich-technische Berufe gleichermaßen betroffen. Besonders kräftig zog die Zahl der Neuabschlüsse bei der Ausbildung im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin²⁾ an: Gegenüber dem Vorjahr stieg sie um +2.458 bzw. +207,4% auf insgesamt 3.643. Auch die Neuausbildung Mediengestalter für Digital- und Printmedien/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien legte mit einem Plus von 1.708 bzw. 81,8% auf insgesamt 3.797 Neuabschlüsse deutlich zu. Im Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (IHK) stieg die Zahl um +989 bzw. +60,3% auf 2.629, in seinem Pendant im Handwerk von ehemals 572 auf 967 (+395 bzw. +69,1%). 674 neue Ausbildungsverträge wurden 1999 für eine spätere Tätigkeit als Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (+368 bzw. +120,3%) und 173 neue Verträge als Mikrotechnologe/Mikrotechnologin (+54 bzw. +45,4%) abgeschlossen. Fachangestellte für Medien-/Informationsdienste werden sowohl in Industrie und Handel als auch im Öffentlichen Dienst ausgebildet. In Industrie- und Handel gab es 1999 in diesem Beruf 74 Neuabschlüsse, dies sind 46 (+164,3%) mehr als 1998. In seinem Pendant im Öffentlichen Dienst ging der Umfang der neuen Verträge allerdings zurück: Mit 371 waren es 26 bzw. –6,5% weniger als im Vorjahr.

Informationen auf einzelberuflicher Ebene liegen auch für die vier IT-Berufe und drei Medienberufe vor, in denen 1997 (IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerin, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau) bzw. 1996 (Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton, Film- und Videoredakteur/Film- und Videoredaktorin, Werbe- und Mediovorlagehersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin) erstmalig ausgebildet werden konnte³⁾. In den vier zuerst genannten

¹⁾ Zu den Angaben der Länder für 1999 im Einzelnen: Baden-Württemberg (nur Landesbehörden) 669 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Brandenburg 281, Bremen 192, Hamburg 208 (einschließlich Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts), Hessen 875, Mecklenburg-Vorpommern 240 (ohne drei von insgesamt 12 Landkreisen), Nordrhein-Westfalen 1.852 (bei den obersten Landesbehörden und den ihnen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen (einschließlich Hochschulen) sowie bei der Landesverwaltung), Sachsen-Anhalt 236, Thüringen 292 in Kommunal- und Landesbehörden sowie 398 bei juristischen Personen des privaten Rechts, bei denen die Kommunen Hauptgesellschafter sind.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998 und Berufsbildungsbericht 1999, jeweils Kapitel 1.1.1

²⁾ Ferner sind für den Ausbildungsberuf Mechatroniker/Mechatronikerin neue Ausbildungsunterlagen für pneumatische und elektropneumatische Steuerungen entwickelt worden; vgl. dazu Gänger, R./Bensel, H.: „Steuerungstechnik, Pneumatik und Anwendungsbeispiele“ und „Steuerungstechnik, Elektropneumatik, Grundlagen und Anwendungsbeispiele“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1999

³⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/9 sowie Berufsbildungsbericht 1998, Tabelle 1/10

Berufen kam es 1999 zu insgesamt 12.837 Neuabschlüssen, dies sind exakt 4.000 (+45,3%) mehr als 1998 und 8.642 (+206,0%) mehr als 1997, dem Jahr ihrer Einführung. Vom deutlichen Zuwachs bei den Neuabschlüssen waren alle vier Berufe betroffen, besonders groß aber fiel er bei den angehenden Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen aus. Gegenüber 1998 wurden 2.264 (+60,2%) und gegenüber 1997 4.559 (+310,6%) Verträge mehr abgeschlossen: Mit 6.027 Neuabschlüssen im Jahr 1999 handelt es sich inzwischen mit Abstand um den am häufigsten gewählten Ausbildungsgang unter den vier betrachteten IT-Berufen.

Unterschiedlich verlief 1999 die Entwicklung bei den drei Medienberufen. Während es wiederum deutlich mehr Ausbildungsabschlüsse für den Beruf Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton gab (1999: 584; 1998: 454; 1997: 312) und sich auch die Vertragszahlen für die Film- und Videoeditoren stabilisierten (1999: 49; 1998: 25; 1997: 36), fiel die Erstausbildung im Beruf Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin mit nur noch 62 Neuabschlüssen fast auf Null zurück. Im Jahr 1997 wurden in diesem Beruf 1.051 und ein Jahr später zumindest noch 482 Neuverträge gezählt. Der deutliche Vertragsrückgang in dem erst 1996 neu geordneten Beruf ist durch die im Jahr 1998 eingeführte Ausbildung Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien bedingt. In den neuen Beruf wurde die Ausbildung zum/zur Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin integriert. Dementsprechend haben die Betriebe in der Druckindustrie, im Verlagsbereich sowie die Werbe- und Medienagenturen ihre Ausbildungskapazitäten auf den 1998 eingeführten Beruf hin umgelenkt. Insgesamt sind 1999 im Ausbildungsberuf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien unter Einbeziehung der 62 neu abgeschlossenen Verträge für den Beruf Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin 3.859 neue Verträge abgeschlossen worden (1998: 2.571, davon 482 im Beruf Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin).

Verkürzte Ausbildungsverträge

Von den insgesamt 631.015 im Jahr 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde für 91.106 eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart. Der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge lag damit 1999 bei 14,4%. Er ist gegenüber den Vorjahren erneut leicht gesunken (1998: 14,8%; 1997: 15,5%; 1996: 15,9%). Der bundesweite Rückgang ist im Wesentlichen durch die deutliche Verminderung der verkürzten Verträge in Niedersachsen bedingt. Gab es dort 1998 noch 15.917 Ausbildungsverträge mit verkürzter Laufzeit, waren es 1999 nur noch 13.358; dementsprechend sank der relative Anteil von 27,5% auf 22,5%. Gleichwohl gehört Niedersachsen zusammen mit dem Saarland und Baden-Württemberg zu den Ländern, in denen der Anteil der zeitlich verkürzten Ausbildungsverträge mit jeweils über 20% überdurchschnittlich hoch ausfiel (vgl. **Tabelle 1/11** im Anhang). Eine geringe Bedeutung kommt den Ausbildungsverträgen mit verkürzter Laufzeit insbesondere in den neuen Ländern zu; 1999 betrug ihr Anteil 6,6% (1998: 6,5%).¹⁾

¹⁾ Die länderspezifischen Differenzen ergeben sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt (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; vgl. auch Kapitel 2.1.1, 2.3.1 und 2.3.2.

Eine Differenzierung nach den in der Erhebung zum 30. September unterscheidbaren fünfzig Berufsgruppen zeigt, dass insbesondere mit angehenden Tischlern und Tischlerinnen eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart wurde. Dies traf für 39,6% der Auszubildenden in diesem Beruf zu. Hoch waren die Anteile auch bei den angehenden Bankkaufleuten (35,0%), den Industriekaufleuten (30,3%), den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel (26,1%) sowie den Bauzeichnern. Bei den drei genannten kaufmännischen Berufen handelt es sich um diejenigen Ausbildungsgänge, die am häufigsten von Abiturienten gewählt werden.¹⁾ Relativ viele Verkürzungen der Ausbildungszeit gab es aber auch bei den landwirtschaftlichen Berufen (28,2%).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Behindertenregelungen

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 b Abs. 2 HwO wurden 1999 bundesweit 11.478 neue Ausbildungsverträge weit überwiegend in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr (1998: 10.258) sind dies 1.220 Ausbildungsverträge bzw. 11,9% mehr. In den alten Ländern hat sich die Zahl um 310 bzw. 5,5% auf nunmehr 5.934, in den neuen Ländern um 910 bzw. 19,6% auf nunmehr 5.544 erhöht. In den neuen Ländern fällt der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 4,1% inzwischen bereits rund dreieinhalb mal so hoch aus wie in den alten Ländern (1,2%).

In Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung Behinderter dienen, haben im Berichtsjahr 1998/1999 15.512 behinderte junge Menschen eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (§§ 25 BBiG bzw. HwO) und 12.185 behinderte Jugendliche eine Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO aufgenommen.²⁾

1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung

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 melden³⁾. 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. Aufgrund der hohen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge

¹⁾ 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. Diese Regelung wird häufig bei der dualen Ausbildung von Studienberechtigten angewendet.

²⁾ Zur beruflichen Ersteingliederung Behinderter und ihrer Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit vgl. auch Kapitel 3.5.3

³⁾ Erläuterungen zur Erfassungsmethode der Berufsberatungsstatistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden regelmäßig in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) veröffentlicht. Hinweise zur Berufsberatungsstatistik enthält auch das Kapitel 1.3 des Berufsbildungsberichtes 1999.

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 und Bewerberinnen berücksichtigt.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Beratungsjahres 1998/1999 verblieben bundesweit 23.439 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 29.365 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

In den neuen Ländern wurden Ende September 1999 691 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 9.773 junge Frauen und Männer blieben Ende September 1999 noch ohne Vermittlung. Zu diesem Zeitpunkt standen in den neuen Ländern noch rund 7.700 Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 und den Ergänzungsprogrammen der neuen Länder zur Verfügung¹⁾.

In den alten Ländern wurde ein zahlenmäßiger Ausgleich erstmals wieder erreicht. 19.592 noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen standen 22.748 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Im Beratungsjahr 1998/1999 blieben in den alten Ländern 4,6% (Vorjahr: 4,8%) aller gemeldeten Stellen ohne Besetzung. Von den Bewerbern und Bewerberinnen blieben 3,4% (Vorjahr: 4,1%) unvermittelt. Damit ist – wie auch schon im Vorjahr – ein Erfolg der Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter festzustellen.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Insgesamt gab es in den alten Ländern einen Überhang von noch unbesetzten Ausbildungsstellen. Die großen Berufsbereiche Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe zeigten dabei jedoch unterschiedliche Entwicklungen. Während in den Fertigungsberufen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der noch unvermittelten Bewerber deutlich überstieg (Stellen-Bewerber-Relation 1,7), kam in den Dienstleistungsberufen (einschließlich des bedeutenden kaufmännischen Berufsbereichs) kein Ausgleich zustande (Stellen-Bewerber-Relation 0,9). Gegenüber dem Vorjahr zeigte sich in beiden Berufsbereichen jedoch ein besseres Vermittlungsergebnis.

Die relativ meisten unbesetzten Stellen in den alten Ländern gab es wie im Vorjahr in den Ernährungsberufen mit 3,8 unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber. Auch bei den Metallberufen und den Elektroberufen (jeweils rund 1,3) gab es mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber. 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 0,9; Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe 0,7). Die ungünstigste Stellen-Bewerber-Relation registrierte die Arbeitsverwaltung in Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen (0,6).

Erheblich mehr nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen als noch nicht besetzte Plätze hatten am Ende des Beratungsjahres die Berufe Arzthelfer/Arzthelferin, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Verkäufer/Verkäuferin mit jeweils 0,4, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation mit jeweils 0,5 sowie Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (0,6) und Friseur/Friseurin (0,7).

Für die neuen Ländern sind aufgrund der niedrigen Zahl von noch 691 unbesetzten Berufsausbildungsstellen differenzierte Aussagen zu den Berufsbereichen nicht sinnvoll. Das Zahlenmaterial ist in der **Tabelle 1/12** im Anhang dokumentiert.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Ländern

Mehr noch offene Stellen als noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen wurden wie im Vorjahr aus Baden-Württemberg (2,7), Bayern (2,1) und Schleswig-Holstein (1,7) gemeldet. Zusätzlich gegenüber dem Vorjahr wiesen auch Rheinland-Pfalz (1,2) und Niedersachsen (1,1) eine rechnerisch ausgeglichene Bilanz auf (vgl. **Tabelle 1/13** im Anhang). Auf Arbeitsamtsebene ist die Zahl der Arbeitsamtsbezirke, in denen es mehr noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte Berufsausbildungsstellen gab, weiter zurückgegangen. Es waren zum 30. September 1999 in den alten Ländern 52, im Vorjahr 68 Arbeitsamtsbezirke.

Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

Mehrheitlich mit 52,2% Anteil waren es junge Frauen, die noch nicht vermittelt werden konnten (vgl. **Übersicht 6**). Gegenüber dem Vorjahr (53,2%) ist der Frauenanteil geringfügig gesunken. In den neuen Ländern waren 53,5% aller noch unvermittelten Jugendlichen junge Frauen, in den alten 51,6%. Dabei hat sich die Anzahl der unvermittelt gebliebenen jungen Frauen in den neuen Ländern wiederum absolut verringert von 6.622 im Vorjahreszeitraum auf 5.233 im Beratungsjahr 1998/1999. Auch in den alten Ländern ist ihre Anzahl gegenüber dem Vorjahr von 12.347 auf 10.105 zurückgegangen.

In den alten Ländern hat sich der Rückgang der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen von 1998 auf 1999 nicht auf deren aktuelle Schulabschlagsstruktur ausgewirkt. Geringfügig gesunken ist lediglich der Anteil der Unvermittelten ohne Hauptschulabschluss, geringfügig gestiegen ist er bei denen mit einem mittleren Bildungsabschluss. Der gesamte Rückgang in den neuen Ländern belief sich absolut auf 2.500 Bewerber und Bewerberinnen, darunter allein 2.200 mit einem mittleren Bildungsabschluss. Dies ging weitgehend zulasten von Bewerbern und Bewerberinnen mit Abschlüssen unterhalb dieses Niveaus; dort war auch absolut kein Rückgang zu verzeichnen, die Zahlen blieben nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Mit 20,4% (1998: 21,9%) aller unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern – die neuen Länder spielen hinsichtlich der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher keine nennenswerte Rolle – ist der Anteil junger Ausländer im Beratungsjahr 1998/1999 um 6,6 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen. Diese Differenz hat sich wieder etwas verringert, 1998 waren es noch 7,5 Prozentpunkte. Diese Zahlen deuten eine leichte Verbesserung auch für die ausländischen Jugendlichen an, die vor allem auf ihre im Lauf der vergangenen Jahre deutlich gestiege-

¹⁾ Vgl. zu diesem Programm Kapitel 1.1.4

Übersicht 6: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 1998 und 1999

Merkmal	Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			
	1998		1999	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder Insgesamt	23.359	100,0	19.592	100,0
Davon:				
Männlich	11.012	47,1	9.487	48,4
Weiblich	12.347	52,9	10.105	51,6
Davon:				
Deutsche	18.244	78,1	15.593	79,6
Ausländer	5.115	21,9	3.999	20,4
Ohne Hauptschulabschluss	1.104	4,7	822	4,2
Hauptschulabschluss	9.464	40,5	7.829	40,0
Mittlerer Abschluss	9.448	40,4	8.128	41,5
Fachhochschulreife	1.070	4,6	902	4,6
Hochschulreife	1.798	7,7	1.555	7,9
Studierende	475	2,0	356	1,8
Neue Länder Insgesamt	12.316	100,0	9.773	100,0
Davon:				
Männlich	5.694	46,2	4.540	46,5
Weiblich	6.622	53,8	5.233	53,5
Davon:				
Deutsche	12.168	98,8	9.633	98,6
Ausländer	148	1,2	140	1,4
Ohne Hauptschulabschluss	237	1,9	284	2,9
Hauptschulabschluss	3.198	26,0	3.012	30,8
Mittlerer Abschluss	7.416	60,2	5.253	53,8
Fachhochschulreife	229	1,9	181	1,9
Hochschulreife	1.170	9,5	951	9,7
Studierende	66	0,5	92	0,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 5, Seite 37

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 1998 und 1999

nen schulischen Voraussetzungen¹⁾ zurückzuführen sind. Integrationsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind bei dieser Gruppe jedoch nach wie vor erkennbar.

1.1.3 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher²⁾

Das Bundeskabinett hat am 25. November 1998 „Eckpunkte für ein Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ beschlossen. Für das Programm standen im Jahr 1999 einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zwei Mrd. DM im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung. 60% der Haushaltsmittel entfielen auf die alten, 40% auf die neuen Länder. Maßgebend für die weitere Verteilung der Mittel auf die einzelnen Arbeitsämter waren die jeweiligen Anteile an arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren, an arbeitslosen Jugendlichen ohne Berufsausbildung und an länger

als drei Monate arbeitslosen Jugendlichen. Mit dem Sofortprogramm werden zwei Schwerpunkte verfolgt: Zum einen sind verschiedene Maßnahmen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von arbeitslosen Jugendlichen vorgesehen, zum anderen sollen Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden bzw. eine Ausbildung abgebrochen haben, durch verschiedene zusätzliche Aktivitäten in eine Ausbildung vermittelt werden¹⁾.

Umsetzung des Sofortprogramms in den mit einer beruflichen Qualifizierung verbundenen Maßnahmen²⁾

Im Sofortprogramm hat es bis Ende Dezember 1999 insgesamt 219.000 Eintritte in Maßnahmen gegeben. Entsprechend der Zielsetzung des Programms, flexibel einsetzbare Hilfen anzubieten, wurde ein Teil der Jugendlichen mit einer Kombination mehrerer Maßnahmen an Ausbildung oder Beschäftigung herangeführt. Damit lag die Anzahl der am Sofortprogramm teilnehmenden Jugendlichen niedriger als die Anzahl der Maßnahmeeintritte. Nach den Ergebnissen der Begleitforschung zum Sofortprogramm lag die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Dezember bei 170.000. Ende Dezember befanden sich noch 107.000 junge Leute im Programm.

Junge Frauen waren entsprechend ihrem Anteil an den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern (Ende September 1998: 53%) bzw. an den Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt 1998: 41,1%) zu berücksichtigen. Bei der Durchführung der Maßnahmen sollte insbesondere auch die Vermittlung/Qualifizierung junger Frauen in zukunftsträchtige Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche mit bisher unterproportionalem Frauenanteil³⁾ unterstützt werden. Ferner sollten ausländische Jugendliche (Ende September 1998: Anteil an den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern 14,8%, an den jugendlichen Arbeitslosen 15,3%) sowie benachteiligte und behinderte Jugendliche berücksichtigt werden. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Eintritte in das Sofortprogramm betrug der Frauenanteil 40,6% und der Ausländeranteil 13,7%. Behinderte waren mit 3,1% und Benachteiligte mit 22,0% vertreten.

Artikel 2 – Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots

Diese Maßnahmen dienen der Umsetzung innovativer Konzepte zur Ausschöpfung und dauerhaften Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Insgesamt wurden bundesweit im Rahmen der Projekte 9.028 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen. Hierfür wurden bis Ende Dezember 1999 insgesamt Mittel in Höhe von rund 23,4 Mio. DM eingesetzt. Die Projekte laufen bis zu drei Jahre, so dass mit der entstandenen Infrastruktur weitere betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen werden können.

Artikel 3 – Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

In das Trainingsprogramm mündeten insgesamt 21.164 Jugendliche ein, davon 13.876 in den alten Ländern und 7.288 in den neuen Ländern (vgl. Übersicht 7). Der Frauenanteil betrug 46%, der Ausländeranteil lag bei 13%. Die Maßnahmen hatten zum Ziel, die Vermittlungsmöglichkeiten der Jugendlichen in

¹⁾ Vgl. insbesondere Kapitel 2.1.2

²⁾ Vgl. auch Teil I, Kapitel 3

¹⁾ Zu den einzelnen Maßnahmen vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 3

²⁾ Die nachfolgenden Daten beziehen sich, wenn nicht anders aufgeführt, auf den 31. Dezember 1999

³⁾ Vgl. ferner Kapitel 4.4

Übersicht 7: Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmenteilen von Januar 1999 bis Dezember 1999

Land	Eintritte insgesamt	Davon nach Maßnahmenteilen									
		Artikel 3	Artikel 4	Artikel 5	Artikel 6	Artikel 7	Artikel 8	Artikel 9	Artikel 10	Artikel 11	
		Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Bewerber	Außerbetriebliche Ausbildung	Nachholen des Hauptschulabschlusses	Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht bildungsgeeignete Jugendliche	Nach- und Zusatzqualifizierung, Förderung der beruflichen Weiterbildung	Trainingsmaßnahmen	Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche	Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen	Beschäftigungsbegleitende Hilfen	Soziale Betreuung und Hilfen an Beschäftigten und Qualifizierungsmaßnahmen
Baden-Württemberg	20.082	1.617	890	459	846	2.642	5.070	2.204	2.453	62	3.839
Bayern	20.080	2.060	1.199	373	1.353	2.158	6.349	2.458	2.426	9	1.695
Berlin	13.201	1.271	2.525	277	352	1.398	1.662	1.083	4.400		233
Brandenburg	10.263	1.396	1.782	31	205	733	1.138	1.364	3.509	1	104
Bremen	2.489	355	431	93	602	115	259	212	88		334
Hamburg	3.857	994	428			219	1.584	428	204		
Hessen	14.016	1.463	1.536	304	957	1.359	3.125	1.260	2.010	8	1.994
Mecklenburg-Vorpommern	13.063	926	1.406	140	413	1.228	4.167	1.930	1.813		1.040
Niedersachsen	20.455	2.521	2.411	584	949	1.970	3.705	3.029	2.603	2	2.681
Nordrhein-Westfalen	40.186	2.081	6.473	154	1.112	5.368	5.761	5.225	6.716	339	6.957
Rheinland-Pfalz	8.310	1.082	1.207	231	419	876	1.971	716	1.456		352
Saarland	2.923	158	387	36	33	331	902	212	397		467
Sachsen	15.863	458	3.164	76	312	2.207	1.812	3.559	3.897	6	372
Sachsen-Anhalt	14.745	2.326	1.791	130	611	1.699	2.886	2.033	2.990	16	263
Schleswig-Holstein	7.552	998	460	312	658	702	1.758	828	705	9	1.122
Thüringen	11.987	1.458	1.711	31	262	922	3.281	1.587	2.534	2	199
Alle Länder	146.285	13.876	16.664	2.663	7.153	16.478	31.450	17.014	20.888	429	19.670
Neue Länder	72.787	7.288	11.137	568	1.931	7.449	13.980	11.114	17.313	25	1.982
Bundesgebiet	219.072	21.164	27.801	3.231	9.084	23.927	45.430	28.128	38.201	454	21.652

Beschäftigung oder Qualifizierung zu verbessern. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in dieser auf eine Dauer von bis zu drei Monaten angelegten Maßnahme lag Ende Dezember noch bei 1.616.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung

Insgesamt mündeten 27.801 junge Menschen in diese Maßnahmen ein, davon 16.664 in den alten Ländern und 11.137 in den neuen Ländern. Der Frauenanteil betrug 49%, der Ausländeranteil 12%; ihre Beteiligung gelang damit nicht vollständig im geplanten Umfang. Der Anteil der Behinderten belief sich auf 3%, Benachteiligte waren nicht vertreten, da sie generell nach dem SGB III gefördert werden, 53% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss (zum Vergleich: dieser Anteil lag bei den am 30. September 1998 unvermittelten Bewerbern bei 61%), 30% waren vorher arbeitslos. Der Großteil der geschaffenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätze entfiel auf Dienstleistungsberufe (Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe) mit 24%, den Handel (Waren- und Dienstleistungskaufleute) mit 23%, Bau- und Baunebenberufe (15%) sowie Metallberufe (13%). Ende Dezember lag der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei 21.911, davon 12.587 in den alten und 9.324 in den neuen Ländern.

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses

Insgesamt traten hier bis Ende Dezember 3.231 junge Leute ein, mit 2.663 Eintritten die überwiegende Mehrzahl in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 34%, der Ausländeranteil lag bei 22%. 61% der Jugendlichen waren vorher arbeitslos. Ende Dezember nahmen noch 1.627 Jugendliche an dieser Maßnahme teil. Hinsichtlich der vergleichsweise niedrigen Beteiligung von jungen Frauen ist zu berücksichtigen, dass diese im Schulbereich im Allgemeinen besser abschneiden als die Jungen und seltener die Schule abbrechen.

Artikel 6 – Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche

Bis Dezember 1999 mündeten in diese Maßnahme 9.084 Jugendliche ein, davon mit 7.153 Eintritten wiederum der Großteil in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 40%, der Ausländeranteil 16%. 19% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 35% waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember bei 5.136.

Artikel 7 – Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung, Trainingsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 1999 traten 45.430 (alte Länder: 31.450) Jugendliche in Trainingsmaßnahmen und 23.927 (alte Länder: 16.478) Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen ein. Im Hinblick auf den ergänzenden Charakter des Sofortprogramms ist bemerkenswert, dass im gleichen Zeitraum auch die Einbeziehung von jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren in herkömmliche Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III gegenüber dem Vorjahr zugenommen hat. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember bei den Trainingsmaßnahmen bei 6.598, an den Qualifizierungsmaßnahmen nahmen noch 12.103 Jugendliche teil.

Die Beteiligung von Zielgruppen gelang in unterschiedlichem Maße. So lagen bei den Eintritten in Trainingsmaßnahmen die Anteile der Frauen bei 42% und der Ausländer bei 15%. 33% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss. Die unterproportionale Beteiligung von Frauen lag nach den Berichten der Landesarbeitsämter vor allem an individuellen Einschränkungen (regionale Mobilität, Kinderbetreuungserfordernisse, Teilzeitwünsche u. a.). In vielen Arbeitsamtsbezirken wurden deshalb auch gezielt spezielle Trainings- bzw. Qualifizierungs-

maßnahmen für Frauen mit entsprechenden Rahmenbedingungen eingerichtet.

Als positive Aspekte speziell der Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung wurden seitens der Landesarbeitsämter insbesondere die flexiblen, häufig schrittweise gestalteten Möglichkeiten des Erwerbs arbeitsmarktrelevanter Teilqualifikationen, die damit einhergehende Orientierung und Anpassung an die regionalen Arbeitsmarkterfordernisse sowie die Kombinationsmöglichkeiten der Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung mit anderen, z. B. mit den Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und sozialpädagogischer Betreuung, im Sinne eines ganzheitlichen Konzepts zur Qualifizierung, Beschäftigung und Betreuung der Jugendlichen genannt.

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 1999 traten 38.101 Jugendliche in Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein, davon in den alten Ländern 20.888 und in den neuen Ländern 17.313. 52% der Jugendlichen waren vorher länger als sechs Monate arbeitslos. 10% der Geförderten waren ausländische Jugendliche. Einen mittleren oder höheren Schulabschluss hatten 33%. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember bei 28.242, davon waren 34% Frauen.

Artikel 11 – Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Jugendliche, die besonders benachteiligt sind, suchen oft zum Arbeitsamt keinen Kontakt. Artikel 11 ermöglicht es, Trägern Leistungen zu gewähren, die zielgerichtet solche Benachteiligte aufsuchen, ansprechen und durch das stetige Betreuungsangebot motivieren, in eine Beschäftigung zu kommen oder an einer Qualifizierung teilzunehmen. Insgesamt mündeten in diese Maßnahmen 21.652 Jugendliche ein, davon mit 19.670 der größte Teil in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 41%, der Ausländeranteil lag bei 23%. 25% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 82% waren vorher arbeitslos. Ende Dezember lag die Teilnehmerzahl bei 6.857.

Insgesamt zeigt das Sofortprogramm nachhaltige Auswirkungen auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Die Anzahl der insgesamt noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen lag im September 1999 um 6.310 oder 17,7% unter dem Vorjahr. Die Anzahl arbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren lag Ende Dezember 1999 um 39.537 oder 8,7% unter dem Vorjahresniveau. Im Vergleich dazu sank die Anzahl aller Arbeitslosen im gleichen Zeitraum um 3,6%. Die im Zuge des Sofortprogramms eingeleitete aktive Ansprache junger Menschen über den Kreis der registrierten Arbeitslosen hinaus hat – jenseits einer reinen Betrachtung der Entwicklung von Jugendarbeitslosenstatistiken – den Abbau von Erwerbs- und Perspektivlosigkeit bewirkt.

Verlängerung des Sofortprogramms

Die Bundesregierung hat am 23. Juni 1999 beschlossen, das Sofortprogramm um ein Jahr zu verlängern. Dafür stehen auch in 2000 einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds zwei Mrd. DM für laufende und neue Fälle bereit. Um die Maßnahmen noch zielgenauer und effizienter auszugestalten, wurden die Erfahrungen der Arbeitsämter¹⁾ ausgewertet und Gespräche mit den Sozialpartnern und Ländern geführt. Auch

¹⁾ Die Bundesanstalt für Arbeit hat einen Zwischenbericht und eine Sammlung von best-practice-Beispielen über die Erfahrungen mit dem Sofortprogramm zusammengestellt und in ibv Nr. 38 vom 22. September 1999 veröffentlicht.

wurden die ersten Ergebnisse der Begleitforschung einbezogen. Auf dieser Grundlage sind die Richtlinien in einigen Punkten verändert worden. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Neben der Qualifizierung soll die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt mit Lohnkostenzuschüssen noch gezielter eingesetzt werden. Die Verbindung von Lohnkostenzuschüssen und Qualifizierungsmaßnahmen und die Übernahme dieser Kosten ist möglich und ausdrücklich gewünscht.
- Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollen nur dann eingesetzt werden, wenn über Qualifizierung oder andere Vermittlungshilfen eine Eingliederung der Jugendlichen nicht möglich erscheint. Die Zielgruppe wird konkretisiert auf Jugendliche, die mindestens drei Monate und voraussichtlich länger arbeitslos sind.
- Weil außerbetriebliche Ausbildung nur dann stattfinden soll, wenn alle Möglichkeiten zur Vermittlung in betriebliche Ausbildung ausgeschöpft sind, wird sie auf Regionen konzentriert, in denen am 30. September die Zahl der noch offenen Berufsausbildungsstellen die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen unterschreitet oder um weniger als 15 % übersteigt. In den neuen Ländern und Berlin wird die Zahl der geförderten Plätze auf 15 % des zwischen Bund und Ländern vereinbarten Kontingents des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 begrenzt.
- Der vorzeitige Übergang Jugendlicher von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung soll durch Prämien an Träger verstärkt werden. Für jeden vorzeitigen Übergang kann eine Prämie von 4.000 DM gezahlt werden.
- Trainingsmaßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung werden nicht mehr aus dem Sofortprogramm, sondern im Rahmen der Berufsvorbereitung¹⁾ nach dem SGB III gefördert.
- Der Anteil der geförderten jungen Ausländer soll auf ihren Anteil an den Zielgruppen des Programms erhöht werden.

Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung

Gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit ist das Bundesinstitut für Berufsbildung²⁾ mit der Begleitforschung zum Sofortprogramm beauftragt worden. Ein Schwerpunkt der Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung liegt auf der Beobachtung und Analyse der Umsetzung von Maßnahmen gemäß Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten). Aus der Forschungsarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden die Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen dargestellt, die eine Maßnahme des Sofortprogramms beendet haben.

• Förderung von lokalen und regionalen Projekten

In die Untersuchung wurden zwölf Arbeitsamtsbezirke einbezogen, davon jeweils sechs in den alten und neuen Ländern. Der Aufbau eines Netzwerkes von regionalen Akteuren aus diesen Bezirken ist begonnen worden und soll fortgesetzt werden. Die Resultate der Untersuchung können bei dem eher kleinen Untersuchungsfeld nicht repräsentativ sein. Vielmehr sollen sie

Tendenzen erfassen und beispielhaft zeigen, wie die Fachkräfte in den Arbeitsämtern und bei den Projektträgern zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen haben.

Von den zwölf einbezogenen Arbeitsämtern haben acht Maßnahmen nach Artikel 2 durchgeführt; es wurden insgesamt 22 Projekte gefördert. Bei den übrigen vier Arbeitsämtern lagen unterschiedliche Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Mittel vor. Einige meinten, der Artikel 2 fördere vordringlich Verbünde und es gäbe dahingehend regional ausreichende Aktivitäten. Andere sahen vor dem Hintergrund einer ständigen Ausbildungsplatzakquisition der zuständigen Stellen die Kapazitäten für zusätzliche Ausbildungsplätze in ihrer Region als erschöpft an. In einigen Fällen waren Maßnahmen geplant, konnten aber (noch) nicht umgesetzt werden.

Insgesamt gesehen, haben die geförderten Projekte zu zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen im Wesentlichen für das neue Ausbildungsjahr geführt. So konnten noch nicht genutzte betriebliche Ausbildungskapazitäten erschlossen, Verbünde gegründet und ausgeweitet, neue Ausbildungsbetriebe speziell im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT) oder von Existenzgründern sowie ausländischen Inhabern gewonnen werden. Dazu im Einzelnen:

Schaffung von Ausbildungsverbänden

Nahezu in jedem untersuchten Arbeitsamtsbezirk gab es bereits vor dem Inkrafttreten des Sofortprogramms vielgestaltige Maßnahmen. Diese wurden von freien Trägern, Weiterbildungsinstitutionen oder Wirtschaftsverbänden initiiert und durch Bundes-, Landes- oder EU-Mittel gefördert. Mit den Fördermöglichkeiten des Artikels 2 ergaben sich weitere Chancen, um Projekte aufzulegen, mit denen neue Ausbildungsverbünde geschaffen oder bestehende Verbünde ausgeweitet werden konnten. Projekte im Rahmen des Sofortprogramms, die bereits bestehende Verbünde betreuten, hatten gegenüber den „Neuen“ einen unschätzbaren Vorteil: Sie kannten die Schwierigkeiten, die beim Aufbau eines Verbundes auftreten sowie den nicht geringen Arbeitsaufwand und konnten ihr über Jahre gewachsenes Erfahrungswissen weitgehend nutzen.

Die Zielgruppe für die Schaffung von Verbänden sind in den untersuchten Arbeitsamtsbezirken überwiegend kleinere Betriebe. Sie sind meist dadurch gekennzeichnet, dass sie wegen eines engen Produktions- oder Dienstleistungsprofils (besonders im IT-Bereich) selbst nicht ausbilden können, ihnen oftmals die Ausbildungseignung fehlt und sie eine Ausbildung von Lehrlingen bisher nur selten ins Kalkül gezogen haben. Verbünde müssen organisiert werden. Die Verbundkoordination können Träger mit unterschiedlichem Typus übernehmen. Je nach Verbundlösung ergeben sich eine Reihe von Koordinierungsaufgaben.

Ausbildung in neuen Berufen¹⁾

Vor allem Unternehmen im IT-Bereich haben oft erhebliche Informationsdefizite beim Thema Ausbildung; dies betrifft auch die Verbundausbildung. Sie werden in der Mehrzahl von Hoch- bzw. Fachhochschulabsolventen gegründet. Im Gegensatz zu anderen Existenzgründern, die eine Ausbildung im dualen System durchlaufen haben (z. B. Handwerksmeister), haben Hochschulabsolventen kaum Berührungspunkte mit betrieblicher Ausbildung. So setzen diese Unternehmen nicht selten Ingenieure oder andere Hochschulabsolventen ein. Kleine IT-Unternehmen sind häufig der Auffassung, aufgrund ihrer pro-

¹⁾ Vgl. zu diesen Maßnahmen im Überblick Kapitel 3.5.1

²⁾ Vgl. auch Friedrich, M./Troltsch, K./Westhoff, G.: „Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung – Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 6, 1999; vgl. ferner Kapitel 5.6.1

¹⁾ Zur Ausbildung in neuen Berufen wurde u. a. im Rahmen der Lehrstellenkampagne 1999 eine Vielzahl von Informationsmaterial veröffentlicht; vgl. dazu Kapitel 1.1.5.

jektbezogenen Arbeit nicht auszubilden zu können. Diese Betriebe sind zwar an Verbänden und Hilfen interessiert, gehen von sich aus aber keine Kooperationen mit anderen Betrieben ein. Ein Verein, der als Ausbildender auftritt, erleichtert solchen Unternehmen den Zugang zur Ausbildung. Er führt die Bewerbungsgespräche, schließt mit den Jugendlichen den Ausbildungsvertrag ab, lässt bei der Kammer das Ausbildungsverhältnis eintragen, tritt auch als Ausbildender auf und führt zum Teil die Berufsausbildung durch. Die Betriebe entrichten einen Mitgliedsbeitrag in Höhe des Ausbildungsentgeltes zuzüglich der Personalnebenkosten. Bilden mehrere Betriebe einen Jugendlichen aus, wird dieser Betrag anteilig auf die Betriebe verteilt.

Betriebe mit ausländischen Inhabern

Projekte, die Unternehmen mit ausländischen Inhabern für die Ausbildung gewinnen wollten, standen zunächst vor der Aufgabe, geeignete Betriebe aufzufinden. Weiterhin haben ausländische Unternehmensinhaber gegenüber vergleichbaren deutschen Inhabern größere Informationsdefizite. Information und Akquisition müssen auf die Bedürfnisse ausländischer Betriebe abgestimmt sein. Ähnlich wie bei den Unternehmen in der IT-Branche haben ausländische Betriebe oft keine Ausbildungstradition. Außerdem ist ihnen in vielen Fällen der Zugang zu Informationen aus sprachlichen Gründen erschwert. Daher sind von Bundesregierung, Kammern und Trägern in letzter Zeit Materialien in verschiedenen Sprachen erstellt worden.¹⁾ Ausländische Betriebe wünschen sich vielfach deutsche Verbundpartner, woraus sich neue Möglichkeiten für Kooperationen ergeben. Die Projekte dienen so gleichzeitig auch der sozialen und kulturellen Integration von Menschen ausländischer Herkunft.

Optimierung durch Aufbau von Netzwerkstrukturen

In allen untersuchten Arbeitsamtsbezirken gibt es eine Zusammenarbeit zwischen zuständigen Stellen, Behörden und weiteren Entscheidungsträgern mit allerdings unterschiedlicher Intensität und Effizienz. Ein hilfreicher Schritt für den Aufbau funktionierender Netzwerke ist eine Bestandsaufnahme. Dies ist um so dringlicher, weil sich in letzter Zeit neben den Arbeitsämtern, Kammern und Behörden weitere Institutionen bei Verbänden und anderen Dachorganisationen angesiedelt haben, die sich ebenfalls mit Fragen der Ausbildung beschäftigen. Beispielsweise hat die Stadt Mainz eine Studie erstellen lassen, die alle Akteure und Projekte systematisch erfasst. Es stellte sich heraus, dass mehrere voneinander unabhängige Projekte sich in Ziel und Arbeitsweise stark ähnelten. Durch die eingerichtete Koordinierungsstelle „Pro Ausbildung“ werden die regionalen Projekte aufeinander abgestimmt, öffentliche Mittel gezielter eingesetzt und Synergieeffekte durch Kooperationen gefördert. Eine weitere Aufgabe der Koordinierungsstelle ist die kontinuierliche Erfassung von Projekten und Akteuren in einem Informationspool, der über eine Web-Site publiziert werden soll.

• Zur Situation von Jugendlichen, die das Sofortprogramm bereits verlassen haben

Von September bis November 1999 wurden rund 2.000 Jugendliche befragt, deren Teilnahme an Maßnahmen bereits beendet war. Da hier auch Jugendliche erfasst wurden, die eine Maßnahme abgebrochen hatten, kann insofern nicht auf die Gesamtqualität des Programms geschlossen werden. Differenziert nach den einzelnen Maßnahmen des Sofortprogramms²⁾ ergibt sich zum Befragungszeitpunkt folgender Befund.

¹⁾ Vgl. Kapitel I.1.5 und zu weiteren Aktivitäten der Bundesregierung Kapitel 4.1.3

²⁾ Die Maßnahmen nach Artikel 10 (Beschäftigungsbegleitende Hilfen) werden nicht ausgewiesen, da eine Teilnahme an einer solchen Maßnahme im Wesentlichen nur in Kombination mit anderen Maßnahmen möglich ist.

Artikel 3 – Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen: 92% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an dieser Maßnahme sind bereits aus der Förderung ausgeschieden. 43% der Abgänger münden in eine berufliche Ausbildung¹⁾ ein, ein Viertel (24%) ist arbeitslos, ein weiteres Fünftel (22%) hat eine Erwerbstätigkeit aufgenommen und 12% gehen einer sonstigen Aktivität (z. B. Wehr- oder Zivildienst) nach.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung: Hier bilden Abgänger erwartungsgemäß noch die Ausnahme, da die Maßnahmen in der Regel zunächst auf ein Jahr bewilligt wurden. Bis zum November 1999 waren 16% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus diesen Maßnahmen ausgetreten. Davon sind 50% in eine berufliche Ausbildung außerhalb des Programms eingemündet, 16% waren arbeitslos, ein Viertel (24%) war erwerbstätig und 10% gehen einer sonstigen Aktivität nach.

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses: Etwa 44% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben diese Maßnahme bereits wieder verlassen. Davon befinden sich 33% in einer beruflichen Ausbildung, ein Drittel war arbeitslos und ein weiteres Drittel erwerbstätig (Sonstiges: 1%).

Artikel 6 – Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgerechte Jugendliche: Rund 40% der Jugendlichen haben diese Maßnahme bereits wieder verlassen. Dabei sind 52% in eine berufliche Ausbildung eingemündet und ein Fünftel (22%) hat eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Jeweils 13% der Abgänger waren arbeitslos oder gehen einer sonstigen Aktivität nach.

Artikel 7 – Nach- und Zusatzqualifizierung und Trainingsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche: Rund 40% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben eine Weiterbildungsmaßnahme zum Zeitpunkt der Befragung schon verlassen. Von den Befragten, die aus dieser Maßnahme ausgeschieden sind, befindet sich etwa ein Viertel (26%) in einer weiteren beruflichen Ausbildung, 35% sind arbeitslos und ein Drittel ist in eine Erwerbstätigkeit eingemündet (Sonstiges: 6%). 89% der Jugendlichen, die als letzte Aktivität an einer Trainingsmaßnahme teilgenommen haben, haben diese verlassen. Dabei sind 17% in eine berufliche Ausbildung eingemündet, ein Drittel ist nach eigenen Angaben arbeitslos und 42% haben eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (Sonstiges: 8%).

Artikel 8 – Lohnkostenzuschüsse: 18% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben diesen Maßnahmetyp wieder verlassen. Davon sind nach eigenen Angaben ein Fünftel arbeitslos und zwei Drittel erwerbstätig (Sonstiges: 14%).

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: Etwa 24% haben diese Maßnahme bereits verlassen; wobei 17% in eine berufliche Ausbildung eingemündet sind, 48% eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und 29% nach eigenen Angaben arbeitslos gewesen sind (Sonstiges: 6%).

Artikel 11 – Hinführende Maßnahmen an Ausbildung und Beschäftigung: 71% der Jugendlichen, die zuletzt an einer solchen Maßnahme teilgenommen haben, haben diese bereits verlassen. Von diesen Abgängern ist etwa ein Drittel (32%) in eine berufliche Ausbildung eingemündet, 27% sind nach eigenen Angaben arbeitslos und 38% haben eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (Sonstiges: 9%).

¹⁾ Hier und im folgenden Text umfasst der Begriff berufliche Ausbildung alle Formen von einer schulischen Ausbildung über eine Ausbildung nach BBiG und HwO bis hin zum Hochschulstudium.

1.1.4 Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes¹⁾ und regionale Ausbildungsbündnisse

Gemeinschaftsinitiativen Ost 1994 und 1995 Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996 und 1997 Lehrstelleninitiative 1998

Im Oktober 1999 befanden sich noch 290 Jugendliche in den außerbetrieblichen Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiativen 1994 und 1995. Hinzu kommen 8.437 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (59%) aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1996, die sich überwiegend auf betriebsnahe Ausbildung (76%) sowie auf Ausbildung in außerbetrieblicher Form (13%), schulische Ausbildung (8%) und Ausbildungsverhältnisse in kommunalen Einrichtungen (2%) verteilen. Im Oktober 1999 befanden sich noch 13.265 Jugendliche (88%) aus dem Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997 zu 64% in betriebsnahen, 15% in schulischen und 21% in außerbetrieblichen Maßnahmen. Die Lehrstelleninitiative Ost 1998 war mit 16.991 (97%) Teilnehmern und Teilnehmerinnen besetzt. In betriebsnahen Maßnahmen befanden sich 65 %, 21% in schulischen und 13% in außerbetrieblichen Maßnahmen.

Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999

Angesichts der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist am 30. April 1999 zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.500 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 1999/2000 geschlossen worden. Die Plätze verteilen sich 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 (1999: 25,8 Mio. DM, 2000: 77,3 Mio. DM, 2001: 77,3 Mio. DM, 2002: 51,5 Mio. DM). Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 orientiert sich an den Programmen der Jahre 1996 bis 1998²⁾: 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 und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 1999 und dem 1. Februar 2000 beginnen.

Nach Angaben der Länder war am 31. Dezember 1999 98,7% des gesamten Stellenkontingents besetzt:

	Be- triebs- nah	Schu- lich koope- rativ	Außer- betrieb- lich	Ausschöpfung	
Berlin	1.213	804	0	2.017	100,0
Brandenburg	1.599	1.920	0	3.519	100,0
Mecklenburg- Vorpommern	2.549	985	0	3.444	98,0
Sachsen	3.842	31	0	3.873	98,9
Sachsen-Anhalt	0	0	2.456	2.456	97,6
Thüringen	1.633	328	0	1.961	97,3
Insgesamt	10.746	4.068	2.456	17.270	98,7

In den Ländern Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen erfolgt die Durchführung des Programms wie im Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1998¹⁾. Sachsen-Anhalt gestaltet die zusätzlichen Ausbildungsplätze in Anlehnung an die Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit.

In der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist auf die Notwendigkeit hingewiesen worden, die Ausbildungsprogramme Ost zu evaluieren.²⁾

Ergänzungs-/Sonderprogramme/Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999

Weitere rund 8.500 Ausbildungsplätze werden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, und Thüringen im Rahmen sogenannter Ergänzungs- und Sonderprogramme bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereitgestellt (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 des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 angeboten.

Berlin finanziert z. B. 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 Ausbildung³⁾.

Erfolgreichen Absolventen der einjährigen Berufsfachschule wird in Berlin zudem im Berufsfeld 1 (kaufmännische Berufe) eine Anschlussausbildung angeboten, sofern sie noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Außerdem werden in dem sogenannten Berliner Modell 1999 noch unversorgte Jugendliche zu Fachkräften der Bundeswehr ausgebildet.

Weitere Programme der neuen Länder

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 und die Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 1999 werden durch weitere Programme der neuen Länder und Berlin aus Landesmitteln ergänzt. Im Ausbildungsjahr 1999/2000 ist geplant, rund 64.000 betriebliche Ausbildungsverhältnisse über diese Programmangebote finanziell zu unterstützen. Für 1998/1999 waren dies rund 66.700.

¹⁾ Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher ist im Kapitel 1.1.3 dargestellt.

²⁾ Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.1.4

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.1.4

²⁾ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.1.4

Die Programmstrukturen sind im Ausbildungsjahr 1999/2000 gegenüber dem Ausbildungsjahr 1998/1999, die im Kapitel 1.1.4 des Berufsbildungsberichtes 1999 ausführlich dargestellt wurden, nahezu gleich geblieben. Des Weiteren können Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen der **Tabelle 1/14** im Anhang entnommen werden. Vor diesem Hintergrund konzentriert sich die folgende nach Zielgruppen strukturierte Darstellung auf wesentliche Veränderungen in den Programmen für das Ausbildungsjahr 1999/2000.

a) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze,

Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern

In Sachsen-Anhalt werden erstmals ausbildende Unternehmen und Ausbildungsplätze über den eigenen betrieblichen Bedarf mit 4.000 DM finanziell unterstützt. Die Förderung neuer Vorhaben zur Schaffung bzw. Verbesserung der materiell-technischen Ausbildungsvoraussetzungen durch Zuwendungen zu Investitionskosten zusätzlicher Ausbildungsplätze wird hier nicht fortgeführt.

b) Ausbildung in ausgewählten Berufen

(keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, sogenannte „Neue Berufe“, Bereich Zukunftstechnologie)

Die spezielle Förderung für „Neue Berufe“ entfällt in Berlin, die fördert technisch den anderen Branchen gleichgestellt aber in Modellvorhaben und Pilotprojekten berücksichtigt werden sowie in Thüringen. In Sachsen beträgt der Zuschuss für jeden Ausbildungsplatz in den „Neuen Berufen“ seit dem Ausbildungsjahr 1999/2000 4.000 DM für einen Auszubildenden bzw. 5.000 DM für eine Auszubildende (ausgenommen Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife). In Sachsen-Anhalt ist in ausgewählten Berufen im Rahmen der Verbundausbildung bzw. in Ausbildungskooperationen im Ausbildungsjahr 1999/2000 eine erweiterte Förderung zum Ausgleich von Defiziten und zur Sicherung der Ausbildung mit insgesamt 42 Wochen Fremdausbildung pro Ausbildungsverhältnis möglich.

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

Die Förderbeträge pro Ausbildungsverhältnis, teilweise gestaffelt nach Restausbildungsdauer, variieren in den einzelnen Ländern von 3.000 DM bis 10.000 DM. In Sachsen-Anhalt werden nunmehr 4.000 DM für einen Auszubildenden bzw. 6.000 DM für eine Auszubildende gewährt.

d) Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen

In diesem Bereich hat Brandenburg Veränderungen in der Höhe der Förderbeträge vorgenommen und unterscheidet zwischen gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen sowie hinsichtlich der Altbewerber und Altbewerberinnen. In Sachsen-Anhalt werden Zuwendungen für die Fremdausbildung in Ausbildungskooperationen bzw. Verbänden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und seit dem Ausbildungsjahr 1999/2000 zusätzlich zur Verbesserung der Ausbildungsqualität gewährt, wenn Ausbildungsinhalte teilweise in Ausbildungskooperation bzw. im Verbund mit einem anderen Ausbildungsbetrieb, Bildungsträger, Leitbetrieb oder Ausbildungsverein vermittelt werden (siehe auch b)).

e) Ausbildung besonderer Personengruppen

(weibliche Auszubildende in frauenuntypischen Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche)

Die Schaffung von Ausbildungsplätzen für weibliche Auszubildende generell bzw. in frauenuntypischen Berufen, in überwie-

gend männlich dominierten, in gewerblich-technischen und/oder auch in den „Neuen Berufen“ wird in Brandenburg, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern auch weiterhin über einen erhöhten Förderbetrag bei unterschiedlicher Zielgruppenförderung gegenüber männlichen Auszubildenden angeregt.

In Sachsen-Anhalt werden Betriebe, die insbesondere ausländische Jugendliche oder jugendliche Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen, lernbeeinträchtigte, sozial benachteiligte deutsche Jugendliche (Verhaltensgestörte, ehemals Suchtkranke, Straftatlassene oder Jugendliche, für die freiwillige Erziehungshilfe vereinbart oder Fürsorgeerziehung angeordnet ist) ausbilden, mit einem abgesenkten Zuschuss in Höhe von 4.000 DM für Jungen und 6.000 DM für Mädchen gefördert.

Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 1999/2000 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 18.000 Ausbildungsverhältnisse ein (einschließlich der Förderung von Auszubildenden bzw. Schülern und Schülerinnen aus den Mobilitätshilfeprogrammen). Diese Programme zielen – wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 1998/1999¹⁾ – in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u. a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Anschlussausbildung von sogenannten Konkurslehrlingen, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die Ausbildung von jungen Frauen in sogenannten Männerberufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen. Die folgende Darstellung geht insbesondere auf neue Aspekte in den Programmen der alten Länder, die umfassend in der **Tabelle 1/14** im Anhang dokumentiert sind, ein:

Erstmals fördert Nordrhein-Westfalen die Akquisition von Ausbildungsplätzen, Beratung und Information von Unternehmen zur Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze, Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung durch bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen, Beratung und Information von Ausbildungsplatzwerbern, Lehrpersonal und Eltern, Forcierung und Implementierung neuer Berufe, Verbesserung der Ausbildungs-beteiligung junger Frauen. Betriebliche Ausbildungsverhältnisse für lern- oder leistungsbeeinträchtigte Jugendliche werden in Hessen, für Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen und Ausbildungsabbrecher und -abbrecherinnen in Schleswig-Holstein und für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene in Hamburg aus Landesmitteln bezuschusst. Bayern führt seit dem Ausbildungsjahr 1999/2000 die Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsverhältnisse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss nicht fort. Rheinland-Pfalz finanziert keine Mobilitätshilfe für Auszubildende mehr. Hessen fördert seit dem Ausbildungsjahr 1999/2000 zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in dreijährigen Berufsfachschulen (Berufe nach dem BBiG als Schulversuch) in Regionen mit überdurchschnittlich vielen nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen, die einen Hauptschulabschluss haben und nicht älter als 18 Jahre sind.

¹⁾ Vgl. ebenda

Regionale Ausbildungsbündnisse

Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lädt der Wirtschaftsminister seit 1995 Vertreter der Kammern und anderer Organisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften sowie des Landesarbeitsamtes, des Kultusministeriums und der kommunalen Spitzenverbände zu regelmäßigen Spitzengesprächen zur Lehrstellensituation ein. Diese Gespräche finden im etwa halbjährlichen Rhythmus statt und beschäftigen sich in ihrem ersten Teil zunächst mit einer Beurteilung der aktuellen Lehrstellensituation des Landes. Danach wird jeweils eine „Gemeinsame Erklärung“ beraten und verabschiedet, in der sich die Teilnehmer auf die Umsetzung konkreter Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation in Baden-Württemberg einigen. Für das Spitzengespräch im Oktober 1999 haben sich der Wirtschaftsminister und der Präsident des Landesarbeitsamtes darauf verständigt, dass damit gleichzeitig die regionale Ausbildungskonferenz für Baden-Württemberg verbunden wird, die das Landesarbeitsamt im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf Bundesebene durchführt.

Bayern

Im Juni 1996 haben die Organisationen der bayerischen Wirtschaft, die Gewerkschaften und die Bayerische Staatsregierung mit dem Beschäftigungspakt Bayern einen neuen Weg der kooperativen Beschäftigungspolitik beschlossen. In diesem Zusammenhang haben sich die Partner u. a. auf ein Beschäftigungsprogramm Bayern geeinigt und in diesem Rahmen einen Arbeitsmarktfonds eingerichtet, aus dessen Erträgen Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung finanziell unterstützt werden. Ein Förderschwerpunkt ist hier auch die Verbesserung der Ausbildungsstellensituation für benachteiligte Jugendliche und in Problemregionen. So werden u. a. Maßnahmen wie Organisation von Verbundausbildung, Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen durch verstärkten Einsatz von Ausbildungsplatzakquisiteuren, Förderung der Flexibilität und Mobilität der Jugendlichen, Unterstützung von leistungsschwachen Jugendlichen durch die anteilige Übernahme der Kosten unterstützt.

Berlin

In einem Spitzengespräch der zuständigen Senatorin für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen mit den Vertretern der Kammern und Verbände der Berliner Wirtschaft sowie der Gewerkschaften wurde der Verfahrensweg zur Umsetzung des auf Bundesebene erzielten Ausbildungskonsenses verabredet. Danach wurden die regionalen Ausbildungskonferenzen in Berlin durch das seit vielen Jahren bestehende Instrument der Sonderkommission „Ausbildungsplatzsituation“ wahrgenommen. Den mit dem Ausbildungskonsens auf Bundesebene vorgegebenen Zielen wurde in den Sitzungen der Sonderkommission im Dezember 1999 und März 2000 durch eine modifizierte Vorbereitung und durch qualitativ neue Inhalte Rechnung getragen. Die Fachkompetenz des Berliner Landesausschusses für Berufsbildung wurde für die erforderlichen Vorarbeiten genutzt.

Die Anstrengungen aller Beteiligten zielten darauf, die bestehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, allen am 30. September noch als unvermittelt gemeldeten Jugendlichen bis Ende 1999 die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung, vorrangig in einem Ausbildungsbetrieb und möglichst nah am gewünschten Berufsfeld, zu ermöglichen. Dazu haben die Partner im regionalen Ausbildungskonsens Ende Oktober 1999 eine Nachvermittlungskaktion gestartet, in der kurzfristig mehr als 300 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen und den bis dahin bei den Berliner Arbeitsämtern noch als unversorgt

gemeldeten Ausbildungsplatzbewerbern zur Vermittlung angeboten wurden. In einer Aktionswoche im Oktober 1999 haben die Kammern und das Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg diese Jugendlichen eingeladen. In Informations- und Beratungsgesprächen mit Ausbildungsberatern und -entwicklern der Kammern, Berufsberatern und Auszubildenden wurde den geeigneten Jugendlichen mindestens ein Ausbildungsplatzangebot unterbreitet.

Brandenburg

Der Brandenburger Ausbildungskonsens widerspiegelt sich in der gemeinsamen Erklärung „Ausbildung sichert die Zukunft unserer Jugend“ der Kammern und der Landesregierung vom Juli 1999. Sie betonen hier, ihr bisheriges Engagement für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu verstärken und noch wirkungsvoller zu kooperieren. Zwischen den Beteiligten bestand bisher Einvernehmen, dass die vorrangige Plattform für die Verstetigung des Brandenburger Ausbildungskonsenses der Landesausschuss für Berufsbildung ist. Die gute Zusammenarbeit in den fünf Arbeitsamtsbezirken zwischen Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Schulverwaltungen beruht neben der Arbeit in den Berufsbildungsausschüssen besonders auf den regionalen Arbeitskreisen zur Abstimmung der verschiedenen Maßnahmen in den Programmen zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke. In Umsetzung der im Rahmen des bundesweiten Ausbildungskonsenses getroffenen Vereinbarungen wurden jeweils zum Herbst und Frühjahr unter Leitung der Arbeitsämter regionale Ausbildungskonferenzen durchgeführt, an denen auch Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Landesregierung mitgewirkt und Maßnahmen zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsstellenangebots in den Regionen festgelegt haben. Darüber hinaus führt der Ministerpräsident des Landes Brandenburg regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr, Spitzengespräche mit den Präsidenten der Kammern, Gewerkschaften und Verbänden zur Ausbildungsplatzsituation durch.

Bremen

Das Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven hat sich auf Initiative des Senators für Arbeit im April 1999 konstituiert und fünf Arbeitsgruppen beschlossen. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit dem Thema Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und Schaffung von Ausbildungsplätzen. Das Plenum des Bündnisses hat im Juli 1999 Beschlüsse zur Unterstützung und Umsetzung des bundesweiten Ausbildungskonsenses gefasst. Für die ab 1999 jährlich für den Oktober und März vorgesehenen Ausbildungsplatzkonferenzen werden die Arbeitsstrukturen des Bündnisses in Bremen und Bremerhaven genutzt. Jeweils mit Stand 30. September soll ein abgestimmter Bericht zur regionalen Situation auf dem Ausbildungsmarkt erarbeitet werden, der auf der Basis objektiver Daten eine sachliche und realistische Bewertung der Ausbildungsplatzsituation ermöglicht. Die Vermittlung in betriebliche Ausbildung soll Vorrang haben. Neben dem weiterhin erforderlichen hohen Engagement zur Akquisition zusätzlicher Ausbildungsplätze ist geplant, weitere Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung zu unterstützen. Gemeinsame Informations- und Werbeaktionen werden durchgeführt. Die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk wird intensiver gefördert, gleichzeitig werden zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Ein „Landesprogramm Lernortverbände und Ausbildungspatenschaften“ bündelt und intensiviert die bestehenden Förderaktivitäten. Um in Bremen und in Bremerhaven den demographischen Zusatzbedarf an Ausbildungsplätzen realisieren zu können, sollen die zusätzlichen Ausbildungsplätze insbesondere in expandierenden Berufsfeldern (IT-, Medien- und innovative Dienstleistungsberufe) geschaffen werden. Dazu

wurde eine Stelle zur Initiierung betrieblicher Ausbildungsplätze geschaffen, die gezielt auch Kooperationen zwischen Betrieben und wissenschaftlichen Instituten/Hochschulen entwickelt und unterstützt.

Hamburg

Die Partner der im Sommer 1998 geschlossenen „Hamburger Initiative für Arbeit und Ausbildung“, das sind die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung, die Behörden der Stadt Hamburg, haben in einem Aktionsprogramm in ausgewählten Feldern Maßnahmen vereinbart, die kurzfristig in kooperativer Zusammenarbeit umgesetzt werden sollen. Ein Ziel ist, möglichst allen arbeitslosen Jugendlichen und Jungerwachsenen Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote zu unterbreiten. So wurde das Programm „Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger – QUAS“ 1998 ausgeweitet. Ansatzpunkte für weitere gemeinsame Maßnahmen sind hier auch die Entwicklung einer gemeinsamen Fördersystematik zur Steuerung einer abgestimmten Integration arbeitsloser junger Menschen in das Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem und die Erstellung individueller verbindlicher Eingliederungspläne für Jugendliche ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatz als Voraussetzung für die Inanspruchnahme öffentlicher Förderprogramme. Um für Jugendliche ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen, werden folgende Ansatzpunkte für gemeinsame Maßnahmen gesehen: Förderung von Ausbildungsverbänden, Erprobung neuer Modelle stadtteilnaher Ausbildungsvermittlung, Akquisition zusätzlicher Ausbildungsstellen in Betrieben unter ausländischer Leitung sowie in neuen Berufsbildern.

Hessen

Der hessische Ausbildungskonsens vom Dezember 1998, getragen von der Wirtschaft, den Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung und der Landesregierung, zeigt mit seinen Maßnahmen Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in Hessen auf, die über eine Ausbildungsoffensive für mehr Ausbildungsplätze hinausgehen. Damit soll deutlich werden, dass nur durch eine Vielzahl grundsätzlich zeitgleich durchzuführender Maßnahmen leistungsfähige und flexible Angebote beruflicher Qualifikation in ausreichendem Umfang und auf höchstmöglichem Niveau gesichert werden können. Vor diesem Hintergrund sind die Themen des Konsenses: Analyse der Ausbildungsplatzsituation, Verbesserung der Ausbildungsreife und damit der Ausbildungsfähigkeit zur Gewährleistung der Eingangsvoraussetzungen für die Berufsbildung, Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts, Novellierung bestehender und Erarbeitung neuer Ausbildungsberufe sowie neue Ausbildungsberufe für praktisch begabte Jugendliche, Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, Maßnahmen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes, Finanzierung der beruflichen Bildung, Verbesserung der Transparenz der Ausbildungsmarktstatistik.

Mecklenburg-Vorpommern

Im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit Mecklenburg-Vorpommern – Ausbildungspakt 2000 Plus“ haben sich Landesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften auf eine langfristig (bis 2005) angelegte Lehrstelleninitiative verständigt. Ziel ist es, mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Jeder Jugendliche in Mecklenburg-Vorpommern, der will und kann, soll einen Ausbildungsplatz erhalten. Dabei wird sich die Wirtschaft weiterhin für die Sicherung bestehender und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze einsetzen. Der Erfolg dieser Bemühungen hängt maßgeblich von den Rahmenbedingungen ab, unter denen die Unternehmen betriebliche Ausbildungsplätze

anbieten können. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Partner zur weiteren kontinuierlichen Detailverbesserung der Rahmenbedingungen der Ausbildung ist hierbei Grundvoraussetzung. Als konkrete Maßnahmen wurden festgeschrieben: Handlungsspielräume der Tarifvertragspartner zur Steigerung des Lehrstellenangebotes ausschöpfen, Ausbau von Ausbildungsverbänden, Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Berufen, Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer in Ausbildung und Beschäftigung, Vermeidung von Mehrfachabschlüssen von Ausbildungsverträgen, Ausbildung im öffentlichen Dienst auf hohem Niveau halten, Sicherung der Qualität des Berufsschulunterrichts, Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsbefähigung und -motivation, Ausbildung an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen des Landes, Ausbau der vollzeitschulischen Ausbildung, Intensivierung der Berufsfrühorientierung, Landesprogramm zur Schaffung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen/Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung.

Niedersachsen

Die Arbeitsgruppe 2 des niedersächsischen „Bündnisses für Arbeit und Ausbildung“, bestehend aus Vertretern der Landesregierung, Wirtschaftsverbände, Kammern und der Arbeitsverwaltung, stimmt auf der Grundlage des Berufsbildungsgipfels vom Februar 1997 darin überein, dass der bis zum Jahr 2005 festgestellte demographisch bedingte jährliche Mehrbedarf an neuen Ausbildungsplätzen in Niedersachsen in jedem Jahr die Schaffung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen erfordert. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden folgende wesentliche Teilziele einvernehmlich vorgeschlagen: Senkung der Kosten der Berufsausbildung, Sicherung der Ausbildungsfähigkeit der Betriebe bzw. Förderung ihrer Ausbildungsbereitschaft, spezifische berufsbezogene Förderung benachteiligter und auch leistungsstarker Jugendlicher, Stärkung von Sozialkompetenz und Ausbildungsfähigkeit von Absolventen und Absolventinnen des Schulsystems. Diese einzelnen Teilziele werden jeweils durch ein Bündel von Maßnahmen umgesetzt.

Nordrhein-Westfalen

Bereits im September 1996 haben Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Kommunen den „Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“ gestartet mit dem gemeinsamen Versprechen, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Dieses Ziel ist erreicht worden. So konnte seit Beginn des Ausbildungskonsens die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Jahr zu Jahr kontinuierlich erhöht werden. Insbesondere ist auch erreicht worden, dass viele Unternehmen ihre Ausbildungskapazitäten erhöht haben und eine große Anzahl von Betrieben erstmals für die Ausbildung gewonnen werden konnte.

Weiterhin gibt es im „Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“ vier Handlungsfelder: Differenzierung in der Berufsausbildung, neue Berufsfelder, Verhältnis Berufsschule und Betrieb, Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. In der Differenzierung werden Maßnahmen durchgeführt, um auch lernschwächere und sozial benachteiligte Jugendliche in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu qualifizieren. Durch die Erschließung neuer Berufsfelder und die konsequente Implementierung neu entwickelter Berufe konnten zukunftsgerichtete Ausbildungsplätze, insbesondere in Wachstumsbranchen, geschaffen werden. Durch die ab dem Schuljahr 1997/1998 geltende Verlängerung des Berufsschultags auf acht Stunden stehen die Auszubildenden den Betrieben pro Jahr 20 Tage zusätzlich zur Verfügung. Auf dieser Basis wurden Kooperationsvereinbarungen zwischen Wirtschaft und Schulbereich abgeschlossen, die zur weiteren Flexibilisierung des

Berufsschulunterrichts beigetragen haben. Zur verbesserten Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt führt das Land für Bereiche mit besonders niedrigen Bewerberzahlen und einer erheblichen Zahl freier Ausbildungsstellen Marketing-Kampagnen mit Ausbildungsbörsen, Info-Veranstaltungen, Info-Broschüren usw. durch.

Vor dem Hintergrund weiter steigender Bewerberzahlen wurden die gemeinsamen Anstrengungen im „Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“ 1999 nochmals ausgeweitet und intensiviert. So hat das Land im Mai 1999 gemeinsam mit den Konsenspartnern das Förderprogramm „Ausbildung fördern: Information – Beratung – Akquisition“ gestartet. Ziele dieses Programms sind die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze und -betriebe und die verstärkte Besetzung der offenen Ausbildungsplätze. Zukünftig soll flächendeckend im Land eine Dialogreihe „Eltern-Schule-Wirtschaft“ angestoßen werden. Eltern, Jugendliche, Lehrer und Lehrerinnen sollen noch intensiver mit Unternehmen ins Gespräch kommen. Der Startschuss hierfür wurde auf einem Jugendkongress gegeben, den das Wirtschaftsministerium Nordrhein-Westfalen und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz Anfang November 1999 in Dortmund gemeinsam durchgeführt haben. Weit über 10.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben die vielfältigen Veranstaltungen und Ausbildungsbörsen dort besucht.

Rheinland-Pfalz

Der Ministerpräsident des Landes Rheinland-Pfalz hat bereits 1995 den sogenannten „Ovalen Tisch“ initiiert, an dem die Unternehmensverbände, die Arbeitsgemeinschaften der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern, der Einzelhandelsverband Rheinland-Pfalz, die Gewerkschaften, das Landesarbeitsamt sowie die fachlich berührten Ressortminister (Arbeit, Soziales und Gesundheit sowie Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) vertreten sind. Im Rahmen dieses Gesprächskreises hat der Ministerpräsident im Frühjahr 1996 dazu aufgerufen, ein „Bündnis für Arbeit und Ausbildung“ zu schließen, das alle maßgeblichen Akteure einbeziehen sollte. Der Aufruf wurde umgesetzt. Die Landesregierung einschließlich der Kommunen sowie die Sozialpartner übernahmen jeweils Verpflichtungen. Der Bündnisgedanke wurde durch Regionalkonferenzen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung in die Regionen getragen, um ein dauerhaftes „regionales Netzwerk für Beschäftigungs- und Ausbildungsförderung“ zu schaffen.

Die Runde setzte sich auch in den Folgejahren zum Ziel, allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen in Rheinland-Pfalz eine Berufsausbildung mit Vorrang im dualen System zu ermöglichen und dabei vor allem der demographisch bedingt wachsenden Nachfrage nach Ausbildungsstellen dauerhaft zu begegnen. Die Landesregierung führte Sonderprogramme zur Förderung betrieblicher Ausbildung ein und weitete die Ausbildung im Landesbereich aus. Die Kammern ergriffen Maßnahmen für eine systematische und erfolgreiche Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes. Synergieeffekte wurden durch Abstimmung und Zusammenarbeit vor Ort mit den Arbeitsämtern und den Schulen geschaffen. Ein aktueller besonderer Akzent wird in einer Kampagne im Bereich der neuen informationstechnischen und medienrelevanten Berufe gesetzt, die bereits erheblich zur weiteren Steigerung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen beiträgt.

Der Ovale Tisch befasste sich im Herbst 1999 mit der Umsetzung des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Im Mittelpunkt standen Überlegungen, die Arbeitsverwaltung in ihrem Bemühen zu unterstützen, Jugendliche von außerbetrieblicher Ausbildung in betriebliche Ausbildung zu überführen. Zudem wurde verein-

bart, den Ausbildungskonsens des Bündnisse so umzusetzen, dass die noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen durch weitere gezielte Maßnahmen versorgt werden. Die Einrichtung des Ovalen Tisches hat sich sehr bewährt und soll fortgesetzt werden.

Saarland

Im Sommer 1996 hat die Saar-Gemeinschaftsinitiative einen Ausbildungskonsens „Ausbildung für alle“ beschlossen, dessen Ziel es war, allen Jugendlichen im Saarland ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen. Gebündelt werden die Aktivitäten der Partner aus den Organisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung, der Politik und der Verwaltung im Lehrstellen-Netzwerk-Saar. Die Landesprogramme „Ausbildung jetzt“ und „Jugend – Arbeit – Zukunft“, die in den Jahren 1997 und 1998 ins Leben gerufen wurden, trugen zu der positiven Entwicklung in Richtung eines quantitativen Ausgleichs bei.

Neben den finanziellen Förderanreizen sind im Rahmen des Landesprogrammes eine Reihe flankierender Maßnahmen eingeleitet worden. Dabei nimmt die Weiterentwicklung und Modernisierung der Berufsbildung einen hohen Stellenwert ein, da sie unabdingbare Voraussetzung für ein leistungsfähiges duales Ausbildungssystem und die Fortsetzung des Strukturwandels der Saarwirtschaft ist. So liegen die Schwerpunkte für das Jahr 2000 in der Differenzierung der Berufsausbildung und der Erschließung neuer Berufsfelder im Dienstleistungsbereich für Jugendliche.

Sachsen

Seit 1996 existiert das sogenannte Kollegium „Lehrstelleninitiative Sachsen“, in dem die Staatsregierung, der Landtag, die Wirtschaft, Verbände, Kammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und die Arbeitsverwaltung vertreten sind. Dieses Gremium hat im März 1997 in einem Appell alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber des Freistaates aufgefordert, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Es sollen Ausbildungshemmnisse abgebaut und die Rahmenbedingungen der schulischen und betrieblichen Ausbildung verbessert werden. Die letzte Sitzung des Kollegiums „Lehrstelleninitiative Sachsen“ fand im November 1999 statt. Thema war die Effizienz der Landesförderprogramme basierend auf einer hierzu im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit erstellten Studie. Es ist eine neue Förderkonzeption der beruflichen Erstausbildung ab dem Jahr 2000 im Hinblick auf die Ausbildungsplatzförderung, die Förderung von Ausbildungsplätzen in neuen Berufen und von Ausbildungsverbänden vorgesehen.

Sachsen-Anhalt

Seit 1997 werden in einer „Gemeinsamen Ausbildungsinitiative Sachsen-Anhalt“ zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes Konsenslösungen vereinbart. Hierzu fanden regelmäßig Spitzengespräche beim Ministerpräsidenten statt. Für die Umsetzung wurde eine „Zentrale Arbeitsgruppe“ unter Federführung des Kultusministeriums eingerichtet. Partner in der Gemeinsamen Ausbildungsinitiative sind Vertreter der Landesressorts, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, kommunalen Spitzenverbände und der Kirchen. Seit 1999 sind die Gemeinsame Ausbildungsinitiative und die Zentrale Arbeitsgruppe dem „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Sachsen-Anhalt“ zugeordnet.

Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein hat bereits 1995 und 1996 Ausbildungskonferenzen durchgeführt. Erstmals wurde im Juni 1996 das „Bündnis für Ausbildung '97“ geschlossen und im „Bündnis

für Ausbildung 1998 und 1999“ fortgeführt. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Steigerung der Anzahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen hat sich das im März 1999 geschlossene „Bündnis für Ausbildung ‘99“, bestehend aus Kammern und Verbänden, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, dem Landesarbeitsamt und der Landesregierung, zum Ziel gesetzt, in 1999 350 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Bündnispartner haben Werbemaßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie Informationsveranstaltungen durchgeführt. Weitere Maßnahmen waren die verstärkte Erschließung von Ausbildungsplätzen in den neuen Berufen, insbesondere im IT- und Medienbereich, Prüfung der Ausbildungsberufsbilder auf praxisorientierte Ausbildungsgänge, Verbesserung der Ausbildungsreife, Entwicklung von Modellen der Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule sowie die Durchführung einer Fachtagung zur Lernortkooperation, Unterstützung der Einrichtung von Verbundausbildungen, Maßnahmen der Arbeitsverwaltung zur beruflichen Orientierung und Beratung, Intensivierung der Beratungs- und Akquisitionsoffensive der Kammern und Unterbindung von Mehrfachabschlüssen bei Ausbildungsverträgen durch die Kammern, Fortführung der im Jahr 1998 gestarteten Maßnahmen der Landesregierung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze, Förderung der Modernisierung von Berufsbildungsstätten sowie der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung.

Thüringen

Die erste gemeinsame Thüringer Ausbildungsinitiative wurde im Juni 1997 beschlossen und im März 1998 durch ein Aktionsprogramm fortgeschrieben. Träger dieser Initiative sind Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und kommunale Spitzenverbände. Auf dieser Grundlage wurde im April 1999 die gemeinsame „Thüringer Ausbildungsinitiative 1999“ vereinbart, die insbesondere zum Ziel hat, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu schließen, wobei betriebliche Ausbildungsplätze Vorrang haben. Zu den Schwerpunkten der Initiative gehören auch die Unterstützung betrieblicher Ausbildungsverbände, subsidiäre Hilfen durch flankierende Förderprogramme, die Verbesserung des Informationsaustausches, die Verstärkung der Berufsorientierung und Entwicklung neuer praxisorientierter Kooperationsmodelle im Bereich berufsvorbereitender Maßnahmen sowie der bedarfsgerechte Ausbau dualer Studiengänge. Eine Arbeitsgruppe wurde beauftragt, die Ausbildungsinitiative fachlich zu begleiten und die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt unter Einbeziehung aller Informationsgrundlagen zu beobachten und einzuschätzen. Sie soll außerdem die Förderstruktur des Landes prüfen und Vorschläge für eine mittelfristige Fortsetzung ab dem Jahr 2000 unterbreiten, wobei insbesondere die Überprüfung des bisherigen Programms zur direkten Bezuschussung betrieblicher Ausbildungsplätze im Vordergrund stehen soll.

Sonderprogramm Lehrstellenentwickler

Das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ hat seit Beginn seiner Laufzeit (1. Juli 1995) bis zum 31. August 1999 Zusagen von Betrieben in den neuen Ländern über rund 83.400 Ausbildungsplätze gebracht. Bei einer Realisierungsquote von ca. 70% (anhand der tatsächlich abgeschlossenen Lehrverträge) ist dies ein sehr gutes Ergebnis. Allein in der Zeit vom 1. März 1999 bis 31. August 1999 wurden Zusagen über rund 14.200 Lehrstellen von den aufgesuchten Betrieben abgegeben.

Diese Ergebnisse und die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern haben die Bundes-

regierung veranlasst, das Sonderprogramm bis zum 31. Dezember 2002 zu verlängern und die Anzahl der Lehrstellenentwickler auf 190 zu erhöhen. Bis zum Jahr 2002 werden insgesamt rund 125 Mio. DM an Bundesmitteln für die Lehrstellenentwickler aufgewendet.

ERP-Ausbildungsplätze-Programm

Mit dem ERP-Ausbildungsplätzeprogramm aus dem ERP-Sondervermögen werden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Nach diesem Programm können kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe zinsgünstige und langlaufende Darlehen erhalten, wenn sie die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nachweisen. In mehr als drei Jahren wurden insgesamt rund 18.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen geschaffen. Mit dem ERP-Wirtschaftsplan 2000 werden weitere 150 Mio. DM für zinsgünstige Darlehen zur Verfügung gestellt. Mit der Fortführung der Förderung will das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie den besonderen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung unterstreichen. Es wird erwartet, dass auch in 2000 wieder zahlreiche Unternehmen, insbesondere auch Handwerksbetriebe, dieses Förderangebot im langfristigen Eigeninteresse nutzen und auch über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden.

Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“

Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie den Kammern in den neuen Ländern durchgeführten Programme „Ausbildungsberater“ und „Lehrstellenwerber“ wurden 1999 mit der Schaffung mehrerer tausend Ausbildungsplätze erfolgreich fortgesetzt. Für 2000 sind Fördermittel von rund zwei Mio. DM für das Programm „Ausbildungsberater“ eingeplant, während das Programm „Lehrstellenwerber“ in 1999 ausgelaufen ist.

1.1.5 Lehrstellenkampagne 1999

Die seit 1997 bestehende Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden: Wir machen mit!“ von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Bundesanstalt für Arbeit wird auf der Grundlage der in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit getroffenen Vereinbarungen auf breiter Basis fortgesetzt. An der gemeinsamen Lehrstellenkampagne¹⁾, die vor allem auf die Ansprache noch nicht ausbildender Betriebe und die Einwerbung neuer Ausbildungsplätze gerichtet ist, beteiligten sich seit 1999 auch der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft. In diesem Zusammenhang wurden bzw. werden insbesondere die folgenden Aktivitäten durchgeführt.

Telefonaktion: Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit haben zusammen mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften am 30. April 1999 eine durch zahlreiche Presseaktivitäten begleitete Telefonaktion zur Gewinnung von Betrieben für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze durchgeführt.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

Veröffentlichungen: Die Broschürenserie¹⁾ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu den Themen Ausbilden im Verbund, neue IT-Berufe, neue Medienberufe, Existenzgründer, Berufe im Gastgewerbe, Büro und in Servicediensten und Betriebe mit ausländischen Inhabern wurde überarbeitet und neu aufgelegt. Diese Broschürenserie richtet sich insbesondere an bisher nicht ausbildende Betriebe und Unternehmen und wirbt für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus erfolgte eine Neuauflage der gemeinsam durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Technologie herausgegebenen Informationsbroschüre „Die neuen IT-Berufe“.

Informationskampagne über neue Ausbildungsberufe: Zu der in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von den Bündnispartnern vereinbarten gemeinsamen Informationskampagne gehören insbesondere die Herausgabe einer branchenbezogenen Broschürenserie²⁾ durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Technologie.

Anzeigenkampagne „Ausbilden werden wir ALLE“: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung startete die Kampagne im Rahmen des im Bündnis für Arbeit vereinbarten Ausbildungskonsenses mit dem Ziel, Betriebe für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA): Die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Arbeit und Sozialordnung errichteten gemeinsam im September 1999 eine bundesweite Koordinierungsstelle zur Unterstützung von Projekten zur Mobilisierung von Lehrstellen in Betrieben mit ausländischen Inhabern³⁾.

Ausbildungsplatzkampagne „Ausbilden heißt überleben. Der beste Nachwuchs ist der, den Sie selbst ausbilden.“: Zielsetzung dieser Pressekampagne der Bundesanstalt für Arbeit von Mitte April bis Anfang Juni 1999 war es, Unternehmer aufzufordern, den Arbeitsämtern freie Ausbildungsplätze zu melden.

Telefonforen: Das Bundespresseamt initiierte Telefonforen mit Tageszeitungen, die bundesweit mit Schwerpunkt bis Anfang Juni 1999 durchgeführt wurden. Zielgruppe waren Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz bekommen hatten und bei Experten Rat erhalten konnten.

¹⁾ Die Broschürenserie besteht aus einer Masterbroschüre („Ausbilden sichert Zukunft“), fünf sogenannten Satellitenbroschüren zu den genannten Themen und zweisprachigen Falbblättern für Betriebe mit ausländischen (türkischen, griechischen, italienischen, spanischen und portugiesischen) Inhabern; die Broschüren werden hauptsächlich durch die Kammern im Rahmen örtlicher und regionaler Aktionen verteilt.

²⁾ Hierzu zählen die Broschüren
– Automobilkaufmann/Automobilkauffrau – Kundendienst rund ums Auto,
– Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie Baustoffe – Technik beherrschen: Ausbilden in der Baustoffindustrie,
– IT-System-Kaufmann/Kauffrau – Ausbilden im IT-Handel,
– Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin – Serienfertigung beherrschen: „Ein neuer Ausbildungsberuf“
– Fachkraft für Veranstaltungstechnik – Bühnen und Hallen bilden aus oder/und – Equipment professionell.

Diese Broschüren werden gezielt über einen branchenspezifischen Verteiler den potenziellen Ausbildungsbetrieben zur Verfügung gestellt.

³⁾ Vgl. ausführlich dazu Kapitel 4.1.3

1.2 Regionale Entwicklung

Wie in den Vorjahren konzentriert sich die Darstellung regionaler Entwicklungen in der Berufsausbildung auf die alten Länder, da auch in 1999 die Förderprogramme des Bundes und der neuen Länder zur Verbesserung der Ausbildungssituation in den neuen Ländern zu großen Teilen erst nach dem gesetzlichen Stichtag (30. September) wirksam und in unterschiedlicher Weise eingesetzt wurden. Ein regionaler und zeitlicher Vergleich ist daher aufgrund der statistischen Ungenauigkeiten nicht sinnvoll.¹⁾

Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ländern

Mit 103 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfragern herrschen im Süden günstigere und – wie in den Vorjahren – in den Stadtstaaten Bremen oder Hamburg die weniger günstigen Ausbildungsverhältnisse. Hier werden im Durchschnitt etwa 6 Ausbildungsstellen weniger pro 100 nachfragenden Jugendlichen angeboten. Auch für 1999 lässt sich – zumindest auf Länderebene – die im Vergleich zu früheren Jahren deutliche Angleichung der regionalen Ausbildungsbedingungen feststellen. Analog zum Bundestrend sind in allen alten Ländern leichte Verbesserungen in der Angebots-Nachfrage-Relation festzustellen (vgl. **Tabelle 1/3** im Anhang).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der positive Trend auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den alten Ländern etwas abgeschwächt. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich: Die prozentuale Steigerung der Angebots-Nachfrage-Relation in Bayern entsteht durch einen überproportionalen Rückgang der Nachfrage im Vergleich zum Rückgang bei den angebotenen Ausbildungsstellen. Anders liegen die Verhältnisse in Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, im Saarland und in Baden-Württemberg, wo hohe Steigerungen im Angebot von 4% bis über 5% nur dann zu deutlichen Zuwächsen in der Angebots-Nachfrage-Relation führen, wenn die Nachfragesteigerung niedriger ausfällt als der Zuwachs an Ausbildungsstellen. Prinzipiell gilt weiterhin, dass je höher die Rückgänge in der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ausfallen, desto günstiger auch die Zunahme der Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr aussieht. Beispiele hierfür sind Niedersachsen (–34,9% Unvermittelte), Saarland (–26,2%), Baden-Württemberg (–24,2%) oder auch Hamburg (–24%). Die prozentualen Zuwächse in den Angebots-Nachfrage-Relationen liegen hier zwischen 1,5 und 2,2 Prozentpunkten.

Der im Vorjahresvergleich starke prozentuale Rückgang bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen hängt in der überwiegenden Zahl der Arbeitsamtsbezirke mit der Zahl der aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit²⁾ geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsstellen zusammen. Die statistische Analyse zeigt, dass je höher die Zahl der über Artikel 4 geförderten Ausbildungsstellen ist, desto niedriger auch die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ausfällt. In den einzelnen Ländern hat die außerbetriebliche Ausbildung nach dem Sofortprogramm eine unterschiedliche Bedeutung: Bremen und Berlin (West) hätten für 100 Jugendliche ohne Sofortprogramm 5 bis 6 Ausbildungsplätze weniger zur Verfügung stellen können. Hamburg, Nordrhein-Westfalen und das Saarland erreichten nur noch eine durchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relation von 95 und damit 3 bis 4 Stellen weniger für 100 Jugendliche. Allein Bayern und Baden-Württemberg würden mit etwa 102 Stellen auf 100 Nachfrager eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz erreichen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.1

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen

In den vergangenen Jahren wurde auf eine Analyse der regionalen Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen verzichtet, da die Erfassung der noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen und der unbesetzten Ausbildungsstellen nach Arbeitsamtsbezirken, wie sie die Berufsberatungsstatistik ausweist, nach der vierstelligen Berufsklassifikation der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt. Eine eindeutige Zuordnung einer Reihe dieser Berufe zu BBiG-Berufen und damit zu den entsprechenden Ausbildungsbereichen ist daher nicht immer möglich. Betroffen sind fast ausschließlich Berufsgruppen, die den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk zuzurechnen sind. Es handelt sich aber um insgesamt nur 4,2% der in 1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Damit eine Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsbereichen durchgeführt werden kann, wurde eine berufsspezifische Quotierung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzten Ausbildungsstellen nach Arbeitsbezirken und Auszubildendenzahl des jeweiligen Ausbildungsbereichs vorgenommen.

Im Jahr 1999 kommen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 99,4 und im Handwerk 101,4 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber (vgl. **Übersicht 8**). Am besten schneidet der Bereich Landwirtschaft mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 103,3 ab. Die Bereiche Öffentlicher Dienst (99,2) und Freie Berufe (99,9) liegen leicht unter dem Durchschnitt der alten Länder. Im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft können 100 Jugendliche unter 100,8 Ausbildungsplätzen auswählen. Im Vorjahresvergleich konnten dabei die Bereiche Landwirtschaft mit zwei Prozentpunkten und Freie Berufe mit 1,7 Prozentpunkten am stärksten zulegen. Alle anderen Ausbildungsbereiche liegen unter einem Prozentpunkt.

Hinter der Veränderung der Angebots-Nachfrage-Relationen verbergen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen, die vom Vorzeichen und Umfang der sie bestimmenden drei Größen – neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unbesetzte Ausbildungsstellen und noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen – abhängen. Die günstigen Angebots-Nachfrage-Entwicklungen in der Landwirtschaft und in den Freien Berufen erfolgten trotz des Rückgangs in der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und des relativ starken Anstiegs der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen (Landwirtschaft: + 21,4%, Freie Berufe: + 35%). Die Erklärung liefert die Entwicklung der unbesetzten Stellen. Ihre Zahl stieg in beiden Bereichen (Landwirtschaft: + 4,7%, Freie Berufe: + 7,7%) weit über dem Durchschnitt. In der Landwirtschaft war ihr relativer Umfang (im Vergleich zur Zahl der Neuabschlüsse) von allen Ausbildungsbereichen am höchsten (7,4%). Bei dem Bereich Industrie und Handel, der als einziger wachsende Neuabschlüsse verzeichnete, hatte sich die Angebots-Nachfrage-Relation dagegen nur geringfügig verbessert, da die Anzahl der noch Unvermittelten beinahe im Gleichklang mit den unbesetzten Ausbildungsstellen zurückging. Konstante Angebots-Nachfrage-Relationen zeigen sich im Öffentlichen Dienst und in der Hauswirtschaft, da die Zahlen bei den Neuabschlüssen, den noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und den unbesetzten Ausbildungsstellen parallel zurückgegangen sind. Im Handwerksbereich ist bei geringfügigen Rückgängen bei den Neuabschlüssen, konstanten Zahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen und starken Rückgängen bei den unvermittelten Jugendlichen eine Abnahme des Angebots und ein noch stärkerer Rückgang der Nachfrage zu verzeichnen.

Diese Zusammenhänge unterscheiden sich nach Ländern zum Teil beträchtlich. Relativ geringe zahlenmäßige Unterschiede

zeigen sich bei den Freien Berufen, im Öffentlichen Dienst, am stärksten unterscheiden sich die Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen bei der Landwirtschaft und im Handwerk. Beispielsweise kommt im Handwerksbereich Baden-Württemberg auf eine Angebots-Nachfrage-Relation von 107,2 und Bayern auf 105,3. Bremen und Hamburg erreichen einen Wert von 93,4 bzw. 96,7. Im Bereich Landwirtschaft bietet Hessen 105,2 Ausbildungsplätze für 100 Jugendliche an, Baden-Württemberg 107,2 und Schleswig-Holstein 106,9. Der Bereich Industrie und Handel weist – abgesehen von den Stadtstaaten - durchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen auf.

In den meisten Fällen sind im Vorjahresvergleich keine großen Veränderungen in den Angebots-Nachfrage-Relationen aufgetreten. Die einzigen signifikanten Rückgänge sind im Bereich Öffentlicher Dienst in Nordrhein-Westfalen (–1,5 Prozentpunkte) und im Bereich Hauswirtschaft in Bayern (–3,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Eine starke Verbesserung in den regionalen Ausbildungsverhältnissen zeigt der Bereich Landwirtschaft (Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen jeweils 4,0 Prozentpunkte und Baden-Württemberg 3,7 Prozentpunkte) und die Freien Berufe (Saarland, Hamburg und Bremen jeweils 4,0 Prozentpunkte, Hessen: 2,9 Prozentpunkte, Niedersachsen: 2,7 Prozentpunkte). Im Handwerksbereich sind Hamburg mit 2,9 Prozentpunkten und Baden-Württemberg mit 2,7 Prozentpunkten die Länder mit den stärksten Zunahmen. Der Bereich Industrie und Handel konnte sich vor allem im Norden verbessern (Schleswig-Holstein: 1,4 Prozentpunkte, Hamburg: 1,8 Prozentpunkte, Niedersachsen: 2,0 Prozentpunkte).

Rückgänge bis zu einem Drittel bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen finden sich im Handwerk in Baden-Württemberg (–27,9%), Bayern (–28,9%), Niedersachsen (–38,2%) und Hamburg (–29,0%). In dieser Größenordnung haben auch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen im Bereich Industrie und Handel in Niedersachsen (–30,5%), im Saarland (–29,0%) und in Baden-Württemberg (–22,2%) abgenommen. Bei den unbesetzten Ausbildungsstellen sind vor allem die prozentualen Zuwächse im Handwerksbereich in Hamburg (40,4%), in Berlin (West) (35,8%) sowie in Baden-Württemberg (25,3%) hervorzuheben. Mit –11,3% ist Nordrhein-Westfalen das einzige Land mit einem zweistelligen Rückgang bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen im Handwerk. Bei den unbesetzten Ausbildungsstellen in Industrie und Handel zeigen sich vor allem in den nördlichen Ländern starke zweistellige Zuwächse. Umgekehrt liegen zweistellige Rückgänge in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Berlin (West) und im Saarland vor. Bezogen auf die Neuabschlüsse in 1999 ist der Bereich Industrie und Handel der einzige mit durchgängig hohen Zuwächsen; hervorzuheben sind hier Rheinland-Pfalz (9,8%), das Saarland (9,8%), Schleswig-Holstein (9,5%), Hessen (8,7%) und Niedersachsen (8,2%). Die prozentualen Entwicklungen der unbesetzten Ausbildungsstellen und noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den Bereichen Öffentlicher Dienst, Hauswirtschaft und auch Landwirtschaft sind aufgrund der geringeren Zahlen nicht interpretierbar.

Berufsspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen¹⁾

Relativ günstige Berufswahlmöglichkeiten in den alten Ländern mit Angebots-Nachfrage-Relationen über 103 liegen im Bereich Ernährung (z.B. Koch/Köchin, Bäcker/Bäckerin,

¹⁾ Grundlage hier und im folgenden Text ist die Berufsklassifikation der Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 8: Angebots-Nachfrage-Relationen in den alten Ländern nach Ausbildungsbereichen¹⁾ 1999

	Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge												
Schleswig-Holstein	9.490	9,5	7.375	-3,2	605	-2,7	681	-4,5	1.967	-7,3	222	-34,3
Hamburg	7.948	6,8	3.033	-2,3	198	1,5	196	0,0	1.097	0,6	40	21,2
Niedersachsen	28.175	8,2	20.765	-1,4	1.644	-8,2	1.815	-2,4	5.460	-1,3	546	-15,1
Bremen	3.822	6,5	2.095	2,9	165	27,9	115	11,7	651	4,2	64	6,7
Nordrhein-Westfalen	68.485	6,9	40.754	2,6	2.839	6,5	2.748	2,0	12.689	0,7	922	7,2
Hessen	23.419	8,7	13.140	-2,3	1.525	-5,0	682	-22,6	3.535	1,6	306	24,4
Rheinland-Pfalz	15.486	9,8	11.052	-2,9	730	3,0	616	-5,7	2.655	-0,7	154	-46,5
Baden-Württemberg	41.556	5,7	24.126	0,6	2.148	0,9	1.425	-2,4	6.539	3,2	537	-10,6
Bayern	47.389	3,6	36.699	-3,3	1.512	-0,9	2.135	-5,7	8.553	-5,4	512	-4,5
Saarland	4.775	9,8	2.998	1,5	120	4,3	306	33,6	734	0,3	101	-8,2
Berlin (West)	7.690	6,8	4.800	1,1	457	-10,9	338	-10,3	1.605	-3,5	113	16,5
Alte Länder insgesamt	258.235	6,7	166.837	-0,7	11.943	-0,4	11.057	-3,2	45.485	-0,9	3.517	-7,7
Unbesetzte Berufsausbildungsstellen												
Schleswig-Holstein	352	30,8	370	5,4	2	-33,3	60	72,5	56	30,2	4	0,0
Hamburg	137	66,9	87	40,4	0	-100,0	3	-16,7	33	50,0	1	-
Niedersachsen	906	9,0	1.065	-6,9	15	36,4	77	-21,4	160	28,0	7	0,0
Bremen	86	10,7	51	-5,9	0	-	5	150,0	15	66,7	0	-
Nordrhein-Westfalen	2.307	-10,6	2.031	-11,3	11	-73,8	192	12,0	525	-3,7	10	-35,5
Hessen	779	-23,0	942	-1,1	6	-33,3	103	5,1	170	-3,4	10	111,1
Rheinland-Pfalz	623	1,1	760	2,2	7	-12,5	72	2,9	95	-2,1	7	75,0
Baden-Württemberg	1.650	7,7	2.276	25,3	16	0,0	137	21,7	298	18,3	11	31,3
Bayern	2.097	-5,0	2.952	-3,9	15	15,4	158	-11,5	475	11,5	29	-47,2
Saarland	182	-17,4	160	3,4	1	-	12	20,0	40	11,1	0	-
Berlin (West)	46	-14,7	65	35,8	0	-	0	-100,0	18	-5,3	0	-
Alte Länder insgesamt	9.167	-3,3	10.757	0,7	73	-29,8	817	4,7	1.885	7,7	77	-20,7
Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen												
Schleswig-Holstein	256	-15,8	163	-6,9	4	-42,9	14	12,5	46	-17,9	3	-33,3
Hamburg	364	-17,1	194	-29,0	7	-22,2	11	10,0	71	102,9	0	-
Niedersachsen	1.078	-30,5	678	-38,2	19	-53,7	106	58,6	300	67,6	6	-68,6
Bremen	319	5,6	202	4,8	4	-50,0	12	140,0	60	53,8	0	-100,0

Übersicht 8: Angebots-Nachfrage-Relationen in den alten Ländern nach Ausbildungsbereichen¹⁾ 1999

	Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr	Anzahl	Ver- änderung zum Vorjahr
Nordrhein-Westfalen	3.389	3,3	2.211	-2,3	68	25,9	144	1,4	822	19,0	19	0,0
Hessen	1.136	-12,0	742	-20,0	14	-53,9	49	2,1	301	62,7	5	-28,6
Rheinland-Pfalz	703	-15,2	443	-25,0	8	-27,3	43	11,7	171	8,9	8	-6,3
Baden-Württemberg	929	-22,2	497	-27,9	9	-47,1	61	83,3	221	52,4	3	-64,7
Bayern	1.492	-19,9	941	-28,9	14	-17,6	54	10,2	340	44,7	3	-62,5
Saarland	221	-29,0	152	-20,8	3	50,0	12	-8,0	96	45,5	1	-80,0
Berlin (West)	923	5,1	468	11,6	18	-33,5	29	28,9	170	25,0	3	25,0
Alte Länder insgesamt	10.810	-11,7	6.691	-17,8	168	-24,8	533	21,4	2.598	35,0	49	-37,2
Angebot												
Schleswig-Holstein	9.842	10,2	7.745	-2,8	607	-2,9	741	-0,9	2.023	-6,5	226	-34,0
Hamburg	8.085	7,4	3.120	-1,5	198	0,5	199	-0,3	1.130	1,6	41	22,7
Niedersachsen	29.081	8,2	21.830	-1,7	1.659	-7,9	1.892	-3,3	5.620	-0,7	553	-14,9
Bremen	3.908	6,6	2.146	2,7	165	27,9	120	14,3	666	5,0	64	6,7
Nordrhein-Westfalen	70.792	6,2	42.785	1,9	2.850	5,3	2.940	6,0	13.214	0,5	932	6,5
Hessen	24.198	7,3	14.082	-2,2	1.531	-5,1	785	-19,8	3.705	1,3	316	25,9
Rheinland-Pfalz	16.109	9,5	11.812	-2,6	737	2,8	688	-4,8	2.750	-0,8	161	-44,9
Baden-Württemberg	43.206	5,8	26.402	2,3	2.164	0,9	1.562	-0,7	6.837	3,8	548	-10,1
Bayern	49.486	3,2	39.651	-3,3	1.527	-0,7	2.293	-6,1	9.028	-4,6	541	-8,4
Saarland	4.957	8,5	3.158	1,6	121	5,2	318	33,1	774	0,8	101	-8,2
Berlin (West)	7.736	6,6	4.865	1,4	457	-10,9	338	-11,1	1.623	-3,6	113	16,5
Alte Länder insgesamt	267.402	6,3	177.594	-0,6	12.016	-0,7	11.874	-2,0	47.370	-0,6	3.594	-8,1
Nachfrage												
Schleswig-Holstein	9.746	8,7	7.538	-3,3	609	-3,2	693	-4,6	2.023	-6,6	225	-34,3
Hamburg	8.312	5,5	3.227	-4,4	205	0,5	206	-0,5	1.132	-2,5	40	21,2
Niedersachsen	29.253	6,0	21.443	-3,2	1.663	-9,2	1.882	-4,2	5.639	-3,3	552	-16,5
Bremen	4.141	6,4	2.297	3,1	169	23,4	120	4,3	690	0,7	64	4,9
Nordrhein-Westfalen	71.874	6,7	42.965	2,4	2.907	6,9	2.890	1,9	13.380	-0,3	941	7,1
Hessen	24.555	7,5	13.882	-3,5	1.539	-5,9	730	-21,5	3.720	-1,6	311	22,9
Rheinland-Pfalz	16.189	8,5	11.495	-4,0	738	2,5	655	-6,0	2.812	-1,2	162	-45,4
Baden-Württemberg	42.485	4,9	24.623	-0,2	2.157	0,6	1.458	-4,1	6.684	2,0	540	-11,4
Bayern	48.881	2,7	37.640	-4,1	1.526	-1,0	2.184	-5,7	8.788	-6,3	515	-5,3

Übersicht 8: Angebots-Nachfrage-Relationen in den alten Ländern nach Ausbildungsbereichen¹⁾ 1999

	Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent	Ver- änderung zum Vorjahr	Prozent
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Saarland	4.996	7,2	3.150	0,2	123	5,1	319	32,4	800	-3,4	102	-9,8
Berlin (West)	8.613	6,6	5.268	1,9	475	-12,0	361	-11,2	1.741	-5,1	116	16,7
Alte Länder insgesamt	269.045	5,8	173.528	-1,5	12.111	-0,9	11.496	-3,9	47.409	-2,2	3.566	-8,3
Angebots-Nachfrage-Relation	1999	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte	Prozent- punkte
Schleswig-Holstein	101,0	1,4	102,7	0,5	99,7	0,3	106,9	4,0	100,0	0,1	100,2	0,5
Hamburg	97,3	1,8	96,7	2,9	96,6	0,0	96,4	0,2	99,8	4,0	101,3	1,3
Niedersachsen	99,4	2,0	101,8	1,6	99,8	1,4	100,6	0,9	99,7	2,7	100,3	1,9
Bremen	94,4	0,1	93,4	-0,4	97,6	3,5	100,0	8,7	96,5	4,0	100,0	1,6
Nordrhein-Westfalen	98,5	-0,5	99,6	-0,5	98,0	-1,5	101,7	4,0	98,8	0,8	99,0	-0,6
Hessen	98,5	-0,2	101,4	1,3	99,5	0,8	107,5	2,3	99,6	2,9	101,4	2,4
Rheinland-Pfalz	99,5	0,9	102,8	1,5	99,9	0,3	105,1	1,2	97,8	0,4	99,7	1,0
Baden-Württemberg	101,7	0,9	107,2	2,7	100,3	0,4	107,1	3,7	102,3	1,8	101,4	1,5
Bayern	101,2	0,5	105,3	0,9	100,1	0,3	105,0	-0,4	102,7	1,8	105,0	-3,5
Saarland	99,2	1,2	100,3	1,4	98,4	0,1	99,8	0,5	96,8	4,0	99,5	1,7
Berlin (West)	89,8	0,0	92,3	-0,5	96,2	1,2	93,8	0,2	93,2	1,5	97,8	-0,1
Alte Länder insgesamt	99,4	0,5	102,3	0,9	99,2	0,2	103,3	2,0	99,9	1,7	100,8	0,3

¹⁾ Ohne Seeschifffahrt; in diesem Ausbildungsbereich wurden 1999 insgesamt 142 neue Ausbildungsverträge in den alten Ländern abgeschlossen; das Angebot und die Nachfrage belief sich jeweils auf 142 Ausbildungsplätze.

Fleischer/Fleischerin), Textil- und Lederbekleidung (z. B. Damenschneider/Damenschneiderin, Modenäher/Modenäherin) sowie bei Berufen des Verkehrswesen (z. B. Straßenwärter/Straßenwärterin, Fachkraft für Lagerwirtschaft) vor. Hierzu zählen mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 102,9 auch die Bau- und Baunebenberufe (z. B. Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Dachdecker/Dachdeckerin) und die Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe mit 102,8. Der Bereich der übrigen Dienstleistungsberufe (z. B. Ordnungs- und Sicherheits-, Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe) erreicht mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 97,1 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfragern bzw. mit –3,5 Prozentpunkten als einziger Berufsbereich deutlich unterdurchschnittliche Ausbildungsmöglichkeiten. Alle anderen berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen weisen relativ ausgeglichene Verhältnisse auf (vgl. **Tabelle 1/2** im Anhang).

Gegenüber dem Vorjahr, in dem eine Reihe von Berufsbereichen Zuwächse bei der Angebots-Nachfrage-Relation von über zwei Prozentpunkten verzeichnen konnten, liegen 1999 derartige Steigerungen nur noch bei den Ernährungsberufen (2,2 Prozentpunkte) und den übrigen Dienstleistungsberufen (2,4 Prozentpunkte) vor. Bau- und Baunebenberufe bringen es auf eine Steigerung der Angebots-Nachfrage-Relation in Höhe von 1,4 Prozentpunkte, Verkehrsberufe (1,9 Prozentpunkte), Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (1,5 Prozentpunkte). In allen anderen Berufsbereichen ergeben sich kaum Veränderungen.

Grund hierfür sind wiederum unterschiedliche Entwicklungen der drei Erklärungsgrößen: Insgesamt sind für alle Berufsbereiche hohe Rückgänge bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen festzustellen. Der Bereich Textil erreicht einen Rückgang von 30,4%, der Bereich der technischen Berufe einen Rückgang um 22,2%, Verkehrsberufe weisen 24,8% und die übrigen Dienstleistungsberufe 21,3% weniger unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen auf. Alle anderen Berufsbereiche zeigen Rückgänge zwischen 10% und 20%. Bei den unbesetzten Ausbildungsstellen sind die Entwicklungen unterschiedlicher ausgefallen: Ernährungs-, Dienstleistungs- und Körperpflegeberufe weisen Zuwächse über 10% auf, die Zuwächse bei den Elektro-, Bau- und Baunebenberufe liegen zwischen 5% und 7%. Rückgänge von mehr als 16% zeigen sich bei den Verwaltungs-, technischen und Textilberufen. Die Vorjahresveränderungen bei den Neuabschlüssen fallen vor allem bei den technischen Berufen auf: Hier konnten 23,5% mehr Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Zwischen 7% und 8% mehr Vertragsabschlüsse sind bei den Elektro- und Verkehrsberufen sowie den Waren- und Dienstleistungskaufleuten zu verzeichnen.

Die berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ländern unterscheiden sich auch 1999 deutlich voneinander: Verglichen mit dem Durchschnitt in den alten Ländern weicht Nordrhein-Westfalen in den gewerblich-technischen Berufsbereichen immer weiter vom Durchschnitt ab (z. B. –4,0 Prozentpunkte bei den Bau- und Baunebenberufen, –3,1 Prozentpunkte bei den Textil- und Lederbekleidungsberufen, –3,7 Prozentpunkte bei den Ernährungsberufen). In den Dienstleistungsbereichen zeigen sich etwas ausgeglichene Angebotsverhältnisse. In Baden-Württemberg befinden sich mit ausgesprochen hohen Angebots-Nachfrage-Relationen (z. B. 8,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt bei den Bau- und Baunebenberufen, 8,1 Prozentpunkte bei den Ernährungsberufen) gute regionale Ausbildungsverhältnisse sowohl in den Fertigungs- als auch Dienstleistungsberufen (z. B. 3,8 Prozentpunkte in den übrigen Dienstleistungsberufen). Ähnlich günstig sieht es in Bayern aus. Hamburg und Bremen fallen dagegen durch weit unter-

durchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen sowohl in den Fertigungs- als auch in den Dienstleistungsberufen auf: in den Metallberufen –4,7 Prozentpunkte in Hamburg und –10,3 Prozentpunkte in Bremen, in den Elektroberufen (worummer auch die neuen IT-Berufe fallen) –7,5 Prozentpunkte in Bremen und –4,0 Prozentpunkte in Hamburg, in den Bau- und Baunebenberufen –8,7 in Hamburg und –12,3 Prozentpunkte in Bremen. Bremen zeichnet sich nochmals durch besonders ungünstige Angebots-Nachfrage-Relationen in den Dienstleistungsberufen aus. Beispiele hierfür sind die Verkehrsberufe (–16,6 Prozentpunkte) und die übrigen Dienstleistungsberufe (–8,9 Prozentpunkte). In den anderen Ländern ist die Abweichung vom Durchschnitt in den alten Ländern uneinheitlich ausgefallen: Beispielsweise zeigt das Saarland mit 17,1 Prozentpunkten über dem Durchschnitt in den Textil- und Bekleidungsberufen sehr gute Auswahlmöglichkeiten für die Jugendlichen, in den anderen Fertigungsberufen existieren zumeist unterdurchschnittliche Angebots-Nachfrage-Relationen. Mit etwa –8 Prozentpunkten stark unter dem Durchschnitt liegen auch die Verkehrsberufe oder die übrigen Dienstleistungsberufe im Saarland. Rheinland-Pfalz zeigt vor allem bei den Verkehrsberufen und den Ernährungsberufen eine überdurchschnittliche Versorgungslage. Schleswig-Holstein und Niedersachsen sind Länder, die im Vergleich zum berufsspezifischen Durchschnitt in den alten Ländern kaum Abweichungen zeigen.

Im Vorjahresvergleich nach Ländern zeigen sich folgende Unterschiede: Die regionale Ausbildungssituation in Hamburg hat sich – obwohl insgesamt noch immer unterdurchschnittlich – in sämtlichen Berufsbereichen sehr deutlich verbessert. Dies gilt – bezogen auf die Dienstleistungsberufe – auch für Bremen (z. B. 3,3 Prozentpunkte Zuwachs bei den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen). Nochmals zulegen konnte trotz guter Ausbildungsverhältnisse in den Fertigungsberufen Baden-Württemberg, nicht dagegen bei den Dienstleistungsbereichen. Hier schneidet Bayern mit Zuwachsraten zwischen einem und zwei Prozentpunkten besser ab. Auch Niedersachsen und Rheinland-Pfalz zeichnen sich – abgesehen von unterschiedlichen Entwicklungen im Textilbereich – durch positive Entwicklungen im Fertigungs- und Dienstleistungsbereich aus. Nordrhein-Westfalen weist über alle Berufsbereiche – wenn zum Teil auch nur geringfügig – einen negativen Trend in den berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen auf. Abgesehen von den Entwicklungen in den Textilberufen und bei den übrigen Dienstleistungsberufen haben sich in Schleswig-Holstein, im Saarland und in Hessen nur minimale Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr ergeben.

Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsamtsbezirken

Wie in den Vorjahren auch ist die Gruppe der Arbeitsamtsbezirke, die einen rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erzielen, weiter gewachsen (vgl. **Tabelle 1/3** im Anhang). Gehörten 1997 noch 46% und 1998 55% aller Arbeitsamtsbezirke zu dieser Gruppe, so erreichen in 1999 rund zwei Drittel aller Arbeitsamtsbezirke (65,5%) Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und mehr. Auch die Angleichung der regionalen Ausbildungsverhältnisse hat sich fortgesetzt: Nur noch jeweils ein Arbeitsamtsbezirk weist eine Angebots-Nachfrage-Relation unter 90 (Gelsenkirchen: 85,2) und eine Angebots-Nachfrage-Relation über 110 (Regensburg: 110,4) auf. Die Abweichung¹⁾ von der Angebots-Nachfrage-Relation in

¹⁾ Standardabweichung als Maß für die Streuung

den alten Ländern ist seit 1997 von 4,8 Prozentpunkten über 3,7 Prozentpunkte (1998) auf 3,5 Prozentpunkte im Jahr 1999 gesunken.

Werden bei dieser Betrachtung die nach dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze¹⁾ außer Acht gelassen, verändert sich das Bild grundsätzlich: 5% aller Arbeitsamtsbezirke liegen unter einer Angebots-Nachfrage-Relation von 90 und 59% erreichen Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 90 und 100. Nur noch ein Drittel aller Arbeitsamtsbezirke (35,9%) können einen rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erzielen. Der niedrigste Wert mit 74 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfrager findet sich wiederum im Arbeitsamtsbezirk Gelsenkirchen, der höchste mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 109,3 in Regensburg. Damit zeigt sich auf Arbeitsamtsebene, was als Trend schon auf Bundesebene²⁾ zu erkennen war: Arbeitsamtsbezirke in Baden-Württemberg und Bayern haben im Schnitt keine oder nur sehr geringe Vorteile aus der Förderung außerbetrieblichen Ausbildungsstellen gewonnen, Arbeitsamtsbezirke in Bremen, Nordrhein-Westfalen sowie Berlin (West) haben am stärksten profitiert.

Im Vorjahresvergleich haben sich entsprechend dem Trend für die alten Länder die positiven Zuwachsraten etwas abgeschwächt: Während zwischen 1997 und 1998 noch knapp die Hälfte aller Arbeitsamtsbezirke einen Prozentpunkt und mehr gegenüber dem Vorjahr erreichen konnten, so sind dies im Jahr 1999 nur noch zwei von fünf Arbeitsmarktregionen (42,3%). Demgegenüber ist die Gruppe der Arbeitsamtsbezirke mit Rückgängen in der Angebots-Nachfrage-Relation mit 17,6% konstant geblieben. 40,1% weisen Veränderungen zwischen +/-1 Prozentpunkt auf.

Die berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsamtsbezirken unterscheiden sich zum Teil beträchtlich vom allgemeinen Trend in den alten Ländern und schwanken zudem stark um den Durchschnitt in den jeweiligen Ländern. Dabei scheint die Schwankungsbreite bei den gewerblich-technischen Berufsgruppen größer zu sein als bei den Dienstleistungsberufen. Zu den einzelnen Berufsbereichen:

- Günstige Angebots-Nachfrage-Relationen in den Metallberufen mit 100 und mehr Ausbildungsstellen pro 100 Bewerbern finden sich in den meisten Arbeitsamtsbezirken in Schleswig-Holstein (100%), Rheinland-Pfalz (72,7%) und Baden-Württemberg (83,3%). In den anderen Ländern liegen die Arbeitsamtsbezirke jeweils zur Hälfte über und unter einer Relation von 100. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der positive Trend in den Arbeitsamtsbezirken insgesamt weiter fortgesetzt.
- In den Elektroberufen liegen in Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Niedersachsen mindestens 80% der Arbeitsamtsbezirke bei günstigen Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 100 und 110. Bei den Stadtstaaten zeigt sich das generell unterdurchschnittliche Angebot in diesen Berufen. Im Vorjahresvergleich haben sich keine Veränderungen ergeben.
- Textilherstellende und -verarbeitende Berufe sind auch 1999 ein Berufsbereich mit starken Unterschieden in den Arbeitsamtsbezirken. Am günstigsten sind die Ausbildungsbedingungen in den mittleren und südlichen Ländern. Dort liegen die Angebots-Nachfrage-Relationen in mindestens jedem dritten Arbeitsamtsbezirk über 110. Hier schneiden Hamburg, Bremen und Berlin (West) mit am schlechtesten ab.

- Eine günstige Versorgung mit Bau- und Baunebenberufen ist vor allem in den Arbeitsamtsregionen im Süden der Fall: In Baden-Württemberg erreicht mehr als jeder zweite Arbeitsamtsbezirk Angebots-Nachfrage-Relationen von über 110 (54,2%), in Bayern jeder vierte Arbeitsamtsbezirk (25,9%). Aber auch in Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen und Rheinland-Pfalz erreichen zwei von drei Arbeitsamtsbezirken Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 100 und 110. In diesem Berufsbereich hat sich der positive Trend im Vergleich zu den Vorjahren allerdings abgeschwächt, da in den meisten Arbeitsamtsbezirken keine großen Veränderungen zu erkennen sind.
- Die Mehrzahl der Arbeitsämter in Schleswig-Holstein (85,7%), Rheinland-Pfalz (72,7%) und Baden-Württemberg (70,8%) bieten ausgesprochen günstige Auszubildungsverhältnisse bei den technischen Berufen mit Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 100 und 110 oder sogar darüber, wobei sich im Vorjahresvergleich noch Steigerungen ergeben haben. Abgesehen von Bayern und dem Saarland liegen die Angebots-Nachfrage-Relationen in den anderen Arbeitsamtsbezirken zum größten Teil unter 100 mit stagnierender Tendenz.
- Waren- und Dienstleistungskaufleute finden – mit steigender Tendenz gegenüber dem Vorjahr – ein ausreichendes Angebot mit 100 bis 110 Ausbildungsplätzen pro 100 Bewerbern in den Arbeitsamtsbezirken in Schleswig-Holstein (71,4%), Baden-Württemberg (83,3%) und in Bayern (74,1%). In der Mehrzahl der anderen Arbeitsamtsbezirke liegen die Angebote deutlich unter 100 mit zum Teil abnehmender Tendenz.
- Verkehrsberufe zeigen mit die größte Schwankungsbreite unter allen Berufsbereichen. Hamburg und Berlin (West) erzielen hier Verbesserungen in der Angebots-Nachfrage-Relation. In den Arbeitsämtern in den Flächenstaaten lassen sich nur für Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Bayern ähnliche Veränderungen feststellen. Aber auch hier ist das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage sehr unterschiedlich.
- In den Verwaltungs- und Büroberufen erreicht nur in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg etwa ein Drittel der Arbeitsamtsbezirke ein Angebot von 100 Ausbildungsstellen und mehr pro 100 Ausbildungsplatzbewerbern. Alle anderen Arbeitsamtsbezirke liegen im Bereich zwischen 90 und 100, wobei im Vorjahresvergleich die Angebots-Nachfrage-Relationen zum Teil rückläufig sind.
- Ein relativ einheitliches Bild ergibt sich bei den übrigen Dienstleistungsberufen (z.B. Ordnungs- und Sicherheits-, Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe). Hier können Hamburg, Bremen, das Saarland sowie Berlin (West) mit Angebots-Nachfrage-Relationen unter 90 wie in den Vorjahren auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht abdecken. In allen anderen Arbeitsamtsbezirken liegt das Angebot zwar auch in den meisten Fällen unter 100, allerdings mit deutlich steigender Tendenz auf Angebots-Nachfrage-Relationen zwischen 100 und 110.
- Dieser positive Trend gilt auch für Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe, wobei die Angebots-Nachfrage-Relationen in den Arbeitsamtsbezirken mit zum Teil über 80% der Arbeitsamtsbezirke zwischen 100 und 110 liegen.

Insgesamt ist für die Höhe der Angebots-Nachfrage-Relation in den Arbeitsamtsbezirken die Angebots-Nachfrage-Relation in den gewerblich-technischen Berufen immer noch von größerem Gewicht als in den dienstleistungsorientierten Berufsgruppen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.1

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Befragung zum Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

Auch 1999 wurde wie bereits in den Vorjahren eine Befragung zum geplanten beruflichen Werdegang von Schülern und Schülerinnen in Abgangsklassen durchgeführt. Die Befragung erfolgte am Ende des Schuljahres 1998/1999 (März bis Mai) auf repräsentativer Basis in sechs alten und in fünf neuen Ländern¹⁾. Sie ist damit hinsichtlich des Erhebungszeitpunktes und der regionalen Abgrenzung mit der Befragung des Vorjahres vergleichbar²⁾. Befragt wurden Schüler und Schülerinnen in der 9. bzw. 10. Klasse³⁾ der Hauptschule, in der 10. Klasse der Realschule und Gesamtschule⁴⁾, in der 12./13. Klasse des Gymnasiums sowie im Berufsvorbereitungs-/Berufgrundbildungsjahr und in den ein- sowie zweijährigen Berufsfachschulen (Wirtschaftsschulen in Bayern), die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Insgesamt wurden rund 30.000 Fragebogen an rund 750 Schulen versandt. In die Auswertung gelangten 23.962 Fragebogen, davon 14.409 aus den alten und 9.553 aus den neuen Ländern. Die Hälfte aller Befragten waren Mädchen.

Die befragten Jugendlichen in den alten Ländern zeigen insgesamt ein hohes und im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändertes Interesse an einer betrieblichen Ausbildung, wengleich der Ausbildungsbeginn unmittelbar nach Schulabgang tendenziell zugunsten eines späteren Lehrantritts zurückgegangen ist. In den neuen Ländern ist aus den Befragungsergebnissen ein Rückgang der hohen Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung abzulesen. Möglicherweise spielen hier alternative Ausbildungsformen, z.B. in Kombination von Schulen und Praktikum mit der Option einer Kammerabschlussprüfung, eine Rolle, die in einigen Ländern angeboten werden. Dieser Vermutung wird bei einer erneuten Befragung zum Bildungsverhalten der Jugendlichen nachgegangen. Gleichwohl ist der Wunsch nach einer Lehre in den neuen Ländern nach wie vor größer als in den alten Ländern. Sofern die Jugendlichen eine Lehre nachfragen, ist aber auch in den neuen Ländern ein Trend zu einem späteren Lehrbeginn nach einer verlängerten allgemeinen Schulphase und der Option eines höheren Schulabschlusses feststellbar.

Alte Länder

Insgesamt hat sich die 1998 festgestellte Zunahme der Neigung für eine Ausbildung im dualen System unmittelbar nach Schulende nicht weiter fortgesetzt. Der Anteil der Jugendlichen, die direkt nach Ende des Schuljahres eine Lehre beginnen wollten, ist zwischen 1998 und 1999 um 4 Prozentpunkte auf 39% gesunken (vgl. **Übersicht 9**). Das betraf vor allem Schüler und Schülerinnen der Realschule und der Hauptschule und war bei Schülerinnen der Realschule stärker ausgeprägt als bei Schülern. Bei den Jugendlichen aus der letzten Klasse des Gymnasiums waren 13% interessiert, unmittelbar nach Schulende eine Ausbildung im dualen System zu beginnen (1994: 20%, 1998: 18%). Ihr Ausbildungsinteresse scheint damit wei-

ter etwas zurückzugehen und zwar zu Gunsten alternativer Qualifizierungsformen. Das Interesse, weiter zur Schule zu gehen, ist stark angestiegen. Dies betrifft besonders die Befragten der Gesamtschulen, die häufiger das Abitur anstreben (vgl. **Übersicht 10**).

Die Ergebnisse der Befragung machen deutlich, dass das Interesse an der dualen Ausbildung letztlich auch 1999 nicht nachgelassen hat. Für ihre anhaltend hohe Attraktivität spricht, dass sich mehr Jugendliche dafür entscheiden, später eine duale Ausbildung aufzunehmen (+4 Prozentpunkte) und damit der Rückgang der Jugendlichen, die unmittelbar nach Schulende mit einer Lehre beginnen wollen, ausgeglichen wird. Insgesamt erklärten – wie im Jahr zuvor – rund zwei Drittel (63%) der befragten Schüler und Schülerinnen, dass sie direkt oder indirekt eine solche Ausbildung anstreben. Dieser Wert liegt unter den Annahmen, die der Nachfragevoraussschätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹⁾ zu Grunde liegen.

Neue Länder

In den neuen Ländern ist die Ausbildungsneigung der Befragten trotz rückläufiger Ergebnisse weiterhin hoch (vgl. **Übersicht 11**) und liegt wie in den letzten Jahren deutlich höher als in den alten Ländern. Dies betrifft alle Schulformen. Auch bei den Abiturienten, die nach wie vor ein deutlich höheres Interesse an einer betrieblichen Ausbildung haben (neue Länder: 34%, alte Länder: 20%), ist ein Rückgang der Nachfrage nach dualer Berufsausbildung erkennbar. Wie in den alten Ländern ist allerdings auch in den neuen Ländern der Wunsch, erst später eine Lehre zu machen, angestiegen. Die **Übersicht 12** zeigt, dass viele Jugendliche zunächst einen höher qualifizierten Schulabschluss bzw. den Besuch einer Berufsfachschule planen.

Berufswahl

Auch weiterhin ist das Berufswahlverhalten von Jugendlichen in den neuen Ländern flexibler als das von Jugendlichen in den alten Ländern. 41% der Befragten in den alten Ländern ziehen nur einen Ausbildungsberuf in Betracht, in den neuen Ländern sind es nur 20%. Zu Gunsten eines „ähnlichen Berufes“ würden sich 37% der Jugendlichen aus den alten Ländern entscheiden, aus den neuen Ländern 41%. Sehr flexibel in ihrer Berufswahl sind in den alten Ländern nur knapp 21%, jedoch 38% der Befragten in den neuen Ländern. Sie können sich Ausbildungsplätze auch in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (vgl. **Übersicht 13**).

Über die angestrebten Berufe informiert die **Übersicht 14**. Auch hier zeigen die Ergebnisse eine deutlich größere Bereitschaft der Schulabgänger und Schulabgängerinnen der neuen Länder, mehrere Berufe in Betracht zu ziehen. In den neuen Ländern wünschten sich die weiblichen Befragten am häufigsten Berufe im Einzelhandel sowie Verwaltungs- und Büroberufe; die männlichen Befragten Bau- und Metallberufe. In den alten Ländern lagen ebenfalls die Verwaltungs- und Büroberufe bei den Schulabgängerinnen an erster Stelle; bei den Schulabgängern wurden am häufigsten die Metallberufe genannt.

Ausbildungsplätze durch das Arbeitsamt

Vor allem junge Frauen schalten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz das Arbeitsamt ein. In den alten Ländern haben 49% der Schulabgänger und 60% der Schulabgängerinnen und in den neuen Ländern 53% der Schulabgänger und 64% der Schulabgängerinnen erklärt, dass sie die Anschriften des Ausbildungsbetriebes vom Arbeitsamt erhalten hätten.

¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen

²⁾ Zu den Ergebnissen der Vorjahresbefragung vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.4.1

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

⁴⁾ Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Brandenburg

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.4 und Teil I, Kapitel 8

Übersicht 9: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den alten Ländern¹⁾ in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später	
		1998	1999	1998	1999	1998	1999
HS 9	Insgesamt	44	38	32	40	76	78
	Männlich	54	46	26	35	80	81
	Weiblich	31	28	40	46	71	74
HS 10	Insgesamt	50	48	26	30	76	78
	Männlich	59	58	21	25	80	83
	Weiblich	40	38	32	34	72	72
RS 10	Insgesamt	52	42	19	24	71	66
	Männlich	58	50	19	22	77	72
	Weiblich	45	35	22	26	67	61
GS 10	Insgesamt	34	28	24	27	58	55
	Männlich	42	35	20	26	62	61
	Weiblich	25	19	31	28	56	47
Gymnasium	Insgesamt	18	13	8	7	26	20
	Männlich	9	5	12	13	21	18
	Weiblich	26	21	4	2	30	23
BVZ	Insgesamt	61	59	21	22	82	81
	Männlich	69	67	16	20	85	87
	Weiblich	54	50	25	24	79	74
Insgesamt		43	39	20	24	63	63

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 7, Seite 47

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

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Erfolgreiche Bewerbung

Es wurde auch danach gefragt, ob zum Erhebungszeitpunkt (März bis Mai 1999) die Bewerbung für einen Ausbildungsplatz bereits zum Erfolg geführt hat. Der Anteil an erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen ist mit 59% gegenüber 1998 (63%) in den alten Ländern etwas zurückgegangen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind vergleichsweise gering (Bewerber: 61%, Bewerberinnen: 56%). Die Abweichungen nach der schulischen Herkunft sind allerdings nach wie vor erheblich: Knapp 76% der Bewerber und Bewerberinnen aus der Realschule, aber nur 40% aus den beruflichen Vollzeitschulen hatten sich zum Befragungszeitpunkt bereits erfolgreich um eine Ausbildungsstelle beworben. Über dem Durchschnitt (70%) liegen die Absolventen und Absolventinnen des Gymnasiums.

In den neuen Ländern lag die Quote der erfolgreichen Bewerbungen um einen Prozentpunkt höher als 1998 und zwar bei 26% (Bewerber: 26%, Bewerberinnen: 25%). Hier gehören die Jugendlichen aus dem Gymnasium zu den erfolgreichsten; Schlusslicht bilden die Jugendlichen aus den beruflichen Vollzeitschulen mit 14%. Die Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus den Realschulen waren mit 35% überdurchschnittlich erfolgreich.

Mobilitätsbereitschaft¹⁾

Insgesamt ist die Mobilitätsbereitschaft leicht gesunken, unterscheidet sich aber für die Ausbildungsplatzsuchenden in den alten erheblich von denen in den neuen Ländern. Von denen, die sich bis zum Befragungszeitpunkt erfolglos beworben hatten, erklärten 24% (Schüler: 21%, Schülerinnen: 27%) in den alten und 56% (Schüler: 54%, Schülerinnen: 57%) in den neuen Ländern, dass sie wegen einer Lehrstelle auch den Wohnort zu wechseln bereit sind. Die Mobilitätsbereitschaft ist damit in den neuen Ländern mehr als doppelt so stark ausgebildet als in den alten Ländern.

1.3.2 Befragung zum Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Im Herbst 1999 sind im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Jugendliche aus alten und neuen Ländern, die im Rahmen einer Schülerbefragung im Frühjahr 1999²⁾ ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten, durch das Bundesinstitut für Berufsbildung erneut befragt worden. Ziel der Wiederholungsbefragung war es, die eingeschlagenen Bildungswege an den Wünschen der Schulabgänger und -abgängerinnen zu spiegeln.

¹⁾ Zur Mobilität von Jugendlichen vgl. auch Kapitel 1.3.3

²⁾ Vgl. Kapitel 1.3.1; die Ergebnisse dieser Befragung sind nicht unmittelbar mit den Ergebnissen der Wiederholungsbefragung vergleichbar.

Übersicht 10: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern¹⁾ 1998 und 1999 in Prozent

Schule/Klasse/ Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres						Summe ⁴⁾ jeweils für 1998 und 1999					
	Allgemeinbil- dende Schulen/ Studium		Duale Berufsausbildung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung ²⁾		Sonstiges ³⁾			
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999		
HS 9	Insgesamt	14	20	44	38	9	11	27	25	6	6	100
	Männlich	12	17	54	46	8	12	18	18	7	6	100
	Weiblich	17	23	31	28	10	10	36	33	6	6	100
HS 10	Insgesamt	9	12	50	48	8	9	24	24	9	6	100
	Männlich	7	11	59	58	9	10	16	17	9	4	100
	Weiblich	11	12	40	38	7	8	32	34	9	7	100
RS 10	Insgesamt	24	29	52	42	2	3	17	22	5	4	100
	Männlich	24	27	58	50	2	4	13	15	4	4	100
	Weiblich	25	31	45	35	2	2	22	28	6	5	100
GS 10	Insgesamt	33	44	34	28	6	3	21	18	6	7	100
	Männlich	29	42	42	35	7	3	16	13	6	7	100
	Weiblich	37	46	25	19	5	3	26	24	6	7	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	36	32	18	13	-	-	6	7	40	47	100
	Männlich	24	12	9	5	-	-	2	3	65	81	100
	Weiblich	48	50	26	21	-	-	9	11	16	18	100
BVZ	Insgesamt	4	5	61	59	6	7	15	15	14	14	100
	Männlich	4	3	69	67	6	6	9	9	12	14	100
	Weiblich	4	6	54	50	7	7	20	22	15	15	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 6, Seite 46

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

BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

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

²⁾ Z. B. Ausbildung für Laufbahnwärter im öffentlichen Dienst

³⁾ Z. B. Wehr-/Zivildienst, arbeiten, freiwilliges soziales Jahr

⁴⁾ Durch Auf- und Abrunden Abweichungen zu 100 möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 11: Wunsch nach einer dualen Berufsausbildung jetzt und später in den neuen Ländern¹⁾ in

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Zusammen jetzt und später	
		1998	1999	1998	1999	1998	1999
HS 9	Insgesamt	65	56	21	29	86	85
	Männlich	73	64	15	25	88	89
	Weiblich	54	43	29	35	83	78
RS 10	Insgesamt	79	69	10	13	89	82
	Männlich	85	77	6	10	91	87
	Weiblich	74	60	12	16	86	76
GS 10	Insgesamt	73	64	11	18	84	82
	Männlich	75	78	12	10	87	88
	Weiblich	72	51	11	26	83	77
Gymnasium	Insgesamt	33	23	10	11	43	34
	Männlich	14	4	21	23	35	27
	Weiblich	46	35	2	4	48	39
BVZ	Insgesamt	76	71	11	12	87	83
	Männlich	82	80	9	11	91	91
	Weiblich	71	62	13	13	84	75
Insgesamt		64	55	12	15	76	70

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 9, Seite 49

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

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bei der Wiederholungsbefragung wurden rund 8.600 Jugendliche angeschrieben. Insgesamt haben knapp 5.400 Jugendliche geantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 63%, 65% der Antworten kamen aus den alten Ländern und 35% aus den neuen Ländern. Unter den Befragten sind 22% Absolventen der Hauptschule, 34% der Realschule, 29% des Gymnasiums und 16% Absolventen der beruflichen Vollzeitschule. Die Absolventinnen haben sich insgesamt mit 58% stärker beteiligt als männliche Jugendliche. Bei der Interpretation der nachfolgend dargestellten Ergebnisse ist davon auszugehen, dass sich die Befragten, die sich um eine Ausbildung bemüht haben, stärker an der Wiederholungsbefragung beteiligt haben.

Insgesamt betrachtet, konnten die Lehrstellenwünsche 1999 in den alten und in den neuen Ländern zum größten Teil realisiert werden. In den alten Ländern hatten 40% der Befragten im Mai 1999 eine duale Berufsausbildung angestrebt, 34% der erneut Befragten haben im Oktober 1999 angegeben, eine Lehre begonnen zu haben (Realisierungsquote: 87%). In den neuen Ländern wollten im Vergleich zu den alten Ländern auch 1999 deutlich mehr der erneut Befragten (53%) eine duale Berufsausbildung beginnen, 45% von ihnen hatten im Oktober 1999 eine Lehrstelle angetreten (Realisierungsquote: 85%).

Sowohl die noch freien Plätze des gemeinsamen Ausbildungsplatzprogrammes Ost 1999 von Bund, neuen Ländern und Berlin sowie die ergänzenden Programme der Länder dürften in den alten und neuen Ländern dazu führen, dass der Anteil der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich gegen Ende 1999 in einer Berufsausbildung befinden, noch zunehmen wird.

Zufriedenheit mit dem realisierten Weg

Obwohl die befragten Schulabsolventen und Schulabsolventinnen aus den neuen und den alten Ländern zu einem fast gleich hohen Anteil in eine duale Berufsausbildung eingemündet sind, sind die Jugendlichen aus den neuen Ländern mit ihrer Situati-

on deutlich unzufriedener. Etwas mehr als jeder Zweite aus den neuen Ländern ist mit dem gewählten Bildungsweg voll zufrieden im Vergleich zu zwei von drei aus den alten Ländern (vgl. **Übersicht 15**). Dies kann damit zusammenhängen, dass die Ausbildung in den neuen Ländern häufiger außerbetrieblich absolviert wird als in den alten Ländern.

Die Jugendlichen, die 1999 entgegen ihrem Wunsch keine duale Ausbildung antreten konnten, sind überwiegend daran interessiert, in 2000 eine Lehrstelle zu finden. Zwei von drei der befragten Schulabsolventen aus den neuen Ländern (65% der jungen Frauen und 68% der jungen Männer) wollen sich auch weiterhin um eine duale Berufsausbildung bemühen. In den alten Ländern liegt die Quote mit 71% bei den jungen Frauen und 70% bei den jungen Männern noch etwas höher. Insgesamt 75% dieser Jugendlichen gaben an, dass sie auch weiterhin beim Arbeitsamt gemeldet sind.

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

Rund 49% der befragten Schulabgängerinnen und 69% der Schulabgänger aus der Hauptschule in den neuen Ländern hatten im Mai 1999 den Wunsch, eine Lehre zu beginnen. Im Oktober 1999 konnten im Vergleich zum Vorjahr sehr viel mehr junge Frauen (1999: 34%, 1998: 19%) ihren Wunsch realisieren; bei den jungen Männern waren es 53% (1998: 57%).¹⁾ In den alten Ländern war der Wunsch nach einer dualen Berufsausbildung etwas geringer. Hier hatten 40% der Mädchen und 57% der Jungen diesen Wunsch. Der Zugang in die Lehre gelang auch hier jungen Männern (51%) deutlich

¹⁾ Aufgrund der geringen Fallzahlen bei den Hauptschulabsolventen und -absolventinnen in den neuen Ländern sind die hier dargestellten Ergebnisse eingeschränkt zu betrachten.

Übersicht 12: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern¹⁾ 1998 und 1999 in Prozent

Schule/Klasse Geschlecht		Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										
		Allgemein- bildende Schulen/Studium		Duale Berufs- ausbil- dung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung ²⁾		Sonstiges ³⁾		Summe ⁴⁾ jeweils für 1998 und 1999
		1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	
HS 9	Insgesamt	11	18	65	56	5	6	11	13	8	7	
	Männlich	9	16	73	64	4	5	6	8	8	7	100
	Weiblich	12	22	54	43	7	8	17	21	9	6	100
RS 10 ⁵⁾	Insgesamt	8	13	79	69	1	1	8	3	4	4	100
	Männlich	7	11	85	77	–	1	4	7	4	4	100
	Weiblich	8	14	74	60	2	2	11	19	6	4	100
GS 10	Insgesamt	16	17	73	64	–	2	7	12	4	4	100
	Männlich	16	12	74	78	–	3	5	3	6	5	100
	Weiblich	16	22	72	51	–	2	10	21	2	4	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	26	27	33	23	–	–	8	11	33	39	100
	Männlich	18	10	14	4	–	–	4	4	64	83	100
	Weiblich	32	38	46	35	–	–	10	16	11	11	100
BVZ	Insgesamt	2	2	76	71	3	3	7	11	12	13	100
	Männlich	2	2	82	80	4	3	2	4	10	12	100
	Weiblich	2	2	71	62	2	3	12	19	13	13	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 8, Seite 48

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

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

²⁾ Z. B. Ausbildung für Laufbahnwärter im Öffentlichen Dienst

³⁾ Z. B. Wehr-/Zivildienst, arbeiten, freiwilliges soziales Jahr

⁴⁾ Durch Auf- und Abrunden Abweichungen zu 100 möglich

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

besser als den jungen Frauen (29%). Die Absolventinnen wählten demgegenüber überdurchschnittlich häufig alternative berufliche Qualifizierungswege (vgl. **Übersicht 16**).

Die befragten Absolventen und Absolventinnen der Realschule haben häufiger als die der Hauptschule ihren Plan erreicht, eine duale Berufsausbildung zu beginnen. Dies gilt insbesondere für die alten Länder. Nach wie vor haben junge Frauen aus den neuen Ländern es schwerer, eine duale Ausbildung zu beginnen. Auffallend ist auch, dass die jungen Frauen aus den alten Ländern in einem deutlich geringeren Maße eine duale Ausbildung anstreben.

Der Besuch einer beruflichen Vollzeitschule ist vor allem bei den jungen Männern vorwiegend eine Vorbereitung für eine duale Ausbildung. Für die jungen Frauen hatten aber auch andere Qualifizierungsformen einen hohen Stellenwert.

Die Pläne der befragten Absolventen und Absolventinnen des Gymnasiums, eine duale Berufsausbildung zu beginnen, konnten weitestgehend realisiert werden. Eindeutig im Vordergrund steht für die Absolventinnen, wie auch im Vorjahr, der Wunsch, ein Studium zu beginnen (vgl. **Übersicht 17**). Für den größten Teil der jungen Männer in den alten und neuen Ländern ist zunächst der Wehr- oder Zivildienst (Kategorie „Sonstiges“) abzuleisten.

Berufswahl

Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern hat jeweils mehr als die Hälfte der jungen Männer (59% bzw. 51%), die im Herbst 1999 eine Berufsausbildung begonnen hatten, eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf gewählt. Bei den jungen Frauen standen die kaufmännischen Berufe im Vordergrund; dies gilt ebenfalls für die alten und neuen Länder (42% bzw. 41%). Jede fünfte junge Frau (22%) in den alten Ländern schloss einen Ausbildungsvertrag in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ab, in den neuen Ländern waren es 8%. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten gab an, dass sie mit ihrer Berufswahlentscheidung zufrieden sind – in den alten Ländern zu 88% und in den neuen Ländern zu 83%.

Übersicht 13: Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten¹⁾ und neuen Ländern²⁾ 1999 in Prozent

Berufswahl	Alte Länder						
	Schule						
	HS 9	HS 10	RS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Alle Schulen
Ein bestimmter Beruf	50	43	38	45	40	38	41
Ähnliche Berufe	29	35	44	29	42	35	37
Verschiedene Berufsfelder	19	21	18	25	18	24	21
Keine genaue Vorstellung	2	1	1	1	1	3	1
Insgesamt³⁾	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	22	19	12	14	23	20	
Ähnliche Berufe	36	42	40	51	39	41	
Verschiedene Berufsfelder	39	38	47	34	36	38	
Keine genaue Vorstellung	3	1	1	1	2	1	
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 10, Seite 50
 HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule, BVZ = Berufliche Vollzeitschule sowie Wirtschaftsschule (Bayern)

¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 14: Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten¹⁾ und neuen Ländern²⁾ 1999 in Prozent

Berufsfeld (Mehrfachnennungen)	Alte Länder			Neue Länder		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	3	6	4	7	12	9
Metallberufe	44	3	27	40	2	23
Elektroberufe	22	1	13	21	1	11
Ernährungsberufe	7	8	7	14	19	16
Bau- und Baunebenberufe	22	3	14	50	5	29
Sonstige gewerblich-technische Berufe	7	10	8	7	9	8
Einzelhandel	7	19	12	6	27	16
Groß- und Außenhandel	8	12	9	4	12	8
Andere Kaufleute	3	13	7	2	15	8
Banken, Versicherungen	3	11	6	1	10	5
Verkehrsberufe	1	0	0	2	1	2
Verwaltungs- und Büroberufe	4	23	12	2	25	13
Gesundheitsberufe	0	19	8	1	16	7
Friseur/Friseurin	0	10	4	1	13	6
Gastronomie, Hauswirtschaft	2	9	5	4	23	13
Andere Berufe	2	3	2	2	2	2
Insgesamt	135	150	138	164	192	176

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 11, Seite 50

¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz
²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.3.3 Mobilität von Jugendlichen¹⁾ aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen“ für das Jahr 1999 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in acht alten Ländern (Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) 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 einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb in den alten Ländern gefunden haben oder
- seit Mitte 1999 ihren Hauptwohnsitz aus den neuen Ländern in die alten Länder verlegt haben, um dort eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

In den genannten Ländern wurden 967 Schulen angeschrieben; davon haben sich rund 82 % an der Erhebung beteiligt. Hierbei wurden 231.677 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfasst, davon waren 5.257 Jugendliche (2,1 %) Pendler oder Umzügler (männlich: 43 %, weiblich: 57 %).

Mit Hilfe dieser Quote und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 1999 ergeben sich die folgenden Schätzwerte.

Land	Quote	Neuverträge 1999	Pendler/Umzügler
Baden-Württemberg	1,6 %	76.331	1.250
Bremen	1,6 %	6.012	95
Hessen	2,6 %	42.607	1.100
Niedersachsen	5,0 %	59.381	3.000
Nordrhein-Westfalen	0,5 %	128.437	650
Rheinland-Pfalz	0,8 %	30.693	260
Saarland	0,9 %	9.034	85
Schleswig-Holstein	7,3 %	20.370	1.500
Insgesamt	2,1 %	372.865	7.940

Zwei Länder haben eine eigene Erhebung durchgeführt und folgende Zahlen gemeldet.

Land	Quote	Neuverträge 1999	Pendler/Umzügler
Bayern	3,7 %	96.800	3.540
Hamburg	5,5 %	12.548	688
Insgesamt	3,9 %	109.348	4.228

Bei einer angenommenen zum Vorjahr gleichbleibenden Pendlerquote für Berlin (ohne Binnenpendler) von 12 % würde sich die Pendlerzahl nach Berlin auf etwa 1.800 belaufen. Insgesamt dürften damit 1999 - ähnlich wie im Vorjahr - rund 14.000 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben. Zum Vergleich:

	Quote	Neuverträge	Pendler/Umzügler (zum Teil geschätzt)
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
1999	2,8 %	497.216	13.970

¹⁾ Zur Mobilität von Jugendlichen vgl. auch Kapitel 1.3.1

Übersicht 15: Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit dem erreichten Bildungsweg 1999 in Prozent

Bildungsweg	Weiblich	Männlich
Neue Länder insgesamt	55	59
Duale Berufsausbildung ¹⁾	56	66
Außerbetriebliche Berufsausbildung	40	48
Lehrgang der Bundesanstalt für Arbeit	36	36
Allgemeinbildende Schule	52	60
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	52	44
Studium	79	72
Sonstiges	38	62
Alte Länder insgesamt	65	69
Duale Berufsausbildung ¹⁾	70	78
Außerbetriebliche Berufsausbildung	60	68
Lehrgang der Bundesanstalt für Arbeit	20	31
Allgemeinbildende Schule	77	75
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	62	59
Studium	75	85
Sonstiges	51	65

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 12, Seite 51
¹⁾ Ausbildung nach BBiG und HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Nachfragevorausschätzung 2000

Vorausschätzung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen

Schätzungen der voraussichtlichen Zahl der Schulabgänger sind in Deutschland Aufgaben der Kultusministerkonferenz und des Statistischen Bundesamtes. Die letzten längerfristigen Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz basieren auf den Ist-Zahlen des Jahres 1995. Das Statistische Bundesamt berücksichtigt bei seiner Schätzung der Schulabsolventenzahlen des Jahres 2000 die Ist-Entwicklung bis zum Jahr 1998 und schreibt diese Daten auf der Basis der von der Kultusministerkonferenz erwarteten jährlichen Veränderungsdaten fort. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr 2000 die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen um 12.300 bzw. 1,0 % auf über 1.216.800 anwachsen. Rund 923.500 werden aus allgemeinbildenden und 293.400 aus beruflichen Schulen kommen. Der relative Zuwachs gegenüber 1999 fällt bei den Absolventen und Absolventinnen beruflicher Schulen (+1,5 %) etwas stärker als bei den Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen (+0,9 %) aus.

Eine Differenzierung der Schulentlassenen nach Abschlussarten (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang) macht deutlich, dass vor allem die Anzahl der Absolventen mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife steigen wird (um 7.200 bzw. 2,9 %). Dagegen geht die Zahl der Absolventen, die besonders oft eine duale Ausbildung nachfragen, entweder leicht zurück (so bei den Schulabgängern mit Hauptschulabschluss: -300 bzw.

Übersicht 16: Pläne und Realisierungen bei Absolventen und Absolventinnen der Hauptschule, der Realschule und der beruflichen Vollzeitschule 1999 in Prozent

Bildungsweg	Hauptschule				Realschule				Berufliche Vollzeitschule				
	Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen	
Neue Länder													
Duale Berufsausbildung ¹⁾	49	34	69	53	68	52	74	65	59	51	82	75	
Allgemeinbildende Schule	9	24	11	14	9	14	12	16	1	1	1	1	
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	27	32	13	26	18	29	8	14	29	31	9	11	
Sonstiges	15	11	8	6	5	5	7	5	11	17	7	13	
Alte Länder													
Duale Berufsausbildung ¹⁾	40	29	57	51	38	33	53	48	55	43	67	51	
Allgemeinbildende Schule	13	14	14	14	18	20	20	20	3	3	0	2	
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	39	49	21	30	36	41	21	27	27	30	20	23	
Sonstiges	9	8	7	5	8	6	6	5	14	24	13	25	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 13, Seite 52

¹⁾ Ausbildung nach BBiG oder HwO

Übersicht 17: Pläne und Realisierungen bei Absolventen und Absolventinnen des Gymnasiums 1999 in Prozent

Bildungsweg	Weiblich		Männlich	
	Pläne	Realisierungen	Pläne	Realisierungen
Neue Länder				
Duale Berufsausbildung ¹⁾	36	36	5	5
Studium	41	36	12	9
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	9	9	6	3
Sonstiges	15	18	78	83
Alte Länder				
Duale Berufsausbildung ¹⁾	23	21	3	3
Studium	46	45	11	10
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	9	8	2	2
Sonstiges	23	27	84	85

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 14, Seite 53
¹⁾ Ausbildung nach BBiG oder HwO
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

–0,1%), oder aber sie nimmt nur in einem sehr geringen Ausmaß zu (Absolventen mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss: +1.100 bzw. +0,3%).

Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahrs (BVJ) und des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) sind in diesen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nicht enthalten. Unter Berücksichtigung der Ist-Entwicklung bis 1998 und der von der Kultusministerkonferenz erwarteten Veränderungsrate ist für das Jahr 2000 mit 60.100 BVJ-Absolventen und 31.200 BGJ-Absolventen zu rechnen.¹⁾

Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr als Nachfrager registriert werden wird, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schularten besucht zu haben.²⁾ Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr hat sich insgesamt von 35.700 auf 29.400 im neuen Vermittlungsjahr 1999/2000 verringert.

¹⁾ Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, wobei derselbe Fortschreibungsmodus verwendet wurde, den auch das Statistische Bundesamt nutzt.

²⁾ Für die Nachfragevorausschätzung sind diejenigen unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z.B. ein erneuter Schulbesuch) unmittelbar in eine duale Ausbildung einmünden oder aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, ohne etwas anderes zu beginnen. Die restlichen Jugendlichen, die sich zu einem Schulbesuch entschließen oder sonstiges machen, werden nur dann wieder zu Nachfragern des neuen Vermittlungsjahres, wenn sie ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann erneut nachfragerrelevante Schulabgänger, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen des entsprechenden Jahres enthalten und werden hier bereits für die Nachfragevorausschätzung berücksichtigt.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Für 1999 wurde auf der Grundlage der Absolventenprognosen der Kultusministerkonferenz, des Statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten bzw. schulischen Qualifikationsstufen (einschließlich BVJ und BGJ) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 655.000 Jugendlichen gerechnet.¹⁾ Einschränkung wurde darauf verwiesen, dass Prognosen der Nachfrageentwicklung bei sich ändernden Rahmenbedingungen des dualen Systems schwieriger werden. Zwar konnte vom erstmals aufgelegten Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ein nachfragefördernder Effekt erwartet werden, der über die rein demographisch bedingte Zunahme der Nachfrage hinausgeht. Doch ist es kaum möglich, den quantitativen Effekt eines solchen Programms auf die Entwicklung der Gesamtnachfrage hinreichend verlässlich zu prognostizieren.²⁾ Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 1999 mit 660.400 Nachfragern, darunter 631.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und 29.400 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen, um rund 5.400 (+0,8%) höher, als allein aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwarten gewesen wäre.³⁾

Beruhend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre und den Ergebnissen für 1999 ist für das Jahr 2000 mit einer nur leicht wachsenden Nachfrage von 662.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen (+0,2%). Bezogen auf die erwarteten 923.500 Absolventen allgemeinbildender Schulen ergibt sich damit eine Nachfragequote von knapp 72%. Dabei wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber des Jahres 2000 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Lehrstellenmarkt vorfinden wie im Jahr zuvor. Sollte das betriebliche Ausbildungsplatzangebot wieder zunehmen, könnte dies auch zu einer verstärkt wachsenden Nachfrage auf Seiten der Jugendlichen führen. Die Nachfrage würde dann etwas über das hier errechnete Volumen von 662.000 hinausgehen.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 9 sowie Teil II, Kapitel 1.5

²⁾ Zu den Rahmenbedingungen, die auf die Nachfrageentwicklung Einfluss nehmen, zählt auch die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebotes. Sie bildet neben den demographischen Veränderungen, politisch gesetzten Rahmenbedingungen und veränderten Bildungsnennungen den vierten wichtigen Faktor, der quantitativ die Ausbildungsstellennachfrage bestimmt. Die in einigen Regionen und Ausbildungsbereichen negative Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots hat mit dazu geführt, dass der nachfragesteigernde Effekt des Sofortprogramms auf die Gesamtnachfrage nicht in der Höhe ausfiel, wie ursprünglich erwartet wurde; vgl. hierzu auch Behringer, F./Ulrich, J. G.: „Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 3, 1997. Bezugnehmend auf die veränderten Rahmenbedingungen ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung in seiner Nachfragevorausschätzung für das Jahr 1999 davon ausgegangen, dass die statistisch ausgewiesene Nachfrage bundesweit kurzfristig auf etwa 690.000 steigen wird. Dies ist so nicht eingetreten.

³⁾ Der quantitative Effekt des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit schlug sich vor allem in der Erhöhung der realisierten Nachfrage (= neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) um 18.500 und einer Verringerung der Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber um 6.300 nieder.

Nachfragevorausschätzung für die alten Länder

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern wurde für 1999 auf 512.000 geschätzt.¹⁾ Darin enthalten waren etwa 16.750 Ost-West-Pendler. Die tatsächliche Nachfrage betrug 1999 516.800 (497.200 Neuabschlüsse und 19.600 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen). Die Anzahl der Ausbildungspendler aus den neuen Ländern belief sich auf rund 17.000 (einschließlich der rund 3.000 geschätzten Binnenpendler Berlin²⁾).

Für das Ausbildungsjahr 2000 ist bei gleichbleibenden Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit einer demographisch bedingten Nachfragesteigerung um etwa +0,3% zu rechnen. Damit werden voraussichtlich gut 518.000 Ausbildungsplätze in den alten Ländern nachgefragt (einschließlich der in etwa gleichbleibenden Pendlernachfrage³⁾). Sollte es zu der Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes kommen, wie es nach den Ergebnissen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung⁴⁾ zu erwarten ist, so könnte die Nachfrage über den demographischen Faktor hinaus anwachsen.

Nachfragevorausschätzung für die neuen Länder

Für die neuen Länder wurde für 1999 eine Nachfrage von gut 142.000 Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Region erwartet.⁵⁾ Diese Zahl wurde mit 143.600 um etwa 1% überschritten (133.800 Neuabschlüsse und 9.800 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen).⁶⁾

Auf der Grundlage der Absolventenprognose der Kultusministerkonferenz sowie einer unveränderten Übergangsquote aus den allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Vollzeitschulen und einer etwa gleichbleibenden Anzahl von 17.000 Ost-West-Pendlern ist in den neuen Ländern im Jahr 2000 mit einer allenfalls nur leicht steigenden Nachfrage von rund 144.000 Ausbildungsplätzen zu rechnen.⁷⁾ Dabei wird unterstellt, dass die Jugendlichen in etwa dieselben Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorfinden wie 1999. Nach Einschätzung der Betriebe in den neuen Ländern ist für das Jahr 2000 allerdings eher eine weitere Einschränkung des betrieblichen Angebots zu erwarten⁸⁾.

¹⁾ Ohne Berücksichtigung der nachfragewirksamen Effekte des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

²⁾ Vgl. hierzu auch Kapitel 1.3.3

³⁾ Dies sind, bezogen auf die erwarteten 714.100 Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 73%. Unter Abzug der Pendler aus den neuen Ländern liegt die Quote bei rund 70%.

⁴⁾ Vgl. Kapitel 4.1.1

⁵⁾ Unter Außerachtlassung der nachfragewirksamen Effekte des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

⁶⁾ Die rund 17.000 Ost-West-Pendler, die ihre Lehrstelle in den alten Ländern fanden und dort als Nachfrager registriert wurden, sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

⁷⁾ Bezogen auf die für die neuen Länder erwarteten 209.400 Absolventen allgemeinbildender Schulen sind dies 69%, unter Einschluss der rund 17.000 Pendler in die alten Länder und den Westen Berlins knapp 77%.

⁸⁾ Vgl. Kapitel 4.1.1

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Schulische Vorbildung

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss für die Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen 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.

Die Anteile von Schulabgängern und Schulabgängerinnen der verschiedenen Schularten haben sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Insbesondere konnten Hauptschüler mit Abschluss ihren Anteil ungefähr halten (31,3%; vgl. **Übersicht 18**). Dies zeigt, dass die steigende Zahl von Neuabschlüssen sich auch bei diesen Schulabgängern günstig auswirkt, während in früheren Jahren ihre Anteile gesunken waren. Rund 190.000 Hauptschüler mit Abschluss, 2.300 mehr als im Vorjahr, haben 1998 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Realschüler haben einen etwas höheren Anteil als im Vorjahr (37,0%, 1997: 36,7%); das entspricht einer Zunahme um 5.400 Auszubildende.

Der Anteil des schulischen Berufsgrundbildungsjahres ging gegenüber dem Vorjahr zurück, vor allem im Bereich Landwirtschaft und im Handwerk, während er im Bereich Hauswirtschaft höher liegt. In Baden-Württemberg kommen im Bereich Landwirtschaft weniger Auszubildende aus dem Berufsgrundbildungsjahr, während in Rheinland-Pfalz und Thüringen im Bereich Hauswirtschaft erstmals Auszubildende aus diesen Schulen kommen. Diese Entwicklung kann die insgesamt fallende Tendenz für das Berufsgrundbildungsjahr jedoch nicht ausgleichen. Der Anteil der Abgänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr und von den Berufsfachschulen ist nahezu unverändert.

Über 100.000 Schulabgänger mit einer Studienberechtigung haben eine Ausbildung im dualen System begonnen. Ihr Anteil ist mit 16,8% gegenüber dem Vorjahr (16,4%) leicht gestiegen. In Industrie und Handel hat fast jeder vierte Auszubildende die Hochschul- oder Fachhochschulreife (23,9%, gegenüber dem Vorjahr unverändert), bei den Freien Berufen jeder fünfte Auszubildende. Bei den Rechtsanwaltsfachangestellten haben 32,4% die Studienberechtigung. Die höchste Abiturientenquote (abgesehen von der Seeschifffahrt) erreicht der Öffentliche Dienst (27,0%). Berufe wie Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte und Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin haben besonders hohe Werte (51,6% bzw. 41,3%).

Im Handwerk bilden die Hauptschüler die größte Gruppe dieses Bereichs. Einschließlich der Abgänger des Berufsgrundbildungsjahres und des Berufsvorbereitungsjahres kommen weit über die Hälfte der Ausbildungsanfänger im Handwerk von Hauptschulen. Die Realschüler erreichen einen Wert von 31,8%.

Übersicht 18: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1997 und 1998 in Prozent¹⁾

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ²⁾													
	Hauptschule ohne Abschluss		Hauptschule mit Abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Industrie und Handel	1,2	1,0	23,2	22,8	36,8	37,3	23,9	23,9	2,1	1,7	11,4	11,6	1,5	1,6
Handwerk	4,8	4,5	45,9	47,6	32,2	31,8	5,2	5,4	6,0	5,1	3,8	3,5	2,1	2,2
Landwirtschaft	5,6	6,7	37,2	36,4	30,8	33,4	13,2	12,1	8,0	7,3	3,6	2,4	1,7	1,6
Öffentlicher Dienst	0,3	0,3	7,2	7,4	59,2	59,8	26,8	27,0	1,2	1,1	4,7	4,4	0,7	0,0
Freie Berufe	0,4	0,4	21,4	19,5	52,9	54,2	20,4	20,8	0,5	0,5	4,2	4,5	0,2	0,2
Hauswirtschaft ³⁾	23,3	24,1	40,1	38,3	9,2	8,4	0,6	0,5	4,3	8,9	11,4	9,9	11,1	9,9
Seeschifffahrt	2,1	2,5	16,4	17,2	37,1	40,5	42,9	39,3	1,4	0,6	–	–	–	–
Alle Bereiche	2,7	2,5	31,4	31,3	36,7	37,0	16,4	16,8	3,5	3,0	7,6	7,7	1,6	1,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 20, Seite 60

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“ (Hochrechnung). Die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

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

In Industrie und Handel stellen Realschüler die größte Gruppe (37,3%) dar. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder hat vergleichbare Abschlüsse.

Im Jahr 1998 haben rund 15.400 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss die Ausbildung begonnen, das sind 900 weniger als im Vorjahr. Entsprechend ging auch der Anteilswert etwas zurück (1997: 2,7%, 1998: 2,5%). Angesichts der steigenden Schulabgängerzahlen ohne Abschluss hat sich ihre Lage demnach verschlechtert. In den neuen Ländern liegt die Quote höher (4,1%), ging jedoch gegenüber dem Vorjahr (4,9%)

deutlich zurück. In den alten Ländern liegt der Wert unverändert bei 2,1%. Der höhere Wert in den neuen Ländern hängt mit der stärker ausgebauten staatlichen Förderung vor allem im Bereich der Hauswirtschaft zusammen. Die meisten Hauptschüler ohne Abschluss (9.600) haben im Handwerk eine Ausbildung begonnen; der Anteilswert beträgt 4,5% (Vorjahr: 4,8%).

In den neuen Ländern kommen mehr Ausbildungsanfänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (3,0% zu 1,4%). Dagegen sind Berufsfachschüler in den neuen Ländern noch kaum vertreten (1,5%, alte Länder: 9,3%). Auch

Übersicht 19: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1997	1998	1997	1998
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	11.873	12.278	68,3	69,2
Industriekaufmann/Industriekauffrau	10.385	10.541	48,3	47,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.708	6.574	35,9	35,5
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	4.802	4.547	23,0	22,0
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	4.659	4.543	56,5	57,2
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	3.127	3.360	65,1	63,2
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.241	3.198	29,5	27,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2.827	2.820	9,7	9,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.615	2.749	26,1	25,9
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	1.076	2.243	60,5	57,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 21, Seite 60

¹⁾ Prozentanteile ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung)

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

Übersicht 20: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1997	1998	1997	1998
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.607	12.311	39,7	40,7
Arzthelfer/Arzthelferin	8.787	9.896	59,3	61,9
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	8.619	8.506	36,6	37,4
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel)	8.387	8.378	40,1	40,6
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	8.361	7.462	55,5	56,7
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.821	6.619	46,1	45,1
Industriekaufmann/Industriekauffrau	5.996	6.362	27,9	28,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.095	6.172	32,6	33,3
Friseur/Friseurin	5.089	5.704	31,1	32,6
Koch/Köchin	5.028	5.590	39,3	40,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999 Übersicht 22, Seite 61

¹⁾ Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung)

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

Abiturienten haben eine geringere Quote (14,2%, alte Länder: 17,4%). In den neuen Ländern ist der Wert gegenüber dem Vorjahr auch nicht mehr angestiegen.

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn von ihnen am häufigsten gewählten Berufe umfassen 52% aller Abiturienten (Vorjahr: 55%). Die Berufe gehören fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich an. Im Jahr 1998 ist erstmals mit dem neuen Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin ein technischer Beruf enthalten (vgl. **Übersicht 19**). Bei dem von Abiturienten besonders häufig gewählten Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau ist die Zahl der Neuabschlüsse wieder von 68,3% in 1997 auf 69,2% in 1998 angestiegen, nachdem über mehrere Jahre Rückgänge zu verzeichnen waren. In den neuen Ländern sind in diesem Beruf sogar über 80% der Auszubildenden Abiturienten. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Abiturientenquote bei 75% und höher. Allerdings sind in den meisten dieser Berufe die Quoten nicht mehr angestiegen.

Bei den Realschülern umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 34,2% (Vorjahr: 34,4%) aller Auszubildenden mit diesem Abschluss. Darunter sind auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (vgl. **Übersicht 20**). Die meisten Berufe gehören dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. im Großhandel), dem Gesundheitsbereich (Arzt-, Zahnarzthelferin) und dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau) an. In allen Berufen mit Ausnahme der Elektroinstallateure sind die Anteile der Realschüler gegenüber dem Vorjahr angestiegen. In den neuen Ländern haben besonders viele Realschüler und Realschülerinnen den Beruf Koch/Köchin gewählt (Anteil: 55,1%, alte Länder: 32,3%).

Bei den Hauptschülern mit Abschluss sind vor allem Berufe aus dem Handwerk vertreten, die generell zumeist von männlichen

Schulabgängern gewählt wurden (Kraftfahrzeugmechaniker, Maler und Lackierer; vgl. **Übersicht 21**). Für Hauptschülerinnen sind insbesondere die fast ausschließlich von weiblichen Auszubildenden gewählten Berufe, wie Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin und Verkäuferin, von Bedeutung. Den höchsten Hauptschüleranteil mit 64,7% 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 10 am häufigsten von Hauptschülern gewählten Berufe 41% aller Hauptschüler (Vorjahr: 42%).

Auch die meisten Hauptschüler ohne Abschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin oder Friseur/Friseurin (vgl. **Übersicht 22**). Viele Hauptschüler ohne Abschluss werden auch in Berufen nach § 48 BBiG und § 42 b hWo (Regelungen für die Ausbildung Behinderter) ausgebildet. Fast 900 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss haben als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin eine Ausbildung aufgenommen. Die zehn am häufigsten gewählten Berufe umfassen 56% aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss. Nahezu die gleichen Berufe wurden auch von Abgängern aus dem Berufsvorbereitungsjahr gewählt, die ebenfalls überwiegend keinen Hauptschulabschluss haben.

Die Struktur der schulischen Vorbildung der Auszubildenden ist von länderspezifischen Bedingungen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen bestimmt. In Niedersachsen und Bayern erreichen die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres Anteile bei den Auszubildenden von 13,8% bzw. 4,8% (vgl. **Übersicht 23**). Beide Werte sind gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Sachsen-Anhalt und in Rheinland-Pfalz besucht (jeweils um 4%). 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 Schul-

Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1997	1998	1997	1998
	Anzahl		Prozent	
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	11.132	10.731	47,2	47,2
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	10.239	10.569	57,4	58,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.887	9.946	33,8	32,9
Friseur/Friseurin	9.152	9.721	55,9	55,5
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7.936	8.077	64,1	64,7
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	6.996	6.345	49,1	51,8
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	5.912	6.134	39,9	41,8
Verkäufer/Verkäuferin	5.806	5.951	52,3	50,9
Koch/Köchin	5.369	5.829	42,0	41,8
Metallbauer/Metallbauerin	4.662	5.151	53,3	55,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 23, Seite 62

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

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

abgänger – überdurchschnittlich hoch. Aber auch in den Flächenstaaten Nordrhein-Westfalen, Hessen und im Saarland werden Werte über 20% erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte zwischen 11% und 17%.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden sehr häufig von Realschülern und Abiturienten gewählt. Insbesondere bei den Fachinformatikern und den Informatikkauleuten haben viele das Abitur (um 55%; vgl. **Übersicht 24**). Es sind jedoch auch

Hauptschüler mit Abschluss vertreten. Bei den Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikern beträgt deren Anteil 9,3%. Von den beruflichen Schulen, die zumeist Berufsfachschulen umfassen, kommen durchschnittlich 10% der Auszubildenden, bei den Informatikkauleuten 16,5%.

Auch die Berufe der Mediengestaltung haben hohe Abiturientenanteile. So haben bei den Mediengestaltern Bild und Ton 74,6% die Studienberechtigung. Bei den Werbe- und Medienvorlagenherstellern beträgt der Abiturientenanteil 62,7%, rund ein Fünftel der Auszubildenden kommt von Realschulen. Diese

Übersicht 22: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	1997	1998	1997	1998
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1.784	1.756	10,0	9,8
Behindertenberufe im Handwerk ²⁾	2.247	1.576	62,0	48,7
Behindertenberufe in der Hauswirtschaft ³⁾	887	992	41,6	41,7
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	831	758	5,8	6,2
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel ³⁾	1.003	755	25,3	20,2
Behindertenberufe in der Landwirtschaft ³⁾	559	699	46,7	50,7
Tischler/Tischlerin	704	628	4,2	3,9
Metallbauer/Metallbauerin	528	621	6,0	6,6
Friseur/Friseurin	554	505	3,4	2,9
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	406	480	1,7	2,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 24, Seite 62

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

²⁾ Ausbildungsberufe nach § 42 b HwO

³⁾ Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG

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

Struktur ist mit der des Vorgängerberufs Werbevorlagenhersteller vergleichbar. Den höchsten Abiturientenanteil weisen die Kaufleute für audiovisuelle Medien auf (80,8%). Es ist zu erwarten, dass bei höheren Auszubildendenzahlen in den nächsten Jahren (1998: 269 Auszubildende) die Anteile für die anderen Schularten ansteigen.

Bei den Kaufleuten für Verkehrsservice haben die meisten Auszubildenden einen Realschulabschluss (62,8%). Der Abiturientenanteil beträgt 20,9%. Mit 6,0% sind bei diesem kaufmännischen Beruf die Hauptschüler mit Abschluss in der Minderheit.

Die neuen gewerblichen Berufe Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin, Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin und Mechatroniker/Mechatronikerin sind eine Domäne von Hauptschülern und Realschülern. Bei den Elektroanlagenmonteuren kommt auch eine größere Anzahl (12,3%) von berufsbildenden Schulen, darunter 3,1% aus dem Berufsvorbereitungsjahr.

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. War 1970 nur etwa jeder Fünfte (22%) 18 Jahre und älter, sind es derzeit beinahe drei von vier

Auszubildenden (73%). Und waren früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger, so kehrt sich dies 1996 erstmalig um: Frauen sind derzeit geringfügig älter als Männer. Das dürfte auf ihre im Durchschnitt höheren schulischen Qualifikationen zurückgehen.

Das 1970 bis 1990 gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden (vgl. **Übersicht 25**) wurde von mehreren Entwicklungen geprägt:

- vom allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger aus dem Sekundarbereich I,
- von einer anhaltend hohen Zahl von Jugendlichen, die berufliche Vollzeitschulen besuchen (entweder zur Verbesserung ihrer Chancen, eine ihren Vorstellungen entsprechende Ausbildung durchlaufen zu können, oder aufgrund von Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden),
- vom wachsenden Anteil der 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 sehr unterschiedlich. Er spiegelt

Übersicht 23: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ländern 1998 in Prozent¹⁾

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ²⁾						
	Hauptschule ohne Abschluss	Hauptschule mit Abschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Hochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr
Baden-Württemberg	1,3	34,2	36,4	12,8	0,9	13,4	1,0
Bayern	2,6	46,2	30,2	10,3	4,8	4,3	1,5
Berlin	2,1	24,7	49,9	20,1	0,1	2,1	1,1
Brandenburg	3,6	26,7	50,3	17,0	0,0	0,5	2,0
Bremen	2,7	26,8	33,5	25,8	0,6	10,0	0,6
Hamburg	1,9	19,1	32,7	33,3	0,2	10,2	2,6
Hessen	1,7	28,8	35,3	21,8	2,0	8,8	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	3,8	26,6	56,0	11,1	0,1	1,0	1,4
Niedersachsen	1,6	22,6	30,5	16,4	13,8	14,0	1,0
Nordrhein-Westfalen	2,6	32,0	30,9	23,5	1,4	9,1	0,5
Rheinland-Pfalz	2,3	36,7	29,7	13,0	3,1	11,4	3,9
Saarland	2,1	36,1	20,8	22,0	2,7	11,7	4,7
Sachsen	5,0	20,3	53,7	14,4	1,6	1,3	3,8
Sachsen-Anhalt	3,6	14,5	59,9	13,9	0,6	3,3	4,2
Schleswig-Holstein	2,3	33,8	33,3	13,9	2,0	11,0	3,6
Thüringen	3,8	26,5	49,5	14,7	1,4	1,1	3,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 25, Seite 63

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.

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

im Wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen wider. Während Berufe, die bevorzugt von Abiturienten ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18-Jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 11 %, Bankkaufmann/Bankkauffrau 20 %, Industriekaufmann/Industriekauffrau 24 %), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin 76 %, Bäcker/Bäckerin 66 %, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 62 %).

2.1.2 Ausländische Jugendliche¹⁾

Die Zahl der Ausländer und Ausländerinnen betrug 1998 in Deutschland 7,32 Millionen, das sind 46.000 (–0,6%) weniger als ein Jahr zuvor. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt 8,9%. Der überwiegende Teil ausländischer Jugendlicher zwischen 15 und 18 Jahren lebt in den alten Ländern, hier liegt ihr Anteil bei rund 14%.

¹⁾ Vgl. hierzu auch Kapitel 3.5.2

Die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität lag 1998 bei 98.035 (allgemeinbildende und berufsbildende Schulen; vgl. **Übersicht 26**), das entsprach 12% der Gesamtzahl. Gegenüber dem Vorjahr war diese Zahl nahezu unverändert, was auch der Entwicklung bei der ausländischen Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe entspricht.

Gleichzeitig hatten sich die Schulabschlüsse der Jugendlichen ausländischer Herkunft bezüglich des Realschulabschlusses verbessert. 31,8% hatten einen mittleren Abschluss (Vorjahr: 30,7%). Der Anteil der ausländischen Jugendlichen mit Hochschulreife (14,5%) blieb ungefähr gleich. Während Anfang der 80er Jahre 30% der ausländischen Jugendlichen die Hauptschule ohne Abschluss verließen, waren dies 1998 noch 17,0%. Insgesamt hat sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen jedoch seit 1993 merklich verlangsamt.

Trotz dieser Entwicklung ist der Abstand zwischen den prozentualen Anteilen höherer Schulabschlüsse von deutschen und ausländischen Jugendlichen, die die Schule verlassen, nicht geringer geworden. Auch bei den deutschen Jugendlichen hält der Trend zu höheren Abschlüssen an. Ein Drittel von ihnen

Übersicht 24: Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 1998 in Prozent¹⁾

	Schulische Vorbildung				
	Haupt- schule ohne Ab- schluss	Haupt- schule mit Ab- schluss	Real- schule	Hoch-/ Fach- hoch- schul- reife	Berufs- bildende Schule ²⁾
Neue Berufe insgesamt³⁾	0,2	11,7	38,2	39,0	10,9
darunter					
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,1	9,3	55,3	26,7	8,6
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	0,1	7,3	25,3	57,5	9,7
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,0	7,6	34,4	47,0	11,0
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,1	4,9	24,1	54,3	16,5
Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin	0,0	5,5	21,1	62,7	10,7
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	0,0	4,1	17,6	74,6	3,7
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	0,0	6,0	62,8	20,9	10,3
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	2,1	34,7	47,5	3,4	12,3
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1,1	47,3	41,8	1,5	8,3
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	0,2	11,7	39,8	31,8	16,5
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,3	15,2	35,7	35,9	12,9
Fachangestellter/Fachangestellte					
für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	0,0	3,6	58,6	33,1	4,7
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,0	13,3	43,3	37,5	5,9
Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	0,0	14,6	40,0	36,9	8,5
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	0,4	3,8	11,5	80,8	3,4
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,1	14,1	65,8	11,4	8,6
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	0,0	2,3	62,1	28,0	7,6
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	0,1	8,3	28,5	51,5	11,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 26, Seite 64

¹⁾ Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung); die Kategorie „Sonstige Schulen“ wurde zu zwei Dritteln auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt; Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

²⁾ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr

³⁾ 28 seit 1996 in Kraft getretene Berufe

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 25: Berufsschüler und Berufsschülerinnen nach Alter und Geschlecht¹⁾ (ohne Vollzeitberufsschüler und -schülerinnen)

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
1998	19,0	19,1	19,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 27, Seite 65

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

hatte 1998 den Realschulabschluss, ein weiteres Drittel die Hochschulreife. Im Durchschnitt verlassen von den deutschen Jugendlichen nur noch rund 9% die Hauptschule ohne Abschluss.

Ausbildung im dualen System

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm 1998 in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr um rund 6.000 ab und betrug 104.058 (vgl. Übersicht 27). Da die Anzahl der deutschen Auszubildenden anstieg, ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden in den alten Ländern auf 8,0% (Vorjahr: 8,7%) zurück. In den neuen Ländern gibt es nur wenige ausländische Auszubildende (192), da dort wenige Ausländer im entsprechenden Alter wohnen.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (41%). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Zahl um rund 1.800 niedriger und betrug 42.747. Auch bei den meisten anderen Nationalitäten waren Rückgänge zu verzeichnen. Mit 12.205 bildeten die Auszubildenden aus dem ehemaligen Jugoslawien die zweitstärkste Gruppe. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr (rund 7.000) ist durch Änderungen bei der Staatsangehörigkeit (Zuordnung zu Kroatien und Bosnien-Herzegowina) zu erklären. Nur jeder fünfte ausländische 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 1.900 bzw. 1.600 Auszubildende, aus Kroatien 3.700 und aus Bosnien-Herzegowina 1.600.

In Industrie und Handel wurden in den alten Ländern 45.724 ausländische Jugendliche ausgebildet, das sind rund 400 weniger als im Vorjahr. Der Ausländeranteil ging in diesem Bereich von 8,0% auf 7,5% zurück. Im Handwerk haben 9,1% der Auszubildenden (43.669) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Allerdings ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr deutlich niedriger (rund -4.000). Auch der Anteil an ausländischen Auszubildenden war im Vorjahr mit 10,1% noch höher.

Übersicht 26: Ausländische Schulabgänger und Schulabgängerinnen nach Art des Schulabschlusses 1995 bis 1998

Schulabschluss	1995		1996		1997		1998	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ohne Hauptschulabschluss (einschließlich Sonderschulen)	16.349	17,6	16.880	17,4	16.850	17,1	16.714	17,0
Mit Hauptschulabschluss	36.324	39,0	37.446	38,7	37.043	37,6	35.941	36,7
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	27.432	29,5	29.323	30,3	30.267	30,7	31.164	31,8
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	22.242		23.637		24.417		24.785	
Beruflichen Schulen	5.190		5.686		5.850		6.379	
Hochschulreife	12.958	13,9	13.208	13,6	14.411	14,6	14.216	14,5
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	7.938		7.912		8.431		8.295	
Beruflichen Schulen	5.020		5.296		5.980		5.921	
Insgesamt	93.063	100,0	96.857	100,0	98.571	100,0	98.035	100,0
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	82.853		85.875		86.741		85.735	
Beruflichen Schulen	10.210		10.982		11.830		12.300	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 28, Seite 65

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 1998/1999; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 27: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1994 bis 1998

Jahr/ Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Prozent ²⁾	EU-Länder	Darunter			Türkei	Ehemaliges Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit ¹⁾
				Griechenland	Italien	Spanien			
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	109.872	8,7	22.427	5.021	10.303	2.159	44.586	19.129	23.730
1998	104.058	8,0	22.244	4.847	10.490	2.053	42.747	12.205	26.862
Ausbildungsbereiche 1998									
Industrie und Handel	45.724	7,5	10.386	2.129	4.663	1.162	20.113	5.197	10.028
Handwerk	43.669	9,1	9.417	2.213	4.726	686	17.149	5.388	11.715
Landwirtschaft	425	1,5	132	6	26	7	71	16	206
Öffentlicher Dienst	1.149	3,1	255	59	125	18	464	109	321
Freie Berufe	12.427	9,2	1.956	427	897	175	4.676	1.448	4.347
Hauswirtschaft ³⁾	657	6,4	96	13	53	5	271	47	243
Seeschifffahrt	7	1,9	2	–	–	–	3	–	2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 29, Seite 66

¹⁾ Einschließlich ohne Angabe
²⁾ In Prozent der Gesamtzahl der Auszubildenden
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

Im Bereich der Freien Berufe ging die Anzahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft von 13.780 auf 12.427 zurück, das entsprach hier einem Anteil von 9,2% (Vorjahr: 9,9%). Zum Beispiel ging bei den Zahnarzthelferinnen die Anzahl junger Frauen ausländischer Herkunft von 4.600 auf 4.100 zurück. Ähnliches gilt für die Arzthelferinnen. Dennoch lagen die Anteile noch über 10%. Dies zeigt, dass für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen vorhanden ist, ausländische Jugendliche auszubilden. So wurden bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten die Zahlen der ausländischen Auszubildenden auch ungefähr gehalten.

In einigen alten Ländern wurden sehr hohe Ausländeranteile erreicht. Zum Beispiel betrug der Anteil der im Handwerk aus-

gebildeten ausländischen Jugendlichen in Baden-Württemberg 16%, in Hessen und Hamburg 13%. Allerdings hatten diese Länder auch die stärksten Rückgänge ausländischer Auszubildender.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug 1998 38,6% und stieg damit gegenüber dem Vorjahr (38,1%) an (vgl. **Übersicht 28**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 40%. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Mädchen auch häufig Berufe im schulischen Bereich (insbesondere Pflegeberufe) wählen. Ausländische Mädchen sind dort nur zu einem Anteil von 6% vertreten.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblichen Berufen ausgebildet (59.561 bzw. 57%; vgl. **Übersicht 28**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der entsprechende

Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht in den alten Ländern 1994 bis 1998

Jahr	Insgesamt	Davon					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	In kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl			Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
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	109.872	64.880	44.992	67.966	61,9	41.906	38,1
1998	104.058	59.561	44.497	63.895	61,4	40.163	38,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 30, Seite 66

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

Wert bei 49%. Der Wert ging bei den ausländischen Auszubildenden zurück. In den kaufmännischen Berufen dagegen blieb die Anzahl der ausländischen Jugendlichen ungefähr gleich. Damit entspricht die Entwicklung bei den ausländischen Jugendlichen dem allgemeinen Trend in der dualen Ausbildung hin zu den kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, allerdings auf einem niedrigeren Niveau.

Die ausländischen Auszubildenden sind auf wenige Berufe konzentriert. Auf die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, kommen bereits 42% aller ausländischen Auszubildenden. In allen Berufen gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück. Die Mädchen fanden am häufigsten als Friseurin oder Arzt-/Zahnarthelferin, die Jungen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 29**). Bei den Friseurinnen hatte fast jede fünfte Auszubildende (19,0%) eine ausländische Staatsbürgerschaft, allerdings ging der Wert gegenüber dem Vorjahr (22,0%) zurück. Auch bei den Zahnarthelferinnen (11,3%) lag der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft sehr hoch. In Büroberufen war die Quote mit 5,2% am niedrigsten. Nur im Beruf Bürokaufmann/Bürokauffrau wurde mit 7,1% ein höherer Wert erzielt. In den gewerblichen Berufen der Industrie betrug die Quote 9,0%. Allerdings wurden in einigen Berufen des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie für ausländische Auszubildende Anteile von 25% und mehr erreicht, allerdings war die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesen Berufen gering. Der einzige stärker besetzte Beruf mit einem hohen Anteil von ausländischen Auszubildenden war der Teilezurichter/die Teilezurichterin (702 ausländische Auszubildende bzw. 30,3%). Die absolute Zahl ausländischer Auszubildender lag in den meisten gewerblichen Berufen gegenüber dem Vorjahr niedriger. Zum Beispiel gab es 1997 6.945 ausländische Jugendliche bei den Kraftfahrzeugmechanikern, 1998 über 900 weniger (6.031). Entsprechend sanken auch die Anteilswerte.

Von den deutschen Jugendlichen absolvieren rund zwei Drittel eine Ausbildung im dualen System, bei den jungen Ausländern sind es nur 37,8%¹⁾ (vgl. **Übersicht 30**). Bei ausländischen

¹⁾ Die Zahl der ausländischen Jugendlichen wurde 1998 nach unten korrigiert, so dass die Quoten mit dem Vorjahr nicht vergleichbar sind. Werden die Korrekturen auch für 1997 angewandt, ergibt sich für dieses Jahr eine Ausbildungsbeteiligung von 38%, gegenüber 37,3% wie im Berufsbildungsbericht 1999 aufgrund der unkorrigierten Werte berechnet. Unbereinigt läge die Ausbildungsquote 1998 bei 35,2%.

Übersicht 29: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden in den alten Ländern gewählten Ausbildungsberufe 1998 und Vergleich mit 1997

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	1998	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
		1998	1997
	Anzahl	Prozent	
Friseur/Friseurin	6.495	19,0	22,0
Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin	6.031	9,8	11,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.691	10,3	10,4
Arztthelfer/Arztthelferin	4.646	10,8	11,7
Zahnarthelfer/ Zahnarthelferin	4.141	11,3	12,1
Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin	3.917	11,8	12,3
Bürokaufmann/ Bürokauffrau (Industrie und Handel/ Handwerk)	3.833	7,1	7,3
Elektroinstallateur/ Elektroinstallateurin	3.418	8,8	9,8
Gas- und Wasserinstallateur/ Gas- und Wasserinstallateurin	3.119	11,8	13,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.811	6,8	6,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 31, Seite 67

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 30: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher in den alten Ländern nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 1995 und 1998 in Prozent

Staatsangehörigkeit	Ausbildungsquote ¹⁾					
	1995			1998		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Türkei	44,8	53,6	33,8	42,0	50,8	31,8
Italien	50,3	61,4	38,6	47,7	55,4	39,6
Griechenland	42,0	53,0	30,5	39,1	45,3	32,0
Spanien	63,3	76,3	48,8	73,3	82,7	62,5
Portugal	51,8	65,3	38,3	48,4	56,9	39,4
Alle Ausländer	41,1	48,6	32,2	37,8	43,1	31,6
Zum Vergleich: Deutsche Auszubildende ²⁾	63,8	74,2	53,1	65,9	76,0	54,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 32, Seite 67

¹⁾ Anteil der ausländischen Auszubildenden bezogen auf die Anzahl der 15- bis unter 18-jährigen ausländischen Jugendlichen

²⁾ Anteil der deutschen Auszubildenden bezogen auf die Anzahl der 15- bis unter 18-jährigen deutschen Jugendlichen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; Fachserie 1, Reihe 2, Ausländer; Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung

Mädchen betrug die Ausbildungsbeteiligung 31,6%, bei Jungen 43,1%. Gegenüber den Anteilen Mitte der 90er Jahre ist der Wert 1998 erheblich niedriger. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für Ausländer und Ausländerinnen das duale System den Schwerpunkt für die Berufsausbildung darstellt. In Fachschulen, Hochschulen und Fachhochschulen sind sie wesentlich weniger vertreten.

Bezogen auf Nationalitäten war die Ausbildungsbeteiligung bei Jugendlichen aus Spanien (73,3%) und Portugal (48,4%) am höchsten. Jugendliche türkischer Herkunft lagen über dem Durchschnitt (42,0%). Trotzdem war der Rückgang bei ihnen gegenüber dem Jahr 1995 (44,8%) erheblich.

Nach wie vor ist die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher zu gering und in den letzten Jahren auch wieder zurückgehend. Ausländische Schulabgänger und ihre Eltern müssen noch besser über die Möglichkeiten der Berufsausbildung informiert und zur Teilnahme motiviert werden. Um ausländische Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen und ihre Bildungschancen zu erweitern, müssen die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen und ihre Zweisprachigkeit für die Berufsausbildung nutzbar gemacht werden. Sie können auch einen Wettbewerbsvorteil für die Betriebe im vereinten Europa darstellen. Betriebe, Praxen und Behörden sollten das Begabungspotenzial ausländischer Jugendlicher erkennen und nutzen, da sich auch die Abschlüsse ausländischer Jugendlicher an allgemeinbildenden Schulen ständig verbessert haben. Ferner sollten die Maßnahmen fortgesetzt werden, die zu einer Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit ausländischen Inhabern eingeleitet wurden.¹⁾

Berufliche Schulen

Die Anzahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug 1998 220.058 (vgl. **Tabelle 2/1** im Anhang). Dies ergab einen Ausländeranteil von 8,5% – ein Wert, der gegenüber dem Vorjahr (8,9%) deutlich niedriger war. Rund 57% der Schüler besuchten die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr war fast jeder fünfte Schüler Ausländer. Diese Schulen wurden häufig insbesondere zur Erhöhung der Chancen für einen Ausbildungsplatz besucht. Hohe Ausländeranteile erreichten die Berufsfachschulen (11,0%).

¹⁾ Vgl. Kapitel 4.1.3

Die Verteilung auf die Schularten zeigt, dass in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens nach wie vor wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Zum Beispiel lagen ihre Anteile an den Schülern und Schülerinnen an Fachoberschulen und Fachschulen bei 7,6% bzw. 3,7%. Diese Schulen setzen in der Regel den Abschluss einer Lehre voraus.

Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde Mitte 1998 eine repräsentative Befragung von Jugendlichen durchgeführt. Zielgruppe der Untersuchung waren Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Befragt wurden knapp 15.000 Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren. Von diesen jungen Erwachsenen waren zum Zeitpunkt der Befragung über 1.700 ohne abgeschlossene Berufsausbildung und nicht in einer Ausbildung, das sind 11,6%.¹⁾

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss rekrutieren sich überproportional aus der Gruppe ausländischer Jugendlicher.²⁾ Während unter den deutschen jungen Erwachsenen in den alten Ländern im Alter zwischen 20 und 29 Jahren zum Zeitpunkt der Befragung 8,1% ohne Berufsabschluss geblieben sind und sich nicht in einer Ausbildung befanden, beträgt der Prozentanteil unter den ausländischen jungen Erwachsenen in dieser Altersgruppe im Durchschnitt 32,7%. Bei den jungen Erwachsenen türkischer Herkunft liegt der Anteil bei 39,7% (vgl. **Schaubild 1**). Hochgerechnet auf der Basis der Angaben des Statistischen Bundesamtes waren in Deutschland 1998 etwa 530.000 ausländische junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne qualifizierte Ausbildung und nicht derzeit in Ausbildung (im Vergleich: 650.000 deutsche junge Erwachsene).

Teilweise sind die hohen Ungelerntenquoten eine Folge der Zuzüge der Jugendlichen aus dem Ausland im fortgeschrittenen Alter. Wird die Quote Ungelernter unter den ausländischen jungen Erwachsenen nur auf diejenigen bezogen, die in Deutschland geboren sind, so bleibt sowohl in den jüngeren als auch

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.2.3 und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): „Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, 1999

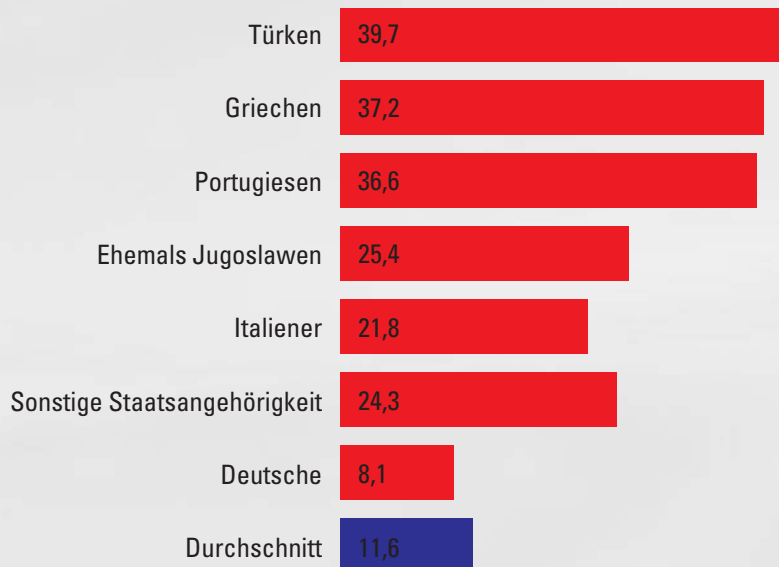
²⁾ Erfasst wurden italienische, griechische, jugoslawische, mazedonische, slowenische, kroatische, bosnische, portugiesische und türkische Staatsangehörigkeiten.

Übersicht 31: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1998

Ausbildungsbereich	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge								Insgesamt			
	Alte Länder				Neue Länder							
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
Industrie und Handel	40.665	37.142	36.368	40.266	11.713	13.499	12.771	13.421	52.378	50.641	49.139	53.687
Handwerk	54.112	48.560	46.947	47.987	9.450	10.885	11.420	12.951	63.562	59.445	58.367	60.938
Öffentlicher Dienst	1.296	911	1.004	950	220	149	124	122	1.516	1.060	1.128	1.072
Landwirtschaft	2.523	2.461	2.567	2.785	493	618	748	806	3.016	3.079	3.315	3.591
Freie Berufe	15.615	13.468	13.118	13.202	854	1.003	1.030	1.006	16.469	14.471	14.148	14.208
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	994	868	849	864	321	293	308	323	1.315	1.161	1.157	1.187
Alle Bereiche	115.205	103.410	100.853	106.054	23.051	26.447	26.401	28.629	138.256	129.857	127.254	134.683

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 33, Seite 68

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Schaubild 1: Ungelerntenquote nach Staatsangehörigkeit in Prozent

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): „Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, 1999

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%.

Drei von vier deutschen Jugendlichen, die eine Berufsausbildung absolvieren, beginnen diese direkt nach Schulabgang oder nach Abschluss ihres Wehr- oder Zivildienstes (75,6%). Der prozentuale Anteil unter den ausländischen Jugendlichen liegt bei 57,5%.¹⁾ Dafür nehmen die jungen Ausländer mit 14,1% häufiger als die Deutschen (4,3%) sofort eine Erwerbstätigkeit auf.

Als Gründe für die erfolglose Suche nach einer Ausbildungsstelle nennen die jungen Ausländer zu einem Drittel ein zu knappes Angebot an Lehrstellen oder die Konkurrenzsituation mit besser qualifizierten Schulabgängern (33,6%). Erst dann folgen persönliche Gründe wie schlechte Testergebnisse bei der Aufnahmeprüfung (10,6%) oder ein falsches Verhalten beim Bewerbungsgespräch (4,2%). Wer von den ausländischen Jugendlichen von vornherein keine Ausbildungsstelle gesucht hat, geht in der Hauptsache von schlechten persönlichen Voraussetzungen aus.

Die Ausbildungsbeteiligung unter jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft zwischen dem 20. und 29. Lebensjahr, die noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, liegt mit 22,5% deutlich unter dem Anteil bei vergleichbaren Deutschen (28,5%). Dabei setzen ausländische junge Erwachsene, die zum Befragungszeitpunkt eine berufliche Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) absolvierten, mit 28,1% stärker auf eine betriebliche Berufsausbildung. In der deutschen Vergleichsgruppe trifft das auf 21,6% zu. 68,7% der Befragten ausländischer Herkunft, die zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung waren, absolvierten ein Studium an einer Fach- oder einer Hochschule (einschließlich Berufsakademie). Unter den jungen Deutschen sind dies 73,1%. Bei der durchschnittlichen Dauer in den verschiedenen Bildungsbereichen ergeben sich nur geringe Unterschiede.

Wenn eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden konnte, so unterscheidet sich die weitere berufliche Eingliederung der ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen nur gering. Während 69,9% der jungen Deutschen dann eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, liegt der prozentuale Anteil unter den jungen Ausländern und Ausländerinnen bei 67,9%. Mit 9,3% sind sie etwas häufiger auf Arbeitssuche als die Deutschen (6,4%). Anders sieht es bei einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung aus. Mit 42,8% gehen deutlich mehr deutsche junge Erwachsene in eine weitere Berufsausbildung als junge Ausländer mit 23,7%. Letztere nehmen mit 34,8% nach Ausbildungsabbruch häufiger eine Arbeit auf als deutsche Jugendliche (25,3%) oder übernehmen zu 8,7% eine Tätigkeit im Haushalt (deutsche Jugendliche: 5,4%).

¹⁾ Zu den Übergangsquoten in eine Lehre nach Schulabgang von Jugendlichen mit Haupt- oder Realschulabschluss, differenziert nach Entlassjahrgängen, Staatsangehörigkeit und Geschlecht im Zeitraum zwischen 1983 und 1997 vgl. Troeltsch, K./Alex, L.: „Veränderung der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle für Jugendliche seit Ende der achtziger Jahre“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 1999

Übersicht 32: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen¹⁾ nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1998 in Prozent

Ausbildungsbereich	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	Alte Länder				Neue Länder				Insgesamt			
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
Industrie und Handel	19,6	18,1	17,1	17,9	22,7	24,1	21,7	21,8	20,2	19,4	18,1	18,7
Handwerk	31,6	28,1	27,2	28,0	20,5	22,0	23,0	27,7	29,2	26,7	26,3	27,9
Öffentlicher Dienst	7,9	6,9	7,8	7,3	5,7	4,0	3,5	3,5	7,5	6,3	6,8	6,5
Landwirtschaft	25,8	24,4	23,5	24,3	18,2	19,0	19,2	19,2	24,2	23,1	22,4	23,0
Freie Berufe	30,2	26,5	26,8	27,9	14,6	16,5	17,0	17,6	28,6	25,5	25,7	26,8
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	29,5	24,0	22,6	21,9	24,0	20,6	21,0	22,5	27,9	23,0	22,0	22,1
Alle Bereiche	25,0	22,7	21,8	22,5	20,7	22,1	21,4	23,3	24,2	22,6	21,7	22,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 34, Seite 68
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

2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die Zahl der Vertragslösungen nahm in den alten Ländern seit 1991 ab. 1997 sank diese Zahl auch in den neuen Ländern. Seit 1998 ist wieder ein Anstieg zu beobachten. Vorzeitig gelöst wurden 1998 insgesamt 134.683 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 31**), das sind 7.429 oder sechs Prozent mehr als im Vorjahr.¹⁾ Da die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der ersten Hälfte der 90er Jahre fast in gleichem Ausmaß sank wie die Vertragslösungen, verharrten die Lösungsraten lange auf unverändert hohem Niveau. Erst seit 1996 war ein merklicher Rückgang zu verzeichnen, der sich aber 1998 nicht mehr fortsetzte (1995: 24,2%, 1996: 22,6% 1997: 21,7%; 1998: 22,6%).²⁾ Insgesamt wird derzeit etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern 1998 (23,3%) erstmals höher als in den alten Ländern (22,5%).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. 1998 wurden im ersten Ausbildungsjahr knapp die Hälfte (48%), im zweiten ein knappes Drittel (31%) und im dritten 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 (6,5%), etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie und Handel (18,7%) sowie Hauswirtschaft (22,1%), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 32**). Die Lösungsraten der einzelnen Ausbildungsbereiche sind mit Ausnahme von Industrie und Handel sowie Hauswirtschaft in den neuen Ländern stets niedriger als in den alten Ländern.

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den einzelnen Ländern ist erheblich. Sie reicht von hohen Lösungsraten,

die kapp 30% betragen (Bremen 27,9%, Berlin 27,2%) bis unter 20% (Bayern 18,4%, Baden-Württemberg 19,4%, Sachsen 19,3%; vgl. **Übersicht 33**).

Die Lösungsraten der Frauen liegt generell etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 34**). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass ihre Chancen, den gewünschten Ausbildungsberuf oder -betrieb zu wählen, geringer sind.

Das in den 80er Jahren in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsrate, dürfte mehrere Ursachen gehabt haben.³⁾ Vor allem Alter und schulische Vorbildung der Auszubildenden haben in diesem Zeitraum wesentlich zugenommen.⁴⁾ Die Ausbildung wurde daher kritischer beurteilt und gegebenenfalls konnte der Ausbildungsvertrag auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden.⁵⁾ Zu berücksichtigen ist ferner eine konjunkturelle Komponente, denn in Zeiten des Wirtschaftsaufschwungs, in denen ein Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen leichter ist, nimmt die Lösungsrate tendenziell zu. Viele Jugendliche erwarben auch nach einer Vertragslösung auf betrieblichem oder schulischem Weg noch einen beruflichen Abschluss und sind auch im weiteren Verlauf des Erwerbslebens erfolgreich.⁶⁾

In den vergangenen Jahren verschlechterte sich allerdings die Lage der Vertraglösenden im Hinblick auf Arbeitslosigkeit und die Möglichkeit, einen Anschlussvertrag eingehen zu können.⁷⁾ Offensichtlich ist das auch ein Grund dafür, warum die Vertragslösungsrate in den 90er Jahren wieder abnahm. Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit, der zu einem erheblichen Teil auf den Wechsel des ursprünglich gewählten Berufes bzw. Betriebes zurückgeht, könnte durch weitere Verbesserung der Ausbildungsberatung und Berufsvorbereitung vermutlich reduziert werden.

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.1.3

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 Vertragslösungsrate 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.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 2.1.4

²⁾ Vgl. Kapitel 2.1.1 sowie Berufsbildungsbericht 1988, Kapitel 1.2.4

³⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.1

⁴⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1990, Kapitel 1.3.4

⁵⁾ Vgl. Kapitel 2.1.2 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.2.3 sowie Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 2.1.4

Übersicht 33: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen¹⁾ nach Ländern 1995 bis 1998

Land	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
	Anzahl				Prozent			
Baden-Württemberg	15.159	13.663	12.863	13.670	22,0	20,1	18,7	19,4
Bayern	17.152	15.548	15.058	17.147	19,0	17,3	16,6	18,4
Berlin	7.102	6.256	6.034	5.983	34,4	29,4	27,9	27,2
Brandenburg	3.748	4.571	4.842	4.884	19,9	22,2	22,9	23,8
Bremen	1.874	1.497	1.546	1.512	33,2	27,4	28,3	27,9
Hamburg	3.613	2.950	2.799	2.810	31,4	26,4	24,8	24,2
Hessen	8.891	7.876	8.018	8.134	23,0	20,6	20,6	20,3
Mecklenburg-Vorpommern	3.752	3.884	4.515	4.595	21,7	20,5	24,2	23,4
Niedersachsen	15.696	13.612	13.346	13.871	27,4	24,5	23,5	24,5
Nordrhein-Westfalen	31.667	28.885	28.609	29.768	27,6	25,7	25,2	25,5
Rheinland-Pfalz	6.448	6.137	5.805	6.509	24,0	22,6	20,6	22,3
Saarland	2.028	1.861	1.682	1.763	27,2	25,0	21,5	21,6
Sachsen	6.534	6.844	7.192	7.302	19,0	18,5	19,0	19,3
Sachsen-Anhalt	4.262	6.486	5.224	6.010	19,9	28,8	22,4	25,6
Schleswig-Holstein	5.575	5.125	5.093	4.887	29,2	27,4	27,2	25,8
Thüringen	4.755	4.662	4.628	5.838	24,2	22,3	21,5	27,1
Alte Länder	115.205	103.410	100.853	106.054	25,0	22,7	21,9	22,5
Neue Länder	23.051	26.447	26.401	28.629	20,7	22,1	21,4	23,3
Bundesrepublik	138.256	129.857	127.254	134.683	24,2	22,6	21,8	22,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 35, Seite 69

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

2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 1998 liegt die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen gegenüber dem Vorjahr etwas höher, da die Neuabschlüsse in den vorausgehenden Jahren angestiegen sind. 577.584 Auszubildende haben an den Prüfungen teilgenommen (Vorjahr: 573.289), 487.179 haben die Prüfung bestanden.

Unter den Prüfungsteilnehmern befanden sich 62.685 Wiederholer einer vorher nicht bestandenen Prüfung. Ihr Anteil an den Prüfungsteilnehmern (Wiederholerrate) hat sich im Vergleich zum Vorjahr wiederum leicht erhöht (1997: 10,3%, 1998: 10,9%).

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 Anzahl der Prüfungsteilnehmer höher als die der Prüfungspersonen. Um die Erfolgsberechnung nicht aufgrund der Zahl der Prüfungsfälle (= Prüfungsteilnehmer), sondern auf der Basis der Prüfungspersonen durchzuführen, müssen die Wiederholer von der Gesamtzahl der Prüfungsteilnehmer abgezogen werden¹⁾.

¹⁾ Ein einfaches Zahlenbeispiel soll dies verdeutlichen: Wenn von 100 Prüfungsteilnehmern 10 Wiederholer sind, beträgt die Zahl der Prüfungspersonen 90. Wenn 50 die Prüfung bestehen, beträgt die Erfolgsquote bezogen auf die Prüfungsfälle 50%, bezogen auf die Prüfungspersonen jedoch 55%; vgl. Werner, R.: „Erfolgsquote bei Abschlußprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1998.

1998 gab es 514.899 Prüfungspersonen; unter Berücksichtigung der Zahl über die erfolgreichen Prüfungen (487.179) ergibt sich eine Erfolgsquote von 94,6% (vgl. **Übersicht 35**; Vorjahr: 93,8%). Dieser Wert ist allerdings ein Näherungswert; die tatsächliche Quote lässt sich erst ermitteln, wenn alle Prüfungszeitpunkte, zu denen die Prüfung wiederholt werden kann, einbezogen werden. Diese Angaben liegen derzeit noch nicht vor. Da sich jedoch die Wiederholerraten von Jahr zu Jahr nicht abrupt ändern, kann die vorliegende Berechnungsmethode angewendet werden. Nachfolgend wird daher immer von den Erfolgsquoten unter Berücksichtigung der Wiederholer ausgegangen.

Übersicht 34: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1995 bis 1998 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
1998	22,3	23,1	22,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 36, Seite 70

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 35: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1998

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Darunter				
				mit verkürzter Ausbildungszeit	mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholer	Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholer ²⁾
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
Industrie und Handel	146.906	126.396	273.302	16.096	239.261	87,5	25.680	96,6
Handwerk	169.509	39.756	209.265	–	164.681	78,7	29.489	91,6
Landwirtschaft	9.841	4.541	14.382	382	11.953	83,1	1.450	92,4
Öffentlicher Dienst	6.755	11.385	18.140	743	16.174	89,2	991	94,3
Freie Berufe	2.977	51.170	54.147	3.695	47.936	88,5	4.594	96,7
Hauswirtschaft ¹⁾	228	7.968	8.196	82	7.028	85,7	478	91,1
Seeschifffahrt	142	10	152	30	146	96,1	3	98,0
Alle Bereiche	336.358	241.226	577.584	–	487.179	84,3	62.685	94,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 37, Seite 71

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich
²⁾ In der Zahl der Prüfungsteilnehmer sind die Wiederholer zweimal enthalten (Prüfungsfälle). Sie werden daher von der Zahl der Prüfungsteilnehmer abgezogen, so dass die Bezugsgröße für die Erfolgsquote die Zahl der Prüfungspersonen ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Im Vergleich zur Erfolgsquote insgesamt liegen die Werte im Handwerk und in der Hauswirtschaft deutlich niedriger (91,6% bzw. 91,1%). Bis zu knapp 9% der Auszubildenden beenden in diesen Bereichen die Ausbildung ohne Gesellen- oder Gehilfenbrief. Bei den Freien Berufen und im Bereich Industrie und Handel sind die Erfolgsquoten überdurchschnittlich hoch (96,7% bzw. 96,6%; vgl. **Übersicht 35**). Weibliche Auszubildende haben eine etwas höhere Erfolgsquote als männliche. Auch in kaufmännischen Berufen sind diese Werte generell etwas höher als in gewerblichen.

In den neuen Ländern ist die Erfolgsquote mit 93,1% höher als im Vorjahr (91,2%); sie liegt damit aber immer noch zwei Prozentpunkte unter dem Wert in den alten Ländern. Die Wiederholerrate liegt bei 13,6%. Insgesamt haben in den neuen Ländern 111.400 Jugendliche den Gesellen-, Gehilfen- oder Facharbeiterbrief erhalten, rund 7.000 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 (5%), so dass viele im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe, die den Wert von 98% erreichen, wobei die erfolgreichen Wiederholer berücksichtigt sind. Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Diese werden in dem neuen Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System“ untersucht.

Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen Viele die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholerrate (14,7%) hoch ist, beträgt die Er-

folgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer erzielt wird, 90%. Ähnliches gilt für die Friseurinnen (Wiederholerrate: 14,2, Erfolgsquote: 93,3%). Die Köche haben eine Erfolgsquote von 92%, allerdings muss fast jeder Fünfte einen zweiten Versuch unternehmen.

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 13% 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 ermöglicht das BBiG bzw. die HwO auch den Abschluss durch die sogenannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2, 3 BBiG bzw. § 37 Abs. 2, 3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. 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

Übersicht 36: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1994 bis 1998

Jahr	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen insgesamt	Darunter externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen § 40 Abs. 2 und 3 BBiG	Anteil Externe an allen Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen
	Anzahl		Prozent
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
1998	273.302	17.164	6,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 38, Seite 71

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht.¹⁾

Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen nach. Ihr Anteil beträgt derzeit im Durchschnitt knapp 7% aller Prüfungsteilnehmer (1998: 6,8%, 1997: 6,9%, 1996: 6,1%). Gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (1998: 1,0%), besonders hoch im Bereich der Hauswirtschaft (1998: 46,5%). 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.²⁾

Für den Ausbildungsbereich von Industrie und Handel liegt eine längere Zeitreihe vor. Danach veränderte sich der Anteil der Externen im vergangenen Jahrzehnt nicht sonderlich (vgl. **Übersicht 36**). Erst seit 1992 stieg der Anteil externer Prüfungen steil an, überschritt aber 1994 sein Höhepunkt und fiel seither. Erst seit 1997 ist der Anteil wieder leicht gestiegen und blieb 1998 auf etwas gleichem Niveau.

¹⁾ Vgl. Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“, in: „Recht der Jugend und des Bildungswesens“, Heft 3, 1989

²⁾ 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: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 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 der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 1998 standen 1.658.000 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.301.000 auf die alten und 357.000 auf die neuen Länder (vgl. **Schaubild 2**). In den alten Ländern ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr wiederum deutlich angestiegen (um rund 40.000 Auszubildende); in den neuen Ländern ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Allerdings müssen hier die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme berücksichtigt werden.

Die Entwicklungen sind in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen (vgl. **Schaubild 3**). Den größten Zuwachs in absoluten Zahlen (+42.600 Auszubildende) hat der Bereich Industrie und Handel zu verzeichnen (alte Länder: +6,5%, neue Länder: +3,2%). In den alten Ländern wurde der Zuwachs bei den gewerblichen und bei den Dienstleistungsberufen erzielt, in den neuen Ländern vorwiegend bei den gewerblichen Berufen.

Die höchsten Steigerungsraten haben in den alten wie in den neuen Ländern die seit 1996 neu geschaffenen Berufe erzielt, die zumeist im Bereich Industrie und Handel angesiedelt sind (vgl. **Übersicht 37**). Nach einer Einführungsphase haben fast alle neuen Berufe im Jahr 1998 beträchtliche Steigerungsraten aufzuweisen, wobei der Anteil weiblicher Auszubildender nahezu konstant blieb. So haben sich die Ausbildungsplätze für die Fachinformatiker mehr als verdreifacht. Ähnliches gilt u. a. für die Informations- und Telekommunikationssystemelekttroniker sowie für die Mediengestalter Bild und Ton. Insgesamt wurden für die 28 zwischen 1996 und 1998 neu geschaffenen Berufe knapp 30.000 Ausbildungsplätze eingerichtet. Allein für die vier neuen IT-Berufe gibt es mittlerweile fast 14.000 Ausbildungsplätze. Auch die Neuabschlüsse zum 30. September 1999 weisen weiter steigende Tendenzen für diese Berufe auf.¹⁾

Zwischen 1996 und 1998 wurden 72 Ausbildungsordnungen modernisiert. Auch diese Berufe haben mit 3,2% überdurchschnittliche Zuwachsraten zu verzeichnen.

Das Handwerk hat in den alten Ländern die Anzahl der Auszubildenden ungefähr halten können, in den neuen Ländern ist ein Rückgang von 5,6% zu verzeichnen. Betroffen sind hier vor allem die Bauberufe (-19,3%). Allein bei den Maurern gibt es 4.700 Auszubildende weniger (-23,1%) als im Vorjahr. In den alten Ländern haben die Bauberufe 8,8% weniger Auszubildende zu verzeichnen. Im Vergleich dazu haben beispielsweise die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk in den alten Ländern einen Zuwachs von 11,5% aufzuweisen.

Bei den Freien Berufen ist in den alten wie in den neuen Ländern ein Rückgang eingetreten (-3,2 bzw. -5,7%). Insbesondere die Arzt-/Zahnarzthelferinnen und die Steuerfachangestellten sind davon betroffen. Dagegen haben die Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ihre Auszubildendenzahlen ungefähr halten können.

Im Öffentlichen Dienst sind 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 werden. Ohne Bahn und Post sind die Auszubildendenzahlen des Öffentlichen Dienstes in den alten Ländern von 1997 auf 1998 von 36.500 auf 37.500 angestiegen, in den

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.1

neuen Ländern sind die Zahlen um rund 450 Auszubildende gesunken. Die Verwaltungsfachangestellten sind in den alten wie in den neuen Ländern etwas angestiegen.

Die Struktur der Ausbildungsplätze unterscheidet sich zwischen den neuen und alten Ländern nach wie vor. Die Freien Berufe umfassen in den alten Ländern 10,3% aller Auszubildenden, in den neuen Ländern nur 4,7% (vgl. **Übersicht 38**), wobei dieser Wert gegenüber dem Vorjahr noch zurückgegangen ist. Eine ähnliche Differenz besteht bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (30,5% in

den alten Ländern, 26,1% in den neuen Ländern). Dafür hat das Handwerk in den neuen Ländern – trotz des Rückgangs im Baubereich – mit 41,4% einen wesentlich höheren Anteil als in den alten Ländern (36,7%).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist in den alten Ländern etwas angestiegen und beträgt nun 40,6% (vgl. **Übersicht 39**). So wurden im Jahr 1998 rund 17.000 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.

Schaubild 2: Gesamtzahlen der Auszubildenden 1994 bis 1998



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

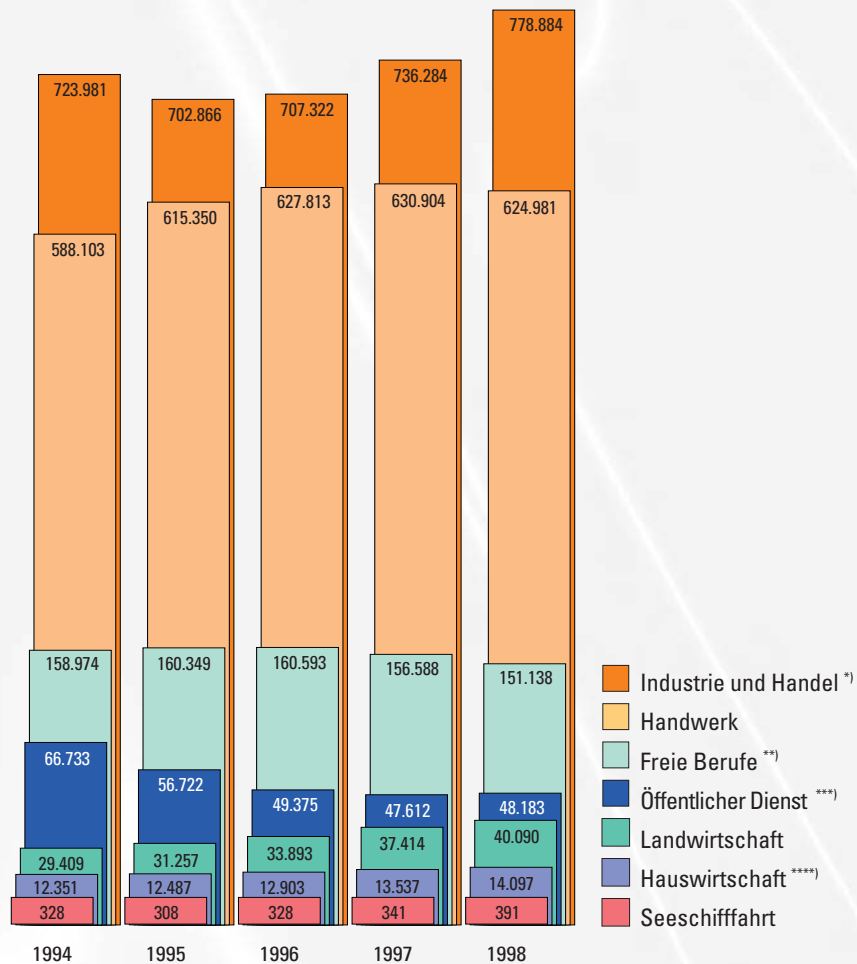
^{x)} Ab 1991 einschließlich Berlin (Ost); die 1997er Werte für die alten Länder wurden gegenüber dem Berufsbildungsbericht 1999 korrigiert

In den neuen Ländern liegt der Frauenanteil bei 37,8%, etwas niedriger als im Vorjahr (37,9%) und deutlich niedriger als in den alten Ländern. Das geringere Ausbildungsplatzangebot in den Dienstleistungs- und Büroberufen könnte sich hierin bemerkbar machen. Dagegen sind junge Frauen in den neuen Ländern mit einem Anteil von 8,7% in den Fertigungsberufen ähnlich stark vertreten wie in den alten Ländern.

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit 1990 in den alten Ländern zurück. 48.100 junge

Frauen, das sind 9,1 % aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1990: 60.500 bzw. 9,6%; vgl. **Übersicht 40**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren bei den Tischlern vor einigen Jahren 10,2% junge Frauen, im Jahr 1998 sind es nur noch 7,6%. Niedrigere Werte sind auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil bei den Industriemechanikern Geräte- und Fein-

Schaubild 3: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

*) Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

**) Es ist zu berücksichtigen, dass ein weiterer Teil der im Bereich der Freien Berufe ausgebildeten Jugendlichen statistisch bei anderen Ausbildungsbereichen erfasst wird.

***) 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.

****) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Übersicht 37: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 1997 und 1998

Neue Berufe	Auszubildende 1997		Auszubildende 1998	
	Insgesamt	Davon weiblich	Insgesamt	Davon weiblich
1996 erlassen				
Film- und Videoreditorin	36	20	57	29
Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton	500	139	965	319
Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin	1.707	964	1.528	852
1997 erlassen				
Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	54	0	131	0
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	142	11	459	20
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	1.800	217	5.635	642
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	263	19	1.263	72
Fluggeräteelektroniker/Fluggeräteelektronikerin	53	0	132	3
Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	68	2	151	2
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	772	185	2.193	505
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	1.485	68	3.651	151
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	756	195	2.184	565
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	30	0	94	0
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	918	607	2.169	1.461
Naturwerksteinmechaniker/ Naturwerksteinmechanikerin	18	0	72	2
Spielzeughersteller/ Spielzeugherstellerin	14	12	23	18
Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdenindustrie/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie ¹⁾	248	5	336	5
1998 erlassen				
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)			1.754	704
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)			655	266
Fachangestellter für Medien und Informationsdienste/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)			540	484
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Industrie und Handel)			33	22
Fachkraft für Veranstaltungstechnik			342	47
Fachmann für Systemgastronomie/Fachfrau für Systemgastronomie			395	248
Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin			141	96
Glasbläser/Glasbläserin			5	3
Kaufmann für audiovisuelle Medien/Kauffrau für audiovisuelle Medien			269	171
Mechatroniker/Mechatronikerin			1.299	55
Mediengestalter für Digital- und Printmedien/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien			2.602	1.395
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin			149	26
Servicekaufmann im Luftverkehr/Servicekauffrau im Luftverkehr			34	26
Insgesamt	8.864	2.444 (27 %)	29.261	8.189 (28 %)

¹⁾ Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonergebnisse

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997 und 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 38: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder	Neue Länder
Industrie und Handel	47,1	46,5
Darunter:		
Gewerbliche Berufe	16,6	20,4
Dienstleistungs- und Technische Berufe	30,5	26,1
Handwerk	36,7	41,4
Landwirtschaft	2,2	3,3
Öffentlicher Dienst ¹⁾	2,9	3,0
Freie Berufe ¹⁾	10,3	4,7
Hauswirtschaft	0,8	1,1
Seeschifffahrt	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 39, Seite 73

¹⁾ Es ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen abgeschlossenen neuen Ausbildungsberufe statistisch bei anderen Ausbildungsbereichen erfasst wird.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

werktechnik auf 5,8% verringert (1991: 9,0%). Ähnliche Entwicklungen sind auch bei den Kommunikationselektro-
nikern zu verzeichnen.

Einige Berufe im Druckbereich zeigen inzwischen eine ausge-
wogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel
Schriftsetzer. Im Jahr 1978 lag der Frauenanteil bei 21%, 1998
bei 54%. Die Einführung neuer Technologien hat diese Ent-
wicklung begünstigt, führte jedoch auch zu insgesamt wesent-
lich geringeren Auszubildendenzahlen (1987: 2.600, 1998:
830). Ähnlich liegen die Entwicklungen bei Raumausstattern,
Restaurantfachleuten und Tierpflegern. Die hohen Frauenanteile
bei diesen Berufen konnten in den letzten Jahren gehalten
werden.

Der geringere Frauenanteil bei den männlich dominierten Beru-
fen entspricht dem Trend. Es wird daran deutlich, dass eine
Ausweitung des Frauenanteils in den gewerblichen Berufen
schwierig ist. Hier spielt auch eine Rolle, dass sich die Beschäf-
tigungsstruktur immer stärker zu Dienstleistungsberufen verän-
dert.

In den neuen Ländern ist der Anteil der weiblichen Auszubil-
denden in den männlich dominierten Berufen mit 19,0% ver-
gleichsweise sehr hoch. Dies beruht darauf, dass viele Schulab-
gängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem
Gastronomiebereich wählen. Diese gehören zu den männlich
dominierten Berufen. Zum Beispiel beträgt der Frauenanteil bei
den Köchen in den neuen Ländern 44,5%, in den alten Ländern
nur 26,7%. In den industriellen gewerblichen Berufen liegt der
Frauenanteil in den neuen Ländern ungefähr so hoch wie in den
alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den
neuen Ländern noch nicht bedarfsentsprechend ausgebaut ist,
beträgt der Anteil der frauentypischen Berufe 35,8% und ist
damit wesentlich geringer als in den alten Ländern (45,6%).

Der im Jahr 1998 am häufigsten gewählte Beruf war Kauf-
mann/Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 41**). Dies gilt
sowohl für die alten als auch für die neuen Länder. 5% aller
Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Dann folgen die Büro-
kaufleute, die in Industrie und Handel und im Handwerk aus-
gebildet werden. Insgesamt umfassen die 10 am häufigsten
gewählten Berufe 33,9% aller Neuabschlüsse.

Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere
Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern
bzw. Frauen gewählt wurden, stärker in den Vordergrund
rücken. Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugmechaniker der
am häufigsten gewählte Beruf (6,3%). Dies gilt sowohl für die
alten als auch für die neuen Länder. Danach folgen Maler und
Lackierer sowie Tischler. Diese Berufe gehören alle dem Hand-
werk an. Aus dem Bereich Industrie und Handel sind die Kauf-
leute im Einzelhandel und die Kaufleute im Groß- und Außen-
handel vertreten. Industrielle Berufe (z.B. Industriemecha-
niker) sind unter den am stärksten besetzten Berufen nicht mehr
vertreten. In den neuen Ländern haben die Bau- und Installa-
tionsberufe noch höhere Rangplätze als in den alten Ländern.
Zum Beispiel umfassen die Maurer in den neuen Ländern 6,3%
aller männlichen Auszubildenden, in den alten Ländern 2,7%.
Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am häufigsten
gewählten Ausbildungsberufe 37,3% aller Neuabschlüsse
(Vorjahr: 39,7%).

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten gewähl-
te Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der
Friseurin. Arzthelferin und Zahnarzthelferin haben gegenüber
dem Vorjahr¹⁾ niedrigere Zahlen für die Neuabschlüsse. Bei
den Frauen gehören alle häufig gewählten Berufe dem kauf-
männischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen
in den neuen Ländern Berufe aus der Gastronomie wie Restau-
rantfachfrau und Köchin eine größere Rolle. Insgesamt um-
fassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten
Berufe 53,6% aller Neuabschlüsse.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern
14.800 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§ 48
BBiG und §42b HwO); 63% davon sind junge Männer.
Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl um über 1.100 angestie-
gen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftstech-
nischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshel-
ferin ausgebildet (3.600). Im Handwerk sowie 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 Regelungen ausgebildet. In den neuen Ländern
haben 14.300 Jugendliche einen Vertrag nach §48 BBiG oder
§42b HwO. Der Anteilswert an allen Auszubildenden (4,0%)
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 1998 wie im Vorjahr 36,5 Monate. Die Berechnung
erfolgt aufgrund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungs-
ordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu ab-
geschlossenen Ausbildungsverträge. Für männliche Auszubil-
dende ist der Wert (37,2 Monate) höher als für weibliche (35,5
Monate; vgl. **Übersicht 42**). In den alten Ländern werden Ver-
träge mit längerer Ausbildungsdauer (36,8 Monate) als in den
neuen Ländern (35,1 Monate) abgeschlossen.

In den 80er Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer
bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von Stufen-
ausbildungen und Erhöhung der Ausbildungszeit bei den in-
dustriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate Ende der
80er Jahre ist der Wert in den alten Ländern auf 36,8 Monate
gestiegen.

¹⁾ Im Kapitel 5.5.4 werden die Ergebnisse einer Untersuchung zur
Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen dargestellt.

Übersicht 39: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft ¹⁾	Seeschifffahrt
Alte Länder ²⁾								
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	21,0	27,7	61,9	95,3	95,4	7,6
1998	40,6	41,8	21,7	27,4	61,7	95,3	95,7	6,4
Neue Länder								
1994	37,8	47,9	15,0	47,1	53,9	96,0	96,1	–
1995	37,5	49,3	15,5	43,5	56,9	95,8	95,6	–
1996	37,9	49,9	16,2	41,4	59,0	95,3	95,1	–
1997	37,9	49,4	16,3	38,1	63,6	95,4	94,0	–
1998	37,8	47,7	16,8	35,4	66,9	95,1	92,9	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 40, Seite 74

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich
²⁾ Ab 1991 einschließlich Berlin (Ost); die 1997er Werte für die alten Länder wurden gegenüber dem Berufsbildungsbericht 1999 zum Teil korrigiert.

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

Übersicht 40: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 1998

Gruppe der Ausbildungsberufe ¹⁾	Weibliche Auszubildende ²⁾							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden ³⁾			
	1977	1990	1998		1977	1990	1998	
	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)	13.400	60.500	48.100	25.700	2,6	9,6	9,1	19,0
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 % bis 40 % weibliche Auszubildende)	26.400	39.300	34.600	6.300	5,2	6,2	6,5	4,6
Gemischt besetzte Berufe (40 % bis 60 % weibliche Auszubildende)	105.400	170.600	131.700	29.800	20,6	27,1	24,9	22,1
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 % bis 80 % weibliche Auszubildende)	119.000	101.900	73.300	24.900	23,3	16,2	13,9	18,4
Weiblich dominierte Berufe (80 % bis 100 % weibliche Auszubildende)	246.000	257.700	241.100	48.300	48,2	40,9	45,6	35,8
Insgesamt	510.200	630.000	528.000	135.000	100,0	100,0	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 41, Seite 74

¹⁾ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahr 1977 oder später
²⁾ 1977 und 1990 alte Länder; gegenüber Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 41, Seite 74 revidierte Angaben infolge veränderter Definitionen der Gruppen der Ausbildungsberufe
³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

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

Übersicht 41: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 1998

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt Anzahl	Anteil an allen Neuabschlüssen Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	30.266	5,0
Bürokaufman/Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	27.091	4,5
Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin	Handwerk	22.719	3,7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	22.088	3,6
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	18.537	3,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	Handwerk	18.009	3,0
Bankkaufmann/Bankkauffrau	Industrie und Handel	17.737	2,9
Friseur/Friseurin	Handwerk	17.509	2,9
Tischler/Tischlerin	Handwerk	16.265	2,7
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	15.988	2,6
Zusammen		206.209	33,9
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende Anzahl	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Handwerk	22.308	6,3
Maler und Lackierer	Handwerk	16.390	4,6
Tischler	Handwerk	15.100	4,3
Elektroinstallateur	Handwerk	14.515	4,1
Maurer	Industrie und Handel/ Handwerk	12.182	3,5
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	11.975	3,4
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	10.921	3,1
Koch	Industrie und Handel	9.554	2,7
Gas- und Wasserinstallateur	Handwerk	9.398	2,7
Metallbauer	Handwerk	9.269	2,6
Zusammen		131.612	37,3
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende Anzahl	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	20.385	8,0
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	18.291	7,2
Friseurin	Handwerk	16.005	6,3
Arzthelferin	Freie Berufe	15.942	6,2
Industriekauffrau	Industrie und Handel	13.218	5,2
Zahnarzthelferin	Freie Berufe	13.142	5,1
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	12.077	4,7
Bankkauffrau	Industrie und Handel	9.675	3,8
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	9.243	3,6
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	9.001	3,5
Zusammen		136.979	53,6
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; im Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 42, Seite 75 beruhen die Werte auf den Bestandszahlen der Auszubildenden			

Übersicht 42: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1998

Dauer der Ausbildung	Neuabschlüsse und Anteil der Neuabschlüsse an allen Neuabschlüssen					
	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bis zu 24 Monate	19.880	3,3	8.119	2,3	11.761	4,6
30 bis 36 Monate	436.617	71,8	204.475	57,9	232.142	90,9
42 Monate	134.475	22,1	126.560	35,9	7.915	3,1
Stufenausbildung, 1. Stufe	16.961	2,8	13.390	3,9	3.571	1,4
Insgesamt	607.933	100,0	352.544	100,0	255.389	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 43, Seite 76

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch aufgrund von Ausbildungsverkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 15% der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, in den alten Ländern deutlich mehr (17%) als in den neuen Ländern (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 1998 auf 35,2 Monate.

Die weiblichen Auszubildenden werden zu 90,9% in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (35,9%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet. Junge Männer wählen wesentlich häufiger Berufe aus dem Metall- und Elektrobereich, in dem diese Ausbildungsdauer verbreitet ist. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für eine 42-monatige Ausbildung nur 3,1%.

2,8% der Auszubildenden haben 1998 Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem im Baubereich. In den 80er Jahren lag dieser Anteil bei 15%. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung bei den Verkäufern/Einzelhandelskaufleuten und in den industriellen Elektroberufen Ende der 80er Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringem Gewicht. In jüngster Zeit wurden allerdings einige neue Ausbildungsordnungen mit Stufenausbildungen in den Bereichen Bau, Bekleidung und Brief-/Frachtverkehr erlassen.

2.2.3 Studienberechtigte¹⁾ im dualen System

Das Interesse von Abiturienten und Abiturientinnen an einer praxisnahen beruflichen Ausbildung hat in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen. Besonders das duale System der Berufsausbildung wird als attraktives Qualifizierungsmodell akzeptiert. Im Ausbildungsjahr 1998/1999 besaßen nahezu 101.000 oder etwa jeder sechste neu eingestellte Auszubildende

die Fachhoch- oder Hochschulreife, 1992 waren es noch 74.000¹⁾. Mehr als 83.000 Studienberechtigte erhalten ihre Ausbildung in den alten Ländern und weitere 17.000 in den neuen Ländern, wobei sich die Anteile (alte Länder: 17,1%; neue Länder: 14,2%) zunehmend angenähert haben.

Anzahl und Anteil der Studienberechtigten fällt je nach Ausbildungsbereich unterschiedlich aus. Auszubildende mit Studienberechtigung zeigen eine gewisse Präferenz für kaufmännische Ausbildungsberufe. Zunehmend gewinnen aber auch attraktive technische Ausbildungen, etwa die neuen informationstechnischen Berufe oder Medienberufe ihr Interesse²⁾. Knapp ein Viertel der neu eingestellten Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel hatten 1998 eine Studienberechtigung; mit 72.800 bedeutet das für diesen Bereich einen Anstieg der Neuabschlüsse um 17.000 gegenüber 1995. Im Handwerk schlossen die Ausbildungsbetriebe im Jahr 1998 mit 11.200 Studienberechtigten neue Ausbildungsverträge ab. Deren Anteil ist hier leicht von 5,1% (1995) auf 5,3% gestiegen. Die höchste Quote (26,5%) weist 1998 der Öffentliche Dienst auf, in dem rund 4.300 Studienberechtigte ins Ausbildungsverzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen worden sind³⁾. Im Bereich Freie Berufe sind 10.037 Ausbildungsverhältnisse mit Jugendlichen registriert worden, die im Besitz einer Studienberechtigung sind.

Besonders gefragt ist die Ausbildung im Öffentlichen Dienst und in den Freien Berufen bei Studienberechtigten in den neuen Ländern. Zwei Fünftel aller neuen Ausbildungsverträge in diesen beiden Bereichen sind hier mit solchen Jugendlichen abgeschlossen worden. Deutlich seltener haben die jungen Leute mit Studienberechtigung eine betriebliche Ausbildung in den Bereichen Landwirtschaft (1.842 neue Ausbildungsverhältnisse) oder in der Hauswirtschaft bzw. Seeschifffahrt mit jeweils weniger als 70 neuen Ausbildungsverhältnissen gewählt.

¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik; Auswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung

²⁾ Vgl. Kapitel 2.1.1

³⁾ Ohne diejenigen Auszubildenden, deren Vertrag nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden

¹⁾ Der Begriff „Studienberechtigte“ wird hier für Schulabgänger der Sekundarstufe II verwendet, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

Übergang in Ausbildung

Der Übergang von Jugendlichen mit einer Studienberechtigung in eine nicht-akademische Berufsausbildung ist ein Prozess, der sich über mehrere Jahre erstreckt. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung dazu ermöglicht ein zeitnahes und repräsentatives Bild darüber, wie der Studienberechtigtenjahrgang 1994 seinen Wunsch nach einer Ausbildung verwirklichen konnte. Datengrundlage ist eine Anfang 1998 durchgeführte Erhebung¹⁾ des Hochschul-Informationssystem (HIS) bei rund 11.900 von insgesamt 289.000 jungen Frauen und Männern, die im Jahr 1994 die Schule mit der Fachhoch- bzw. Hochschulreife verlassen haben. Darunter sind 2.906 Befragte, die direkt nach Beendigung der Schule in das duale System eingemündet waren.

Übersicht 43 weist die Anteile der Studienberechtigten (Jahrgang 1994) aus, die bis dreieinhalb Jahre nach dem Schulabgang eine nicht-akademische Berufsausbildung begonnen haben. Demnach hatten insgesamt 37% der Studienberechtigten (Männer: 30%; Frauen: 44%) nach 1994 ihre Berufsausbildung in Betrieben und Verwaltungen oder eine schulische Berufsausbildung aufgenommen. Besonders gefragt war die duale Ausbildung: Ein Viertel der Schulabgänger mit Studienberechtigung 1994 wurde in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG bzw. der HwO ausgebildet, weitere 2% haben sich in Sonderausbildungsgängen oder Berufsakademien qualifiziert. In deutlichem Abstand folgen die Ausbildungen zu Beamten- oder Inspektorenanwärtern bzw. -anwärterinnen (4%), die besonders in den neuen Ländern (7%) nachgefragt werden, sowie an Berufsfachschulen oder an Schulen des Gesundheitswesens (jeweils 3%), wobei letztere vor allem eine Domäne der jungen Frauen sind. Im Einzelnen liegt der Anteil der Frauen (27%) in betrieblicher Ausbildung über dem der Männer (21%); die duale Ausbildungsquote beträgt in den alten Ländern 24 % und in den neuen Ländern 27%.

¹⁾ Nicht einbezogen sind Studienberechtigte aus Brandenburg, da dort im Schuljahr 1993/1994 die Schulzeit von 12 auf 13 Jahre angehoben wurde; vgl. für weitere Ergebnisse: Durrer, F./Heine, C.: „Studium, Berufsausbildung und Werdegänge der Studienberechtigten 94 bis 3 1/2 Jahre nach Schulabgang“, HIS Kurzinformation A 6/99

Weg der Studienberechtigten, die nach dem Schulabgang eine Berufsausbildung abgeschlossen haben

Mehrheitlich gehen diese jungen Erwachsenen einer Erwerbstätigkeit nach. Nach der HIS-Erhebung stehen fast drei Fünftel von ihnen im Erwerbsleben (57%) und zwar ganz überwiegend im erlernten Beruf. Nahezu vollständig ist das eine Vollzeitbeschäftigung (96%), wobei es sich in vier Fünftel der Fälle um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Überwiegend beurteilen die Erwerbstätigen diese Tätigkeit als anspruchsvoll und fühlen sich der Ausbildung gemäß eingesetzt. Drei von vier der berufstätigen Fachkräfte mit Studienberechtigung bejahen diesbezügliche Fragen in fachlicher Hinsicht (76%). 71% geben zudem an, dass aus ihrer Sicht ihre berufliche Stellung im Betrieb der Ausbildung entspricht¹⁾.

Der Übergang ins Studium nach Abschluss der Lehre spielt eine wichtige, keineswegs aber dominierende Rolle: 31% der dual Ausgebildeten mit Studienberechtigung (Männer: 41%; Frauen: 25%) studieren im Wintersemester 1997/1998 an einer Fachhochschule (13%) oder wissenschaftlichen Hochschule (18%). Dabei kombinieren Absolventen aus den neuen Ländern seltener Lehre und Studium, als jene aus den alten Ländern (im Studium: 19% bzw. 33%).

Als arbeitslos bezeichnen sich lediglich 2,5% der Ausgebildeten; rund 3% haben eine weitere Ausbildung begonnen und 4,5% befinden sich im Wehr-/Zivildienst, die Übrigen gehen einer sonstigen Tätigkeit (2%) nach.

Insgesamt überrascht danach kaum die hohe Zustimmung, die das duale System bei den befragten Studienberechtigten erfährt. So würden nur 5% der Absolventen und Absolventinnen einer betrieblichen Ausbildung – nochmals vor die Wahl gestellt, über ihren Ausbildungsweg zu entscheiden – eine andere Art beruflicher Ausbildung vorziehen, und weitere 7% würden keine Lehre mehr machen und statt dessen sofort ein Studium aufnehmen. Die dual Ausgebildeten mit Studienberechtigung des Jahrgangs 1994 fühlen sich offensichtlich gut für das Erwerbsleben vorbereitet und sehen die zukünftigen Berufsaus-

¹⁾ Anteile derjenigen, welche die Werte 1 (= genau) oder 2 auf einer Skala bis 5 (= trifft gar nicht zu) angegeben haben

Übersicht 43: Bis dreieinhalb Jahre nach Erwerb der Hochschulreife im Jahr 1994 aufgenommene nichtakademische Berufsausbildung¹⁾ von Studienberechtigten in Prozent

	Insgesamt	Männer	Frauen	Alte Länder	Neue Länder
Betriebliche Ausbildung im dualen System <i>Nachrichtlich: bereits abgeschlossen</i>	24 (18)	21 (12)	27 (23)	24 –	27 –
Besuch einer Berufsakademie	2	2	2	2	2
Besuch einer Berufsfachschule	3	2	5	3	3
Schule des Gesundheitswesens	3	1	5	3	3
Beamtenausbildung	4	4	4	4	7
Besuch einer Fachakademie	1	0	1	1	1
Insgesamt	37	30	44	37	43

¹⁾ Ohne Berufsausbildung vor bzw. mit Erwerb der Hochschulreife

Quelle: HIS-Studienberechtigten-Befragungen 1994 (ohne Brandenburg); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

sichten recht positiv. 70% beurteilen die eigene berufliche Zukunft mit „sehr gut“ oder „gut“, weitere 23% gehen von befriedigenden Berufsaussichten aus, lediglich 7% schätzen sie als ausreichend oder schlecht ein.

Es gibt verschiedene Anzeichen dafür, dass bei Jugendlichen mit Studienberechtigung in den letzten Jahren die Neigung sinkt, Berufsausbildung und Studium zu kombinieren¹⁾. Den Rückgang dieser sogenannten Doppelqualifizierung bestätigt eine andere HIS-Befragung²⁾ und zwar für die Studienanfänger und -anfängerinnen des Wintersemesters 1998/1999. Danach hat im Wintersemester 1998/1999 nur noch gut ein Viertel (26%) der Erstsemester vor Studienbeginn eine nicht-akademische, d.h. betriebliche oder schulische Berufsausbildung oder eine Beamtenausbildung, absolviert. 1993/1994 lag der vergleichbare Wert noch bei 38%.

Ebenfalls auf ein geringeres Interesse an einer Doppelqualifizierung deuten die Analysen für die Jugendlichen des Entlassjahres 1994 hin, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen hatten. Zwar entscheiden sie sich nicht von vornherein dagegen, später noch die Studienoption einzulösen³⁾; andererseits ist aus Untersuchungen⁴⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung bekannt, dass ausbildende Unternehmen durch gezielte Personalarbeit eine große Anzahl selbst jener Studienberechtigten dauerhaft für den Fachkräfteberuf und Betrieb gewinnen konnten, die ehemals daran dachten, nach der Lehre ein Studium anzuhängen oder noch unentschlossen waren. Die Betriebe nutzen hier eine breite Palette von Maßnahmen, um die von ihnen Ausgebildeten mit Studienberechtigung dauerhaft für ihren Betrieb zu gewinnen. Allgemein kann festgestellt werden, dass diese Jugendlichen um so seltener nach der Ausbildung den Betrieb verlassen, je besser betriebliche Angebote an die für die Einzelnen wichtigen Dimensionen der Berufsperspektive anknüpfen. Dazu gehören zuvorderst eine interessante und fordernde Tätigkeit, ein sicherer Arbeitsplatz, der Dispositionsspielräume lässt, und vor allem Möglichkeiten zur Weiterbildung im Beruf. Attraktiv sind hier auch Zusatzqualifikationen⁵⁾, die bereits während oder unmittelbar im Anschluss an die Lehre vermittelt werden⁶⁾.

Insgesamt haben mehr als zwei Drittel (69%) der Studienberechtigten mit einer nach dem Schulabgang (1994) abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung bis zum Wintersemester 1998/1999 kein Studium begonnen. Darunter befindet sich sogar eine große Anzahl von Studienberechtigten, die ehemals daran dachten, nach der Lehre ein Studium anzuhängen, die aber inzwischen ihren Platz im Beschäftigungssystem gefunden

haben. Zum einen sind zum Wintersemester 1998/1999 – rund dreieinhalb Jahre nach Schulabgang – lediglich 52,5% der betrieblichen Ausbildungsabsolventen, die zu Beginn ihrer Lehre eine „feste“ Studienabsicht angegeben hatten, auch tatsächlich an Fachhochschulen oder wissenschaftlichen Hochschulen eingeschrieben. Dabei liegt die Studierquote von Frauen mit 48% (Männer: 59%) und Absolventen aus den neuen Ländern 38% (alte Länder: 54%) merklich unter dem Durchschnittswert. Zum Zweiten lag mit 17% die Studierquote noch niedriger bei der Gruppe der ehemals „Unentschlossenen“, das sind jene, die zu Ausbildungsbeginn hinsichtlich eines späteren Studiums noch unentschieden waren.

Angegeben werden von den Studienberechtigten mit einer dualen Berufsausbildung als Begründung für den Studienverzicht vor allem finanzielle Motive, ein berufspraktisches Interesse und der Wunsch, sich möglichst früh, d.h. ohne weiteren Studienaufschub, im Berufsleben zu bewähren (vgl. **Übersicht 44**). Frauen und Männer unterscheiden sich in diesen Begründungen nicht. Das gilt jedoch nicht für eine regionale Differenzierung. In den neuen Ländern ist der Studienverzicht stärker motiviert durch den Wunsch, „früh Geld zu verdienen“ (neue Länder: 68%; alte Länder: 61%), oder die praktische Berufstätigkeit (59% gegenüber 52%) fortzusetzen, als das für die Befragten aus den alten Ländern der Fall ist. Seltener Anlass für den Studienverzicht sind dagegen schlechte Berufsaussichten für Akademiker und Akademikerinnen oder eine unzureichende Studienfinanzierung (beide 33%). Die Rangfolge schließen eher studienbezogene Gründe¹⁾ oder Hindernisse persönlich-familiärer Art ab. Diese Gründe führen etwa 10% der Befragten für ihren Studienverzicht an.

2.2.4 Duale Studiengänge – Betriebsbefragung

Sogenannte duale Studiengänge werden insbesondere an Fachhochschulen seit Beginn der 90er Jahre verstärkt angeboten. Derzeit gibt es etwa 50 derartige Studienangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Sie zeichnen sich durch eine Dualität aus, die zunächst durch die Einbeziehung zweier Lernorte – den Betrieb und die Fachhochschule – gekennzeichnet ist. Die Nutzung der Möglichkeiten, die sich daraus ergeben, ist im Wesentlichen Aufgabe der Studierenden. Den meisten derartigen Studiengängen – im Unterschied zu den obligatorischen Praxissemestern im klassischen Studium – liegt das Konzept zugrunde, die betriebliche Praxis in die (hoch-)schulische Ausbildung zu integrieren. Dabei sind Art und Umfang unterschiedlich organisiert. Die Umsetzung kann von der gemeinsamen Erstellung aufeinander bezogener Lehrpläne für die Ausbildungspartner, die Entwicklung komplexer Lern- und Arbeitsaufgaben bis zur Abstimmung von Theorie- und Praxisanteilen reichen. Noch werden diese Möglichkeiten eines systematischen Wechsels von betrieblicher und (hoch-)schulischer Ausbildung bzw. Weiterbildung zu wenig genutzt und sind nur gelegentlich zu finden.

Der Stand der Entwicklung dualer Studiengänge ist recht unterschiedlich, er reicht von konzeptionellen Entwürfen bis zum etablierten Angebot. Unter strukturellen Gesichtspunkten werden duale Studiengänge in drei Kategorien unterteilt:

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.4.1 zu Studienabsichten des Studienberechtigtenjahrgangs 1996

²⁾ Vgl. Lewin, K. u. a.: „Studienanfänger in Deutschland: Studienbeginn im Wintersemester 1998/99“. HIS Projektbericht, August 1999

³⁾ 40% äußerten z.B. zu Beginn der Lehre eine „feste“ Studienabsicht, weitere 43% waren damals noch „unentschlossen“, ob sie nach der Ausbildung ein Studium anschließen werden; vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 1.3.2.

⁴⁾ Vgl. Herget, H.: „Berufliche Perspektiven aus Sicht von Abiturienten mit dualem Berufsabschluss“, in: Beicht, U./Berger, K./Herget, H./Krekel, E.M.: „Berufsperspektiven mit Lehre“. Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 211, 1997

⁵⁾ Vgl. Kapitel 3.3

⁶⁾ Berger, K./Herget, H./Walden, G.: „Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Akzeptanz und Perspektiven“, in: Pahl, J.P./Rach, G. (Hrsg.): „Zusatzqualifikationen“, 1999

¹⁾ Wie unübersichtliche Studienanforderungen, Zulassungsbeschränkungen oder die erwartete Rückzahlungsbelastung für das BAföG-Darlehen

Übersicht 44: Die sieben häufigsten Gründe für einen Studienverzicht in Prozent

Folgende Gründe werden von Studienberechtigten (Jahrgang 1994) mit einem betrieblichen Berufsausbildungsabschluss ¹⁾ für den Verzicht auf ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule am häufigsten genannt (Mehrfachnennungen möglich)	
Möchte möglichst bald selbst Geld verdienen.	62
Mich interessiert die praktische Berufstätigkeit mehr als ein Studium.	53
Fachhochschul- oder Hochschulstudium dauert mir zu lange.	46
Schlechte Berufsaussichten in der gewünschten Fachrichtung halten mich vom Studium ab.	33
Mir fehlen die finanziellen Voraussetzungen für ein Studium.	33
Strebe ein festes Berufsziel an, das kein derartiges Studium voraussetzt.	32
Ich glaube, ich eigne mich nicht für ein solches Studium.	21
¹⁾ Betrieblicher Ausbildungsabschluss nach dem Schulabgang 1994 erworben.	
Quelle: HIS-Studienberechtigten-Befragungen 1994 (ohne Brandenburg); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung	

- „ausbildungsintegrierte“ duale Studiengänge, in denen in das Grundstudium die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf integriert ist und im Hauptstudium eine berufliche Teilzeittätigkeit tageweise oder im Block ausgeübt wird;
- „berufsintegrierte“ duale Studiengänge für Studierende, die bereits eine berufliche Ausbildung absolviert und abgeschlossen haben und von Anfang an ihr Studium mit einer beruflichen Teilzeittätigkeit kombinieren, die tageweise oder in längeren Blöcken ausgeübt wird;
- „berufsbegleitende“ duale Studiengänge; das Studium wird neben einer Vollzeittätigkeit im Selbststudium mit Begleitveranstaltungen (Vorlesungen, Präsenzphase), höchstens aber an einem Tag pro Woche, absolviert.

Zielgruppen dualer Studienangebote sind Abiturienten mit oder ohne Berufserfahrung, aber auch Personen, die eine Studienberechtigung auf andere Weise erworben haben. Vor der Aufnahme des Studiums müssen sie einen Ausbildungs-, Praktikanten- oder Volontariatsvertrag mit einem Betrieb abschließen.

Der Wechsel von betrieblichen und (hoch-)schulischen Aus- bzw. Weiterbildungsphasen fördert grundsätzlich die Motivation dieser Studierenden und erleichtert es ihnen, Beziehungen zwischen Theorie und Praxis herzustellen. Ein duales Studium erfordert aber eine hohe Leistungsmotivation und Belastbarkeit des Studierenden. Diese Art des Studiums ist sehr effektiv im Sinne einer weiteren Verwendung auf dem Arbeitsmarkt, vornehmlich in der Wirtschaft, ist aber vor allem für sehr leistungsfähige Studierende geeignet.

Duale Studiengänge aus Sicht der Betriebe

Die Kultusministerkonferenz und der Wissenschaftsrat haben empfohlen¹⁾, duale Studiengänge auszubauen und zu einer

attraktiven Alternative zur klassischen Hochschulausbildung weiterzuentwickeln. Da die Praxisanteile dieser Studiengänge im Vergleich zu traditionellen Studiengängen nicht nur umfangreicher sind, sondern der Lernort Betrieb eine feste Größe des Studienablaufs sein soll, wird die Einrichtung weiterer dualer Studiengänge auch von der Bereitschaft zur Mitwirkung der Wirtschaft abhängen.

Eine Betriebsbefragung¹⁾ zeigte, dass sich bisher nur wenige Betriebe (7 %) an derartigen Studiengängen beteiligen. Sie stellen zumeist zwei Plätze für Studierende in dualen Studiengängen zur Verfügung, fast jeder fünfte Betrieb bietet drei Plätze an. Ein Drittel der in diesem Sinne „erfahrenen“ Betriebe erwägt zunächst eine befristete Beteiligung. Abhängig ist sie vor allem vom Bedarf an qualifiziertem Personal und von den gesammelten Erfahrungen. Ähnlich äußerten sich jene 40 % der Referenz-Betriebe, die eine grundsätzliche Bereitschaft, sich an dualen Studiengängen der Fachhochschule zu beteiligen, bekundeten. Die meisten dieser Betriebe (71 %) würden einen Platz für Studierende in dualen Studiengängen zur Verfügung stellen, gelegentlich auch zwei (35 %) oder drei (22 %) Plätze. Eine befristete Beteiligung war für etwa ein Drittel der Betriebe nicht abschätzbar. Für eine vorläufige Befristung sprachen sich 29 % aus.

Als Grund, sich an der Ausbildung praxisorientiert ausgebildeter Fachhochschulabsolventen beteiligen zu wollen, gaben 70 % der Betriebe den steigenden Bedarf an Ingenieurqualifikationen an. Weitere Gründe der Betriebe, sich an dualen Studiengängen zu beteiligen bzw. beteiligen zu wollen, sind die Verbesserung des aktuellen technologischen Wissens im Betrieb, der verbesserte Wissenstransfer zwischen Hochschule und Betrieb, durch angewandte Forschung und Entwicklung die kostengünstigere Einarbeitung dieser praxiserfahrenen Absolventen im Vergleich zu anderen Hochschulabsolventen. Dazu zählt aber auch die Einschätzung, dass sich die duale Fachhochschulausbildung besser für eine Tätigkeit in den mittleren Führungspositionen eignen würde, als eine betriebliche Berufsausbildung mit anschließender Weiterbildung.

Die generelle Vermutung, dass eine Beteiligung an dualen Studiengängen oder auch die Beteiligungsbereitschaft zwangsläufig zu einem verminderten Angebot an Ausbildungsplätzen für eine duale Facharbeiterausbildung bzw. Meisterplätzen führen könnte, fand keine Bestätigung. In 92 % der Betriebe, die sich an dualen Studiengängen bereits beteiligen, gab es keine Abstriche an der Zahl der Meisterplätze. Das Interesse an dualen Studiengängen ist in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am größten. Besonders innovative Industriebetriebe nutzen diese Möglichkeit, ihr Personal gezielt auszubilden, weil sie drängenden (internen und externen) Änderungserfordernissen ausgesetzt sind.

Der Aufwand, den die Betriebe bei einer Beteiligung an dualen Studiengängen für ihren Betrieb erwarten, erstreckt sich zumeist auf die intensivere Betreuung der Studierenden. In diesem Zusammenhang sieht etwa ein Drittel der beteiligungswilligen Betriebe erhöhten Aufwand für die Nachqualifizierung des Ausbildungspersonals auf sich zukommen. Aber auch bedingt durch die fachliche Abstimmung mit der Fachhochschule vermuten sie einen Mehraufwand. Relativiert werden

¹⁾ Vgl. dazu Abschnitt „Bildungspolitische Texte“, in: „Duale Studiengänge – ein Beitrag zum Ausbau des beruflichen Bildungsweges“, Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Mai 1999

¹⁾ Diese Befragung wurde im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) im Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Grundlage für die Ergebnisse waren 772 auswertbare Fragebogen. Das entspricht einem Rücklauf von 5 %. Befragt wurden die Referenz-Betriebe u. a. zu ihrer Bereitschaft, sich an dualen Studiengängen der Fachhochschule zu beteiligen, bzw. zu ihren Erfahrungen mit derartigen Studiengängen.

diese Erwartungen wiederum von den Erfahrungen der Referenz-Betriebe, die sich an dualen Studiengängen der Fachhochschulen beteiligen. Zwei Drittel dieser Betriebe meint, keinen erhöhten Aufwand für die Nachqualifizierung des Ausbildungspersonals gehabt zu haben, und für mehr als die Hälfte gilt dasselbe bezüglich einer andauernden fachlichen Abstimmung mit der Fachhochschule. Lediglich bei der Einsatzplanung und der Betreuung der Studierenden hat jeweils etwa ein Drittel der Betriebe einen zusätzlichen Aufwand betreiben müssen.

2.3 Schulische Berufsausbildung

2.3.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsbildungsjahr, Berufsfachschulen

Berufsvorbereitungsjahr¹⁾

Im Schuljahr 1998/1999 befanden sich rund 66.800 Jugendliche und junge Erwachsene im Berufsvorbereitungsjahr. Knapp zwei Drittel (62%) der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr waren Schüler, 38% waren Schülerinnen. Seit 1992 hat die Anzahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr kontinuierlich zugenommen, gegenüber dem Vorjahr (66.400²⁾) gab es eine Steigerung um 0,7%. Die Steigerung fiel diesmal wiederum geringer aus als im Vorjahr (+2%) und erheblich geringer als in den Jahren davor, als noch zweistellige Zuwachsraten registriert wurden.

Die Länder bieten das Berufsvorbereitungsjahr in sehr unterschiedlichem Ausmaß an. Die meisten Teilnehmer kommen 1998/1999 aus Baden-Württemberg (11.600 – hier ist aber zu berücksichtigen, dass der Besuch des Berufsvorbereitungsjahres für Jugendliche unter 18 Jahren verpflichtend ist, soweit keine andere Schule besucht wird), Sachsen (8.500), Berlin (6.000), Bayern (5.600) und Niedersachsen (5.200), womit sich in diesen fünf Ländern mehr als die Hälfte aller Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr befinden. Im Saarland sind es 300, in Bremen 900 und in Schleswig-Holstein 900. Im Land Brandenburg gibt es das Berufsvorbereitungsjahr nicht. Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 1997/1998 traten in Berlin (+15%), Nordrhein-Westfalen (+13%) und Mecklenburg-Vorpommern (+10%) auf, überdurchschnittlich hoch war auch der Anstieg in Thüringen (+8%), zurückgegangen sind die Teilnehmerzahlen vor allem in Hamburg (–12%) und Hessen (–10%). Über die nach Ländern differenzierten Teilnehmerzahlen des Berufsvorbereitungsjahrs in den Schuljahren 1997/1998 und 1998/1999 informiert **Tabelle 2/2** im Anhang.

Berufsbildungsjahr

Die Anzahl der Teilnehmer am Berufsbildungsjahr lag im Schuljahr 1998/1999 bei 40.900. Gegenüber dem vorigen Schuljahr ist das ein Anstieg um 1,7%³⁾. In den neuen Ländern kommt dem schulischen Berufsbildungsjahr wie auch im Vorjahr eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 1996/1997 stammten 8% der Schüler und Schülerinnen des

Berufsbildungsjahrs aus den neuen Ländern, 1997/1998 waren es 6%, 1998/1999 stieg der Anteil der neuen Länder geringfügig auf wiederum 8%. Das Berufsbildungsjahr wird nicht in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern angeboten. In den alten Ländern ist das Berufsbildungsjahr am stärksten in Niedersachsen vertreten. Fast jeder dritte Teilnehmer kommt aus diesem Land. Gegenüber dem Vorjahr ist die Teilnehmerzahl in Niedersachsen allerdings rückläufig (–6%). Auch in Bayern ist sie 1998/1999 um fast 7% zurückgegangen. Die stärksten Zuwächse gegenüber dem Vorjahr verzeichnet das Berufsbildungsjahr in Sachsen (+65%, allerdings von einem niedrigen Niveau aus) und Nordrhein-Westfalen (+13%). Über die Entwicklung des schulischen Berufsbildungsjahrs in den einzelnen Ländern und die Teilnehmerzahlen in den Schuljahren 1997/1998 und 1998/1999 informiert **Tabelle 2/2** im Anhang.

Berufsfachschulen¹⁾

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen ist im Schuljahr 1998/1999 nochmals angestiegen. Sie betrug 383.200 und lag damit gegenüber 1997/1998 um 4,5% höher. Die Steigerungsrate gegenüber dem vorigen Schuljahr ist jedoch geringer ausgefallen als im Vorjahr (11%). In den alten Ländern ist die Anzahl der Jugendlichen an Berufsfachschulen auf hohem Niveau überwiegend konstant geblieben. Einen deutlichen Anstieg meldeten allerdings die Stadtstaaten Berlin (+11%), Bremen (+9%) und Hamburg (+8%).

In den fünf neuen Ländern (ohne Berlin) ist die Anzahl der Jugendlichen an Berufsfachschulen generell deutlich angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 1998/1999 rund 77.500 oder 10.000 mehr als 1997/1998 und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um insgesamt 16% an. Den stärksten Anstieg verzeichneten Brandenburg (+54%), Sachsen-Anhalt (+22%) und Sachsen (+10%)²⁾. Wie schon in den Vorjahren sind weit überwiegend junge Frauen (79%) an den Berufsfachschulen der fünf neuen Länder anzutreffen. Nur in Brandenburg sank der Anteil der jungen Frauen trotz eines erheblichen Anstiegs der Schülerzahlen spürbar gegenüber den Vorjahren von 80% im Schuljahr 1996/1997 auf 64% im Schuljahr 1998/1999. In den alten Ländern waren es zwar auch überwiegend junge Frauen, die Berufsfachschulen besuchten, doch bewegte sich ihr Anteil (61%) insgesamt (mit Ausnahme von Bayern) auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Im Schuljahr 1998/1999 hatten 47% der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen das Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine geringfügige Steigerung. 39% entfielen auf einen Abschluss außerhalb und 8% (Vorjahr: 7%) auf einen Berufsabschluss innerhalb des BBiG bzw. der HwO. Damit ist die Anzahl derjenigen, die in Berufsfachschulen einen Berufsabschluss erwerben wollen, gegenüber 1996 (39% mit angestrebtem Berufsabschluss) deutlich, gegenüber 1997 (46%) nochmals geringfügig gestiegen. Aktuell handelt es sich damit um fast die Hälfte aller teilnehmenden Jugendlichen. 24% (Vorjahr: 25%) aller teilnehmenden Jugendlichen erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, weitere 20% (Vor-

¹⁾ Zur künftigen Ausgestaltung des Berufsvorbereitungsjahres vgl. auch Kapitel 3.5.1

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.3.1

³⁾ ebenda

¹⁾ Ohne Berufsbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen; das Angebot der Berufsfachschulen ist vielfältig und wurde in verschiedenen Veröffentlichungen ausführlich beschrieben.

²⁾ Umstellungen bei der statistischen Erfassung, auf die der Anstieg im vergangenen Jahr teilweise zurückzuführen war, gab es 1998/1999 nicht. Die Vergleichszahlen geben damit auch die tatsächlichen Veränderungen an.

jahr: 21 %) eine Grundbildung, die diesen bereits voraussetzt. Der Anteil derer, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl im Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich wie bereits im Vorjahr auf 8 %¹⁾.

Berufsfachschulen in den neuen Ländern vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil derer, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt 92 % (alten Länder: 36 %). Wie in den alten Ländern handelt es sich dabei weitgehend um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind. Unterrichtet werden überwiegend technische und kaufmännische Assistentenberufe, Kranken-/Altenpfleger und Physiotherapeuten. Bei den Ausbildungsberufen nach BBiG oder HwO werden überwiegend Büroberufe, Hotelberufe und hauswirtschaftliche Berufe auch an Berufsfachschulen vermittelt.

Tabelle 2/3 im Anhang informiert über die Entwicklung der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen von 1996 bis 1998 nach Ländern.

¹⁾ Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 1998/1999, die zugehörige Arbeitsunterlage des Statistischen Bundesamts, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.3.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, ist im Schuljahr 1998/1999 wiederum gestiegen (vgl. **Übersicht 45**). Im Vergleich zum Vorjahr gab es 5,6 % mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe, die keine Ausbildungsberufe gemäß BBiG oder HwO sind¹⁾. Von den rund 150.000 Schülern sind 79 % weiblich. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der an Berufsschulen unterrichteten Auszubildenden im dualen System um 1,9 %. Betrachtet man die Ausbildungsbeginner, stellt sich die Situation anders dar (vgl. **Übersicht 46**). Erstmals seit langem liegt die Steigerungsrate bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im dualen System mit 4,3 % geringfügig höher als die der Anfänger an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO mit 4,1 %.

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO in Vollzeitform vermitteln, ist die Steigerungsrate der Schülerzahlen (männlich und weiblich) mit 31 % zwar nicht mehr so stark wie im Vorjahr, aber dennoch

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.3.2

Übersicht 45: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag¹⁾ 1994 bis 1998

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO		Vergleich zum Vorjahr		Davon weiblich		Mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : BS (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			
1994	116.063	7,2	92.903	80,0	1.512.870	-4,7	7,7		
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		
1998	149.560	5,6	118.094	79,0	1.621.217	1,9	9,2		

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 44, Seite 81
¹⁾ BFS = Berufsfachschulen, BS = Teilzeitberufsschulen
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 46: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO und im dualen System im ersten Ausbildungsjahr 1994 bis 1998

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO		Vergleich zum Vorjahr		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Vergleich zum Vorjahr	Verhältnis BFS : Auszubildende (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			
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
1998	76.816	4,1	59.225	77,1	612.529	4,3	12,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 46, Seite 82
 BFS = Berufsfachschulen
 Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

sehr hoch. Insgesamt wurden rund 32.000 Jugendliche gemeldet, davon waren 60% weiblich (vgl. **Übersicht 47**). Der erneute Zuwachs geht aber nur zum geringeren Teil auf die steigende Zahl neuer Ausbildungen (+7,3%) zurück. Der insgesamt hohe Aufwuchs hängt damit zusammen, dass nun das im letzten Jahr erstmalig so starke erste Schuljahr in das zuvor im Vergleich dazu schwache zweite Schuljahr wechselt¹⁾.

Zu den verschiedenen schulischen Ausbildungsgängen im Sekundarbereich II gehören auch die Schulen des Gesundheitswesens²⁾ vgl. **Übersicht 48**). Mit rund 121.000 Jugendlichen ist hier ein leichter Rückgang von 1,2% zu verzeichnen. Die Anzahl derer, die eine Ausbildung begannen, ging um 1,1% zurück³⁾. In einigen Ländern sind Berufe des Sozial- und Gesundheitsdienstwesens den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 1998/1999 an Fachschulen rund 28.000 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet, das sind 2,7% mehr als im Vorjahr.

In dieser Summe sind die rund 24.000 zukünftigen Erzieher und Erzieherinnen nicht enthalten, die 1998/1999 an den (primär weiterbildenden) Fachschulen ausgebildet wurden. Sie werden getrennt gezählt, weil sie in manchen Ländern eine berufliche Ausbildung z. B. als Sozialassistent/Sozialassistentin oder Kinderpfleger/Kinderpflegerin nachweisen müssen und daher nicht originär zur Erstausbildung rechnen. In anderen Ländern können sie aber direkt von der allgemeinbildenden Schule kommend mit der Ausbildung beginnen.

Insgesamt befanden sich 1998/1999 rund 2 Millionen junge Menschen in Ausbildung. Die Verteilung auf die einzelnen Bildungsgänge zeigt das **Schaubild 4** für das jeweils erste Ausbildungsjahr. Mit rund 80% wird Ausbildung unterhalb der universitären Ebene auch weiterhin entscheidend vom dualen System getragen. Aber gegenüber früheren Jahren haben die Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO mit einem Anteil von zusammen fast 20% deutlich zugenommen.

¹⁾ In diesen Analysen sind (wie in den Vorjahren) Niedersachsen und Saarland nicht enthalten, weil dem Statistischen Bundesamt keine Angaben über Schülerzahlen vorliegen.

²⁾ Zur Ausbildung im Gesundheitswesen vgl. auch Kapitel 2.4

³⁾ Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem Statistischen Bundesamt nicht vorliegen.

Übersicht 47: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO anstreben, 1994 bis 1998

Jahr	Ins- gesamt	Ver- gleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Ver- gleich zum Vorjahr	1. Schul- jahrgang	Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1994	9.844	14,4	6.447	k.A.	4.296	k.A.
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	4.644	8,1
1996	15.556	40,1	9.812	28,9	6.787	46,1
1997	24.517	57,6	15.239	55,3	14.550	114,4
1998	32.183	31,3	19.452	27,6	15.619	7,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 45, Seite 81

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Für die Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden ähnliche Berufe zusammengefasst¹⁾. In dieser Auswahl ist der einzige Beruf mit quantitativ rückläufiger Entwicklung Kinderpfleger/Kinderpflegerin (vgl. **Übersicht 49**). Da gleichzeitig ein starker Aufwuchs in den Berufen Sozialassistent/Sozialassistentin und Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin zu verzeichnen ist, handelt es sich hier vermutlich um eine Verlagerung. Gerade Absolventen und Absolventinnen dieser Berufe schließen häufig eine Ausbildung im Beruf Erzieher/Erzieherin an, so dass die Wahl des einen oder anderen „Vorläuferberufes“ variieren kann²⁾. Tatsächlich ist die Entwicklung in den Berufen Kinderpfleger/Kinderpflegerin und Sozialassistent/Sozialassistentin nicht einheitlich. In einigen Ländern ist die Zahl absolut rückläufig (Rheinland-Pfalz, Saarland), in einigen etwa gleichbleibend (Baden-Württemberg, Bremen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein), in einigen steigend (Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen). Zum Teil gibt es zwischen diesen Berufen auch gegenläufige Tendenzen. Insgesamt ergibt sich für die Sozialbetreuer und Sozialbetreuerinnen mit +125% die höchste Veränderungsrate.

Bei den Gesundheitsdienstberufen haben die Berufe Kosmetiker/Kosmetikerin (+19%), Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin (+15%), Diätassistent/Diätassistentin (+15%) sowie Physiotherapeut/Physiotherapeutin (+7%) nach wie vor großen Zulauf³⁾. Expansive Zuwächse gibt es in den Bereichen, in denen neue Technologien berührt sind (Wirtschafts-/Informatikassistent/Wirtschafts-/Informatikassistentin +18%, Automatisierungs- und Computertechnischer Assistent/Automatisierungs- und Computertechnische Assistentin +37%), und das Gastgewerbe (+69%). Auch die Ausbildung im Beruf Gestaltungstechnischer Assistent/Gestaltungstechnische Assistentin (+15%) hat weit überdurchschnittlich zugenommen.

In anerkannten Ausbildungsberufen werden an Berufsfachschulen schwerpunktmäßig Büroberufe/Kaufmännische Angestellte (besonders in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen) und Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe (Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen) mit jeweils über 6.000 Schülern und Schülerinnen unterrichtet; das sind Anteile von fast 20%. Dann folgen Hotel- und Gaststättenberufe mit einem Anteil von knapp 6% und Hochbauberufe mit 4%. Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen ist in allen diesen Berufsgruppen deutlich gewachsen, am stärksten in Büroberufen (+68%), Hotel- und Gaststättenberufen (+54%) und Hochbauberufen (+44%). Fast ein Viertel (24%) wird unter „Sonstige Berufe“ erfasst; dieser Bereich hat ebenfalls einen hohen Zuwachs. Bis auf den Hauswirtschaftsbereich, der auch nur noch einen Zuwachs von rund 7% zu verzeichnen hat, hängt das damit zusammen, dass nach den Sonderprogrammen der

¹⁾ Man sollte den Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern haben, daher nicht mit dem Anteil der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vergleichen, da es auch im dualen System sehr ähnliche Berufe gibt, die aber einzeln aufgeführt werden. Außerdem werden einige der Berufe auch noch in anderen Schulformen unterrichtet (und gezählt).

²⁾ Allerdings ist auch bei den Erziehern die Schülerzahl um 5,5% rückläufig.

³⁾ Der insgesamt leichte Rückgang an den Schulen des Gesundheitswesens (**Übersicht 48**) ist vor allem auf weniger Säuglings- und Kinderkrankenschwestern, Krankenschwestern und Altenpflegeschüler zurückzuführen.

Übersicht 48: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG/HwO anstreben, 1996 bis 1998

Jahr	BFS außerhalb BBiG/HwO	Schulen des Gesundheitswesens ¹⁾	Veränderung zum Vorjahr	Sozial- und Gesundheitsdienstberufe	Davon an Fachschulen (FS)	Gesamt (BFS, Schulen des Gesundheitswesens, FS)	Veränderung zum Vorjahr	Erzieher/ Erzieherin
	Anzahl		Prozent	Anzahl			Prozent	Anzahl
1996	116.885	134.689	7,6	215.083	25.533	277.107	6,9	20.353
1997	141.596	122.365	-9,1	217.742	27.494	291.455	5,2	25.189
1998	149.560	120.847	-1,2	216.389	28.227	298.634	2,5	23.797

BFS = Berufsfachschulen, FS = Fachschulen

¹⁾ Ohne Hessen

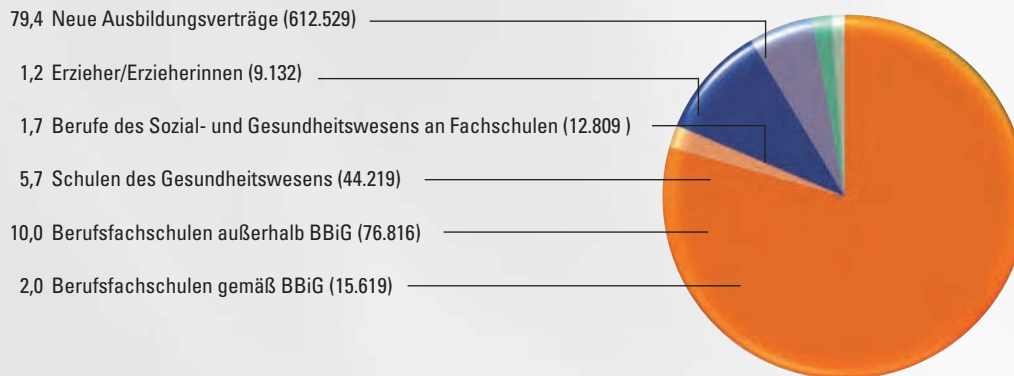
Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 49: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen bei ausgewählten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO

Beruf	1997/1998	1998/1999	Veränderung 1998 zu 1997
	Anzahl		Prozent
Die zehn am stärksten besetzten Berufe			
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	22.364	21.220	-5,1
Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin und Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin und EuroWirtschaftsassistent/EuroWirtschaftsassistentin	14.139	14.272	0,9
Technischer Assistent für Informatik und Wirtschaftsinformatik/ Technische Assistentin für Informatik und Wirtschaftsinformatik	8.704	10.248	17,7
Sozialassistent/Sozialssistentin			
Sozialpädagogischer Assistent/Sozialpädagogische Assistentin	7.563	8.287	9,6
Altenpfleger/Altenpflegerin	8.022	8.210	2,3
Krankenpfleger/Krankenschwester	7.572	7.868	3,9
Fremdsprachenassistent/Fremdsprachenassistentin			
Europasekretär/Europasekretärin	7.249	7.716	6,4
Physiotherapeut/Physiotherapeutin			
(Krankengymnast/Krankengymnastin)	5.772	6.183	7,1
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/ Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	5.090	5.859	15,1
Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin			
Hauswirtschaftsassistent/Hauswirtschaftsassistentin	4.768	5.239	9,9
Gesamt	91.243	95.102	4,2
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	64,4	63,6	
Weitere stark besetzte Berufe mit hohen Steigerungsraten			
Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin	4.404	4.704	6,8
Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin	1.947	4.374	124,7
Gestaltungs-technischer Assistent/Gestaltungs-technische Assistentin	3.443	3.957	14,9
Europa-Korrespondent/Europa-Korrespondentin	3.397	3.662	7,8
Kosmetiker/Kosmetikerin	2.642	3.151	19,3
Biologisch-technischer Assistent/Biologisch-technische Assistentin	1.559	1.690	8,4
Technischer Assistent für Automatisierungs- und Computertechnik/ Technische Assistentin für Automatisierungs- und Computertechnik	1.176	1.614	37,2
Diätassistent/Diätassistentin	1.285	1.475	14,8
Informatiker/Informatikerin	1.320	1.399	6,0
Assistent für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe/ Assistentin für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe			
Touristikassistent/Touristikassistentin	769	1.300	69,1
Summe	21.942	27.326	24,5
Gesamt	113.185	122.428	8,2
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	79,9	81,9	
Alle Berufsfachschüler und -schülerinnen	141.596	149.560	5,6

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild 4: Ausbildung im Sekundarbereich 1998
1. Ausbildungs- bzw. Schuljahr in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Länder in ähnlichem Umfang wie im Vorjahr Berufsfachschulen unversorgte Jugendliche aufnahmen. Erkennbar wird das an der fast verdoppelten Zahl der Schüler und Schülerinnen im zweiten Schuljahrgang (+96%).

Regionale Entwicklungen

Die Ausbildung an Berufsfachschulen in den anerkannten Ausbildungsberufen hat in den neuen Ländern wiederum am deutlichsten zugenommen, was mit den fehlenden betrieblichen Ausbildungsplätzen direkt zusammenhängt. Während in den alten Ländern 11% mehr Schülerinnen und Schüler gemeldet wurden als 1997/1998, sind es in den neuen knapp 48% (vgl. **Übersicht 50**). Damit ist der Anteil der neuen Länder an berufsfachschulischer Ausbildung gemäß BBiG/HwO mit knapp 62% fast dreimal so hoch wie der Bevölkerungsanteil (21%). In Brandenburg hat sich die Zahl verdoppelt; die Steigerungsraten der anderen neuen Länder, außer Sachsen, liegen zwischen 72% und 19%.

In den alten Ländern fällt die überproportionale Steigerung in Bremen (+45%) wegen der geringen Gesamtschülerzahl nicht ins Gewicht; ebenso wie in Nordrhein-Westfalen (+35%), das bei einem Bevölkerungsanteil von 22% nur 2% der Berufsfachschüler stellt. Dennoch signalisieren diese Zuwächse, dass möglicherweise auch in den alten Ländern Jugendliche, die sich erfolglos um eine Ausbildungsstelle beworben haben, zunehmend an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO ausgebildet werden.

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO veränderte sich nur in einigen der alten Länder stärker (Bremen, Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; vgl. **Übersicht 51**). Da Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen als große Länder unterdurchschnittliche Zuwächse aufweisen, nahm die Zahl in den alten Ländern im Schuljahr 1998/1999

gegenüber dem Vorjahr nur um 3,9% zu, in den neuen Ländern um 8,7%.

Von den alten Ländern hat nur Baden-Württemberg mit knapp 18% aller Berufsfachschüler und -schülerinnen einen weit größeren Anteil als an der Bevölkerung. Die hohe Quote ist bedingt durch die Altenpflegeausbildung, die in diesem Land praktisch nur an Berufsfachschulen stattfindet, während sie in den anderen Ländern überwiegend den Fachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens zugeordnet ist.

Der Anteil der Schüler und Schülerinnen an den Berufsfachschulen in den neuen Ländern beträgt 37,7%. Dem steht ein Bevölkerungsanteil von 21,3% gegenüber. In Sachsen und Thüringen sind die Anteile gegenüber den Bevölkerungsanteilen besonders hoch. Dort werden die Gesundheitsdienstberufe vollständig bei den Berufsfachschulen gezählt, in Mecklenburg-Vorpommern überwiegend (bis auf insgesamt 282 von 1.667 Krankenschwestern und Krankenpflegehelfern).

Bei der Bewertung der steigenden Beteiligung an Berufsfachschulausbildung ist die unterschiedliche Zuordnung der Gesundheitsberufe zu berücksichtigen. Ein Teil des Zuwachses geht darauf zurück, dass immer mehr Gesundheitsdienstberufe, die vorher in Schulen des Gesundheitswesens geführt wurden, den Berufsfachschulen zugeordnet werden.

2.3.3 Berufsfachschulabsolventen und Berufsfachschulabsolventinnen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss

Im Herbst 1999 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung rund 2.500 Absolventen (davon 82% Frauen) von vollqualifizierenden Berufsfachschulen etwa ein Jahr nach Ausbildungsabschluss zu ihren Erfahrungen hinsichtlich Integration in Beschäftigung und Verwertung der Qualifikationen schriftlich

Übersicht 50: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß BBiG/HwO nach Ländern 1997 und 1998

Land	1997	1998	Veränderung 1998 zu 1997	Anteil des Landes 1997	Anteil des Landes 1998 ¹⁾	Bevölkerungs- anteil des Landes (1997)
	Anzahl	Anzahl				
Baden-Württemberg	4.657	5.291	13,6	19,0	16,4	12,7
Bayern	3.455	3.552	2,8	14,1	11,0	14,7
Berlin	1.512	2.319	53,4	6,2	7,2	4,2
Brandenburg	2.549	5.090	99,7	10,4	15,8	3,1
Bremen	384	557	45,1	1,6	1,7	0,8
Hamburg	379	366	-3,4	1,5	1,1	2,1
Hessen	597	677	13,4	2,4	2,1	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	1.816	2.152	18,5	7,4	6,7	2,2
Niedersachsen ²⁾						9,6
Nordrhein-Westfalen	525	708	34,9	2,1	2,2	21,9
Rheinland-Pfalz	455	453	-0,4	1,9	1,4	4,9
Saarland ³⁾						1,3
Sachsen	2.785	2.872	3,1	11,4	8,9	5,5
Sachsen-Anhalt	2.817	4.847	72,1	11,5	15,1	3,3
Schleswig-Holstein	645	729	13,0	2,6	2,3	3,4
Thüringen	1.941	2.570	32,4	7,9	8,0	3,0
Alte Länder	11.097	12.333	11,1	45,3	38,3	78,7
Neue Länder einschließlich Berlin	13.420	19.850	47,9	54,7	61,7	21,3
Insgesamt	24.517	32.183	31,3	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich
²⁾ Daten sind nicht vorhanden
³⁾ Daten sind nicht vorhanden

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

postalisch befragt¹⁾). In die Untersuchung einbezogen waren die Länder Baden-Württemberg (24% der Befragten), Niedersachsen (32%), Nordrhein-Westfalen (21%) und Sachsen (22%) mit Bildungsgängen aus 18 Berufsgruppen²⁾, die zu drei Be-

rufsbereichen zusammengefasst wurden: technische Assistenz (Elektrotechnischer Assistent/Elektrotechnische Assistentin, Umwelttechnischer Assistent/Umwelttechnische Assistentin, Biologisch-technischer Assistent/Biologisch-technische Assistentin, Gestaltungstechnischer Assistent/Gestaltungstechnische Assistentin, Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin und Diätassistent/Diätassistentin; 21% Befragte), Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin (Informatik- und kaufmännischer Assistent/Informatik- und kaufmännische Assistentin, Fremdsprachenkorrespondent/Fremdsprachenkorrespondentin, Sekretär/Sekretärin u.ä.; 33%) und Dienstleistungsassistent/Dienstleistungsassistentin (Gesundheits-, Sozial- und Versorgungsdienstassistent/Gesundheits-, Sozial- und Versorgungsdienstassistentin; 45%). Die Altersspanne der Befragten reichte von 18 bis 55 Jahre (Median = 21 Jahre, Mittelwert = 23 Jahre).

Art des Verbleibs nach Ausbildungsabschluss

Entsprechend der Vielfalt der öffentlichen und privaten Berufsfachschulen und ihrer Bildungsgänge von unterschiedlicher Dauer (6% der Befragten gaben eine Ausbildungsdauer bis 1 Jahr an, 55% bis 2 Jahre, 36% bis 3 Jahre und 2% darüber) lagen die Entlasszeitpunkte weit über das Jahr verstreut.

Zum Befragungszeitpunkt waren 52% der Absolventen und Absolventinnen berufstätig. Für die Arbeitsplatzsuche wurden am häufigsten Arbeitgeberanzeigen (61%), das Arbeitsamt

¹⁾ Die Adressenerhebung war 1998 über die Schulen erfolgt. Die Ausschöpfungsquote bezogen auf das Adressenmaterial beträgt 51,2%. 96% der Teilnehmer haben die Berufsfachschule erfolgreich mit dem Berufsabschluss verlassen. Zu Ergebnissen aus einer vergleichbaren Befragung von Absolventen und Absolventinnen des Jahres 1994, vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 4.6 sowie Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 3, 1996 und Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie und Praxis in Schule und Betrieb, Heft 50, 1998, Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung in Verbindung mit Pahl, J.-P und Uhe, E. (Hrsg.). Ergebnisse aus einer ähnlich angelegten Befragung von Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems enthält Feller, G.: „Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernericht.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95, 1995.

²⁾ Entsprechend der dreistelligen Berufsordnung gemäß Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes von 1992; in den untersuchten Berufsgruppen wurden 1998/1999 68% aller Berufsfachschüler außerhalb BBiG/HwO ausgebildet. Die Besetzung der Berufe(gruppen) variiert sehr stark von 3 Hauswirtschafter/Hauswirtschafterinnen bis zu 481 Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen für Kommunikation und Datenverarbeitung/Informatik.

Übersicht 51: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO 1997 und 1998

Land	1997	1998	Veränderung 1998 zu 1997	Anteil des Landes 1998 ¹⁾	Bevölkerungs- anteil des Landes (1997)
	Anzahl		Prozent		
Baden-Württemberg	25.793	26.175	1,5	17,5	12,7
Bayern	17.754	18.044	1,6	12,1	14,7
Berlin	2.415	2.831	17,2	1,9	4,2
Brandenburg	2.718	2.685	-1,2	1,8	3,1
Bremen	955	1.033	8,2	0,7	0,8
Hamburg	2.620	2.930	11,8	2,0	2,1
Hessen	3.824	4.423	15,7	3,0	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	6.079	6.451	6,1	4,3	2,2
Niedersachsen	14.140	14.812	4,8	9,9	9,6
Nordrhein-Westfalen	15.955	16.687	4,6	11,2	21,9
Rheinland-Pfalz	4.907	5.405	10,1	3,6	4,9
Saarland	525	459	-12,6	0,3	1,3
Sachsen	20.662	22.539	9,1	15,1	5,5
Sachsen-Anhalt	7.854	8.992	14,5	6,0	3,3
Schleswig-Holstein	3.297	3.261	-1,1	2,2	3,4
Thüringen	12.098	12.833	6,1	8,6	3,0
Alte Länder	89.770	93.229	3,9	62,3	78,7
Neue Länder einschließlich Berlin	51.826	56.331	8,7	37,7	21,3
Insgesamt	141.596	149.560	5,6	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 47, Seite 82

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

(60%) und persönliche Kontakte (51%) genutzt. 4% der Befragten bedienten sich des Internets. Als erfolgreichste Suchwege erwiesen sich persönliche Kontakte (26%), Arbeitgeberanzeigen in Zeitungen (21%) und Praktikumskontakte (16%). Mit Internetbewerbung hatten 3% der technischen Assistenten Erfolg. Ein Viertel der Befragten hatte den Arbeitsplatz bereits gewechselt (Überbrückungsjobs nicht mitgerechnet). Von ihnen bezeichneten ihre jetzige Situation 76% als besser, 18% als gleich, 7% als schlechter.

Die Suchzeit nach einem Arbeitsplatz variierte stark. Von denen, die sich um einen Arbeitsplatz bemühten, hatten 11% sofort eine Stelle; 50% suchten zwischen einem Monat und drei Monaten, weitere 24% zwischen vier und sechs Monaten; 15% suchten länger als ein halbes Jahr (Mittelwert = 4 Monate). Einige Untersuchungsteilnehmer hatten erst im Monat der Befragung eine Arbeit aufgenommen.

Die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen (48%), die zum Befragungszeitpunkt nicht berufstätig war, setzte sich zusammen aus 8%, die eine Arbeit anstreben, aber noch nicht gefunden, oder diese schon wieder aufgegeben hatten, 35%, die sich in einer weiteren Bildungsphase befinden, und 5%, die aus verschiedenen Gründen wie Wehr- oder Zivildienst oder wegen familiärer Verpflichtungen nicht arbeiten konnten. Von den 35% in einer weiteren Ausbildung besuchten zwei Fünftel eine Schule, ein Viertel hatte ein Studium aufgenommen und gut ein Drittel eine Lehre begonnen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Der Anteil der befragten Frauen, die berufstätig sind (55%), liegt deutlich über dem der Männer (35%). Von den Männern, die nicht berufstätig sind, absolvierten 27% ihren Wehr- oder Zivildienst, 65% eine weitere Ausbildung; der Rest ist arbeitssuchend.

Neun von zehn berufstätigen Absolventen und Absolventinnen arbeiten in dem an der Berufsfachschule erlernten oder in einem ähnlichen Beruf, Frauen (zu 76% im erlernten und 13% in einem ähnlichen Beruf) ausbildungsnäher als Männer (zu 64% im erlernten und 23% in einem ähnlichen Beruf). Als Fachkraft in einem ganz anderen Beruf sind 5% und als an- oder ungelernete Kraft 6% der berufstätigen Personen beschäftigt.

Mit voller Arbeitszeit beschäftigt sind 80% der Frauen, 93% der Männer, in Teilzeit 18% der Frauen, 6% der Männer und stundenweise oder gelegentlich 2% der Frauen, unter 1% der Männer. Befristet arbeiteten gut ein Drittel der Berufstätigen, tendenziell etwas mehr Frauen. Etwa jede zehnte berufstätige Person hat einen Arbeitsplatz bei einer Zeitarbeitsfirma oder in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme; Frauen sind in diesen beiden Beschäftigungsarten etwa gleich häufig vertreten; die wenigen in diesem Segment tätigen Männer arbeiten überwiegend in Zeitarbeitsfirmen. Freiberuflich Tätige gibt es bisher kaum (3% der Berufstätigen).

Typische Geschlechtsunterschiede zeigen sich hinsichtlich der Art der weiteren Ausbildung: Von den Frauen, die weiterlernen, besuchen 46% eine Schule und 18% eine Hochschule; bei den Männern ist das Verhältnis umgekehrt (Schule: 17%, Hochschule: 48%). Die Anteile in Lehre sind bei Männern und Frauen gleich (36%).

Erworbene Qualifikationen

Die von den Absolventen und Absolventinnen rückblickend gesehenen Vorteile der Berufsfachschule (Mehrfachantworten) lassen bereichsspezifische Schwerpunkte erkennen. Insgesamt bezeichneten 69% der Befragten die Vermittlung eines breiten beruflichen Grundwissens als wichtig; von den Absolventen und Absolventinnen der Gesundheitsberufe jedoch 82%. Vermittelte Arbeitstechniken wurden insgesamt von 51%, bei den Gestaltungstechnischen Assistenten/Assistentinnen von 67%, der Umgang mit neuen Technologien insgesamt von 45%, bei Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen von 83% positiv bewertet.

Die Rahmenbedingungen für den Erwerb der gewünschten Qualifikationen wurden von den Befragten sehr unterschiedlich bewertet: Während mehr als die Hälfte der Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen für die Ausstattung der Schule mit neuen Technologien die Noten gut oder sehr gut vergaben, waren es bei den Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen nur 32% (von allen: 42%); 21% von letzteren fanden die Ausstattung nicht ausreichend (von allen: 14%; Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen: 8%). Umgekehrt verhält es sich bei der Praxisrelevanz der schulischen Ausbildung. Hierfür gaben 65% der Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen eine gute oder sehr gute Note (von allen: 46%; Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen: 21%), während 22% der Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen sie nicht ausreichend fanden (von allen: 11%; Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen: 4%).

Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen durchliefen deutlich weniger und kürzere Praxisphasen als die Befragten der beiden anderen Berufsbereiche. Während so gut wie alle Personen im Bereich Dienstleistungsassistenz (98%) während der Ausbildung Praxisphasen durchlaufen, sind es in den Bereichen technische Assistenz nur 79% und Wirtschaftsassistenz nur 72%. Im Bereich technische Assistenz und Wirtschaftsassistenz gab es meist nur eine Praxisphase; mehr als zwei Phasen wurden in den Bereichen technische Assistenz von 17%, Wirtschaftsassistenz 9%, Dienstleistungsassistenz dagegen von 61% der Personen durchlaufen.

Überfachliche Qualifikationen werden besonders häufig als nicht genügend berücksichtigt erlebt¹⁾. Vermisst wird die Förderung von Qualifikationen wie Kreativität und Eigeninitiative (46%), Kritikfähigkeit (44%), projektbezogenes Arbeiten (41%) und Flexibilität (33%).

Motive für den Berufsfachschulbesuch

Der Besuch einer Berufsfachschule ist für vier von fünf der Befragten auf die volle Berufsausbildung gerichtet; etwa jede dritte Person strebt eine höhere Qualifikation allgemeiner oder schulischer Art an; jeder Zehnte bereitet sich auf eine Lehre vor (Mehrfachnennungen waren möglich).

Berufsbezogen zeigen sich erhebliche Unterschiede in den Zielsetzungen und ihren Realisierungsmöglichkeiten¹⁾. Für Gesundheitsdienstassistenten/Gesundheitsdienstassistentinnen spielen Alternativen zur vollen Ausbildung für einen Beruf, die für 94% das Ziel des Schulbesuchs ist, praktisch keine Rolle (92% sind zum Befragungszeitpunkt auch tätig). Für 90% der Naturwissenschaftlich-technischen Assistenten/Naturwissenschaftlich-technischen Assistentinnen steht auch der Erwerb der vollen beruflichen Qualifikation im Vordergrund (65% sind tätig); etwa jede sechste Person will noch einen höheren Schulabschluss erwerben. Sozialdienstassistenten/Sozialassistentinnen (35% sind tätig) und Gestaltungstechnische Assistenten/Gestaltungstechnische Assistentinnen (44% sind tätig) wollen sich neben dem Berufsabschluss, den rund 80% anstreben, vor allem (schulisch) höher qualifizieren (43% und 65%). Von den Kaufmännischen Assistenten/Kaufmännischen Assistentinnen mit Schwerpunkt im Fremdsprachen- und Sekretariatsbereich wollen drei von vier die volle, d.h. berufsbefähigende Ausbildung (50% sind tätig), etwa jede dritte Person will eine höhere schulische Qualifikation, und jede Fünfte bereitet sich auf eine Lehre vor. Von den Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen mit Schwerpunkt Informatik oder Management will rund die Hälfte den Berufsabschluss (26% sind tätig), rund 60% wollen eine höhere schulische Qualifikation und 25% bereiten sich auf eine Lehre vor.

Die Situation der Wirtschaftsassistenten und Wirtschaftsassistentinnen

Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz waren Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen weniger erfolgreich als die übrigen Befragten: Von ihnen hatten sich doppelt so viele beworben, als zum Befragungszeitpunkt tätig waren. In den Bereichen technische Assistenz und Dienstleistungsassistenz hatte sich nur rund jede sechste Person vergeblich beworben. Unterschiede gibt es auch bei der Anzahl der Bewerbungen: Technische Assistenten/Technische Assistentinnen und Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen bewarben sich rund 15 mal, Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen rund 25 mal um eine Stelle. Die Suchzeit war ebenfalls deutlich länger (6% hatten sofort eine Stelle, 45% suchten zwischen einem Monat und drei Monaten, weitere 28% zwischen vier und sechs Monaten, 20% suchten länger als ein halbes Jahr. Rund jede fünfte Person im Bereich Wirtschaftsassistenz hatte Probleme mit der Anerkennung ihrer Ausbildung (ähnlich noch Gestaltungstechnische Assistenz, Umwelttechnische Assistenz und Familienpfleger/Familienpflegerin). Einmal in das Arbeitsleben eingetreten, finden sich die Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen häufiger gut zu recht als die Angehörigen der anderen Gruppen und besser als sie selbst gedacht hätten (55%; von allen: 48%).

Regionale Unterschiede

Es gibt landestypische Unterschiede, die zum Teil die jeweiligen Rahmenbedingungen spiegeln. So sind in Niedersachsen unterdurchschnittlich viele Befragte berufstätig (44%; von allen: 52%). Das liegt daran, dass in Niedersachsen der Anteil der Assistenten/Assistentinnen im Sozialdienst besonders hoch

¹⁾ Vorgegeben waren 14 fachliche, soziale und überfachliche Qualifikationen, die hinsichtlich ihres Vermittlungsgrades (zu viel, gerade richtig, zu wenig) eingeschätzt werden sollten. Die Befragungen von Berufsfachschülern 1995 und bei Auszubildenden 1991 erbrachten ähnliche Ergebnisse.

¹⁾ Prozentanteil der Berufstätigen in der jeweiligen Gruppe in Klammern; Versorgungsassistenten/Versorgungsassistentinnen sind wegen geringer Fallzahl hier nicht berücksichtigt.

ist¹⁾. Da die Ausbildung zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin dort jetzt obligatorische Voraussetzung für die anschließende Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin ist, besuchen besonders viele niedersächsische Befragte, die in weiterer Ausbildung sind, eine Schule (79%; von allen: 40%), und zwar in sozialen Berufen (94%; der Rest ist an Fachoberschulen oder in technischer oder kaufmännischer Berufsausbildung an Schulen).

In Nordrhein-Westfalen wird als weitere Ausbildung besonders häufig ein Studium aufgenommen (68%; von allen in weiterer Ausbildung nahmen 25% ein Studium auf), und zwar mehrheitlich in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern. Hierbei spielt anscheinend eine Rolle, dass in Nordrhein-Westfalen besonders viele Gestaltungstechnische Assistenten/Gestaltungstechnische Assistentinnen ausgebildet werden, diese aber Schwierigkeiten mit der direkten Verwertung des Abschlusses haben, weil der Beruf (noch) zu unbekannt ist.

In Sachsen und Baden-Württemberg schließen diejenigen in weiterer Ausbildung mehrheitlich eine Lehre an (Sachsen: 61%, Baden-Württemberg: 56%; von allen: 36%, von diesen sind 75% Wirtschaftsassistenten). In Baden-Württemberg können 61% der Berufsfachschulabsolventen und -absolventinnen, die noch eine Lehre machen, diese Ausbildung in verkürzter Zeit durchlaufen, in Sachsen nur 21%. Die gewählten Ausbildungsberufe sind ganz überwiegend kaufmännischer Art, d. h. ausbildungsnah zur Berufsfachschule.

Von den Berufstätigen arbeiten die sächsischen Berufsfachschulabsolventen und -absolventinnen am wenigsten im erlernten Beruf (55%; von allen: 74%), dafür aber besonders oft in einem ähnlichen Beruf (28%; von allen: 15%). Die schwierigere wirtschaftliche Lage in Sachsen wird daran deutlich, dass die dortigen Absolventen und Absolventinnen mehr als die der anderen Länder als Fachkräfte in ganz anderen Berufen, als an- oder ungelernete Kräfte oder in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen tätig sind oder seit dem Abschluss noch gar keine Arbeit gefunden haben. Das Arbeitsamt wird häufiger als Suchweg genutzt und ist für jede fünfte Person der Weg, der zum Erfolg führt (in den anderen Ländern nur für jede Zehnte). In Sachsen wurde vermehrt schon Wochen und Monate vor dem Abschluss mit der Arbeitsplatzsuche begonnen, und die Suche dauerte länger (5,2 Monate; Mittelwert = 3,2). Die mittlere Bewerbungszahl lag mit 25 fast doppelt so hoch wie in Baden-Württemberg mit 13, und es gab weniger Wahlmöglichkeiten zwischen mehreren Zusagen (22%; in Baden-Württemberg 45%; von allen: 35%). Die Arbeitsaufnahme der sächsischen Absolventen war häufiger verbunden mit einem Wechsel des Landes (22%; von allen: 14%) und mit Problemen bezogen auf die Anerkennung der Ausbildung (23%; von allen: 10%). Die fachlichen Ansprüche der Tätigkeit werden geringer und die Zukunftserwartungen niedriger eingeschätzt (5,5 von maximal 10 Punkten; Mittelwert = 6,2). Entsprechend hoch ist in Sachsen der Anteil derer, die ihre jetzige berufliche Situation als Notlösung betrachten (35%; von allen: 24%).

Wenn die Nachteile fachrichtungsspezifisch sind, müsste die Verteilung nach Berufen in Sachsen von den anderen Ländern deutlich abweichen. Tatsächlich ist der Anteil der Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen, für die die zweite Schwelle am schwersten zu bewältigen ist (36% sind berufstätig; technische Assistenten/technische Assistentinnen: 62%,

Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen 58%), in Sachsen weit überproportional (59%; von allen: 33%). In den Bereich Wirtschaftsassistenz fallen die Informatik- und Managementassistenten/Informatik- und Managementassistentinnen, von denen nur 26% berufstätig sind. Diese werden aber in Baden-Württemberg in etwa gleichem Umfang wie in Sachsen ausgebildet. Der auch in Baden-Württemberg erhöhte Anteil an Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen wirkt sich jedoch insgesamt nicht spürbar negativ aus: Die Situation entspricht für 81% aller dortigen Absolventen und Absolventinnen ihren Wünschen und Absichten, die Zufriedenheit mit der Ausbildung ist hoch (2,19; Mittelwert = 2,31 auf einer fünfstufigen Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden), und die Zukunft wird optimistischer gesehen als in allen anderen beteiligten Ländern (6,7 von 10 Punkten). Ein weiterer deutlicher Unterschied zwischen Baden-Württemberg und den anderen Ländern besteht darin, dass nur 57% der Absolventen und Absolventinnen Praxisphasen in ihrer Ausbildung hatten; in allen anderen Ländern waren es über 90%¹⁾.

Nach ihrer Werthaltung befragt, zeigen sich die sächsischen Absolventen und Absolventinnen deutlich arbeitsbezogener als die in den anderen Ländern. Insgesamt 53% glauben, dass ein glückliches Leben ohne Arbeit kaum oder überhaupt nur durch Arbeit möglich ist (von allen: 45%; Baden-Württemberg: 36%, Niedersachsen: 46%, Nordrhein-Westfalen: 45%). Die Entwicklung ihres Berufswegs nach der Vereinigung stellt sich für sie deutlich anders dar als, wie nicht anders zu erwarten, in den alten Ländern. In Sachsen sind 18% der Befragten der Meinung, dass sie infolge der Wende größere Chancen hatten (in den alten Ländern unter 5%); 26% sehen eine Verschlechterung (in den alten Ländern unter 7%). Für 12% hat sich nichts verändert (in den alten Ländern zwischen 56% bei Niedersachsen und 63% bei Nordrhein-Westfalen) und 44% können es nicht einschätzen (in den alten Ländern rund ein Drittel).

Fazit

Unter dem Aspekt der Verwertbarkeit einer vollschulischen Ausbildung zeigen sich beim Absolventenjahrgang 1998 hinsichtlich des Übergangs in Berufstätigkeit zwischen den Berufsbereichen erhebliche Differenzen: Im Bereich technische Assistenz sind 62% berufstätig (1995: 64%), Wirtschaftsassistenz 36% (1995: 35%), Dienstleistungsassistenz 58% (1995: 76%)²⁾.

Im erlernten oder einem ähnlichen Beruf arbeiten von denen, die tätig sind, 89% (1995: 95%). Im Vergleich zu früheren Erhebungen zeigen sich geringfügige Unterschiede bei der Suchzeit nach einem Arbeitsplatz (3,9 Monate; 1995: 3,2) und bei der Einschätzung der beruflichen Zukunftsaussichten (6,2 von maximal 10 Punkten; 1995: 6,5; 1989 bei Auszubildenden: 7,5).

Probleme bestehen vorrangig in finanzieller Hinsicht (28% zahlten Schulgeld, nach eigenen Angaben zwischen 10 und 1.200 DM monatlich; im Durchschnitt rund 390 DM) sowie in unzureichender Information über Berufsaussichten oder mit der

¹⁾ Fast die Hälfte der niedersächsischen Befragten gehört dieser Berufsgruppe an; in den anderen Ländern liegt der Anteil zwischen 10% und 24%. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet wurden im Schuljahr 1998/1999 allein in Niedersachsen 76% der Sozialassistenten/Sozialassistentinnen ausgebildet.

¹⁾ An den für Baden-Württemberg typischen kaufmännischen Berufskollegs sind Praxisphasen nicht vorgesehen.

²⁾ Die im Zeitvergleich niedrigere Beschäftigungsquote bei den Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen hängt mit der hohen Zahl von Sozialassistenten/Sozialassistentinnen und Kinderpflegern/Kinderpflegerinnen zusammen, die sich an der Untersuchung beteiligten und die ihre Ausbildung mit einem weiteren Schulbesuch zum Erzieher/zur Erzieherin fortsetzen, während in die Befragung von 1995 ein hoher Anteil fertig ausgebildeter Erzieher/Erzieherinnen einbezogen war.

Anerkennung des Berufs(abschlusses). Praxisnähe oder Praktika in Betrieben sind den Befragten besonders wichtig, aber auch ein positives Feedback und der höhere Abschluss. Als höheren allgemeinbildenden Abschluss erwarben 20% die Fach(ober)schul- und 17% die Hochschulreife.

2.4 Ausbildung im Gesundheitswesen¹⁾

An den 1.660 in die Erfassung einbezogenen Schulen für die Berufe im Gesundheitswesen wurde für 1998 eine Gesamtzahl von ca. 120.000 Schülern und Schülerinnen ermittelt (vgl. **Tabelle 2/4** im Anhang). Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (121.201 Schüler an 1.670 Schulen) nur ein geringfügiger Rückgang eingetreten.

Festzustellen ist eine weitere, jedoch nur leichte Abnahme der Zahl der Schulen für die dreijährige Krankenpflegeausbildung sowie für die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehilfe und eine damit verbundene Reduzierung der Teilnehmerzahl bei den Ausbildungen zu den Berufen in der Krankenpflege. Diese Entwicklung ist vermutlich mit einem Rückgang des Bedarfs aufgrund des Bettenabbaus in den stationären Einrichtungen zu erklären.

Bei den Berufen in der Physiotherapie haben sich die mit dem seit 1. Juni 1994 geltenden neuen Masseur- und Physiotherapeutengesetz eingetretenen Veränderungen fortgesetzt. Die Zahl der Schulen und Schüler bzw. Schülerinnen für die Ausbildungen im Beruf Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin ist weiterhin leicht rückläufig. Festzustellen ist dagegen ein Anstieg der Zahl der Schulen für die Ausbildung im Beruf Physiotherapeut/Physiotherapeutin (ehemals Krankengymnast/Krankengymnastin), der gleichzeitig auch zu einer höheren Anzahl an Schülern und Schülerinnen in dieser Ausbildung geführt hat.

Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist ein leichter Anstieg der Ausbildungszahlen in den Zweigen des Laboratoriums- und Radiologieassistenten/der Laboratoriums- und Radiologieassistentin sowie bei dem Pharmazeutisch-technischen Assistenten/der Pharmazeutisch-technischen Assistentin eingetreten.

Zu vermerken ist auch eine seit Jahren beim Berufsbild Logopäde/Logopädin anhaltende Zunahme der Zahl der Schulen und der damit verbundenen Anzahl der Schüler und Schülerinnen.

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in der Altenpflege hat sich trotz leichten Anstiegs der Zahl der Ausbildungseinrichtungen nicht im gleichen Zuge mit erhöht. Die Altenpflegeausbildung wird derzeit ausschließlich von den Ländern geregelt. Ein Gesetzentwurf zur Schaffung eines bundeseinheitlichen Ausbildungsberufes befindet sich jedoch in der parlamentarischen Beratung.

Für sämtliche bundeseinheitliche Ausbildungen in den Medizinalfachberufen mit dreijähriger Dauer sehen teils sektorale (Krankenpfleger/Krankenschwester, Entbindungspfleger/Hebamme) Richtlinien, teils allgemeine Richtlinien der EU Regelungen über die Freizügigkeit im EU-Bereich vor, die inzwischen in deutsches Recht umgesetzt sind.

In der vollzeitschulischen Berufsausbildung des sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Bereichs sind Frauen nach wie vor deutlich überrepräsentiert. Es ist bisher noch nicht gelungen, nach Bundesrecht geordnete duale Ausbildungsberufe in den Bereichen der überwiegend von Frauen wahr-

genommenen sozialen Dienste zu entwickeln. Gerade vor diesem Hintergrund bedarf es besonderer Anstrengungen, strukturelle Rahmenbedingungen zu ändern, um Chancengleichheit für Frauen herzustellen.

2.5 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 1998 befanden sich 235.600 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundesbahnvermögen, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung und rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit¹⁾). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 6.100 Personen in Ausbildung (–2,5%) weniger gezählt.²⁾

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 115.100 junge Männer und Frauen (–6,9%), 103.000 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe (+0,7%) sowie 17.500 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (+10,8%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,8% (1997: 4,9%) aller Beschäftigten bzw. von 6,3% (1997: 6,2%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten)³⁾ Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt.

In den alten Ländern wurden 198.400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 5.500 oder 2,7% weniger als 1997 (203.900). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 6,7% aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Die Anzahl der männlichen und weiblichen Beamten im Vorbereitungsdienst ging um 6,4% zurück. Bei den Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufen (+0,4%) und bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen (+8,7%) ist die Zahl der Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr gestiegen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurde beim Bund (–5,6%), den Ländern (–3,4%) und im mittelbaren öffentlichen Dienst (–6,7%) weniger Ausbildungsplätze gemeldet, während die Kommunen ihr Ausbildungsplatzangebot leicht erhöht haben (+0,8%).

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 1998 rund 114.400 junge Menschen ausgebildet, das waren 4.100 weniger als 1997. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal bei 8,1% (1997: 8,2%).

Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten 57.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Mitte 1998 (1997: 56.500) aus. Die Ausbildungsquote lag bei 6,2% (1997: 6,0%).

Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 9.700 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 600 weniger als 1997. Während die Gesamtzahl aller Beamten im Vorbereitungs-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 2.3.2

¹⁾ Für 1998 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die vorliegen.

²⁾ 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 denen in Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

³⁾ Diese Ausbildungsquote ist aufgrund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

dienst erneut zurückgegangen ist (–1.100), stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe (+500) und die der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (+100) leicht an.

Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung sowie rechtlich selbständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrenfähigkeit) wurden mit 17.300 Ausbildungsverhältnissen 1.200 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)) wurden im öffentlichen Dienst Mitte 1998 37.200 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren 1,8% weniger als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,6% (1997: 4,5%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 2.700 (+200), die Länder 20.800 (–900), die Kommunen 10.600 (+ 500) und der mittelbare öffentliche Dienst 3.200 (–500) männliche und weibliche Mitarbeiter aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 64,3% deutlich höher als in den alten Ländern (59,8%).

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen – Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

1999 sind 30 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft treten, davon vier neue Berufe.

Lfd. Nr.	Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik/ Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik (bisher: Lackierer – Holz und Metall/ Lackiererin – Holz und Metall)	Industrie und Handel	Verordnung vom 12.07.1999
2	Spezialtiefbauer/ Spezialtiefbauerin	Industrie und Handel	Verordnung vom 02.06.1999
3	Fassadenmonteur/ Fassadenmonteurin	Industrie und Handel	Verordnung vom 19.05.1999
4	Informationselektroniker/ Informationselektronikerin Ausbildung nach Schwerpunkten: – Bürosystemtechnik – Geräte- und Systemtechnik (bisher: Büroinformatik-elektroniker/Büroinformatik-elektronikerin und Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernsehtechnikerin)	Handwerk	Verordnung vom 12.07.1999

Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Fachangestellter für Arbeitsförderung/Fachangestellte für Arbeitsförderung	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 15.04.1999
2	Galvaniseur/Galvaniseurin (bisher: Galvaniseur/ Galvaniseurin sowie Galvaniseur und Metallschleifer/Galvaniseurin und Metallschleiferin)	Handwerk/ Industrie und Handel	Verordnung vom 12.07.1999
3	Gebäudereiniger/ Gebäudereinigerin	Handwerk	Verordnung vom 21.04.1999
4	Hauswirtschaftler/ Hauswirtschaftlerin Ausbildung nach Schwerpunkten: – Städtische Hauswirtschaft – Ländliche Hauswirtschaft	Hauswirtschaft/Landwirtschaft	Verordnung vom 30.06.1999
5	Kaufmann im Eisenbahn- und Straßenverkehr/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr Ausbildung nach Schwerpunkten: – Eisenbahnverkehr – Straßenverkehr	Industrie und Handel	Verordnung vom 12.07.1999

Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Ausbildungsbereich	Erlassdatum	Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 1999	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
6	Orthopädienschuhmacher/Orthopädienschuhmacherin	Handwerk	Verordnung vom 21.04.1999	20	– Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/Wärme-, Kälte- und Schallschutzisoliererin (bisher: Isoliermonteur/Isoliermonteurin)	Handwerk/ Industrie und Handel	
7	Schilder- und Lichtreklamehersteller/Schilder- und Lichtreklameherstellerin	Handwerk	Verordnung vom 19.05.1999	21	– Trockenbaumonteur/ Trockenbaumonteurin	Industrie und Handel	
8	Tierpfleger/Tierpflegerin Ausbildung in der Fachrichtung: – Tierheim- und Pensionstierpflege (neue Fachrichtung) (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Haus- und Versuchstierpflege, Zootierpflege)	Industrie und Handel	Verordnung vom 17.06.1999	22	– Straßenbauer/ Straßenbauerin	Handwerk/ Industrie und Handel	
9	Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte Ausbildung in den Fachrichtungen: – Bundesverwaltung – Landesverwaltung – Kommunalverwaltung – Handwerksorganisation und Industrie- und Handelskammern – Kirchenverwaltung in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland Berufsausbildung in der Bauwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Verordnung vom 19.05.1999 Verordnung vom 02.06.1999	23	– Rohrleitungsbauer/ Rohrleitungsbauerin	Industrie und Handel	
10	1. Stufe (2 Jahre): – Hochbaufacharbeiter/ Hochbaufacharbeiterin	Handwerk/ Industrie und Handel		24	– Kanalbauer/Kanalbauerin	Industrie und Handel	
11	– Ausbaufacharbeiter/ Ausbaufacharbeiterin	Handwerk/ Industrie und Handel		25	– Brunnenbauer/ Brunnenbauerin	Handwerk/ Industrie und Handel	
12	– Tiefbaufacharbeiter/ Tiefbaufacharbeiterin	Handwerk/ Industrie und Handel		26	– Gleisbauer/Gleisbauerin	Industrie und Handel	
13	2. Stufe (1 Jahr): – Maurer/Maurerin	Handwerk/ Industrie und Handel					
14	– Beton- und Stahlbetonbauer/Beton- und Stahlbetonbauerin	Handwerk/ Industrie und Handel					
15	– Feuerungs- und Schornsteinbauer/Feuerungs- und Schornsteinbauerin	Handwerk/ Industrie und Handel					
16	– Zimmerer/Zimmerin	Handwerk/ Industrie und Handel					
17	– Stukkateur/Stukkateurin	Handwerk/ Industrie und Handel					
18	– Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin	Handwerk/ Industrie und Handel					
19	– Estrichleger/Estrichlegerin	Handwerk/ Industrie und Handel					

Damit sind seit Inkrafttreten des BBiG insgesamt 301 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 356.

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten 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 etwa 50 Ausbildungsberufen vorbereitet. Davon werden für 13 Ausbildungsberufe neue Verordnungen erarbeitet, die ebenfalls mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmt zum 1. August 2000 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 2000

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2000	Anerkennungsdatum	Ausbildungsbereich
Bühnenmaler und -plastiker/ Bühnenmalerin und -plastikerin	–	Industrie und Handel/ Öffentlicher Dienst
Technische Fachkraft im Straßen- und Verkehrswesen (bisher: Straßenbautechniker/ Straßenbautechnikerin)	19.11.1964	Öffentlicher Dienst Industrie und Handel (neu)
Technische Fachkraft in der Wasserwirtschaft (bisher: Bautechniker/ Bautechnikerin und Kulturbautechniker/ Kulturbautechnikerin in der Wasserwirtschafts- verwaltung)	01.10.1957 21.01.1958	Öffentlicher Dienst Industrie und Handel (neu)
Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 2000	Anerkennungsdatum	Ausbildungsbereich
Berufsausbildungen im Laborbereich (Chemie, Biologie und Lack):		
– Chemielaborant/ Chemielaborantin (bisher Ausbildung in den Fachrichtungen: Chemie, Kohle, Metall, Silikat)	04.12.1986	Industrie und Handel
– Biologielaborant/ Biologielaborantin	04.12.1986	Industrie und Handel
– Lacklaborant/Lacklaborantin	04.12.1986	Industrie und Handel
Bootsbauer/Bootsbauerin	22.01.1965 30.08.1954	Handwerk/ Industrie und Handel
Drucker/Druckerin	11.08.1987	Handwerk/ Industrie und Handel
Siebdrucker/Siebdruckerin	01.08.1974	Handwerk/ Industrie und Handel
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste/ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur) neue zusätzliche Fachrichtung: Medizinische Dokumentation	03.06.1998	Öffentlicher Dienst
Fachkraft für Lebensmittel- technik	25.06.1984	Industrie und Handel
Gerüstbauer/Gerüstbauerin	18.12.1990	Handwerk/ Industrie und Handel
Verfahrensmechaniker in der Glasindustrie/Verfahrens- mechanikerin in der Glas- industrie	07.02.1985	Industrie und Handel

b) Weitere Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
Berufskraftfahrer/ Berufskraftfahrerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Güterverkehr, Personenverkehr)	26.10.1973	I/2001
Chemikant/Chemikantin	17.12.1993	I/2001
Pharmakant/Pharmakantin	17.12.1993	
Hufbeschlag (Arbeitstitel)	–	IV/2000
Industriekaufmann/ Industriekauffrau	24.01.1978	I/2001
Kosmetiker/Kosmetikerin	Neu	IV/2000
Uhrmacher/Uhrmacherin	09.04.1976	IV/2000

Zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Industriekaufmann/Industriekauffrau

Die Beteiligten einigten sich zum 26. November 1999 auf die bildungspolitischen Eckwerte als Ausgangspunkt der Neuordnung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird gemeinsam mit den Sachverständigen des Bundes, die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt werden, den Entwurf der Ausbildungsordnung in Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan so erarbeiten, dass die neue Ausbildungsordnung zum 1. August 2001 in Kraft tritt. Folgende Eckwerte wurden vereinbart:

1. Ausbildungsberufsbezeichnung:
Industriekaufmann/Industriekauffrau,
2. Ausbildungsdauer: drei Jahre,
3. Struktur des Ausbildungsganges: Monoberuf (mit Differenzierung nach festzulegenden Einsatzgebieten/Arbeitstitel),
4. Berufsfeldzuordnung: Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung
5. Berufsbeschreibung: Gesamtprozesse im Unternehmen, integrative Unternehmensprozesse, Information und Kommunikation sowie Arbeitsorganisation, Geschäftsprozesse in Marketing und Absatz, Geschäftsprozesse zur Beschaffung und Bevorratung, Geschäftsprozesse in der Personalwirtschaft, Leistungserstellungsprozesse, Leistungsabrechnungsprozesse, Fachaufgaben in einem/mehreren Einsatzgebieten,
6. zeitliche Gliederung: Zeitrahmenmethode,
7. Umweltschutz: integrative Vermittlung.

Die Ausgestaltung dieser Eckwerte ist mit einer Reihe von Aufträgen an die Sachverständigen verbunden. So soll u. a. im Verfahren von den Sachverständigen die Zuordnung des Ausbildungsberufes innerhalb des Berufsfeldes I zum Schwerpunkt A (Absatzwirtschaft und Kundenberatung) oder zum Schwerpunkt B (Bürowirtschaft und kaufmännische Verwaltung) festgelegt werden.

2. Ausbildungsberufe, bei denen die Eckdaten vorbereitet werden

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Abschluss der Eckdatenvorbereitung
Ausbildungsberufe im Einzelhandel (unter Einbeziehung von Kaufmann im Einzelhandel/ Kauffrau im Einzelhandel, Kaufmann für Warenwirtschaft/ Kauffrau für Warenwirtschaft, Verkäufer/Verkäuferin, Tankwart/Tankwartin)	14.01.1987	Offen

Ausbildungsberuf	Anerkennungsdatum	Abschluss der Eckdatenvorbereitung
Ausbildung im Fahrradhandel	Neu	Offen
Feinoptiker/Feinoptikerin	27.09.1962 Handwerk 25.04.1953 Industrie und Handel	2000
Brillenoptikschleifer/ Brillenoptikschleiferin	1937 Industrie und Handel	2000
Gesundheitskaufmann/ Gesundheitskauffrau (Arbeitstitel)	Neu	Abgeschlossen
Glaser/Glaserin	18.12.1985	2000
Industrielle Metall- und Elektroberufe	15.01.1987	2000
Maskenbildner/Maskenbildnerin	Neu	Offen
Postberufe – Kaufmann/Kauffrau für Kurier-, Express- und Post- dienstleistungen (Arbeitstitel) – Servicefachkraft für Kurier-, Express- und Postdienst- leistungen (Arbeitstitel)	07.04.1995	2000
Sicherheitsfachkraft (Arbeitstitel)	Neu	2000
Ver- und Entsorger/ Ver- und Entsorgerin (bisher: Ausbildung in den Fachrichtungen: Wasserversorgung, Abwasser, Abfall)	30.05.1984	2000
Verpackungsmittel- mechaniker/ Verpackungsmittel- mechanikerin	16.12.1985	Offen
Zahnarzthelfer/ Zahnarzthelferin	19.01.1989	2000

3. Ermittlung von Qualifikationsbedarf und Erarbeitung von Entscheidungsvorschlägen

	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
Dienstleistungskaufleute (Arbeitstitel)	Neu	Sommer 2000
Grundlagen für eine Neustrukturierung der Aus- bildungsberufe in der Textil- und Bekleidungsindustrie (insgesamt 15 Berufe)	1978 – 1998	Sommer 2000
Grundlagen zur Neuordnung des Ausbildungsberufes Bauzeichner/Bauzeichnerin	24.11.1986	Ende 2000

3.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Initiative „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“

Die dynamischen Entwicklungsprozesse in der Wirtschaft erfordern innovative Veränderungen, vor allem im Bildungsbe-
reich. Insbesondere der Bereich der beruflichen Bildung sieht sich vor zahlreiche neue Herausforderungen gestellt. Die künftige Ausgestaltung der beruflichen Bildung ist eng mit der Frage verbunden, inwieweit es gelingt, frühzeitig Qualifikationsbedarf sowohl des Individuums als auch der Wirtschaft zu identifizieren und zu befriedigen. Aktuelle und zuverlässige Informationen über neu entstehende oder sich wandelnde Tätigkeitsanforderungen sind für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis eine wichtige Grundlage für fundierte Entscheidungen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb 1998 und 1999 im Rahmen der Initiative „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“ ein Bündel von Forschungsprojekten gefördert, die auf zwei Ebenen, der Makroebene (Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung) und der Mikroebene (Gewinnung von differenzierten Informationen unterhalb der Kategorie des Berufs und/oder des Tätigkeitsschwerpunkts), ansetzen¹⁾.

Während zunächst die Erprobung geeigneter methodischer Instrumente im Mittelpunkt stand, wurde im zweiten Halbjahr 1999 entsprechend der Orientierung der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit der Durchführung systematischer Arbeiten zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen auf hinreichend gesicherter methodischer Grundlage begonnen²⁾. Ein Schwerpunkt war und ist hier zunächst die zielgerichtete Vernetzung der einzelnen Forschungsprojekte. Dazu fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein gesondertes Projekt mit folgenden Zielen: Etablierung einer organisatorisch und konzeptionell arbeitenden Anlaufstelle als Kern des Forschungsnetzes, Einrichtung einer Projektberatungsgruppe und Aufbau eines integrierten Informations- und Dokumentationssystems. Zu den Zielen im Einzelnen:

Aufgabe der Anlaufstelle ist es, die Arbeiten in den Einzelprojekten beratend zu begleiten, die Schnittstellen zwischen den Projekten, den Nutzergruppen und der Fachöffentlichkeit organisatorisch und konzeptionell zu gestalten, Koordinations- und Kooperationsarbeiten aktiv zu betreiben und Möglichkeiten zur sinnvollen Erweiterung des Forschungsnetzes auszuloten.

Mit der Projektberatungsgruppe wird vor allem zwischen den Vertretern der Forschungseinrichtungen und relevanten Vertretern der Nutzer und der Entscheidungsträger ein kontinuierlicher Kommunikationsprozess etabliert.

¹⁾ Zu den Projekten (Vorstudien und Pilotuntersuchungen) vgl. im Einzelnen Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.1.2

²⁾ Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ hat im März 1999 einen Beschluss zur „Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf und neue Berufe“ gefasst; vgl. hierzu Teil I, Kapitel 5.

Aufgabe des Informations- und Dokumentationssystems ist es, die Fülle der qualitativen und quantitativen Informationen aus den einzelnen Projekten nutzergerecht aufzubereiten und bereitzustellen. Der Ergebnistransfer soll vor allem über folgende Kanäle erfolgen:

- Mit einem regelmäßig (zweimal jährlich) erscheinenden „Newsletter“ werden Kurzinformationen zur Arbeit aller vertretenen Projekte kompakt zusammengestellt.
- In einer Buchreihe zum Thema „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ werden wichtige Schwerpunktthemen ausführlicher behandelt.
- Mit einer Internet-Informations- und Kommunikationsplattform werden den verschiedenen Ziel- und Nutzergruppen – Sozialpartner, Bildungspolitiker, Vertreter der Wirtschaft, Verantwortliche in der Arbeitsverwaltung, Individuen in der Erwerbsbevölkerung, Experten aus der Wissenschaft – die Untersuchungsergebnisse präsentiert und dabei der rasche Zugriff auf die Forschungsergebnisse entsprechend den individuellen Erfordernissen gewährleistet.

Im Vernetzungsprojekt werden somit spezifische Leistungsmerkmale aller vertretenen Forschungskonzepte zusammengeführt und gleichzeitig wird eine größtmögliche Autonomie der Einzelprojekte beibehalten (wissenschaftspluraler Ansatz). Durch die Kooperation aller an der Initiative „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“ beteiligten Institute werden spezifische Herangehensweisen kombiniert, der fachübergreifende Dialog gefördert, Erfahrungen und Ergebnisse gebündelt und Synergien erschlossen.

Insgesamt sollen die Ergebnisse Trendaussagen treffen und Handlungsspielräume für Politik und Sozialpartner, Unternehmen und den Einzelnen für Entscheidungen zur weiteren Ausgestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie auch zur effektiven und bedarfsgerechten Nutzung der Qualifikationsangebote aufzeigen.

Qualifikationsentwicklung – Stellenanzeigenanalyse

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen der dargestellten Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung u. a. im Verbund mit weiteren Institutionen im Frühjahr 1998 eine Stellenanzeigenanalyse auf der Basis von 4.000 Anzeigen als Machbarkeitsstudie durchgeführt¹⁾. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Vorstudie wurde im Jahr 1999 die erste repräsentative Hauptuntersuchung durchgeführt. Das Ziel der Stellenanzeigenanalyse ist die Erfassung von Qualifikationsanforderungen und deren Entwicklung im Zeitablauf durch jährlich zu wiederholende Erhebungen. Insbesondere sollte analysiert werden, wie sich Qualifikationsanforderungen innerhalb bestehender Berufe verändern und ob sich aus neuen Qualifikationsanforderungen neue Tätigkeitsfelder/Berufe entwickeln lassen.

Ausgewertet wurden 23.433 Stellenangebote in vier überregionalen Tageszeitungen, einer überregionalen Wochenzeitung sowie 26 nach repräsentativen Kriterien ausgewählten regionalen Tageszeitungen. Die Erhebungen fanden in der zweiten Jahreshälfte 1999 statt. Die Stellenanzeigen sind zum Zweck der statistischen Auswertung nach einem Erfassungsschema codiert worden. Darüber hinaus wurden rund 10% der Stellenanzeigen (n = 2.311) im Volltext erhoben, um die Untersuchungsziele auch über textanalytische Auswertungsverfahren vertiefen zu können.

¹⁾ Alex, L./Bau, H. (Hrsg.) „Wandel beruflicher Anforderungen – Der Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“, 1999

Die Analyse von Stellenanzeigen ist neben anderen ein Instrument zur Identifizierung neuer Qualifikationsanforderungen. Dass Stellenanzeigenanalysen dafür eine brauchbare Methode sind, kann daraus geschlossen werden, dass rund 15% der in dieser Untersuchung erfassten Anzeigen nicht ohne weiteres dem Erfassungsschema der heute üblichen Berufsbezeichnungen zuzuordnen waren. Dahinter dürfte ein Potenzial neuer Qualifikationen/Tätigkeiten stecken.

Bezogen auf die Wirtschaftsbereiche ergibt sich aus der Untersuchung hinsichtlich der zu besetzenden Stellen und der nachgefragten neuen Qualifikationen das in der **Übersicht 52** dargestellte Bild.

Mit 51,5% sind die meisten als neu zu bezeichnenden Qualifikationen in kleinen und mittleren Unternehmen angesiedelt. Sie sind mit 67,9% auch diejenigen Unternehmen, die häufiger Stellen annoncieren als Großunternehmen. Hieraus kann geschlossen werden, dass Großunternehmen ihre Personalrekrutierung verstärkt durch betriebsinterne Maßnahmen vornehmen.

Neue Qualifikationsanforderungen sind mit 51,9% in regionalen und mit 48,1% in überregionalen Zeitungen nahezu gleich häufig annonciert. Auffällig ist allerdings, dass ein deutlicher saisonaler Effekt auftritt. In den Stellenanzeigen, die im Juli erhoben wurden, sind neue Qualifikationen zu 69,3% und im Oktober lediglich zu 30,7% vertreten. Es wird den Folgeuntersuchungen vorbehalten bleiben, zu klären, ob sich hieraus ein Trend ableiten lässt.

Trotz zunehmender Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft sind die in den Stellenanzeigen explizit genannten Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse sehr gering. Bei insgesamt 83,6% der Stellenausschreibungen werden Fremdsprachenkenntnisse nicht ausdrücklich gefordert. Bei den als neu anzusehenden Qualifikationen liegt dieser Prozentsatz mit 72% niedriger. Sowohl bei der Gesamtstichprobe als auch bei den neuen Qualifikationen werden Englischkenntnisse mit 15,8% bzw. 27,4% am häufigsten nachgefragt. Andere Fremdsprachen werden mit unter 0,5% äußerst selten verlangt.

Die Verteilung auf die vorgegebenen Tätigkeitsfelder zeigt deutliche Unterschiede zwischen allen erfassten Stellenanzeigen und den als neu einzustufenden Qualifikationen insbesondere im Bereich Medien, Multimedia und Informationstechnik (vgl. **Übersicht 53**). Während die neuen Qualifikationsanforderungen in diesem Bereich im Vergleich zur Gesamtheit der erfassten Annoncen prozentual nahezu doppelt so häufig vertreten sind, zeigt sich im Tätigkeitsfeld Gesundheit, Pflege und Soziales ein umgekehrtes Bild. Gegenüber der Gesamtstichprobe

Übersicht 52: Stellenanzeigen nach Wirtschaftsbereichen in Prozent

Wirtschaftsbereich	Stellenanzeigen insgesamt (n = 23.433)	Neue Qualifikationen (n = 3.519)
Industrie	19,0 %	24,0 %
Handwerk	3,6 %	1,9 %
Landwirtschaft	0,2 %	0,3 %
Öffentlicher Dienst	4,5 %	5,5 %
Handel, Dienstleistungen	60,5 %	61,7 %
Freie Berufe	4,7 %	1,5 %
Keine Information	7,5 %	5,1 %
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung		

Übersicht 53: Stellenanzeigen nach Tätigkeitsfeldern in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Tätigkeitsfelder	Stellenanzeigen insgesamt (n = 23.433)	Neue Qualifikationen (n = 3.519)
Medien, Multimedia, Informationstechnik	6,7 %	13,0 %
Freizeit, Tourismus, Sport, Wellness	0,6 %	0,5 %
Finanzdienstleistungen	2,1 %	4,9 %
Sicherheitsrelevante Dienstleistungen	0,6 %	0,7 %
Tagungs-, Kongress- und Messewesen	0,2 %	0,7 %
Umwelt, Ökologie	0,2 %	0,3 %
Logistik, Planung	0,4 %	0,7 %
Transport von Personen/ Gütern, Verkehr	3,3 %	1,2 %
Pädagogik (Erziehung, Schule, Ausbildung)	2,0 %	2,4 %
Kurier-, Express-, Paket- und Briefdienste	0,4 %	0,5 %
Call Center	0,8 %	1,1 %
Gesundheit, Pflege, Soziales	6,1 %	3,5 %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

be der Stellenanzeigen sind als neu anzusehende Qualifikationen prozentual nur nahezu halb so häufig vertreten. Deutliche Unterschiede ergeben sich auch in Bezug auf geforderte überfachliche Qualifikationen; diese werden signifikant häufiger gefordert (vgl. **Übersicht 54**).

Bei den neuen Qualifikationsanforderungen werden fast durchgängig mehr Datenverarbeitungskennnisse nachgefragt als bei der Gesamtheit der erhobenen Anzeigen; dies gilt für Anwen-derkenntnisse (neue Qualifikationen (n = 3.519): 28,4%, Gesamtstichprobe (n = 23.433): 21,6%) ebenso wie für Kenntnisse zur Entwicklung (neue Qualifikationen: 7,0 %, Gesamtstichprobe: 4,1%) und Betreuung (neue Qualifikationen: 11,7%, Gesamtstichprobe: 5,6%) von Datenverarbeitungssystemen.

Neue Qualifikationen erfordern ein höheres Abschlussniveau. Die Ergebnisse zeigen, dass im Vergleich zur Gesamtzahl aller erfassten Anzeigen häufiger ein Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss verlangt wird (vgl. **Übersicht 55**). Die relativ hohen Prozentwerte beider Vergleichsgruppen in der Kategorie „kein Abschluss gefordert“ bedeutet keineswegs, dass es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um minderqualifizierte Tätigkeiten handelt. Den Gründen dafür wird in weiteren Analysen nachgegangen.

Zusammenfassend kann nach den ersten Auswertungen festgestellt werden, dass bei neuen Qualifikationsanforderungen ein hohes Abschlussniveau sowie ausgeprägte überfachliche Qualifikationen erwartet werden. Ein Schwerpunkt, der bereits jetzt als stark entwicklungs- und ausbaufähig in Bezug auf neue Qualifikationen/Tätigkeitsfelder identifiziert werden kann, ist der Bereich Informationstechnik und Multimedia. Es werden vertiefende, quantitativ angelegte Analysen sowie textanalytische Untersuchungen folgen, um die Gebiete, in denen sich neue Qualifikationen/Tätigkeiten entwickeln, differenzierter herausarbeiten zu können.

Übersicht 54: Stellenanzeigen nach überfachlichen Qualifikationen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	Stellenanzeigen insgesamt (n = 23.433)	Neue Qualifikationen (n = 3.519)
Leistung, Motivation und persönliche Disposition	46,4 %	60,0 %
Team, Kooperation und Kommunikation	33,4 %	49,1 %
Mitwirkung und Gestaltung	20,9 %	34,0 %
Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen	22,7 %	36,2 %
Kunden- und Dienstleistungsorientierungen	14,3 %	23,9 %
Unternehmerisches Denken und Handeln	3,8 %	6,7 %
Wandel, Innovation und Lernen	13,5 %	21,4 %
Erfahrung und Professionalität	27,8 %	35,2 %
Persönlichkeit	2,9 %	4,3 %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.3 Zusatzqualifikationen

Initiative „Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat von Oktober 1998 bis Januar 1999 sechs regionale Fachtagungen zum Thema „Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung“ gefördert. Ziel war es, den Kommunikationsprozess und den Erfahrungsaustausch zwischen den konkret Beteiligten auf regionaler Ebene zu organisieren, wobei sowohl die spezifischen Probleme der Entwicklung und Einführung von Zusatzqualifikationen für Ausbildungsberufe des Handwerks als auch ihre Vermittlung für die Berufe in Industrie, Handel und im Dienstleistungssektor behandelt wurden¹⁾.

Die Veranstaltungen machten deutlich, dass Zusatzqualifikationen bereits als quantitativ bedeutsames Instrument zur stärkeren Individualisierung, Flexibilisierung und praxisnahen Differenzierung der dualen Ausbildung in einer großen Vielfalt in der Berufsbildungspraxis genutzt werden. Sie tragen dazu bei, Innovationen der Wirtschaft zügig in die berufliche Erstausbildung zu integrieren und bieten mehr Kombinations- und Variationsmöglichkeiten beim Erlernen eines Berufes. Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte, Inhalte und Veranstaltungsabläufe zeigten sich in allen regionalen Fachtagungen folgende Gemeinsamkeiten: Zusatzqualifikationen werden als Verzahnung von Aus- und Weiterbildung verstanden, beinhalten häufig das Vorziehen von Weiterbildungselementen in die berufliche Erstausbildung und finden während der beruflichen Erstausbildung bzw. in unmittelbarem Anschluss daran statt. Zusatzqualifikationen sind beruflernormig konzipiert, d. h. sie legen das Be-

¹⁾ Details zu den regionalen Fachtagungen wurden im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.3 dargestellt.

Übersicht 55: Stellenanzeigen nach Abschlussniveau in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Abschlussniveau	Stellenanzeigen insgesamt (n = 23.433)	Neue Qualifikationen (n = 3.519)
Lehrabschluss	31,6 %	23,4 %
Meister/Techniker	4,0 %	4,7 %
Fachschulabschluss	6,5 %	3,6 %
Fachhochschulabschluss	16,3 %	26,2 %
Hochschulabschluss	19,6 %	33,2 %
Spezieller Weiterbildungsabschluss	3,3 %	2,7 %
Kein Abschluss gefordert	42,5 %	41,9 %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

rufsprinzip zugrunde und stellen es nicht in Frage. Auch wurde Übereinstimmung dahingehend festgestellt, dass die grundlegenden Zielsetzungen von Zusatzqualifikationen die Erweiterung von organisatorischen, kooperativen und kommunikativen Kompetenzen, die horizontale Erweiterung durch Fachkompetenzen aus benachbarten Berufsbereichen und die vertikale Vertiefung durch spezielle Befähigungen sind.

Auf der Basis der Erfahrungen aus den sechs regionalen Fachtagungen gestaltet das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Initiative „Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung“ weiter aus. Die Fachtagungen haben gezeigt, dass ein wesentliches Handlungsfeld in der Erhöhung der Angebotstransparenz liegt. Notwendig ist ein Informationssystem, das folgenden Anforderungen genügt:

- flächendeckender Überblick über Angebote in den Regionen;
- überregional zugänglich;
- aktuell genug, um rasch auf Veränderungen reagieren zu können;
- für alle potenziellen Ziel- und Nutzergruppen leicht handhabbar.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ist deshalb mit einer Vorstudie zu einem „Informationssystem für Jugendliche und Betriebe über Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung“ beauftragt worden. Es soll geklärt werden, mit welchen weiteren Schritten ein solches Informationssystem aufgebaut werden kann. Angesichts des großen Interesses, das insbesondere die Berufsbildungspraktiker dieser Initiative entgegenbringen, aber auch des erheblichen Handlungsbedarfs zur Steigerung der Effizienz des Instruments „Zusatzqualifikation“, soll ein Beitrag zur Korrektur festgestellter Defizite und zur Erhöhung der Angebotstransparenz geleistet werden. Ein weiteres Ziel ist die Identifikation von Aufgabenschwerpunkten, die der Herstellung von Markttransparenz, der Verbreitung und Weiterentwicklung innovativer Qualifizierungsansätze und der Ausgestaltung von Qualifikationsfeldern, die durch vorhandene Ausbildungsordnungen nicht hinreichend abgedeckt werden, dienen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung will mit der Förderung dieser Vorstudie die mit den regionalen Fachtagungen begonnenen Arbeiten zur verstärkten Entwicklung und Verbreitung von Zusatzqualifikationen fortführen und dieses Instrument zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung weiterentwickeln.

Die in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im

Oktober 1999 gemeinsam vereinbarten Grundlagen und Orientierungen für eine strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung¹⁾ sehen u. a. vor, Zusatzqualifikationen künftig verstärkt als Elemente der dualen Berufsausbildung auszugestalten. Die Bündnispartner wollen mit der weiteren Entwicklung und Verbreitung von Zusatzqualifikationen einen Beitrag leisten, den zunehmend komplexeren fachlichen, fachübergreifenden und personalen Qualifikationsanforderungen der Betriebe wie auch den Erwartungen junger Menschen an eine fundierte berufliche Ausbildung und einen möglichst erfolgreichen Start in das Erwerbsleben flexibler zu entsprechen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung folgt mit seiner Initiative „Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung“ den Beschlüssen und Anregungen aus dieser Arbeitsgruppe.

Zusatzqualifikationen in Modellvorhaben²⁾

Zusatzqualifikationen werden gegenwärtig in Betrieben und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Rahmen von 12 Modellvorhaben entwickelt und erprobt³⁾. Dabei kristallisierten sich aus dem Blickwinkel der Berufsbildungspraxis als zentrale Fragestellungen heraus: Motive und Zielsetzungen bei der Einführung von Zusatzqualifikationen, Bedarfsbestimmung und Inhalte, Vermittlungskonzepte sowie Zertifizierung, Prüfung, Anerkennung und Anrechenbarkeit.

Auch steht der „Sammelbegriff“ Zusatzqualifikationen für sehr unterschiedliche Sachverhalte. Es hat sich daher als sinnvoll erwiesen, die mit dem Konzept der Zusatzqualifikationen verbundenen wesentlichen Kriterien und zentralen Zieldimensionen zu vergegenwärtigen, um einschätzen zu können, ob eine konkrete zusätzlich angebotene Qualifizierungsmaßnahme zur Kategorie der bildungspolitisch relevanten Zusatzqualifikationen zählt. Dazu gehören Aspekte wie Vermittlung im Rahmen der Berufsausbildung oder im unmittelbaren Anschluss; Bezug zu fachlichen Inhalten, die das Ausbildungsprofil der Ordnungsmittel über betriebs- und branchenspezifische Besonderheiten hinaus erweitern; curriculare Beschreibbarkeit (Transparenz) und Vergleichbarkeit; das Ermöglichen fachbezogener und extrafunktionaler Kompetenzen; Zertifizierbarkeit und zusätzliche Verwertbarkeit (Karrierpotenziale).

Der mit einer Zusatzqualifizierung verbundene Nutzen ergibt sich auf der individuellen und betrieblichen Seite ebenso wie auf der bildungspolitischen Ebene, wobei diese genannten Dimensionen wechselseitig miteinander verknüpft sind:

- a) individuelle Ebene: individuell differenzierte Kompetenzentwicklung – Individualisierung; Förderung leistungsstarker Auszubildender – Potenzialentwicklung; verbesserte Berufs- und Beschäftigungschancen - horizontale und vertikale Entwicklungsperspektiven;
- b) betriebliche Ebene: erweiterte Kompetenzprofile; Anschluss an betriebliche Anforderungen (Aktualität, Praxisnähe, Bedarfsorientierung, Innovation) und Flexibilisierung der Ausbildung; langfristige Personalentwicklung – Nachwuchssicherung;

¹⁾ Vgl. dazu Teil I, Kapitel 5

²⁾ Ein Projekt zu Zusatzqualifikationen auf europäischer Ebene ist im Kapitel 6.3.4 dargestellt.

³⁾ Vgl. Tuschke, S.: „Differenzierung des Ausbildungsangebots durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 2, 1999 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.3

- c) bildungspolitische Ebene: Aufwertung und Dynamisierung dualer Berufsausbildung – Attraktivitätssteigerung; Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung; Instrument zur Aktualisierung, Modernisierung und innovativen Ausgestaltung von Berufen.

In der Praxis der Zusatzqualifizierung steht als Zielgröße neben der Aufstiegsorientierung zunehmend die breitere Einsetzbarkeit für anspruchsvolle und inhaltlich angereicherte Aufgaben im Vordergrund.

Controlling-Wissen als Zusatzqualifikation

In einem der 12 Modellvorhaben wird ein Konzept zur Vermittlung von Controlling-Wissen als Zusatzqualifikation in kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt, erprobt und evaluiert¹⁾. Angesprochen sind Auszubildende und Absolventen der dualen Berufsausbildung in Dienstleistungs-, Handwerks- und Industriebetrieben. Die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme sollen die Unternehmensangehörigen, die in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen tätig sind, dazu befähigen, neben ihren fachlichen Tätigkeiten auch Controlling-Aufgaben in ihren Unternehmen wahrzunehmen. Diese Aufgaben sind typische Querschnittstätigkeiten. Deshalb geht es auch darum, nicht nur die Verzahnung von fachlichem Controlling-Wissen und bereichsübergreifenden beruflichen Handlungskompetenzen herbeizuführen, sondern auch den Unternehmensangehörigen die Idee des „Lernenden Unternehmens“ näher zu bringen.

Um der Heterogenität der Teilnehmerstruktur im Hinblick auf Vorwissen und Berufstätigkeit gerecht zu werden, wurde die Zusatzqualifikation schrittweise aufgebaut, so dass innerhalb bestimmter Vorgaben eine weitgehend individuelle Zusammenstellung der insgesamt 12 Qualifikationsbausteine möglich ist. Jeder Baustein erstreckt sich über einen Zeitraum von fünf Wochen und besteht aus 20 Stunden berufsbegleitendem Unterricht und 15 Stunden selbstgesteuertem Lernen²⁾ zu Hause und im Betrieb. Die Qualifizierungsmaßnahme ist in vier übergreifende Felder unterteilt: „Branchenunabhängige Grundkompetenzen für den Bereich Controlling“, „Brückenwissen Technik und Wirtschaft“, „Spezielle Controlling-Kenntnisse“ sowie „Projektarbeit“.

Der im Konzept verfolgte didaktische Ansatz der Situationsorientierung sowie die Lernortkooperation und die angewandten Lehr- und Lernformen sind geeignet, die Entwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Bewältigung von beruflichen Handlungszusammenhängen zu stimulieren.

Auch soll durch die Implementierung des in der Qualifizierungsmaßnahme vermittelten Controlling-Wissens in den beteiligten Betrieben ein kontinuierlicher Lern- und Verbesserungsprozess initiiert werden. Mit der kombinierten DEKRA/IHK-Zertifizierung wurde der Versuch unternommen, für die Qualifizierung ein möglichst allgemein anerkanntes und marktgängiges Abschlusszertifikat auszuhändigen.

Das Modellvorhabenkonzept kann in angepasster Form in verschiedenen Berufsbereichen genutzt werden. Schwerpunkt der Arbeit sind gegenwärtig Überlegungen zum Transfer der Ergebnisse.

¹⁾ Das Modellvorhaben „Konzeption zur Vermittlung von Controlling-Wissen als Zusatzqualifikation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen“ läuft bis zum 31. Mai 2000.

²⁾ Im Modellvorhaben wurde ein Multimedia-Selbstlernprogramm, das Planspiel „HeiCon“ (Ganzheitliches Controlling) entwickelt; eine Veröffentlichung ist vorgesehen.

Angebot und Organisationsformen von Zusatzqualifikationen

Gerade Klein- und Mittelbetriebe verfügen nicht immer über die erforderlichen Ressourcen, um Zusatzqualifikationen selbst zu vermitteln. Eine schriftliche Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen des Forschungsprojektes „Zusatzqualifikationen – Organisatorische Modelle ihrer Vermittlung“ im Frühjahr 1999 bei Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und den Kultusministerien der Länder zeigt, dass Kammern, berufsbildende Schulen und andere Bildungsträger in solchen Fällen mit ihrem Angebot zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen¹⁾ beitragen können²⁾.

An der Befragung beteiligten sich 49 Handwerkskammern, 69 Industrie- und Handelskammern sowie 13 Kultusministerien. Die Mehrzahl der Befragten wies darauf hin, dass es in ihrem Zuständigkeitsbereich ein Angebot für Zusatzqualifikationen gibt oder zumindest konkrete Planungen hierfür bestehen. Nur 13 Handwerkskammern und 16 zuständige Stellen in Industrie und Handel sowie ein Kultusministerium meldeten, dass bei ihnen weder Angebote noch konkrete Planungen bestehen. Die folgende Ergebnisdarstellung konzentriert sich auf die Maßnahmen zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen, die von den Kammern gemeldet wurden. Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, dürften die insgesamt ermittelten 178 Maßnahmen eine repräsentative Übersicht für diesen Bereich geben. Nach Zusatzqualifikationstypen verteilen sich diese Maßnahmen wie folgt:

- aufgabenorientierte Zusatzqualifikationen: insbesondere Fremdsprachen, aber auch vertiefte Bearbeitungs- und Fertigungsmethoden, Managementmethoden, Kundenservice, Beratung, Kommunikations-, Informationstechnik, Internationales (z. B. Recht) – Handwerk: 3, Industrie und Handel: 123;
- doppelqualifizierende Zusatzangebote: z. B. Berufsabschluss mit Fachhochschulreife – Handwerk: 5, Industrie und Handel: 4;
- berufsabschlussorientierte Zusatzangebote: insbesondere Betriebsassistent/Betriebsassistentin bzw. Managementassistent/Managementassistentin im Handwerk, aber auch Fachkaufmann/Fachkauffrau im Handwerk, Technisch-kaufmännische Fachkraft (HwK), Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin (HwK), Elektrofachkraft (IHK), Finanzassistent/Finanzassistentin (IHK) – Handwerk: 39, Industrie und Handel: 3;
- Leistungsklassen: Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach besonderer Bildungsvoraussetzung bzw. Leistungsfähigkeit, ohne dass ein spezifisches Qualifizierungsziel genannt wurde – Handwerk: 1.

¹⁾ In der Befragung wurden unter Zusatzqualifikationen solche Maßnahmen verstanden, die ausbildungsbegleitend bzw. unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung vermittelt werden, die „oberhalb“ und/oder inhaltlich „außerhalb“ der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte angesiedelt sind, die zertifiziert bzw. zertifizierbar sind und deren Zeitumfang nicht wesentlich unter 80 Stunden liegt.

²⁾ Berger, K.: „Zusatzqualifikationen – Bestandsaufnahme und organisatorische Aspekte bei der Förderung ausbildungsbegleitender Zusatzangebote“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Dienstleistung und Qualifikation Entwicklung, Bedarf, Perspektiven – Fachtagung BIBB/DAG, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 49, 1999

Handwerk

Im Bereich der Handwerkskammern überwiegen Zusatzangebote, die mit dem Ausbildungsabschluss einen zusätzlichen Berufsabschluss als „Betriebsassistent/Betriebsassistentin im Handwerk“ bzw. einen vergleichbaren Abschluss vermitteln. Diese Angebote wollen vorrangig die Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk für Abiturienten erhöhen und sollen gleichzeitig dazu beitragen, die gewerblich-technische Ausbildung durch eine Vermittlung von kaufmännischen und Managementkompetenzen für die veränderten Anforderungen an der Schnittstelle zwischen Büro und Werkstatt anzureichern.

Die Mehrzahl dieser Zusatzangebote im Handwerk wird gewerkeübergreifend für alle Ausbildungsberufe angeboten. Entsprechend der Zielsetzung des Handwerks, Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen für eine Ausbildung zu gewinnen, ist die (Fach-) Hochschulreife bei 69% der Zusatzangebote Teilnahmevoraussetzung.

Selbst bei gleichlautender Bezeichnung dieser Zusatzangebote, wie „Betriebsassistent/Betriebsassistentin im Handwerk“, sind die Bildungsmaßnahmen häufig regional unterschiedlich ausgestaltet. Bei insgesamt jeder zweiten (54%) Maßnahme beträgt der Zeitumfang zwischen 400 und 800 Stunden. Mehr als die Hälfte (56%) erfolgt ausschließlich während der regulären Ausbildungszeit. Jede dritte Maßnahme findet hingegen ganz bzw. teilweise in der Freizeit der Auszubildenden oder auch unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung statt¹⁾. Dabei wird die überwiegende Mehrzahl der im Handwerk angebotenen Maßnahmen (90%) unter Beteiligung der Berufsschule vermittelt. In 48% der Fälle ist die überbetriebliche Berufsbildungsstätte beteiligt. Die Betriebe sind bei jeder dritten Maßnahme (35%) in die Durchführung der Zusatzangebote einbezogen. Bei immerhin drei Viertel der Maßnahmen werden die zusätzlichen Berufsbildungsinhalte teilweise oder vollständig an Stelle von regulären Unterrichtsfächern vermittelt. Die große Beteiligung der Berufsschule dürfte auch dazu beitragen, dass für 65% der im Handwerk durchgeführten Zusatzangebote keine Teilnahmegebühren anfallen. Sofern Gebühren erhoben werden, übersteigen sie den Betrag von 250 DM und erreichen bei einigen Maßnahmen eine Größenordnung von rund 1.000 DM. Diese Kosten werden zum Teil ausschließlich von den Teilnehmern, aber auch gemeinsam von Teilnehmern und Herkunftsbetrieben finanziert.

Die Mehrzahl der Zusatzangebote bietet die Möglichkeit zum Erwerb eines anerkannten Zertifikates, das nach bestandener Prüfung von der Kammer ausgestellt wird. Insbesondere der Fortbildungsabschluss „Betriebsassistent/Betriebsassistentin im Handwerk“ oder vergleichbare Abschlüsse beinhalten die Anerkennung für den Teil III oder Teil IV der Meisterprüfung.

Industrie und Handel

Im Bereich Industrie und Handel beinhalten gut neun von zehn Angeboten Zusatzqualifikationen, die Kompetenzen für bestimmte berufliche Aufgaben vermitteln, ohne mit einem zusätzlichen Berufsabschluss abzuschließen. Allein 49 der insgesamt 123 ermittelten Angebote für aufgabenorientierte Zusatzqualifikationen beziehen sich auf die Vermittlung von Fremdsprachen. Die Zusatzangebote im Bereich Industrie und Handel richten sich mehrheitlich an kaufmännisch-verwaltende Auszubildende, ein Drittel der Angebote wendet sich gezielt an gewerblich-technische Auszubildende. Leistungsbezogene Teilnahmevoraussetzungen, z. B. Abitur, guter Realschulab-

schluss, finden sich nur bei jeder vierten Maßnahme. Die Mehrzahl der Zusatzangebote steht allen interessierten Auszubildenden offen.

Knapp zwei Drittel (62%) der vorrangig aufgabenorientierten Zusatzqualifikationen im Bereich Industrie und Handel werden mit einem Volumen von maximal 200 Stunden angeboten. Obwohl in der Befragung Zusatzqualifikationen als solche Maßnahmen verstanden wurden, deren Zeitumfang nicht wesentlich unter 80 Stunden liegt, geben die Befragten zu 36% Zusatzqualifikationen mit einem Umfang unter 80 Stunden an. 45% der Maßnahmen wird vollständig in die reguläre Arbeitszeit integriert und nur ein Drittel wird ganz bzw. teilweise in der Freizeit der Auszubildenden durchgeführt. Die Berufsschule ist bei 45% der Maßnahmen als Lernort beteiligt. Dabei werden die Zusatzqualifikationen nur bei gut einem Viertel der Maßnahmen vollständig oder teilweise an Stelle von Unterrichtseinheiten des regulären Fächerkanons vermittelt. Ausbildungsbetriebe sind bei insgesamt 41% der Maßnahmen in die Vermittlung der Zusatzqualifikationen einbezogen. Dabei stellen Betrieb und Berufsschule bei mehr als jeder fünften Maßnahme (22%) gemeinsam den Lernort. Neben diesen beiden Lernorten kommt auch anderen Bildungsstätten der Kammern oder sonstigen Trägern eine größere Bedeutung als im Handwerk zu. Zum Beispiel stellen Bildungsinstitutionen wie Fremdsprachenschulen den Lernort bei jedem vierten Angebot zur Fremdsprachenvermittlung.

In Industrie und Handel sind nur gut ein Drittel der Zusatzangebote (34%) gebührenfrei. Bei weiteren 36% liegt die Teilnahmegebühr zwischen 101 DM und 500 DM. Diese Kosten werden überwiegend gemeinsam von Teilnehmern und Ausbildungsbetrieben finanziert. Die vergebenen Zertifikate über erworbene Zusatzqualifikationen beinhalten in der Regel (94% der Angebote) keine Anrechnungsmöglichkeit auf weiterführende Fortbildungsgänge. Überwiegend schließen die Maßnahmen mit einer Kammerprüfung gemäß § 44 BBiG ab.

Insgesamt zeigt die Befragung, dass Bildungsträger ein vielfältiges Angebot zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen bereithalten. Viele Angebote sind eher regional- oder branchenspezifisch ausgerichtet. Vor Ort trägt das vorhandene Angebot jedoch dazu bei, dass auch Betriebe mit geringeren Ausbildungsressourcen ihren Auszubildenden den Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglichen können. Hierzu leistet neben der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte sowie anderen Bildungseinrichtungen insbesondere die Berufsschule einen wichtigen Beitrag. Eine Vergleichbarkeit der zu erwerbenden Abschlüsse ist nicht immer gegeben. So werden selbst gleichlautende Zusatzangebote mit unterschiedlichen Zeitumfängen durchgeführt. Eine Anrechnungsfähigkeit der häufig nach Kammerprüfung vergebenen Zertifikate für weiterführende Bildungsgänge besteht meist nicht. Eine Ausnahme bildet die Zusatzqualifikation „Betriebsassistent/Betriebsassistentin im Handwerk“, die durch eine besonders enge Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung gekennzeichnet ist.

¹⁾ Bei den übrigen Maßnahmen liegen hierzu keine Angaben vor.

3.4 Ausbildungsgestaltung

3.4.1 Neue Medien und Bildungstechnologien

Durch den Ausbau weltweiter Kommunikationsnetze und die Möglichkeit der Interaktivität und der multimedialen Darstellungsform bieten Informations- und Bildungstechnologien neue Möglichkeiten der Qualifizierung. Anders als bisherige Medien sind Bildungstechnologien in der Lage, auch komplexe und vernetzte Wissensstrukturen abzubilden. Durch ihre Unabhängigkeit von Ort und Zeit sind sie geeignet, Informieren, Lernen und Arbeiten auf neue Weise zu verbinden. Damit ergeben sich neue Möglichkeiten für die Realisierung arbeitsplatznaher oder arbeitsplatzintegrierter Bildungskonzepte. Auch bieten sie einen besseren Zugang zu Bildungsangeboten.

Die technischen Voraussetzungen für den Einsatz neuer Medien sind weitgehend gegeben: Großbetriebe, aber auch die meisten Kleinbetriebe verfügen über multimediafähige PC's. Über einen Internetanschluss werden in den nächsten Jahren mindestens 75% der Industriebetriebe und 70% der Handwerksbetriebe verfügen¹⁾. Einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei mehr als 700 Ausbildungsbetrieben²⁾ zufolge nutzen allerdings nur 20% der Betriebe den Computer in der Ausbildung und 10% in der Weiterbildung. Bildungsinhalte sind dabei überwiegend der Umgang mit dem Computer und Internet und nicht die Vermittlung fachspezifischer Kompetenzen.

In Untersuchungen und Expertengesprächen wurden übereinstimmend folgende Hinderungsgründe für die Verbreitung neuer Medien in der Berufsbildung genannt:

- Für den Nutzer ist das Angebot an multimedialer Lernsoftware nicht mehr überschaubar. Es gibt keine zentrale Institution, die sich mit der systematischen Dokumentation und Bewertung von Lernsoftware befasst.
- Verlage und Softwareentwickler konzentrieren sich nur auf einige Bereiche (Qualifizierung im Umgang mit Computern und Internet, Vermittlung von Fremdsprachen, Managementtraining), die eine hinreichende Wirtschaftlichkeit versprechen, produzieren im Auftrag von Großunternehmen oder „am Markt vorbei“³⁾.
- Für Ausbilder und Geschäftsführer, vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen, ist der Mangel an berufsrelevanter Lernsoftware ein Grund, die neuen Bildungstechnologien nicht einzusetzen.
- Die didaktische Qualität von Bildungssoftware ist oft unzureichend. Die Hinweise auf zu erreichende Lernziele und Zielgruppen sind häufig zu global.
- Dem Bildungspersonal fehlen Kenntnisse und Modelle für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen mit neuen Medien.

Eine Schlüsselrolle für die breite Anwendung der neuen Medien kommt somit der Entwicklung, Verbreitung und dem Einsatz geeigneter multimedialer Lernsoftware und der Qualifizierung des Bildungspersonals zu. Vielversprechend und effizient erscheinen hier Ansätze, die den Lernenden nicht nur als „Konsumenten“ von Lernprogrammen sehen. Konzepte für diese Lernsoftware sind so angelegt, dass sie Kommunikation ermöglichen, sei es in Form einer tutoriellen Betreuung oder auch durch die Möglichkeit, mit anderen Lernern über das Medium in Kontakt zu treten.

Die Entwicklung und Erprobung von Bildungssoftware und netzbasierten Lernkonzepten ist bisher meist in einzelnen Pilotvorhaben erfolgt, die häufig nur ein schmales Segment des gesamten Qualifizierungsprozesses abdecken. Auch sind die Ergebnisse nicht immer hinreichend dokumentiert und verbreitet. Eine zentrale Einrichtung zur Dokumentation und zum Transfer von innovativen Konzepten, angebunden an bereits bestehende Datenbanken (z. B. SODIS), könnte die Integration von Bildungssoftware in Lehr- und Lernprozesse fördern. Die Europäische Kommission plant die Einführung eines europäischen Observatoriums¹⁾ zur Beobachtung und Verbreitung innovativer Beispiele für die Anwendung der Informationstechnologien in der beruflichen Bildung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat hierzu im Auftrag der Europäischen Kommission gemeinsam mit europäischen Experten aus sechs Ländern eine Machbarkeitsstudie erstellt.²⁾

Informations- und Kommunikationstechnologien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Vernetzte Lernsysteme in der betrieblichen Berufsbildung stehen noch am Anfang der Entwicklung. Das haben Erhebungen in mehr als 700 Betrieben im Rahmen eines Forschungsprojekts³⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung ergeben. Es gibt aber auch Beispiele innovativer Anwendung der neuen Technologien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Im Projekt wurden einige solcher „good-practice-Beispiele“ zu Fallstudien ausgearbeitet. Die Unterschiedlichkeit der Anwendungen und Konzepte ist im Folgenden beschrieben:

- Training der Außendienstmitarbeiter mit einem Videokonferenzsystem eines mittelständischen Unternehmens, das branchenspezifische Datenverarbeitungssysteme für den juristischen Bereich (Notare, Anwaltskanzleien, Rechtsabteilungen, Kammern etc.) entwickelt und liefert: Die Betreuung der Kunden vor Ort (Installation und Wartung von Hard- und Software) erfolgt durch Außendienst-Techniker im gesamten Bundesgebiet. Über ein Videokonferenzsystem werden die Außendienst-Techniker in zwei wöchentlichen Sitzungen geschult.
- Multimedia- und netzgestützte Qualifizierung von Mitarbeitern eines Steuerberatungsbüros, dessen Datenverarbeitungssystem umgestellt wurde: Die Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfolgte bei laufendem Betrieb und wurde durch ein Videokonferenzsystem unterstützt.

¹⁾ Felfé, F./Liepmann, D./Resetka, H.-J.: „Vergleich der Internet-Nutzung bei IHK- und HwK-Betrieben“, 1999

²⁾ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Referenzbetriebsbefragung“, Information Nr. 9, 1998; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.4

³⁾ Vgl. Adolf Grimme Institut GmbH (Hrsg.): „Multimediale Lernsoftware – Branchenanalyse und Förderstrategien“, Vorstudie im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, 1998

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 6.1.1

²⁾ Im Kapitel 6.2.1 wird ferner auf eine von der EU-Kommission getragene Konferenz zum Thema „Multimedia in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ eingegangen.

³⁾ Ausführliche Darstellung der Ergebnisse in: Albert, K./Zinke, G.: Zwischenbericht zum Projekt „Lernen in Netzen – Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“, vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.4

- Unternehmensfernsehen als Leitmedium für die betriebliche Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Bereich der Personalverwaltung eines Telekommunikationsunternehmens, die an einer Vielzahl von Standorten tätig sind: Das Projekt versucht, diesem Bedarf durch den Einsatz netzgestützter Lerntechnologien (Unternehmensfernsehen und Intranet) im Verbund mit klassischen Formen der Schulung durch Seminarketten sowie durch den Einsatz von Kommunikationstrainern zu entsprechen.
- Lernen und Informieren in Netzen für die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Großunternehmen der Softwarebranche mittels eines netzbasierten Wissensmanagementsystems: Von Bedeutung sind dabei informelle Lernprozesse durch Informationsmaterialien im Unternehmensnetz ebenso wie formelle Schulungsmaterialien, Lernmodule und traditionelle Formen der trainergeleiteten Präsenzschulung.
- Internetakademie zur Qualifizierung von kleineren und mittleren Unternehmen: Die Initiative verfolgt das Ziel, diesen Unternehmen die Nutzung des Internets für ihre Geschäftstätigkeit nahe zu bringen und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen internetbasiert zu qualifizieren.
- Multimedia und Telekommunikation für berufliche Schulen,
- Anwendung multimedialer Kommunikation zur Umsetzung von Lehrplänen der Berufsausbildung,
- interaktives Lernen in multimedialen Qualifizierungssystemen,
- computerunterstütztes Lernen im Technologieunterricht – Lernbereich Automatisierungstechnik/Handhabungstechnik,
- selbstorganisierte Lernprozesse und neue Lernwelten in der beruflichen Bildung,
- kundenorientierte Handlungskompetenz in der kaufmännischen Berufsausbildung (einschließlich virtuellem „Marktplatz“),
- netzgestützter Medienverbund für berufliches Fremdsprachenlernen,
- berufliche Bildung und internationale Datennetze,
- electronic commerce in der kaufmännischen Berufsausbildung.

Auf jährlich – in jeweils einem anderen Land – stattfindenden überregionalen Fachtagungen werden die erreichten Ergebnisse dargestellt, diskutiert und von den teilnehmenden Fachleuten aus Bildungsplanung, -verwaltung und Schulpraxis rezipiert und in die Unterrichtspraxis verbreitet.

Insgesamt zeigen die Fallstudien, dass die neuen Technologien in ganz unterschiedlichen Formen sinnvoll angewendet werden können. In manchen Beispielen ist die netzbasierte Qualifizierung ohne besondere konzeptionelle Vorbereitung entstanden, zuweilen wurde sie von Technikern konzipiert und ohne Beteiligung der betrieblichen Bildungsabteilung durchgeführt. Dass diese Maßnahmen trotzdem erfolgreich verlaufen können, zeigt die Flexibilität der Adressaten. Bei großen Vorhaben mit vielen Beteiligten ist aber ein didaktisches Konzept anzustreben. Die Fallbeispiele machen auch deutlich: Es gibt nicht nur ein Konzept für das Lernen, auch nicht für das Lernen im Netz, sondern dem jeweiligen Ziel angemessene Konzepte. Dabei lösen sich die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen auf und Formen des Lernens „abseits der Arbeit“, „nahe der Arbeit“ und „in der Arbeit“ werden je nach Anwendungsfall neu kombiniert.

Im Jahr 1997 hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Ideenwettbewerb für Leitprojekte zum Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ ausgeschrieben¹⁾. Im Rahmen eines zweistufigen Auswahlverfahrens wurden 1998 mit Hilfe einer unabhängigen Jury die fünf besten Projektvorschläge ausgewählt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Projekträgerchaft übernommen und steuert die fachlich-inhaltliche und administrative Umsetzung der Leitprojekte dieses Themenfeldes, deren Ergebnisse zu einem gezielten und bedarfsorientierten Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien als Teil von Multimedia in der beruflichen Bildung führen sollen.

Modellvorhaben und Leitprojekte

Bereits seit längerem werden computer- und multimedial gestützte Ansätze selbstgesteuerten offenen Lernens sowie in neuerer Zeit auch Ansätze netzgestützten Lernens entwickelt und erprobt¹⁾. Die Modellreihe „Multimediales und netzgestütztes Lernen in der Berufsbildung“, in der Wirtschaftsmodellvorhaben zusammengefasst sind, wurde durch ein spezielles Vorhaben begleitet. Ziel des Vorhabens war die Organisation des Erfahrungsaustausches zwischen den Wirtschaftsmodellvorhaben, die Unterstützung des Transfers von didaktischen und methodischen Konzeptionen sowie die Weiterentwicklung der Ziele, Inhalte und Organisation arbeitsorientierten multimedialen Lernens.

Des Weiteren fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung – im Verfahren der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung – seit Herbst 1997 die Modellreihe „Multimedia- und netzgestütztes Lernen in beruflichen Schulen“. Kernanliegen dieser Projekte ist es, Möglichkeiten und zielgerichtete Nutzung von Multimedia- und Telekommunikationsangeboten in beruflichen Schulen zu eruieren, adäquate Lösungen für die verschiedenen Berufsfelder/Berufe und Leistungsniveaus zu entwickeln und ihren Einsatz im Unterricht zu erproben. Die bisher gestarteten Modellvorhaben werden zu folgenden Themen durchgeführt:

Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung wird für diese Leitprojekte über fünf Jahre (1999 bis 2004) ein Budget von ca. 140 Mio. DM eingesetzt, das sich mit den eingebrachten Eigenmitteln der aus insgesamt 78 Teilprojekten bestehenden Leitprojekte auf rund 185 Mio. DM summiert. Alle Leitprojekte haben mit der Arbeit begonnen und zum Teil bereits Ergebnisse auf konzeptioneller Ebene geliefert:

Das übergeordnete Ziel des Leitprojekts L³ – Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis (17 Teilprojekte, Start: 1. Januar 1999) liegt in der Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung modernster Informationstechnologie für die Berufsbildung sowie der erforderlichen Werkzeuge zur Erstellung und kontinuierlichen Weiterentwicklung dieses Angebots. Seine Kernidee lässt sich als ein neues, ganzheitliches multimediales Servicekonzept für Bildung charakterisieren. Es wird ein Prozess angestrebt, der etablierte Formen des Lernens durch neue Formen ergänzt (Tele-Learning, „virtuelle“ Lerngruppen, Remote Tutoring, flexible Lernmethoden). Die Schaffung von lernerzentrierten Lernumgebungen, deren Kristallisationspunkte durch ein Ankoppeln von (etablierten) Lernzentren an eine moderne Serviceinfrastruktur erreicht wird, gewährleisten sowohl die technische als auch die soziale Integration ihrer Nutzer.

¹⁾ Vgl. u. a. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.4

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.4

Elektronische Medien finden in der Medizin ein zunehmend breites Einsatzfeld. Es handelt sich jedoch meist um Insellösungen, eine inhaltliche Verbindung zwischen den Einrichtungen existiert nicht. Ziel des Projektes MedicDAT – Media Interface for content-based connection of scientific documents, abstracts and textbooks (6 Teilprojekte, Start: 1. Januar 1999) ist es daher, eine Integrationsplattform für alle Arten elektronisch verfügbaren Wissens am Beispiel der in der Medizin vorhandenen elektronischen Medien zu entwickeln. So soll MedicDAT z. B. in der Lage sein, aus einem Klinikkommunikationssystem heraus aufgerufen zu werden und auf Lehrbuchinhalte kontextsensitiv zu verzweigen. Durch die Kontextverknüpfung des Informationsprozesses soll ermöglicht werden, die Informationsflut zu begrenzen, den Zugang zur benötigten Fachinformation zu beschleunigen und eine Gewichtung der Suchergebnisse vorzunehmen. Die Präsentation des aus unterschiedlichen Datenbanken und Applikationen gesammelten Wissens soll unter einer einheitlichen Benutzeroberfläche erfolgen.

Markt- und Arbeitsplatzpotenziale auch in Deutschland werden künftig noch stärker davon abhängen, inwieweit es gelingt, weltweit verfügbare Informationen einerseits kurzfristig, andererseits bedarfsgerecht zu bündeln, aufzubereiten und in „Service-Netzwerken für Aus- und Weiterbildungsprozesse (SENEKA)“ – so der Titel des dritten Leitprojekts (26 Teilprojekte, Start: 1. Mai 1999) – bereitzustellen. Wenn es gelingt, mit geeigneten Methoden und Instrumenten hieraus innovative Produkte und Dienstleistungen für einen globalen Kundenmarkt abzuleiten, wird dies für alle beteiligten Akteure der Wertschöpfungskette solcher Produkte zu einem handfesten und monetarisierbaren Wettbewerbsvorteil. Dies wird ebenso für die Akteure gelten, die Wissen und Informationen bereitstellen („Informations- und Wissensdienstleister“), als auch für diejenigen, die Informationen und Wissen vermitteln und/oder anwenden („Bildungsmanager und -anwender“).

Die Naturwissenschaften sind von einer explosionsartigen Zunahme an Informationen geprägt. Dem will das Projekt VSC – Vernetztes Studium Chemie (16 Partner, Start: 1. April 1999) Rechnung tragen. Basierend auf dem von der Gesellschaft Deutscher Chemiker entwickelten Modell für ein reformiertes Chemiestudium („Würzburger Modell“) soll eine elektronische Plattform geschaffen werden, die das verfügbare chemische Wissen optimal erschließen, vernetzen und damit für die Ausbildung nutzen lässt. Zielgruppen sind Haupt- und Nebenfachstudenten sowie Postgraduierte der Chemie und benachbarter Fächer, aber auch Fachfremde, die Chemiewissen im Rahmen ihrer beruflichen und privaten Weiterbildung nutzen wollen. Für das Basisstudium Chemie, aber auch für die einzelnen Fächer, werden den Lehrenden und Lernenden am Würzburger Modell orientierte Navigationswege angeboten. Das Basisstudium Chemie soll weiterhin als Ansatzpunkt für die Entwicklung multimedialer Wissensmodule, ihre Vernetzung und der Entwicklung der Werkzeuge dienen, die schließlich der lernzielorientierten Aufarbeitung des chemischen Wissens dienen. Um eine möglichst große Breitenwirkung zu erzielen, wird das System in unterschiedlichen Technologiestandards hergestellt und laufend dem technischen Stand angepasst.

Die Aus- und Weiterbildung des Einzelnen wird zu einem Prozess des lebensbegleitenden Lernens¹⁾. Erforderlich sind Strategien für den Umgang mit den Veränderungen der Arbeits-, Wohn- und Lebensbedingungen. Die „Virtuelle Fachhochschule für Technik, Informatik und Wirtschaft“ als Projekt eines überregionalen Hochschulkonsortiums (11 Fachhochschulen, 2 Hochschulen, Start: 17. November 1998) bereitet

global verfügbares Wissen multimedial auf. Dieses virtuelle Bildungsangebot ist weltweit via Internet orts- und zeitunabhängig abrufbar. Die Möglichkeiten neuer Techniken werden genutzt, um in Kooperation mit weiteren Bildungsträgern Studienangebote aufzubauen und zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung anzubieten. Auch sollen neue Nutzergruppen erschlossen werden. So erhalten z. B. Berufstätige, räumlich gebundene Menschen oder behinderte Personengruppen die Möglichkeit, sich zu Hause weiterzubilden und international anerkannte Abschlüsse (Bachelor, Master, Diplom) zu erwerben. Erste Elemente der „Virtuellen Fachhochschule“ gehen im Frühjahr 2000 zur EXPO 2000 ins Netz.

Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Jahr 2000 das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ aufgelegt, das in den Bereichen schulische Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung und Hochschule Schwerpunkte setzt. Ziel dieses Programms ist es, eine dauerhafte und breite Integration der neuen Medien als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in den Unterricht sowie die qualitative Verbesserung von Unterricht und Lernen durch Medienunterstützung zu erreichen. Als Ergebnis soll bis zum Jahr 2005 ein Aufschließen zur Spitzengruppe im internationalen Wettbewerb bei Bildungssoftware erreicht werden. Für das Programm sind in den Jahren 2000 bis 2004 insgesamt Bundesmittel in Höhe von 400 Mio. DM vorgesehen.

In der allgemeinen Bildung liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung grundlegender multimedialer Kompetenzen. Hier müssen Bereitstellung, Verarbeitung und Vermittlung von Wissen durch pädagogisch hochwertige Bildungssoftware den spezifischen Bedürfnissen von Schulen, Lehrern und Lehrerinnen sowie Schülern und Schülerinnen gerecht werden. Die entwickelten multimedialen Bildungsangebote müssen vielfältig nutzbar sein. Statt eines computergestützten Lehrmittels, das eine Lehrveranstaltung reproduziert, sollen daher Angebote entstehen, die Lehrende und Lernende flexibel auf ihre Bedürfnisse anpassen und – soweit sinnvoll – auch fächerübergreifend einsetzen können.

In der beruflichen Bildung ist Lernsoftware schon seit einigen Jahren vergleichsweise breit verfügbar. Sie wird auch in deutlich größerem Umfang eingesetzt als in der allgemeinen Bildung. Probleme ergeben sich hier aus der Unübersichtlichkeit des Angebots. Weiterhin ist zu beachten, dass neben den Lehrkräften in den beruflichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen auch die betrieblichen Ausbilder mit dem IT- und Multimediaeinsatz vertraut sein müssen.

Um Bildungssoftware in der beruflichen Bildung stärker zu nutzen, sind maßgeschneiderte Konzepte erforderlich. Angesichts der unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Wirtschaftsbranchen und den differenzierten Anforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollen deshalb einerseits Verbundprojekte und andererseits bei Forschungs- und Bildungseinrichtungen ausgewählte innovative Einzelvorhaben, die eine hohe Breitenwirkung mit positiven Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt erwarten lassen, anteilig gefördert werden. Auch ist vorgesehen, mit hoher Priorität die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen Maßnahmen zur Qualifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationswirtschaft und der IT-Anwender zu unterstützen¹⁾.

¹⁾ Vgl. insbesondere auch Kapitel 5.4

¹⁾ Zur im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ vgl. Teil I, Kapitel 5

Das Förderprogramm soll berufliche Lernangebote erweitern und flexibilisieren, zur Eigeninitiative motivieren, Eigeninitiative fördern und insgesamt zur Entwicklung einer neuen Lernkultur¹⁾ beitragen.

Im Bereich Hochschule setzt das Programm auf die Chance, durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken die Qualität der Lehre zu verbessern und in Ergänzung zu bisherigen Angeboten den Anteil des Selbststudiums zu erhöhen, neue Fernstudienangebote zu entwickeln sowie gleichzeitig neue Angebote für die Weiterbildung zu schaffen. Hier wird auch von neuartigen Formen ausgegangen, bei denen inländische und ausländische Hochschulen miteinander bei der Entwicklung kooperieren, so dass multimediale Lehr- und Lernmodule gemeinsam entwickelt werden, aus denen sich nach Bedarf Lehrveranstaltungen zusammenstellen lassen.

3.4.2 Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung

Umweltschutz in der beruflichen Bildung

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Umweltgerechte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern – Maßnahmen zur Förderung der Qualität beruflicher Umweltbildung“ ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung nach gut vierjähriger Laufzeit im Dezember 1999 abgeschlossen worden²⁾. Es wurde auf Initiative und mit finanzieller Förderung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt durchgeführt. Ziel war es, verantwortliches, umweltbezogenes berufliches Handeln von Auszubildenden und Beschäftigten vor allem in den neuen Ländern zu unterstützen.

Bei der Durchführung kam es daher insbesondere darauf an, dass die Ergebnisse, Konzepte und Materialien unter Einbeziehung von Ausbildungsexperten vor Ort entwickelt und erprobt wurden. In allen fünf neuen Ländern wurden Betriebe und andere Ausbildungseinrichtungen, die sich zu einer Kooperation entschlossen haben, bei ihrer umweltgerechten Berufsausbildung unterstützt. Besonders hervorzuheben ist der durch das Projekt eingeleitete Transfer von den neuen in die alten Länder: Die Ergebnisse wurden in Fachtagungen, Seminaren und Workshops in den alten Ländern präsentiert und auch dort für die berufliche Umweltbildung bereitgestellt.

Berufliche Umweltbildung erfordert eine verbesserte Kooperation der Lernorte im dualen System. Mit Unterstützung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland wurde deshalb im Rahmen des Projekts mit den Berufsschulen kooperiert. Die Zusammenarbeit, die von den Pädagogischen Landesinstituten in den neuen Ländern organisiert wurde, umfasste vor allem die gemeinsame Bestimmung der in die Arbeit einzubeziehenden Berufsbereiche und Ausbildungsberufe, die Bildung von gemeinsamen Arbeitskreisen von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Lehrern und Lehrerinnen zur Konzept- und Materialentwicklung sowie die Durchführung von gemeinsamen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Auswahl der Berufsbereiche und Regionen orientierte sich an den Wirtschaftsstrukturen und Besonderheiten der neuen Länder. Die Abstimmung und Zusammenführung der vielfältigen Aktivitäten erfolgte in Zusammenarbeit mit regionalen Koordinierungsstellen.

Von dem Projekt sind wesentliche Initiativen und Anstöße für eine Weiterentwicklung der beruflichen Umweltbildung ausgegangen. Erfahrungen zur integrativen und nachhaltigen Berücksichtigung des Themas Umweltschutz flossen in die Berufsbildungspraxis ein. Neue Standardlernziele für den Umweltschutz¹⁾, die seit 1997 in allen neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen werden, sind im Projekt entwickelt worden.

Darüber hinaus wurden die Ergebnisse vielfältig sowohl national als auch international genutzt: u.a. positive fachliche Stellungnahme zum Projektantrag eines zu errichtenden Zentrums für Umweltwissen und Bildung; Integration der Ergebnisse in einschlägige Modellvorhabenaktivitäten; Transfer der Ergebnisse in die Entwicklung des neuen UNESCO-Programms zur Berufsbildung²⁾ und in Arbeiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (z. B. im Rahmen der Leitprojekte³⁾).

Zu den folgenden Berufsbereichen wurden 1999 Handbücher „Umweltschutz in der Berufsausbildung“ für Ausbilder, Auszubildende und Berufsschullehrer veröffentlicht⁴⁾: industrielle Metallberufe, Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk, Berufe der Bauwirtschaft, kraftfahrzeugtechnische Berufe, Chemieberufe und Gartenbau. Ebenfalls sind Veröffentlichungen zu den Berufsbereichen Tourismus, Ver- und Entsorgung, (Fachrichtung Abfall und Fachrichtung Abwasser) sowie für die Kaufleute-Berufe erschienen. Die Handbücher verfolgen das Ziel, die Integration des Umweltschutzes in die betriebliche Alltagspraxis als einen Prozess zu verstehen, der nicht allein „von oben“ angestoßen und durchgesetzt werden kann. Er benötigt engagierte und sachkundige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich an ihrem Arbeitsplatz selbstständig mit umweltrelevanten Problemstellungen auseinandersetzen und Lösungen entwickeln können. „Ein Leitfaden zum Handbuch für Ausbildung und Unterricht“ unterstützt den Einsatz der Handbücher in der Berufsbildungspraxis.

Die Handbücher wurden an Betriebe, Berufsschulen, überbetriebliche Berufsbildungsstätten sowie die Entwicklungs- und Erprobungspartner des Projekts weitergeleitet. Dies diente vor allem dazu, den Kreis der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zu vergrößern und Hinweise aus der Praxis für eine Überarbeitung zu bekommen. Auch ist geplant, einige Handbücher vom Zentrum für Umweltwissen und Bildung multimedial für das Internet aufbereiten zu lassen. So können sich Interessierte die Thematik in Form eines Selbstlernkurses erschließen.

Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung

Unter Nachhaltigkeit wird nach dem weithin akzeptierten Konzept der Enquetekommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“ des Deutschen Bundestages nicht nur die Schonung der natürlichen Lebensgrundlagen und deren Erhalt für künftige Generationen verstanden. Darüber hinaus sind auch die soziale und wirtschaftliche Entwicklungsfähigkeit notwendige Bestandteile einer nachhaltigen Entwicklung. Wie eine Wirtschaft und Gesellschaft künftig aussehen kann, die nachhaltig wirtschaftet, d. h. das natürliche, wirtschaftliche und menschliche

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.3.1

²⁾ Vgl. Kapitel 6.3.5

³⁾ Vgl. Kapitel 3.4.1; insbesondere im Rahmen des Leitprojektes L3 werden Fragen umweltschutzorientierter Berufsbildung bearbeitet.

⁴⁾ Informationen sind über das Bundesinstitut für Berufsbildung (Presse, Öffentlichkeitsarbeit) zu beziehen.

¹⁾ Vgl. hierzu auch Kapitel 5.3 und Kapitel 5.4

²⁾ Zu ersten Ergebnissen vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.3.3 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.2

Kapital auf Dauer erhält und fortentwickelt, weiß heute noch niemand. Die Gesellschaft als Ganzes ist gefordert, Ziele und Wege zu nachhaltigem Leben und Wirtschaften zu finden. Forschung und Bildung sind dabei in besonderer Weise gefordert, legen sie doch die Grundlagen für das in Zukunft verfügbare Know-how und Humankapital, das Handlungsspielräume zur Realisierung einer nachhaltigen Entwicklung eröffnet.

Bereits aus dem Prozesscharakter und der Komplexität nachhaltiger Entwicklung ergeben sich unmittelbare Anforderungen auch an die Berufsbildung. Die Fähigkeiten, komplexe Sachverhalte aufzunehmen und dabei handlungsfähig zu bleiben, in vernetzten Arbeitsprozessen mitzuwirken und das konkrete Handeln auch an langfristigen Wirkungen und manchmal verdeckten Nebenwirkungen zu orientieren, sind grundlegende Qualifikationen, die erforderlich sind, damit das Prinzip nachhaltiger Entwicklung in der beruflichen Praxis handlungsleitend wirken kann.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat 1999 eine Arbeitsgruppe „Nachhaltiges Wirtschaften“ eingesetzt, die über alle Arbeitsbereiche der Bildungs- und Forschungspolitik des Ministeriums Ansatzpunkte für an Nachhaltigkeit orientierte Fördermaßnahmen ermittelt. Auf der Grundlage ihrer Ergebnisse sollen auch Maßnahmen für den Bereich der Berufsbildung entwickelt werden. Sie sollen in der beruflichen Ausbildung insbesondere an den bereits vorhandenen Lernzielen zur Handlungsorientierung, der Förderung von Problemlösungsverhalten in komplexen Situationen sowie an der Prozessorientierung betrieblicher und beruflicher Abläufe anknüpfen.

3.4.3 Lern- und Arbeitsaufgaben

Aus den Modellvorhaben, die Lern- und Arbeitsaufgaben¹⁾ für die Berufsbildung beinhalten, liegen beim Bundesinstitut für Berufsbildung exemplarische Beispiele aus unterschiedlichen Berufsbereichen und Betrieben vor. Die Lern- und Arbeitsaufgaben bestehen aus einem Textheft mit einführenden Teilen, Lernzielen und konkreter Aufgabenstellung. Sie enthalten Informationen in Text und Bild zur Orientierung und Arbeitsblätter mit Fragen und Checklisten für den Lösungsprozess. Auftrags- und betriebsspezifische Arbeitsunterlagen werden mit berufstypischen Lernunterlagen ergänzt. Es hat sich bewährt, die didaktischen Materialien mit betrieblichen Originalunterlagen zu mischen und reale Anschauungsobjekte einzusetzen. Die Bearbeitung kann unter konkreten Einsatzbedingungen und teilweise auch simuliert erfolgen, wobei vielfältige Kombinationen betrieblicher, überbetrieblicher und berufsschulischer Anteile praktikabel sind.

Die Auszubildenden werden aufgefordert, ihre Handlungen und Entscheidungen zu begründen und zu beschreiben, Ergebnisse darzustellen und zu präsentieren. Dabei wird Wert auf eine selbstständige Bearbeitung und Bewertung bei gleichzeitig vorhandenen Konsultationsmöglichkeiten gelegt. Anhand vorgegebener Kriterien sollen die erreichten Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen eingeschätzt werden. Die Bewertung erfolgt differenziert nach dem Drei-Phasen-Modell: Planung, Durchführung und Transfer. Es liegen Erfahrungen mit dem Einsatz von Lern- und Arbeitsaufgaben in der Ausbildung in den neuen IT-Berufen, im Instandsetzungsbereich, im holzverarbeitenden Bereich, Metall-, Elektro- und Kunststoffbereich in Industrie und Handwerk sowie im Maschinenbau vor.

Lern- und Arbeitsaufgaben bedürfen der Begleitung durch eine Fachkraft. Die didaktische Situation in der Praxis besteht aus

dem Zusammenwirken von Lernenden, Lern- und Arbeitsaufgaben sowie der Lern- und Arbeitsumgebung, wobei Arbeitsumgebungen erst zu Lernumgebungen gestaltet werden müssen. Die Bearbeitung kann sowohl in Einzelarbeit als auch in Gruppenarbeit erfolgen. Die organisatorische Gestaltung im Wechsel von Lern- und Arbeitsphasen geht auf den Lernstand und das Lerntempo der einzelnen Jugendlichen ein. Das Vermittlungskonzept der Lern- und Arbeitsaufgaben bietet sowohl die Möglichkeit zur Individualisierung und Differenzierung als auch zur Flexibilisierung beruflicher Aus- und Weiterbildung. In didaktischer Hinsicht lassen sich so offene, erfahrungsgeleitete Lernprozesse umsetzen, Lernpotenziale des Arbeitsplatzes nutzen und mit systematischem Lernen verbinden. Das Instrument der Lern- und Arbeitsaufgaben eröffnet neue Perspektiven für die Kooperation der Lernorte¹⁾ und damit verbundene Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung der beruflichen Bildung nicht zuletzt auch unter bildungsökonomischen Aspekten.

3.4.4 Modellvorhaben zur Lernortkooperation

In den letzten Jahren sind verstärkt Aspekte einer Verbesserung der Lernortkooperation Gegenstand von Modellvorhaben geworden, wie es auch in der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 27. November 1997 vorgeschlagen worden ist. Durch eine verbesserte Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsausbildung sollen insbesondere eine Effektivierung und Verbesserung der beruflichen Lernprozesse und Lernergebnisse sowie insgesamt eine Steigerung der Attraktivität und Qualität der dualen Berufsausbildung erreicht werden. In erster Linie geht es um eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. In der Praxis der Arbeit hat sich herausgebildet, dass in den beiden Modellvorhabenarten (schulisch, betrieblich)²⁾ häufig auch der jeweils andere Lernort berücksichtigt wird. Für Modellvorhaben, die den Aspekt der Lernortkooperation in herausgehobener Weise zum Gegenstand haben, wurde in jüngster Zeit häufiger die Konstruktion sogenannter „Zwillingsmodellvorhaben“ genutzt. Neben einem Wirtschaftsmodellvorhaben mit einem außerschulischen Träger wird in diesen Fällen ein korrespondierendes Modellvorhaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung mit einem schulischen Träger durchgeführt oder umgekehrt.

Im Jahr 1998 wurden 59 Modellvorhaben (33 Schul- und 26 Wirtschaftsmodellvorhaben) gemeinsam vom Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Universität Erlangen-Nürnberg und vom Bundesinstitut für Berufsbildung unter dem Aspekt „Lernortkooperation“ einer Zwischenauswertung unterzogen und die Ergebnisse in einem Analysebericht dargestellt.³⁾ Gegenstand

¹⁾ Im Kapitel 3.4.4 sind Ergebnisse von Modellvorhaben zum Thema Lernortkooperation dargestellt.

²⁾ In der beruflichen Bildung werden Modellvorhaben in berufsbildenden Schulen und in der außerschulischen beruflichen Bildung durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Modellvorhaben in berufsbildenden Schulen, für die zusätzliche Fördermittel der Länder bereitgestellt werden, werden in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung beraten. Für die außerschulische Berufsbildung nimmt das Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgaben der Förderung und Betreuung für die sogenannten Wirtschaftsmodellvorhaben nach dem BerBiFG auf Weisung und mit Finanzmitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wahr.

³⁾ Euler, D./Berger, K. u. a.: „Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen“, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, 1999

¹⁾ Zum Konzept der Lern- und Arbeitsaufgaben vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.3

der Untersuchung war ausschließlich die berufliche Erstausbildung. Die Auswertung zeigt ein breites Spektrum von Fragen zur Ausgestaltung unterschiedlicher Kooperationsansätze in den Modellvorhaben, zu praktischen und wissenschaftlichen Fragen der Arbeit sowie zum Transfer der Ergebnisse. Als wesentliche Untersuchungsergebnisse sind vor allem zu nennen:

- Lernortkooperation ist kein Selbstzweck, sondern ein Instrument zur Verbesserung der Ausbildungspraxis. Auslöser der Modellvorhaben waren konkrete Ausbildungsprobleme, die sich oft auf die veränderten Qualifikationsanforderungen in der Wirtschaft beziehen. Kooperation soll hier zum einen einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung leisten und zum anderen über eine verbesserte Verzahnung der Lehr-/Lernprozesse an einzelnen Lernorten die Qualität der Ausbildung anheben.
- Es hat sich gezeigt, dass es ein universelles Kooperationsmuster für die Praxis nicht gibt. Je nach regionalen, betrieblichen und schulischen Ausgangsbedingungen bieten sich vielmehr unterschiedliche Möglichkeiten für eine Verbesserung der Kooperation an. In den durchgeführten Modellvorhaben findet sich ein breites Spektrum von Organisationsformen und durchgeführten Vorhaben. Die überwiegende Zahl der Kooperationsmaßnahmen wurde innerhalb der Modellvorhaben im Rahmen von Arbeitsgruppen organisiert. In Abhängigkeit von den zu lösenden Problemen gab es hierbei unterschiedliche Ausgestaltungen und Anbindungen. Bei den konkreten Kooperationsvorhaben kam der Entwicklung und Erprobung von didaktischen Materialien (insbesondere Lern- und Arbeitsaufgaben¹⁾) eine besondere Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang wurden Medien und Materialien entwickelt, die die Lernprozesse innerhalb der Lernorte und zwischen den Lernorten unterstützen sollten.
- Die in den Modellvorhaben verfolgten Kooperationsvorhaben gehen hinsichtlich der Kooperationsintensität weit über die bestehende Kooperationspraxis im dualen System hinaus. Im Hinblick auf die erzielten Ergebnisse berichten die Modellvorhaben über eine Vielzahl konkreter Verbesserungen. Insbesondere wird hier auf die Verbesserung des Informationsflusses zwischen den Lernorten, die Vermeidung von Überschneidungen bzw. Doppelvermittlungen sowie eine praxisbezogenere Gestaltung des Unterrichts in der Berufsschule aufmerksam gemacht.
- Aus der Untersuchung geht hervor, dass die Ausgestaltung der institutionellen und personellen Rahmenbedingungen von erheblicher Bedeutung für eine verbesserte Lernortkooperation ist. Lernortkooperation ist deshalb als selbstverständliche Aufgabe von Ausbildern und Lehrern – in ihren jeweiligen Arbeitszusammenhängen – anzulegen. In größeren Betrieben sind die Voraussetzungen für eine intensive Lernortkooperation im Allgemeinen günstiger als in kleineren Betrieben. Allerdings können diese ungünstigeren Ausgangsbedingungen durch ein besonderes Ausbildungsengagement der Beteiligten wettgemacht werden.
- Für einen erfolgreichen Transfer von Ergebnissen wurden von den Modellvorhaben vielfältige Aktivitäten unternommen. Hier sind insbesondere Informations- und Präsentationsveranstaltungen für unterschiedliche Adressatengruppen zu nennen. In hohem Maße wird über eine Fortführung von Aktivitäten am jeweiligen Standort auch nach Modellvorhabenende berichtet.

Die Auswertung zeigt insgesamt, dass eine verbesserte Lernortkooperation in vielen Fällen zu einer Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung und einer höheren Ausbildungsqualität führen kann. Neben Möglichkeiten werden allerdings auch Grenzen der Kooperation aufgezeigt. Die Voraussetzungen für eine intensive Kooperation sind in der Praxis unterschiedlich. Die Modellvorhaben können hier innovative Impulse für die weitere Ausgestaltung geben. Als Fortführung der bisherigen Bemühungen zur Verbesserung der Lernortkooperation wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Zwischenauswertung und der daraus resultierenden Empfehlungen vom 1. Oktober 1999 bis zum 30. September 2003 ein neues Programm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“¹⁾ durchgeführt, das jedoch über noch offene Fragen der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule hinausgeht und auch Fragen der Zusammenarbeit aller anderen beruflichen Schularten (z. B. Berufsfachschulen) mit Betrieben aufgreift. Im Programm sind drei Projektformen vorgesehen:

- Verbundprojekte als länderübergreifende Vorhaben, die unter einer gemeinsamen Frage- und Aufgabenstellung mehrere Projektpartner zusammenfassen,
- Einzelprojekte als herkömmliche Modellvorhaben,
- Forschungsprojekte, mit denen das Ziel verfolgt wird, einen Beitrag zur Forschung über die Lernortkooperation zu leisten.

Verbund- und Einzelprojekte haben eine wissenschaftliche Begleitung, deren Konzeption Bestandteil der Antragstellung ist und in die Begutachtung der Förderbarkeit einbezogen wird.

3.4.5 Programm Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben

Die Bundesregierung hat im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsplanes der Bundesrepublik Deutschland 1999²⁾ u. a. komplementäre Maßnahmen zur besseren Vorbereitung der Schüler und Schülerinnen allgemeiner Schulen auf den Übergang in die Berufsausbildung angekündigt. Mit den Ländern wurde daraufhin ein Rahmenkonzept für das Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung abgestimmt. Auf dieser Grundlage werden seit Herbst 1999 Projekte mit 14 Ländern sowie mit den Sozialpartnern gefördert; an dem Programm sind rund 340 Schulen beteiligt.

Ziel dieser innovativen Projekte ist es, die Jugendlichen ihren Erfahrungen entsprechend und praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten sowie in selbstständiger Auseinandersetzung an ökonomisches Denken und Handeln heranzuführen. Über die von den Ländern bereits ergriffenen Maßnahmen hinaus werden innovative Konzepte erprobt, die Schülern und Schülerinnen schulartspezifisch und unter Berücksichtigung des Alters, Entwicklungsstandes und geschlechtsspezifischer Unterschiede den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben erleichtern. Durch systematische und kontinuierliche, pädagogisch begleitete Einblicke in das Arbeits- und Wirtschaftsleben können geschlechtsspezifische Orientierungen hinterfragt, die Berufs- und Studienorientierung von Jugendlichen verbessert, Berufswahlentscheidungen er-

¹⁾ Programmträger ist die Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik (Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg), die Antragsteller berät und das Programm evaluiert.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 8, Teil II, Kapitel 6.1.1 sowie „Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland (April 1999)“ in: Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1000 vom 29. April 1999

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 3.4.3

leichtert und damit effektivere Übergänge geschaffen werden. Die Auseinandersetzung mit Themen aus der Arbeitswelt soll Selbstständigkeit beim Wissenserwerb und kritischen Umgang mit Wissenserwerb fördern, um so den sich wandelnden Anforderungen besser entsprechen zu können. Auch werden Projekte gefördert, die neue Medien für arbeitsweltbezogenes und selbstgesteuertes Lernen nutzen. Das Programm ist damit ein wichtiger Bestandteil einer Strategie zur Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens¹⁾ und trägt über den Kooperationsansatz zur Vernetzung von Anbietern und Nachfragern in „lernenden Regionen“ bei. Folgende Projekte werden gefördert:

a) Projekte der Sozialpartner

- „TRANS-JOB“ (Stiftung der Deutschen Wirtschaft): in jedem Land werden regional vernetzte Kooperationen von Schulen mit Betrieben und den Arbeitskreisen „Schule-Wirtschaft“ geschaffen, um die Vorbereitung von Schülern und Schülerinnen auf das Arbeitsleben zu verbessern;
- „Gestaltbarer Wandel – Gewerkschaften im Dialog“ (Deutscher Gewerkschaftsbund): Erprobung von multimedialen Lehrmaterialien zu neun Themenbereichen der Arbeitswelt, Einbeziehung von internetbasierten Unterrichtskonzepten und Programmen zum selbstgesteuerten Lernen, Verbesserung des Wissens über das Arbeitsleben durch Kontakt mit gewerkschaftlich Aktiven, Auswertung der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit dem Projekt der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft;
- „Lebensziel ‘Berufstätig’ oder ‘lebenslang arbeitslos’?“ (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft): modular aufbauende Fortbildungsangebote für Schulklassen im Rahmen von Projektwochen, Unterrichtsreihen und Seminaren, Beteiligung von Jugendausbildungs- und Unternehmensvertreter sowie Nutzung der Materialien des Projekts des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

b) Projekte der Länder

- „Nordverbund“ (Hamburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein): zur Flexibilisierung der Übergangsphase in den Beruf und unter Nutzung eines „Berufswahlpasses“ werden Unterrichts- und Lernformen durch zusätzliche Lernangebote erweitert und mit dem beruflichen Schulwesen und außerschulischen Lernorten verzahnt; Entwicklung von Lerneinheiten zum Abbau individueller Leistungsdefizite und zur eigenverantwortlichen Organisation von Lernprozessen;
- „TheoPrax“ (Bayern): Schülergruppen bearbeiten unter wissenschaftlicher Begleitung reale Problemstellungen aus der unternehmerischen Praxis;
- „Ökonomisch denken und handeln lernen“ (Bremen): Entwicklung von Angeboten in ökonomischer Bildung und zur Berufsorientierung; Kooperation von Schulen mit IT-Unternehmen als Lernorte, Praktikums- und Ausbildungsbetriebe; Motivation für Ausbildung in neuen Berufen;
- „Förderung der Berufswahlreife von Hauptschülern“ (Hessen): Erprobung und Einbindung in den Unterrichtsalltag von „Praxistagen“ als Regelangebot an Schulen, Initiierung regionaler Kooperationen mit Betrieben;
- „Förderung sozio-ökonomischer Kompetenz von Lehrerinnen und Lehrern“ (Hessen): internetbasierte Fortbildungen zu den Themen „Der Betrieb im Wirtschaftssystem“ und „Regionale Wirtschaftsstruktur“;

- „Aufbau regionaler Netzwerke“ (Nordrhein-Westfalen): differenzierte Förderung der betrieblichen und akademischen Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen in drei strukturverschiedenen Regionen über Institutionalisierung eines Beiratsmodells;
- „BORIS – Berufliche Orientierung: Regionale Initiativen zur Schulentwicklung“ (Rheinland-Pfalz): Schwerpunktsetzungen an allgemeinbildenden Schulen zur Erleichterung des Übergangs sollen zunächst exemplarisch erprobt und dann zunehmend landesweit realisiert werden;
- „KOUS - Kooperation mit Unternehmen als Beitrag zum Schulprogramm“ (Saarland): modellhafte Erprobung von Schulprofilen mit ökonomischer Bildung, bei der Lehrkräfte, Eltern, Schüler, Unternehmen und Verbände zusammenarbeiten;
- „Kooperationen zur Berufsorientierung für soziale Berufe und Ehrenamtlichkeit“ (Sachsen): Erprobung der Kooperation von Schulen mit sozialen Diensten zur Heranführung Jugendlicher an zivilgesellschaftliche Ansätze; pädagogisch flankierte Praktika und Aufbau regionaler Netzwerke;
- „MentoNet“ (Sachsen-Anhalt): Stärkung der Bereitschaft und Kompetenzen von Schülern und Schülerinnen zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben, Mentoren aus Wirtschaft und Hochschulen, die über längere Zeit Schülergruppen betreuen;
- „Berufswahlentscheidung als Bestandteil des Lebenskonzepts“ (Thüringen): Berufswahlvorbereitung durch Internet-Angebote mit den Schwerpunkten „Berufswahl leicht gemacht“, „Regionale und europaweite Chancen“, „Typisch Mädchen“; Verbesserung des Berufswahlverhaltens durch Auseinandersetzung mit Anforderungen der Arbeitswelt in den Betrieben der Region, Ausbildungsfähigkeit wird verstanden als selbstständige Gestaltung des Berufswegs als Bestandteil des Lebenskonzepts.

In den geförderten Projekten geht es zusätzlich um die Bündelung der Aktivitäten und Kräfte, die in der Region, den verschiedenen Verbänden und Trägerorganisationen im Bereich beruflicher Vorbildung tätig sind. Die Projekte schließen Maßnahmen ein, die es den Lehrern und Lehrerinnen ermöglichen, ihre theoretischen und praktischen Kenntnisse über Wirtschaft und Arbeitsleben sowie innovative Arbeitsgestaltung so zu erweitern, dass sie den Schülern und Schülerinnen umfassende Hilfestellungen geben können.

Das Programm wird wissenschaftlich begleitet und soll Anfang des Jahres 2002 evaluiert werden. Die Projekte werden untereinander vernetzt. In den Erfahrungsaustausch sollen Aktivitäten einbezogen werden, die nicht im Rahmen des Bundesprogramms gefördert werden. Das Fördervolumen des Programms beläuft sich über die gesamte Laufzeit von 1999 bis 2004 auf rund 50 Mio. DM.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.4

3.5 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen 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 junge Menschen sich 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 Entwicklungspotenzial zu berücksichtigen.

Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang) zählen:

- Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,
- individuelle lehrgangsbegleitende Beratung, insbesondere bei der Entscheidungsfindung sowie der Planung und Vorbereitung des Überganges 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.

Auch 1999 kam diesen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für Nichtbehinderte¹⁾ entschlossen sich 102.800 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 1998 ist in der **Übersicht 56** dargestellt. Von den 101.924 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 1999 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 36.672 eine Ausbildung auf, 2.836 besuchten eine berufsbildende Schule und 7.395 mündeten in eine Arbeitsstelle. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmentypen – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 57**.

Zur qualitativen Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im März 1999 einen Beschluss zur inhaltlichen und organisatorischen Verknüpfung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und anschließender Berufsausbildung gefasst sowie im Oktober 1999 Empfehlungen zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung verabschiedet. Zum Themenkomplex „Berufliche Förderung Benachteiligter“ gehören darüber hinaus die von der Arbeitsgruppe im Mai 1999 beschlossenen Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener.¹⁾

3.5.2 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,
- 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.

In 1999 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 106.800 neu eingetretene Personen unterstützt. Mädchen und junge Frauen waren mit 32,5% beteiligt. 71.000 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 32.900 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. 13.600 oder 12,8% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche²⁾ und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung der Ausländer und Ausländerinnen auf 13,5%, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 11,5%.

26.200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben 1999 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen, darunter 11.100 mit bestandener Abschlussprüfung. Daneben brachen insgesamt rund 10.400 Teilnehmer und Teilnehmerinnen die außerbetriebliche Ausbildung ab; darunter befindet sich – nach aller Erfahrung – u. a. auch eine größere Anzahl von jungen Menschen, die eine Ausbildung (betrieblich, außerbetrieblich, schulisch) fortsetzen, ohne dass dies der Bundesanstalt für Arbeit bekannt wird.

¹⁾ Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen für Behinderte vgl. insbesondere Kapitel 3.5.3

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

²⁾ Zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher vgl. Kapitel 2.1.2, vgl. auch Teil I, Kapitel 4

Übersicht 56: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 1998 und 1999¹⁾

Maßnahmeart	Teilnehmer und Teilnehmerinnen					
	Eintritte		Austritte		Bestand	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Grundausbildungslehrgang	29.586	31.210	27.332	30.099	18.636	20.446
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	58.602	62.153	53.432	62.714	39.683	40.481
tip – Lehrgang (testen/informieren/probieren)	8.032	9.426	7.960	9.111	1.336	1.721
Insgesamt	96.220	102.789	88.724	101.924	59.655	62.648

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 49, Seite 106

¹⁾ Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

In den neuen Ländern wurden 1999 Maßnahmen für rund 33.100 neu eingetretene Personen unterstützt. Mädchen und junge Frauen waren mit 30,5% beteiligt, 14.600 Jugendliche erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 16.700 begannen eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die Förderung von Ausländern war hier auf Einzelfälle beschränkt.

Von den Ende 1999 insgesamt 128.700 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 21.400 Behinderte (16,6%). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (67.300) befanden sich 5.200 (7,7%) Behinderte, von den 59.800 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 15.300 (25,6 %) Behinderte.¹⁾

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 1999 auf insgesamt 1.707 Mio. DM¹⁾ (1998: 1.536 Mio. DM; vgl. **Übersicht 58**).

Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher – sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen.²⁾ Des Weiteren hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Mai 1999 Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener beschlossen. Zu diesem Themenkomplex gehören auch der Beschluss der Arbeitsgrup-

¹⁾ Zur Förderung behinderter Jugendlicher vgl. insbesondere Kapitel 3.5.3 und 5.6.2

¹⁾ Einschließlich 217,1 Mio. DM für Rehabilitanden und Rehabilitandinnen

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3 und Teil I, Kapitel 3

Übersicht 57: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ und deren Verbleib 1999

Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme	Austritte insgesamt	Davon aus		
		Grundausbildungslehrgängen	Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	tip-Lehrgängen ²⁾
Betriebliche Berufsausbildung ³⁾	36.672	15.478	20.009	1.185
Berufsbildende Schule	2.836	1.291	1.462	83
Arbeitsstelle	7.395	1.817	5.211	367
Erneute Teilnahme/Wechsel in eine andere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	12.979	1.727	7.490	3.762
Sonstiger/unbekannter Verbleib	35.309	7.767	24.439	3.103
Noch nicht untergebracht	6.733	2.019	4.103	611
Insgesamt	101.924	30.099	62.714	9.111

¹⁾ Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

²⁾ testen/informieren/probieren

³⁾ Einschließlich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

pe zur inhaltlichen und organisatorischen Verknüpfung von berufsvorbereitenden Maßnahmen und anschließender Berufsausbildung vom März 1999 sowie die Empfehlungen zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung vom Oktober 1999.¹⁾

3.5.3 Berufliche Ersteingliederung von Behinderten²⁾

Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Menschen ist ihre dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Junge Menschen mit Behinderung können nur bei möglichst guter beruflichen 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.

¹⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

²⁾ Zur beruflichen Wiedereingliederung von Behinderten vgl. Kapitel 5.6.2; vgl. ferner die Kapitel 1.1.3 und 3.5.2

Im Berichtsjahr 1998/1999 wurde die Berufsberatung in den alten Ländern von 157.823 (davon 59.017 junge Frauen) und in den neuen Ländern von 65.824 behinderten Jugendlichen (davon 24.202 junge Frauen) in Anspruch genommen.

Maßnahmen

Behinderte Jugendliche können grundsätzlich an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen berücksichtigt. Für einzelne Gruppen von Behinderten sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 1999 nahmen 18.500 behinderte Jugendliche an einem Förderlehrgang und 12.700 an Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte teil. **Übersicht 59** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmentypen.

Lernorte

Die berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen erfolgt differenziert an verschiedenen Lernorten. Für die Auswahl der Maßnahmen und Lernorte ist der individuelle Förderbedarf maßgebend. Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotenziale 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. Darauf sind insbesondere Mehrfachbehinderte angewiesen.

Übersicht 58: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1995 bis 1999

Geförderte benachteiligte Auszubildende	1995	1996	1997 ¹⁾	1998	1999
Eintritte im Berichtsjahr	68.631	70.325	–	113.668	106.844
Davon:					
Außerbetriebliche Einrichtungen	18.291	19.270	–	29.577	32.883
Ausbildungsbegleitende Hilfen	50.340	51.055	–	81.579	70.958
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	2.512	3.003
Austritte im Berichtsjahr	62.134	65.175	–	106.324	103.009
Davon:					
Außerbetriebliche Einrichtungen	11.159	12.814	–	23.293	26.156
Ausbildungsbegleitende Hilfen	50.975	52.361	–	82.114	74.437
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	917	2.416
Bestand am Ende des Berichtsjahres	106.705	117.719	111.904	121.553	128.666
Davon:					
Außerbetriebliche Einrichtungen	38.527	45.609	48.333	55.504	59.796
Ausbildungsbegleitende Hilfe	68.178	72.110	63.571	64.813	67.282
Übergangshilfen ²⁾	–	–	–	1.236	1.588
Aufwendungen in Mio. DM	1.173	1.391	1.479	1.536	1.707³⁾

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 51, Seite 107

¹⁾ Aufgrund der Umstellung des statistischen Erhebungsverfahrens sind für das Jahr 1997 keine Angaben über Eintritte in und Austritte aus Maßnahmen verfügbar.

²⁾ Erst ab 1998 statistisch erfasst

³⁾ Einschließlich 217,1 Mio. DM für Rehabilitanden und Rehabilitandinnen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 59: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmentearten 1995 bis 1999

Maßnahmenteart	1995	1996	1997	1998	1999
Staatlich anerkannter Ausbildungsberuf	31.106	33.585	33.166	32.404	32.004
Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO	20.295	22.932	24.849	24.874	25.520
Fernunterrichtsmaßnahme (nur Hauptmaßnahme)	20	11	3	1	–
Berufsfindung	249	314	212	209	242
Arbeitserschöpfung	101	106	59	44	53
Grundausbildungslehrgang	700	862	435	470	484
Förderlehrgang	21.094	23.289	19.983	15.717	18.521
tip-Lehrgang ¹⁾	160	156	90	110	112
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen ²⁾	–	–	–	2.425	2.167
Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung	57	47	32	34	43
Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingbereich einer Werkstatt für Behinderte	11.224	11.633	11.599	12.118	12.701
Insgesamt	85.006	92.935	90.428	88.406	91.847
Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 52, Seite 109					
¹⁾ testen, informieren, probieren; bis 1996 Informations- und Motivationslehrgang					
²⁾ Erst ab 1998 statistisch erfasst					
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit					

sen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. **Übersicht 60** zeigt die Anzahl junger Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Lernorten.

Grundlage für die Einrichtung und den Ausbau von Berufsbildungswerken bildet eine zwischen Bund, Ländern und Bundesanstalt für Arbeit abgestimmte bundesweite Bedarfsplanung. Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO aus und führen zur beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse

nach besonderen Ausbildungsregelungen (§ 48 BBiG bzw. § 42 b HwO). Von den insgesamt 47 Berufsbildungswerken nehmen 18 junge Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten auf. In vier Berufsbildungswerken werden ausschließlich Körperbehinderte, in 17 überwiegend Lernbehinderte gefördert. Je drei Einrichtungen sind für Hör- und Sprachbehinderte bzw. Blinde und Sehbehinderte, je ein Bildungswerk ist für psychisch Behinderte bzw. Epileptiker und junge Menschen mit hirnorganischen Störungen bestimmt. Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Bildung liegt bei rund 12.500 Plätzen. Daneben werden durchschnittlich 2.000 Plätze für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für die Arbeiterschöpfung/Berufsfindung zur Verfügung gestellt.

Übersicht 60: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 1995 bis 1999

Lernort	1995	1996	1997	1998	1999
Betrieblich, einschließlich außerbetrieblicher Abschnitte	16.833	16.600	15.711	15.144	15.371
Berufsbildungswerk	13.091	13.345	14.284	14.139	14.728
Berufsförderungswerk	753	731	707	698	698
Einrichtung der Kategorie II	80	112	72	6	14
Werkstatt für Behinderte	11.224	11.633	11.599	12.118	12.701
Sonstige Behinderten-Einrichtung	16.656	19.805	21.915	22.284	23.751
Sonstige außerbetriebliche Einrichtung	26.346	30.694	26.132	24.014	24.584
Fernlehrgang	23	15	8	3	–
Insgesamt	85.006	92.935	90.428	88.406	91.847
Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 53, Seite 109					
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit					

Förderung

Die Förderinstrumente zur beruflichen Rehabilitation müssen differenziert und umfassend genutzt werden, um eine optimale Qualifizierung zu erreichen. Hierfür 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 (z. B. Lehrgangskosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Reisekosten).

Die Bundesanstalt für Arbeit brachte 1999 für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Jugendliche rund 2,8 Mrd. DM auf. Die Maßnahmekosten für Berufsbildungswerke beliefen sich 1999 auf rund 795,4 Mio. DM.

Erklärung des Ausschusses für Fragen Behinderter¹⁾ zur Integration von Menschen mit Behinderungen

Die berufliche und gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen entspricht dem Grundkonsens einer humanen und sozialen Gesellschaft sowie dem Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes.

Dieser sozialpolitische Auftrag gilt für die betriebliche Ausbildung und Umschulung und ist auch Grundlage des Selbstverständnisses und der Arbeit in Berufsförderungs-, Berufsbildungswerken und Werkstätten für Behinderte. Als wichtige Ansprechpartner für Menschen mit Behinderungen bieten sie eine Vielzahl von bedarfsorientierten und flexiblen Leistungsangeboten, eine Vernetzung vielfältiger Hilfen, ein Verbundsystem von pädagogischen, sozial-medizinischen, sozialen und psychologischen Kompetenzen sowie die Orientierung an der betrieblichen Realität und den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind zudem kompetente Ansprechpartner für den betrieblichen Ausbilder und zuverlässige Kooperationspartner der Wirtschaft (z. B. bei betrieblichen Praktika für die behinderten Auszubildenden, bei produktionsorientierten Ausbildungsabschnitten, aber auch bei Fortbildungsangeboten für betriebliche Ausbilder in den Rehabilitationseinrichtungen und Angeboten im Rahmen ausbildungsbegleitender Hilfen für Auszubildende aus Betrieben).

Endgültige Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt als Prozess beginnt bereits mit dem Erkennen einer Behinderung und ist der zentrale Leitgedanke des gesamten Rehabilitationsverlaufes.

Der schwierige Arbeitsmarkt erfordert verstärkt eine passgenaue, individuelle Beratung im Vorfeld der beruflichen Rehabilitation. Zu berücksichtigen sind die regionalen arbeitsmarktlernen Erfordernisse, Kooperationen mit Betrieben, Beschäftigungsgesellschaften und Zeitarbeitsfirmen. Notwendig sind vielfältige Formen der Vermittlungsunterstützung und Arbeits-

platzsicherung gekoppelt mit weiterführenden Hilfen für den Übergang zu einem neuen Arbeitsplatz. Um die Handlungsmöglichkeiten in diesem Sinne zu sichern, sind verstärkt Finanzierungswege für prozessbegleitende, individuelle Orientierung und Qualifizierung vorzusehen.

Die Berufsförderungs-, Berufsbildungswerke und Werkstätten für Behinderte mit ihrer Vielfalt an Dienstleistungs- und Qualifizierungsangeboten, ihrer Leistungsfähigkeit und Qualität sind wichtige Ansprechpartner für die Integration von Menschen mit Behinderungen. Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg der beruflichen Eingliederung dieses Personenkreises ist und bleibt jedoch das direkte Engagement der Betriebe.

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Berufsförderung erwachsener psychisch Behinderter

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich mit Fragen der beruflichen Qualifizierung, Förderung und Integration von Menschen mit psychischer Behinderung befasst¹⁾, da sie bisher bei der Integration in Arbeit und Beruf sowohl gegenüber anderen Behindertengruppen als auch gegenüber Menschen ohne Behinderungen benachteiligt sind. Der Ausschuss für Fragen Behinderter hat in Kooperation mit Kostenträgern und Interessenvertretern Vorschläge zur Verbesserung der beruflichen Situation psychisch Behinderter erarbeitet. Am 19. März 1999 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Empfehlung zur Berufsförderung dieser Adressatengruppe mit nachfolgenden Schwerpunkten verabschiedet²⁾:

- Verbesserung des Zugangs zu beruflichen Rehabilitationsangeboten durch rechtzeitige, umfassende und qualifizierte Beratung: Regionalen Beratungsstellen, die möglichst an eine einschlägige Einrichtung beruflicher Rehabilitation anzubinden sind, kommen hierbei besondere Bedeutung zu.
- Ausbau des Angebots an spezifischen, wohnortnahen Qualifizierungsmaßnahmen und Möglichkeiten zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu einem flächendeckenden Berufsbildungsangebot: Dies könnte unter Nutzung des Netzes der Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke sowie der Spezialeinrichtungen für psychisch Behinderte (Rehabilitationseinrichtungen für psychisch Kranke und Behinderte und Berufliche Trainingszentren) und der Integrationsfachdienste in Kooperation mit Betrieben und anderen Bildungsträgern geschehen.
- Erhöhung der Beteiligung psychisch behinderter Frauen an Berufsbildungsmaßnahmen durch eine auf die Behinderungsauswirkungen und die soziale Situation von Frauen abgestimmte Beratung, Planung des Rehabilitationsverlaufes und Bereitstellung von spezifischen wohnortnahen und überregionalen Berufsbildungsangeboten: Modellprojekte und Erfahrungen zeigen, dass Frauen neben wohnortnahen Angeboten auch die Möglichkeiten der Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke verstärkt nutzen sollten.

¹⁾ Der Ausschuss für Fragen Behinderter berät nach § 12 BerBiFG das Bundesinstitut für Berufsbildung bei seinen Aufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Bildung Behinderter. Diesem Ausschuss gehören jeweils ein oder mehrere Vertreter der Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Organisationen der Behinderten, Bundesanstalt für Arbeit, gesetzlichen Rentenversicherung, gesetzlichen Unfallversicherung, freien Wohlfahrtspflege, aus Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, aus Bildungsstätten für Behinderte sowie Vertreter des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung an.

¹⁾ Podeszfa, H./Melms, B.: „Berufsförderung psychisch Behinderter. Konzepte für Qualifizierungsmaßnahmen.“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 207, 1997 sowie Mertzlin, K./Simmedinger, R.: „Berufliche Förderung psychisch Behinderter im Berufsförderungswerk Frankfurt am Main. Qualifizierte Berufsausbildung im Rahmen eines integrativen Lernkonzepts“, 1995

²⁾ Der ausführliche Text der Empfehlung kann im Bundesinstitut für Berufsbildung angefordert werden.

- Aktivierende Lernmethoden wie Projektarbeit, Lernen mit Leittexten, auftragsorientiertes Lernen usw. haben sich auch bei der Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen für Menschen mit psychischen Behinderungen bewährt, weil sie die soziale und kommunikative Kompetenz und damit die berufliche Handlungsfähigkeit fördern. Insofern lernen psychisch Behinderte nicht grundsätzlich anders als Nichtbehinderte. Allerdings sind in der Regel vorbereitende Maßnahmen, eine psychosoziale Begleitung, zeitliche Flexibilisierung und Individualisierung des Lernprozesses sowie eine berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit der Fachkräfte im Team zur Vermeidung oder Behebung von Krisensituationen erforderlich. Zur Bewältigung von Krisensituationen haben sich eine zeitweilige Entlastung von fachlichen Anforderungen, Hilfen zur Lernstrukturierung, Förderangebote zur Aufarbeitung von Leistungsdefiziten sowie begleitende Gespräche bewährt. Eine einschlägige Fortbildung der Fachkräfte ist notwendig, um Ängste und Vorurteile abzubauen, aber auch um die psychosozialen Kompetenzen (z. B. Wahrnehmungs- und Einfühlungsvermögen, Kooperationsbereitschaft) zu fördern.
- Unterstützung bei der Arbeitssuche nach Abschluss der Berufsbildungsmaßnahme, da es in dieser Phase des Rehabilitationsprozesses noch erheblichen Handlungsbedarf gibt: Integrationsfachdienste sollen künftig die Arbeit der Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen unterstützen. Eine modellhafte Erprobung von Konzepten für Integrationsfachdienste bis zum Jahr 2001 hat begonnen. Die Gruppe der im Anschluss an die Berufsbildungsmaßnahme arbeitslosen Menschen mit psychischen Behinderungen sowie die Gruppe derjenigen ohne eine amtliche Anerkennung als Schwerbehinderte sollten in die Betreuung der Integrationsfachdienste einbezogen werden. Sie arbeiten bei der Vermittlung in Betriebe der freien Wirtschaft sehr erfolgreich. Daneben sollen auch die schon vorhandenen Integrationsfirmen und Zuverdienstfirmen stärker ins Blickfeld genommen werden, da sie ebenfalls erprobte und geeignete Instrumente zur beruflichen Wiedereingliederung bieten.

3.6 Neue handlungsorientierte Prüfungsformen

Im Zeitraum von 1980 bis 1993 orientierten sich die in Ausbildungsordnungen festgeschriebenen Prüfungsformen an der Vereinheitlichungsempfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung von 1980. Die dort vorgesehene Struktur wurde in aller Regel umgesetzt. Dies geschah auch nach der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe im Jahr 1987, bei der erstmals die Erfassung beruflicher Handlungskompetenz im Sinne selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens als Prüfungsgegenstand festgeschrieben wurde. Diese Prüfungsstruktur ist angesichts der immer stärker handlungsorientierten Ausbildungsinhalte immer mehr in die Kritik geraten. Erstmals 1993 wurde eine integrierte Prüfungsform beim Beruf Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin eingeführt. Diese Prüfungsform wurde in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung evaluiert und als praktikabel und aussagekräftig für diesen Beruf beurteilt¹⁾. Lediglich beim computergestützten Zeichnen (CAD) wurde empfohlen, den Zeitumfang zu erhöhen.

Der Bedarf nach stärker handlungsorientierten Prüfungsformen war jedoch so nachhaltig, dass mit der Einführung weiterer entsprechender Prüfungsformen nicht abgewartet wurde, bis die integrierte Prüfungsform untersucht worden war. Fast alle neuen Ausbildungsordnungen der letzten Jahre enthalten solche neuen Formen, bei denen vor allem ganzheitliche oder komplexe Aufgaben, Kundenberatungsgespräche, Fachgespräche oder gastorientierte Gespräche, betriebliche Projekte, Dokumentationen und Präsentationen als Komponenten eingeführt wurden.

Die Einführung solcher neuen Prüfungsformen erfordert vielfach Umsetzungshilfen, die dazu beitragen können, die durch die Neuregelungen gesetzten Ziele zu erreichen. Im Folgenden werden Beispiele dazu dargestellt.

Beispiele für die Umsetzung neuer Prüfungsformen

• IT-Berufe

Der Bereich der Informationstechnik und Telekommunikation stellt neue und andersartige Anforderungen an einen Facharbeiter als gewerblich-technische Ausbildungen, die vor allem produktionsorientiert sind. So steht im Zentrum der Ausbildung nicht mehr die Herstellung eines bestimmten Produkts, sondern vielmehr die Planung, Durchführung und Kontrolle von Projekten. Herkömmliche Arbeitsproben und Prüfungsstücke sind daher nicht geeignet, um die Fähigkeit zur selbstständigen Durchführung solcher berufstypischer Projekte zu überprüfen. Diese Situation ist für viele moderne Berufe kennzeichnend, so dass auch bei ihnen vergleichbare Prüfungsmodelle wie in den IT-Berufen eingeführt wurden. Zu nennen sind Mechatroniker/Mechatronikerin, Mikrotechnologe/Mikrotechnologin und Fachkraft für Veranstaltungstechnik.

Die Prüfung in den IT-Berufen ist dadurch gekennzeichnet, dass es keine eindeutige Trennung zwischen schriftlicher und praktischer Prüfung mehr gibt und ein Teil der Prüfung in Form einer betrieblichen Projektarbeit weitgehend in den Betrieb verlagert ist. In der Projektarbeit sollen aktuelle Themenstellungen aus dem Betriebsgeschehen des jeweiligen Einsatzgebietes oder Fachbereiches des Kandidaten aufgegriffen werden, die möglichst auch für den Betrieb verwendbar sein sollen. Für die Durchführung stehen dem Prüfling 35 bzw. 70 Stunden zur Verfügung. Im Rahmen der Projektarbeit wird eine Projektdokumentation erstellt, die vom Prüfungsausschuss beurteilt wird. Vor dem Prüfungsausschuss soll der Prüfling das Projekt präsentieren und ein Fachgespräch darüber führen. Der Prüfungsteil B besteht aus zwei ganzheitlichen Aufgaben sowie einer Prüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde. Die ganzheitlichen Aufgaben sollen sich auf praxisrelevante Fälle beziehen und geschäftsprozessorientiert sowie arbeitsauftragsbezogen sein.

Zur Umsetzung dieser Vorgaben wurde ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungsprojekt vom Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie durchgeführt. Ziel war die Erarbeitung von Qualitätskriterien für die neue Form der Abschlussprüfung. Betriebliche Standards für branchentypische Arbeiten sollten ermittelt und in Handlungshilfen für die Betriebe, Aufgabenersteller und Prüfer umgesetzt werden. Ergebnisse dieses Projektes sind:

- Formularvorschlag für die Kammer mit Kommentar und Beispiel,
- Kriterien für die Auswahl und Genehmigung eines Projekts,
- Bewertungskriterien für die Dokumentation des betrieblichen Projekts,

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.6

- Ablauforganisation der Projektarbeit mit Zeitplan und Flussdiagramm als Arbeitshilfe für die Industrie- und Handelskammer,
- Musterbeispiele betrieblicher Projektarbeiten.

Bei den IT-Berufen wurden somit in einem Praxisprojekt Grundlagen erarbeitet, auf denen sich aufbauend bundesweite Standards entwickeln können. Ergebnisse dieses Projekts stehen den Prüfungsausschüssen im Internet auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Verfügung¹⁾. Im Rahmen eines Vorhabens evaluiert das Bundesinstitut für Berufsbildung die neue Prüfungsform zeitgleich mit dem ersten regulären Prüfungstermin nach drei Jahren Ausbildung in der Sommerprüfung 2000.

- **Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau**

Kennzeichnend für die Neuordnung dieses Berufs war die zunehmende Kundenorientierung in diesem Bereich. Die Arbeit der Versicherungskaufleute verlagert sich verstärkt vom Innendienst der Schadensregulierung und Vertragsgestaltung hin zu Versicherungsagenturen, die im direkten Kundenkontakt Versicherungsverträge abschließen und Schäden regulieren. Aus diesem Grund wurde insbesondere die Prüfungsform des Kundenberatungsgesprächs eingeführt. In einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Deutschen Industrie- und Handelstag geförderten Modellvorhaben, wissenschaftlich begleitet durch die Universität Mainz und fachlich betreut durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, wurde ein Konzept für diesen Prüfungsteil erarbeitet²⁾.

Die Ausbildungsordnung regelt, dass in einem Beratungsgespräch von höchstens 20 Minuten Dauer der Prüfling auf der Grundlage einer von zwei ihm zur Wahl gestellten Aufgaben zeigen soll, dass er in der Lage ist, Gespräche mit Kunden systematisch und situationsbezogen vorzubereiten und zu führen. Diese Aufgaben können aus den Gebieten Kundeninteresse, kundenorientierte Kommunikation, Produktgestaltung sowie Produkte und Leistungserstellung stammen. Dabei sollen die betrieblichen Ausbildungsschwerpunkte des Auszubildenden zugrunde gelegt werden. Der Prüfling kann sich auf das Kundenberatungsgespräch in maximal 20 Minuten vorbereiten. In dem Gespräch übernimmt der Prüfer die Rolle eines Kunden und der Prüfling die Rolle des Kundenberaters. Der Prüfling soll zeigen, dass er die konkrete Situation des Kunden erfassen und ihm ein geeignetes Angebot unterbreiten kann. Es ist somit beabsichtigt, dass neben der Fähigkeit, Fachkenntnisse in beruflichen Gesprächssituationen anzuwenden (Fachkompetenz), auch Planungshandeln (Methodenkompetenz) und kommunikative Fähigkeiten geprüft werden. Damit unterscheidet sich das Kundenberatungsgespräch von herkömmlichen mündlichen Prüfungsmethoden, in denen es zumeist um das Abfragen von Fachwissen geht.

Um hier zu einer einheitlichen Vorgehensweise zu kommen, wurden zunächst ganz konkrete technische Hilfen erarbeitet, wie Hinweise zum Einsatz von verkaufs- und beratungsunterstützenden Hilfsmitteln, zur Gestaltung des Prüfungsraumes

und Vorbereitung des Prüflings. Von Bedeutung ist auch eine Sammlung konkreter Fallvorgaben, die auf den jeweiligen Prüfer zugeschnitten werden können. Der Prüfling hat die Möglichkeit, sich für eine von sieben festgelegte Sparten und drei Funktionen zu entscheiden. Entsprechend wurden 21 Fallbeispiele für das Privatkundengeschäft vorgelegt. Für das eher seltene Firmenkundengeschäft wurde ein weiteres Fallbeispiel entwickelt. Die Beispiele umfassen jeweils eine Fallbeschreibung mit einer weitgehend offenen Ausgangssituation, aus der lediglich hervorgeht, dass z. B. ein Kunde im Büro um einen Beratungstermin im Zusammenhang mit einer ganz bestimmten Versicherung bittet. Es werden dann die Angaben zur Person des Versicherungsnehmers mitgeteilt, wobei es sich empfiehlt, hier weitgehend die Daten des Prüfers einzutragen, damit dieser keine besonderen Schwierigkeiten hat, seine spätere Rolle zu spielen. Als drittes werden dann die Informationen über bestehende Versicherungsverträge angegeben. Das konkrete Anliegen, über das im Rollenspiel gesprochen werden soll, wird vorher nicht mitgeteilt. Allerdings kann der Prüfling aufgrund der von ihm vorgegebenen Wahl und der vorhandenen Versicherungsdaten Vermutungen anstellen. Hat er z. B. die Sparte Kraftfahrzeug und die Funktion Leistung im Privatkundengeschäft gewählt und erhält dann einen Fall mit Informationen über eine Kfz-Haftpflichtversicherung, so kann er davon ausgehen, dass es im Kundenberatungsgespräch um die Regulierung eines Kfz-Schadens gehen wird.

Die Bewertung des Kundenberatungsgesprächs erfolgt auf der Grundlage eines Beobachtungs- und Bewertungsbogens. Die Prüfungsausschussmitglieder, die nicht die Rolle des Kunden einnehmen, notieren auf diesem Bogen, welche der vorgegebenen Beobachtungskriterien in welchem Umfang erfüllt sind. Dabei wird unterschieden nach Aspekten der Gesprächsführung, der Kunden- und Vertriebsorientierung sowie der Umsetzung fachlicher Inhalte. Empfohlen wird eine Gewichtung im Verhältnis von 30% zu 30% zu 40%. Hinsichtlich der Gesprächsführung wird bewertet, ob es dem Prüfling gelungen ist, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, sich klar und verständlich auszudrücken, konzentriert zuzuhören, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren und entsprechend das Gespräch zu strukturieren, Argumente des Kunden aufzugreifen, zusammenzufassen und situationsgerechte Fragen zu stellen. Unter Kunden- und Betriebsorientierung wird vor allem bewertet, wie der Prüfling die Situation analysiert, ob er sich in die Perspektive des Kunden hineinversetzt und dabei seine Bedürfnisse und Interessen erkennt, sachgerechte Alternativen und Lösungsvarianten aufzeigt, auf die Konsequenzen der Lösungen hinweist, den Kosten-/Nutzenaspekt für den Kunden und das Unternehmen berücksichtigt und Hilfsmittel zielgerichtet einsetzt. Bei den fachlichen Inhalten wird vor allem bewertet, welche Aspekte und Produkte angesprochen werden. Hier zählt insbesondere die angemessene Anzahl entsprechender Produkte und die Richtigkeit ihrer Darstellung und Bewertung.

Die Veröffentlichung eines entsprechenden Leitfadens ist eine gute Grundlage für eine einheitliche und sachgerechte Vorgehensweise bei der Durchführung dieses Prüfungsteils. Sie wurde durch eine intensive flächendeckende Prüferschulung ergänzt. Dies erfolgte im Modellvorhaben durch die Bereitstellung von Schulungsmaterialien und Videofilmen mit Positivbeispielen. Über ein Multiplikatorenkonzept wurde versucht sicherzustellen, dass alle der rund 2.000 Prüfer und Prüferinnen in der Versicherungswirtschaft die Möglichkeit erhalten, in der Durchführung des Kundenberatungsgesprächs geschult zu werden.

Für die Entwicklung schriftlicher Prüfungsaufgaben wurde im Rahmen des Modellversuchs zudem ein spezielles Qualitätssicherungsverfahren entwickelt. Dabei wurden die Aufgaben

¹⁾ www.bibb.de/beruf/fram_be1.htm

²⁾ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Handlungsorientierte Abschlussprüfung für Versicherungskaufleute. Ein Praxishandbuch für Unternehmen, Berufsschulen und Prüfer von Industrie- und Handelskammern“, 1997 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.6 sowie Breuer, K./Höhn, K.: „Abschlussbericht zum Wirtschaftsmodellversuch. Entwicklung und Implementation eines Qualitätsförderungssystems für die handlungsorientierte Abschlussprüfung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau auf der Grundlage der Ausbildungsordnung vom 14.02.1996“, 1999

zunächst von regionalen Arbeitsgruppen entworfen. Der Leiter der Arbeitsgruppe (regionaler Koordinator) überprüfte in einem ersten Schritt, ob die formalen Anforderungen an die Qualität eingehalten wurden. Nach dem Versand der Aufgaben an Fachexperten aus anderen Regionen und aus anderen Unternehmen wurden die Aufgaben mit dem Ziel gegengelesen, regionale und unternehmensspezifische Besonderheiten auszufiltern. Die abschließende Überarbeitung war dem ursprünglichen Autor vorbehalten, der auf diese Weise selbst Gewinn aus den Änderungsanregungen ziehen konnte, die sich in der Revisionsphase ergeben hatten. Um den Entwicklungsprozess möglichst effektiv zu gestalten, wurde bei Meinungsunterschieden sowohl darauf verzichtet langwierige und der Aufgabenentwicklung wenig dienliche Diskussionen zu führen, als auch auf die Einschaltung weiterer Experten; strittige Aufgabenentwürfe wurden aus dem Qualitätssicherungsprozess herausgenommen. Nach Eingabe der überarbeiteten Aufgabe in die zentral geführte Aufgabenbank, weiteren Überprüfungen und Erprobungen und der abschließenden Endkontrolle flossen die „qualitätsgesicherten“ Aufgaben in eine Aufgabenbank beim Fachausschuss. Dieses mehrstufige Verfahren führte zu einer sehr wirksamen Optimierung des gesamten Aufgabenentwicklungsprozesses mit dem Ziel, bundeseinheitliche und handlungsorientierte Prüfungsaufgaben erstellen zu können.

Insgesamt ist die Entwicklung der Prüfung in der Versicherungswirtschaft ein positives Beispiel dafür, wie neue Prüfungsformen vorbereitet und implementiert werden. Wesentlich ist dabei, dass ein Prototyp der Prüfungsform Kundenberatungsgespräch geschaffen wurde, auf den sich vergleichbare Prüfungsteile in anderen Berufen stützen können. So wurde inzwischen das Kundenberatungsgespräch als Prüfungsteil auch im Bankgewerbe und bei Sozialversicherungsfachangelegenheiten eingeführt. Darüber hinaus erwies sich diese Form als geeignete Grundlage für den Prüfungsteil „gastorientiertes Gespräch“ im Hotel- und Gastgewerbe.

- Prüfungen in den Gastgewerbeberufen – das gastorientierte Prüfungsgespräch

Bei der Neuordnung der Gastgewerbeberufe wurde der Gastorientierung ein besonderer Stellenwert beigemessen. Bei der Prüfung wird dies über die Form des gastorientierten Gesprächs aufgegriffen. Der Verordnungstext lässt die konkrete Form des gastorientierten Gesprächs offen. Festgelegt ist allein, dass es von einer zuvor praktisch zu bearbeitenden komplexen Prüfungsaufgabe ausgehen und höchstens 20 Minuten geführt werden soll. Damit sind unterschiedliche Ausgestaltungen möglich. Naheliegend ist jedoch eine Gesprächssimulation. Um hier eine einheitliche Vorgehensweise zu erreichen, wurde im Rahmen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Vorhabens¹⁾ ein Konzept für das gastorientierte Gespräch entwickelt und zu einem Leitfaden mit konkreten Hilfestellungen für die Planung, Durchführung und Bewertung des Prüfungsgesprächs ausgearbeitet²⁾

Das Konzept greift wesentliche Elemente des Kundenberatungsgesprächs aus der Versicherungswirtschaft auf. Auch beim gastorientierten Gespräch nimmt der Prüfling die Rolle der Fachkraft ein, der Prüfer übernimmt die Rolle des Gastes. Der Gesprächsaufbau selbst sollte sich an dem typischen

Ablauf eines Gesprächs mit Gästen orientieren. Generell lassen sich dabei vier Phasen unterscheiden: Gesprächsanfang, Begrüßung – Ermittlung der Gastbedürfnisse – Beratung, Information, Angebotsunterbreitung – Ergebniszusammenfassung, Gesprächsabschluss. Es liegt in der Verantwortung des Prüflings, das Gespräch in dieser Form zu strukturieren.

Beim gastorientierten Gespräch geht es folglich nicht allein darum, Fachkenntnisse zu prüfen. Der Prüfling soll vielmehr seine kommunikativen Fähigkeiten unter Beweis stellen und dabei gleichzeitig sein Fachwissen auf die konkrete Gesprächssituation bezogen einbringen.

Dazu wird eine konkrete berufstypische Ausgangssituation beschrieben, die z. B. einige Informationen über den Gast und sein generelles Anliegen enthält. Des Weiteren ist die Ausgangssituation so beschaffen, dass sie es dem Prüfling ermöglicht, die Lösung der komplexen Aufgabe dem Gast als Angebot zu unterbreiten. Im Verlauf des Gesprächs bringt der Prüfer einige – anhand der Aufgabenlösung vorbereitete – Fragen ein, die bestimmte Aspekte des unterbreiteten Angebots betreffen. Diese Fragen sind primär darauf ausgerichtet, Fachwissen im Hinblick auf die konkreten Wünsche des Gastes anzuwenden.

Die Bewertung des Gesprächs erfolgt anhand eines Beobachtungs- und Bewertungsbogens. Aufgeführt sind Bewertungskriterien für die Aspekte gastorientierte Gesprächsführung und Fachkompetenz sowie Hinweise für die Vergabe von Punkten. Vorgeschlagen wird, die gastorientierte Gesprächsführung mit 60% und das fachliche Wissen mit 40% zu gewichten.

Eine erste Erprobung des Konzepts soll parallel zu der noch nach der alten Verordnung durchgeführten Abschlussprüfung im Sommer 2000 erfolgen. Damit können noch rechtzeitig vor der ersten regulären Prüfung nach der neuen Verordnung ggf. notwendige Überarbeitungen vorgenommen werden. Gleichzeitig werden die Prüfer und Prüferinnen über die Erprobung darin geschult, mit der neuen Prüfungsform umzugehen.

- Computergestützte Prüfungen in kaufmännischen Berufen¹⁾

Die 1980 beschlossene Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen differenziert nach gewerblichen Berufen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen. Die Abschlussprüfung in gewerblichen Berufen soll in eine Fertigkeitprüfung, in der Arbeitsproben oder Prüfstücke angefertigt werden und eine schriftliche Kenntnisprüfung unterteilt sein. In kaufmännisch-verwaltenden Berufen sollen Fertigkeiten und Kenntnisse einerseits schriftlich, andererseits im Prüfungsfach „Praktische Übungen“ geprüft werden. Die „Praktischen Übungen“ werden in der Regel als mündliche Prüfung durchgeführt. Prüfungen, die Fertigkeiten praktisch, d. h. durch die Anfertigung von Arbeiten, die sich mit Arbeitsproben oder Prüfungsstücken vergleichen lassen, erfassen, sind bei kaufmännisch-verwaltenden Berufen eine Ausnahme.

Im kaufmännischen Bereich wurde mit der Neuordnung der Büroberufe 1991 (Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Bürokaufmann/Bürokauffrau) und 1992 (Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation) praktische Prüfungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zeitvorgaben eingeführt. So sollen Kaufleute für Bürokommunikation im Prüfungsfach „Informationsverarbeitung“ Aufgaben zur Textformulierung und -gestaltung, formgerechten Briefgestaltung nach kurzschriftlicher Aufnahme und zur Aufbereitung und

¹⁾ „Dokumentation über Weiterentwicklungen der in neuen Aus- und Fortbildungsberufen enthaltenen Prüfungsregelungen“

²⁾ Vgl. Droux, S. „Praktische Abschlussprüfungen in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen“; in: Koriath, T./Schmidt, J. U. (Hrsg.): „Aktualisierte Prüfungen für die Hotel- und Gastgewerbeberufe“, 1999

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.5

Darstellung statistischer Daten bearbeiten und im Prüfungsfach „Sekretariats- und Fachaufgaben“ eine Aufgabe mit Arbeits- und Organisationsmitteln bearbeiten. Ähnlich sind die Prüfungsanforderungen für die Fachangestellten für Bürokommunikation gestaltet. Bürokaufleute werden in den Fächern „Auftragsbearbeitung und Bürokommunikation“ und „Informationsverarbeitung“ geprüft.

In der Regel wird in diesen Prüfungsfächern die Fertigkeit im Umgang mit Standardsoftware (vor allem Textverarbeitung und Tabellenkalkulation) überprüft. Möglich wäre aber, z. B. im Prüfungsfach „Auftragsbearbeitung und Büroorganisation“, auch der Einsatz eines Warenwirtschaftssystems. Mit derartiger Software können grundsätzlich über reine Softwareanwendung hinausgehende Fertigkeiten und Kenntnisse, wie die kaufmännische Problemlösefähigkeit, handlungsorientiert und praxisnah erfasst werden¹⁾. Dass die Verwendung von Warenwirtschaftssystemen oder entsprechenden Simulationsprogrammen in der Abschlussprüfung der bürowirtschaftlichen Berufe nicht am Ausbildungs- und Arbeitsalltag der Auszubildenden vorbeigeht, belegen Ergebnisse der Evaluation der Büroberufe: So war „EDV“ der am häufigsten genannte Bereich von während der Ausbildung erworbenen Zusatzqualifikationen und nahm auch unter dem erfragten Weiterbildungsbedarf die erste Stelle ein. Unter „EDV“ wurden u. a. branchenspezifische Software, vertiefte Kenntnisse von Betriebssystemen, Finanzbuchhaltungsprogramme, Datenbanken und Online-Anwendungen zusammengefasst²⁾.

Über die bürowirtschaftlichen Berufe hinaus hat sich das Konzept einer praktischen Prüfung in den Neuordnungsverfahren kaufmännischer Berufe in den letzten Jahren (z. B. Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau oder Buchhändler/Buchhändlerin) nicht durchgesetzt, wenn auch der informationstechnische Anteil in der Ausbildung insgesamt gestiegen ist. Ob der Grund hierfür in den organisatorischen Problemen begründet ist, die der verstärkte Einsatz von Computern für Prüfungen im dualen System bedeuten würde, oder ob dafür inhaltliche oder formale (z. B. die Vereinheitlichungsempfehlung) Gründe vorliegen, wird derzeit vom Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht.

Die Einführung der Prüfungsform „Durchführung und Dokumentation einer betrieblichen Projektarbeit“ in den IT-Berufen, von denen zwei (IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau) kaufmännisch ausgerichtet sind, belegt, dass neben verschiedenen Ausrichtungen computergestützter Prüfungen (d. h. eher auf die Softwarebeherrschung oder stärker auf das Verständnis für kaufmännische Problemstellungen und Entscheidungssituationen bezogene Aufgaben) auch für kaufmännische Berufe noch weitere Prüfungsformen zur Verfügung stehen, die eine größere Praxisnähe ermöglichen. Dem Einsatz von Simulationsprogrammen oder anderer Software zur Erfassung von kaufmännischer Problemlösefähigkeit in Prüfungen stehen zur Zeit

noch Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Auswertung entgegen: Für die Lösung von Aufgaben in kaufmännischen Simulationsprogrammen gibt es häufig nicht mehr die eine richtige Antwort, sondern verschiedene, die je nach Zielvorgabe unterschiedlich gut oder aber auch gleichwertig sein können. Hier, wie auch bei der Beurteilung von Leistungen, die in anderen neuen Prüfungsformen, z. B. bei der betrieblichen Projektarbeit, erbracht werden, verändern sich die Anforderungen an die Auswertung hin zu der Anwendung von Kriterienkatalogen.

Zwischenbilanz und Perspektiven

Mit der stärkeren Berücksichtigung von Handlungs- und Prozessorientierung in der Berufsausbildung sind die bisherigen (herkömmlichen) Prüfungsstrukturen und -verfahren zunehmend in die Kritik geraten. Vor allem wurde beanstandet, dass

1. Prüfungsanforderungen nicht die Anforderungen im Beruf abbilden, insbesondere Gesichtspunkte wie Schlüsselqualifikationen, Prozessverständnis etc. und deshalb
2. kein gut geeignetes Instrument zum Messen von Berufsbefähigung sind, auch weil sie
3. zu sehr auf das Abfragen lexikalischen Wissens abstellen,
4. an den Bedürfnissen der Betriebe vorbeigehen, da Prüfungen bzw. Vorbereitung nicht oder nur schwer in betriebliche Abläufe integrierbar sind und
5. wenig Raum zur Berücksichtigung von betrieblichen Besonderheiten und Differenzierungen lassen.

Mit der Neuordnung bzw. Weiterentwicklung der anerkannten Ausbildungsberufe wurden auch neue Konzepte und Strukturen für Abschlussprüfungen in Ausbildungsordnungen eingeführt. Diese Konzepte sollen den wesentlichen Kritikpunkten zur Durchführung der Abschlussprüfungen begegnen. Beispielhaft sind zu erwähnen:

- Die betriebliche Projektarbeit (z. B. IT-Berufe), die aus dem Betriebsalltag entnommen und im Betrieb ausgeführt wird. Damit wird die Prüfung betriebsnäher und lässt auch für den Betrieb verwertbare Ergebnisse entstehen. Zugleich trägt sie dazu bei, die Handlungs- und Projektorientierung im Sinne ganzheitlicher Zusammenhänge in Abschlussprüfungen einzubeziehen.
- Das Kundenberatungsgespräch in der praktischen Prüfung kaufmännischer Berufe (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau), das auch die, besonders für Dienstleistungsberufe so wichtige, kommunikative Kompetenz zum Gegenstand der Prüfung macht und vom Abfragen lexikalischen Wissens in mündlichen Prüfungen abrückt.
- Ganzheitliche Aufgaben bzw. integrierte Prüfungen (IT-Berufe, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin), die die klassische Trennung zwischen theoretischer und praktischer Prüfung zugunsten ganzheitlicher handlungsorientierter Ansätze aufhebt und damit Ausbildung, betriebliche Realität und Prüfungsgeschehen stärker einander annähert.

Die Einführung dieser neuen Prüfungsanforderungen hat auch Auswirkungen auf die Prüfungspraxis mit entsprechenden Anpassungs- und Übergangsproblemen. Die notwendigen Umstellungen bei den zuständigen Stellen, Prüfern und Prüferinnen, Betrieben und Auszubildenden erfordern Information – und teilweise auch Schulung – für den Umgang mit den neuen Anforderungen. Um diese Umsetzungsarbeit zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung modellhaft zwei Vorhaben gefördert: Für die neuen IT-Berufe werden für die betriebliche Projektarbeit Auswahl- und Bewertungs-

¹⁾ Vgl. Korswird, R., u. a.: „Die computergestützte Arbeitsprobe. Eine neue Form der Leistungsmessung und Beurteilung in kaufmännischen Berufen“ und Müller, H. D.: „Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben bei IHK-Abschlussprüfungen unter Einsatz der Simulationssoftware SIMBA und HANSE. Erfahrungen und Beispiele“; in: Schmidt, J. U./Gutschow, K. (Hrsg.): „Vom Papier zum Bildschirm. Computergestützte Prüfungsformen.“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 229, 1999; vgl. ferner Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.3

²⁾ Vgl. Orth, B.: „Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau (Handwerk)“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 35, 1998

kriterien sowie eine Beispielsammlung – auch für ganzheitliche Aufgaben – erarbeitet. Erste Ergebnisse sind den zuständigen Stellen und Betrieben bereits zur Verfügung gestellt worden, die Projektergebnisse insgesamt sollen Anfang 2000 vorliegen. Für den Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau wurde im Rahmen eines Modellvorhabens gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft und den Kammern die praxisgerechte Einführung der neuen handlungsorientierten Prüfungsstruktur einschließlich eines Qualitätssicherungskonzepts gefördert.

Zwischen den an der Berufsausbildung Beteiligten besteht weitgehend Einvernehmen darüber, dass die handlungsorientierte Ausbildung in Betrieb und Berufsschule sich stärker als bisher auch in der Abschlussprüfung widerspiegeln muss und dass handlungsorientierte Ausbildung und handlungsorientierte Abschlussprüfung zwei Seiten derselben Medaille sind. In dem Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 22. Oktober 1999¹⁾ ist dieser Zusammenhang deshalb auch noch einmal ausdrücklich betont worden. Dort heißt es: „Handlungsorientierte Berufsausbildung sowie komplexe und zunehmend an betrieblichen Prozessen orientierte Ausbildungsinhalte müssen nach Auffassung der Bündnispartner stärker als bisher auch in den Abschlussprüfungen ihre Entsprechung finden. Modelle, die das berufstypische Handeln einer Fachkraft im Geschäfts- bzw. Produktionsprozess stärker in den Mittelpunkt stellen, sind zu evaluieren, um sie auf dieser Grundlage – auch unter Berücksichtigung prüfungsökonomischer Aspekte – weiterzuentwickeln und ihre Einführung in einem breiteren Berufsspektrum zu unterstützen. Dabei sollten auch die Möglichkeiten neuer Medien genutzt werden. Die Bündnispartner werden darauf hinwirken, dass Betriebe und Mitglieder von Prüfungsausschüssen auf so veränderte Prüfungsverfahren vorbereitet werden, um die neuen Anforderungen konsequent in die Prüfungspraxis umzusetzen.“

Vor diesem Hintergrund wird auf Grundlage der mit neuen Prüfungsstrukturen gewonnenen Erfahrungen zu prüfen sein, ob und inwieweit die angestrebten Ziele mit den bereits entwickelten Konzepten erreicht werden oder ob andere/weitere Überlegungen und Fortentwicklungen notwendig sind. Die Bundesressorts haben daher das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, die neuen Prüfungskonzepte zu evaluieren. Dabei wird auch die Frage der Prüfungsökonomie zu berücksichtigen sein. Denn, es besteht ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen dem Wunsch nach stärkerer Handlungsorientierung, Differenzierung und betrieblicher Einbindung von Prüfungen und der rationellen Durchführung der Prüfungen (z.B. durch bundeseinheitlich erstellte, gebundene und damit leichter korrigierbare Prüfungsaufgaben, Vermeiden von Einzelprüfungen, hohe Anwesenheitszeiten von Prüfungsausschussmitgliedern u. ä.). Außerdem stellen sich neue Fragen im Hinblick auf die Sicherung von Validität, Reliabilität und Objektivität bei der Durchführung der Prüfungen.

Ferner wird zu klären sein, inwieweit mit den bisherigen Reformansätzen die Möglichkeiten des bestehenden Rechtsrahmens ausgeschöpft sind bzw. welche weiteren, neuen Ansätze in diesem Rahmen realisierbar sind.

3.7 Personal in der betrieblichen Ausbildung

3.7.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungsprüfungen und Meisterprüfungen

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist für die Ausbildung im dualen System festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer dazu 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. Die Betriebe melden diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dann den zuständigen Stellen. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern und Ausbilderinnen ist jedoch nur eine Minderheit ausschließlich mit dieser Aufgabe befasst; die überwiegende Mehrheit, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung rund 94%, bildet nebenberuflich aus, d.h. im Rahmen ihrer Produktions- oder Dienstleistungsfunktion.

1998 legten in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 50.377 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 61**). Davon waren – wie schon in den letzten Jahren – insgesamt rund ein Drittel (35,3%) Frauen; in den neuen Ländern war dieser Anteil mit 42,9% noch um einiges höher. Auf die neuen Länder entfielen 10.525 bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen; damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 1997 von 19,2% auf 20,9% gestiegen.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag 1998 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bei 28.271; sie hat sich damit gegenüber 1997 weiter um rund 25% erhöht, nachdem bereits von 1996 auf 1997 ein Anstieg um 16% zu verzeichnen gewesen war. Diese Entwicklung hat ihre Ursache in einer 1996 erfolgten Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung, der zufolge die zuständigen Stellen in Ausnahmefällen vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung durch eine Prüfung befreien können, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist.

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigt **Übersicht 62**. Die Zahlen machen deutlich, dass sich hier im Vergleich zu 1997 nur geringfügige Veränderungen ergeben haben. Eine regionale Betrachtungsweise zeigt jedoch einerseits, dass die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst und Landwirtschaft in den neuen Ländern noch immer ein vergleichsweise stärkeres Gewicht bei den Ausbilder-Eignungsprüfungen einnehmen; hier standen Anteilswerten von 4,7% bzw. 0,8% in den alten Ländern solchen von 7,1% bzw. 4,7% in den neuen Ländern gegenüber. Andererseits ist die dominierende Stellung von Industrie und Handel in den alten Ländern mit rund 75% noch stärker ausgeprägt als in den neuen Ländern mit rund 65%; das Handwerk kommt auf einen Anteil von 19,3% in den alten und 23,1% in den neuen Ländern.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft lag 1998 bei 50.320, gegenüber 52.462 im Jahr 1997, was einem Rückgang um 4% entspricht (vgl. **Übersicht 63**). Von 1996 auf 1997 hatte es hier eine Abnahme um 6,3% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern ist 1998 wie 1997 und 1996 mit rund 11% konstant geblieben, wobei sich allerdings nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen zeigen. Am höchsten ist der Anteil der Frauen, abge-

¹⁾ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

Übersicht 61: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“

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
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	28.271	18.694	9.577

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 55, Seite 112

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1994 bis 1998 sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“

sehen von dem Bereich Hauswirtschaft (99%), in der Landwirtschaft mit 20,5% sowie im Handwerk mit 12,3%. Der Öffentliche Dienst stellte 1998 9,2%, Industrie und Handel 4,4% aller neuen Meisterinnen.

Die Gesamtzahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist auch 1998 weiter gestiegen. So waren in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 555.673 Personen als Ausbilder registriert; dies ist gegenüber 1997 ein Zuwachs um 27.627 bzw. fast 5%. Ausschlaggebend ist hier die Entwicklung in den neuen Ländern mit einem Anstieg von 23,5% gegenüber 1,4% in den alten Ländern. Wie schon in den Vorjahren war fast jede vierte als Ausbilder gemeldete Person eine Frau, wobei nach wie vor in den neuen Ländern mit 41% ein im Vergleich zu den alten Ländern höherer Frauenanteil zu verzeichnen ist. Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung der für die Ausbildung Verantwortlichen, da dies generell die Meister und Meisterinnen sind, die mit der Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung erfüllen. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann daher von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es zum 31. Dezember 1998 in den alten Ländern 173.312 (1997: 171.910) und in den neuen Ländern 51.037 (1997: 49.673), insgesamt damit 224.349 Ausbildungsbetriebe (1997: 221.583) und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen.

Unter Einschluss des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 1998 die Anzahl von insgesamt 780.022 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 640.152, neue Länder: 139.870). Bundesweit war dies gegenüber 1997 ein Zuwachs um rund 29.400 bzw. 3,8%. Hinter dieser Zahl verbergen sich jedoch sehr unterschiedliche Entwicklungen in den alten und neuen Ländern. So hat sich gegenüber 1997 die Anzahl aller Ausbilder und Ausbilderinnen in den alten Ländern um 1,1% erhöht (1997: 1,7%). In den neuen Ländern gab es im Vergleich dazu einen weit größeren Anstieg um 15,9% (1997: 5,1%).

1998 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 49,6% aller Ausbilder und Ausbilderinnen im Bereich Industrie und Handel tätig und 28,7% im Handwerk. Auf die Freien Berufe entfielen 14,1%, den Öffentlichen Dienst 4,1% und auf die Landwirtschaft 2,9%. Hier hat es im Vergleich zu 1997 und 1996 nur geringfügige Änderungen gegeben. Bemerkenswert ist, dass in den neuen Ländern das Handwerk mit 36,5% immer noch einen deutlich höheren Anteil an Ausbildern und Ausbilderinnen aufweist als in den alten Ländern mit 27,1%.

Im Jahr 1998 bestanden in Deutschland insgesamt 1.657.764 Auszubildende. Setzt man diese Zahl in Beziehung zu derjenigen der Ausbilder und Ausbilderinnen (einschließlich Handwerk), ergeben sich folgende Relationen: In den alten Ländern kamen auf 1.301.166 Auszubildende insgesamt 640.152 Ausbilder und Ausbilderinnen; das ist eine Quote von rund zwei zu eins; in den neuen Ländern gab es für 356.598 Auszubildende 139.870 Ausbildungskräfte. Die höhere Quote in den neuen Ländern erklärt sich nach wie vor durch den hohen Anteil Auszubildender in außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft.

3.7.2 Lehren und Lernen im Prozess der Arbeit – ein Seminarkonzept für das Ausbildungspersonal

Der Lernort Arbeitsplatz und das Lernen im Prozess der Arbeit werden seit einigen Jahren wieder sehr nachgefragt¹⁾. Es gibt allerdings nur wenige schlüssige praxisorientierte Konzepte, die auf das Lernen im unmittelbaren Arbeitsprozess bezogen sind und die sowohl die Aus- als auch die Weiterbildung betreffen. Das in Modellvorhaben insbesondere mit Blick auf große industrielle Betriebe entwickelte und in der betrieblichen Praxis erprobte Lerninselnkonzept²⁾ kann in die Kategorie „lernhaltige Konzepte für das Lernen am Arbeitsplatz“ eingeordnet werden; es findet in den Betrieben allgemeine Akzeptanz. Insbesondere Führungskräfte in Fertigung und Montage stehen dieser integrierten Form des Lernens und Arbeitens positiv gegenüber. Sie sehen darin ein adäquates Angebot für betriebliche Transformationsprozesse.

Lernen am Arbeitsplatz erfährt aber nicht immer und überall ungeteilte Zustimmung. Hauptberufliche Ausbilder und Ausbilderinnen z.B. bewerten dezentrale Bildungskonzepte zwar wohlwollend, gehen jedoch distanzierter bzw. zögerlicher an deren Umsetzung. Dies resultiert vielfach aus der Meinung, Lernen in der Arbeit erfolge unsystematisch. Folglich sind sie bemüht, für das Lernen am Arbeitsplatz analog der Prinzipien für das Lernen in zentralen Lernorten einen hohen Grad an Strukturiertheit zu reklamieren.

¹⁾ Vgl.: „Lernen im Prozess der Arbeit“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien, 1998

²⁾ 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.

Übersicht 62: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1997 und 1998 in Prozent

	1997 ¹⁾	1998 ¹⁾
Industrie und Handel	72,5	72,6
Handwerk	20,0	20,1
Öffentlicher Dienst	5,3	5,2
Landwirtschaft	1,9	1,6
Hauswirtschaft ²⁾	0,2	0,4

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich
²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1997 und 1998

Lerninseln werden von Seiten des Ausbildungspersonals nicht selten gleichgesetzt mit den üblichen Betriebseinsätzen, bei denen es vor allen Dingen um die Kompletierung handwerklicher Fertigkeiten geht und darum, das Erlernte unmittelbar im Arbeitsprozess umzusetzen. Die Funktion von Lerninseln reicht jedoch weit darüber hinaus und umfasst außer produktionsnahen Fachkompetenzen vor allem deren Verknüpfung mit Methoden- und Sozialkompetenzen. Diese werden zudem erweitert um typische Qualifikationen, die sich aus der technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung ergeben, wie „Sensibilisierung für Veränderungsprozesse“, „Lernen vom Organisationswandel“, „Wahrnehmung von Gestaltungsoptionen“, „Mitwirkung bei der Lösung von Koordinationsproblemen“, „Kooperatives Lernen und Arbeiten im Team“¹⁾. Verlangt werden darüber hinaus die Bereitschaft zu ständigem Weiterlernen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Initiative und Selbstständigkeit – Eigenschaften, die häufig als Selbstkompetenz oder personale Kompetenz bezeichnet werden.

¹⁾ Vgl. Novak, H.: „Verlaufsformen betrieblicher Veränderungsprozesse. Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis im Kontext der Entwicklung und Einführung arbeitsplatzintegrierter Formen des Lernens.“, Manuskript, 1998

Ein Konzept für den Kompetenz-Transfer vom Seminar in die Aus- und Weiterbildungspraxis

In vielen Betrieben, für die der Aufbau von Lerninseln eine zweckmäßige Erweiterung der Lernorte hinsichtlich einer verbesserten Berufsausbildung bedeuten kann, steht die Realisierung eines derartigen Schrittes noch aus. Dies liegt zumeist an fehlenden Informationen über den voraussichtlich anfallenden Investitionsaufwand, die laufenden Personalkosten, die qualifikatorischen Voraussetzungen, den organisatorischen Aufwand, den zu erwartenden Nutzen der Lerninselausbildung für die Qualifizierung der Facharbeiter und die Nachwuchssicherung. In einem Vorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung wird deshalb gegenwärtig ein Konzept für die Weiterbildung des Ausbildungspersonals zum Thema „Lernen im Prozess der Arbeit“ entwickelt.

Mittels der geplanten Materialien wird intendiert, unter pädagogischen Zielsetzungen betriebliche Abläufe und deren Veränderungen sowie parallel hierzu die Persönlichkeitsentwicklungen der handelnden Personen zu begleiten und nachhaltig – durch kontinuierliche Selbstlernprozesse – zu unterstützen. Selbstständigkeitsförderndes und eigenverantwortliches Handeln der Auszubildenden in der Lerninsel erfordert vom Ausbildungspersonal eine neue Rolle und ein verändertes Selbstverständnis als Organisator, Moderator, Berater und Begleiter von Lern- und Arbeitsprozessen¹⁾. Deshalb wird es als unabdingbar für eine erfolgreiche Weiterbildung angesehen, im Seminar die eigene Rolle der Teilnehmer im Kontext der betrieblichen Ausbildung durch Selbstreflexionen zu hinterfragen und die persönlichen Erwartungen an die Fortbildung bewusst zu machen.

Da bei externen Weiterbildungen Reibungsverluste bei der Umsetzung des Gelernten in die Aus- und Weiterbildungspraxis entstehen können, wird ein Schwerpunkt des Konzepts auf die Umsetzung in firmeninternen Seminaren gelegt. Das Einrichten und Betreiben von Lerninseln wird dabei in einem die Organisationseinheiten übergreifenden Zusammenhang gesehen, bei dem sich folgende Aspekte unterscheiden lassen: neue Entwicklungen wahrnehmen und kontinuierlich beobachten, betriebliche Veränderungsprozesse entwerfen, Entwicklungspfade gestalten, Impulse gemeinsam setzen, Erfahrungslinien aufbauen und reflektieren, Erkenntnisse systematisch auswerten, Veränderungen im Praxisfeld gemeinsam einleiten.

¹⁾ Zu den mit einem Lerninselkonzept verbundenen spezifischen Anforderungen an das Ausbildungspersonal vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.4.4

Übersicht 63: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1994 bis 1998

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen				
	1994	1995	1996	1997	1998
Industrie und Handel	14.835	14.956	12.461	11.283	10.511
Handwerk	45.305	42.358	39.947	38.445	36.913
Öffentlicher Dienst	576	466	408	317	478
Landwirtschaft	3.012	2.380	2.483	1.936	1.955
Hauswirtschaft ¹⁾	731	603	681	481	463
Seeschifffahrt	8	–	7	–	–
Insgesamt	66.467	60.763	55.987	52.462	50.320

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 56, Seite 112
¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1994 bis 1998

Mit dem Konzept wird angestrebt, stärkere Veränderungsimpulse zu hinterlassen als bei klassischen Seminaren und Vermittlungsformen, indem die Weiterbildung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz erfolgt und die für die Lernwirksamkeit und Nachhaltigkeit förderlichen Faktoren besonders betont werden („Verbindung von auditivem und visuellem Lernen“, „Fremderfahrungen aufnehmen und Selbsterfahrungen erleben“ sowie „Umsetzungshilfen mit anderen vor Ort erarbeiten“). Das Konzept lässt sich dabei von der Annahme leiten, dass Lernen und Arbeiten in verschiedenen Lerninseln auch desselben Betriebs jeweils unter spezifischen Bedingungen erfolgt, die für den individuellen Lernerfolg bedeutsam sind und deshalb in die jeweilige Weiterbildung und den Transfer entsprechend einbezogen werden müssen.

Lerninseln werden von der Konzeption her im Regelfall organisatorisch sowohl in die betrieblichen Ausbildungs- wie in die Produktionsstrukturen integriert. Dies kann nur gelingen, wenn die betreffenden Organisationseinheiten hierzu auch bereit sind und sich rechtzeitig auf den neuen Lern- und Arbeitsort vorbereiten. An der Entscheidungsfindung über das Einrichten von Lerninseln und an deren kontinuierlichem Betreiben sind folglich zahlreiche betriebliche Akteure aus unterschiedlichen Bereichen beteiligt. Bei der Erarbeitung des Seminarkonzepts wird deshalb von einem erweiterten Ausbilderbegriff ausgegangen, der folgende Personengruppen einschließt: Meister, Gruppensprecher, Entscheidungsträger über betriebliche Lernprozesse und Produktionsleiter.

3.7.3 Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

Mit dem Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung (PQO) wird seit 1991 die Aus- und Weiterbildung des Berufsbildungspersonals in den neuen Ländern vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1992 die fachliche Betreuung dieses auf zehn Jahre angelegten Programms übernommen, das in 2000 seinen Abschluss finden wird.

Während es in den ersten Jahren vor allem darum ging, bestehende Defizite beim Übergang in das duale System der Berufsausbildung auf den Gebieten der Rechtsgrundlagen, der Prüfungen und der Qualifizierung für den Umgang mit neuen Technologien abzubauen, entwickelten sich die Vorhaben im PQO-Programm im Lauf der Zeit immer stärker zu Einrichtungen des Erfahrungsaustausches, der Erprobung von neuen Qualifizierungskonzepten und der Entwicklung von Hilfen und Handreichungen für das Aus- und Weiterbildungspersonal. Die Ergebnisse des Förderprogramms haben deutlich gemacht, dass mit Unterstützung des Bundes ein wesentlicher Beitrag zum Aufbau eines modernen und leistungsfähigen dualen Systems und damit auch zur Unterstützung des wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozesses in den neuen Ländern geleistet worden ist.

Im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen standen auch im Jahr 1999 neben dem Transfer von Ergebnissen und Erfahrungen der alten Länder bei der Planung und Durchführung der beruflichen Bildung die Entwicklung eigener innovativer Konzepte und Materialien für die Aus- und Weiterbildung zur Lösung spezifischer Probleme in den Unternehmen. Das galt vor allem für die Einführung und Nutzung neuer Technologien und moderner Formen und Methoden der Aus- und Weiterbildung sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Bedarfsanalysen im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie von Handwerkskammern in den neuen Ländern sind die beiden folgenden Förderschwerpunkte zugrunde gelegt worden:

a) Innovative Konzepte für die Aus- und Weiterbildung

Ziel der Vorhaben ist die Entwicklung und Erprobung neuer berufspädagogischer Vermittlungskonzepte. Sie schließen die Qualifizierung des Managements/Bildungsmanagements für das Angebot von Ausbildungsplätzen und die anspruchsvollere Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung ein. Gegenstand sind auch die Einführung und Vermittlung moderner Informations- und Kommunikationstechnik. So wurden 1999 in 18 Vorhaben innovative Methoden und Formen der Aus- und Weiterbildung sowie neue Lehr- und Lernmaterialien entwickelt und erprobt.

b) Personalqualifizierung für nationale und internationale Märkte

Bei diesen Schwerpunkt geht es primär um die fachliche Weiterbildung des Bildungspersonals zur Unterstützung und Stärkung der Unternehmen für deren erfolgreiches Handeln auf deutschen und ausländischen Märkten.

Trotz der vorgesehenen degressiven Ausgestaltung des Programms konnten viele Vorhaben erfolgreich realisiert werden. Die Aktivitäten nahmen in geringerem Maße ab als die zur Verfügung gestellten Fördermittel. Nachdem 1998 58 Vorhaben gefördert wurden, reduzierte sich diese Zahl in 1999 auf 43. Des Weiteren wurden 1998 insgesamt 1.643 Veranstaltungen durchgeführt, in 1999 waren es 1.001 mit insgesamt rund 18.000 Veranstaltungsstunden und rund 12.600 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Dabei setzte sich auch 1999 die Tendenz des wachsenden Bedarfs im kaufmännischen und Dienstleistungssektor fort. Dementsprechend wurde rund die Hälfte aller Veranstaltungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Bereich der neuen IT- und Medienberufe durchgeführt¹⁾.

Die Aktivitäten zielen vor allem auf Personen, die mit der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben den Prozess der Strukturveränderungen unmittelbar gestalten. Weiterhin konstant blieb der hohe Anteil an nebenberuflichen Ausbildern (1999: 65%). Damit wird einerseits deutlich, wie sich die wirtschaftliche Struktur hin zu kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt hat und dass es gelingt, gerade diese Adressaten zu erreichen.

Das Programm zur Personalqualifizierung in den neuen Ländern wird sich auch im Jahr 2000 daran orientieren, insbesondere dem Qualifizierungsbedarf der kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung zu tragen, die Entwicklung der Handlungskompetenz des Aus- und Weiterbildungspersonals zu fördern, die Konzeption der Qualifizierung den wirtschaftlichen Gegebenheiten und Erfordernissen insbesondere der Privatbetriebe anzupassen und die Maßnahmen regional und sektoral ausgewogen zu gestalten.

¹⁾ Das Programm mit Übersichten und Kurzinformationen über alle Vorhaben ist im Bundesinstitut für Berufsbildung erhältlich. Konzepte sowie die bisherigen Ergebnisse wurden in der Reihe „Personalqualifizierung in Ostdeutschland“ veröffentlicht.

3.8 Kosten und finanzielle Förderung

3.8.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In der dualen Berufsausbildung ist jeder Betrieb gesetzlich verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren (§ 10 BBiG). In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen durch die Sozialpartner in Tarifverträgen vereinbart. Die für die einzelnen Ausbildungsjahre festgelegten monatlichen Vergütungssätze stellen für die tarifgebundenen Betriebe¹⁾ verbindliche Mindestbeträge dar, d. h. geringere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen hingegen möglich. Die nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich bei den Ausbildungsvergütungen meist an den Tarifvereinbarungen in ihrer Branche und Region. Sie können allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung die tariflichen Sätze um bis zu 20% unterschreiten.

Bei der betrieblichen Berufsausbildung stellen die Ausbildungsvergütungen einen der größten Kostenfaktoren dar. Ihr durchschnittlicher Anteil an den gesamten betrieblichen Ausbildungskosten (Bruttokosten) beträgt mehr als ein Drittel (36%). Auf die Personalkosten der Auszubildenden insgesamt, d. h. Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, entfällt im Durchschnitt die Hälfte der Bruttoausbildungskosten.²⁾ Das Bundesinstitut für Berufsbildung beobachtet und analysiert im Zusammenhang mit seinen bildungsökonomischen Forschungsarbeiten seit vielen Jahren die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen.³⁾ Die Grundlage bilden dabei die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils aktuell zusammengestellten Angaben zu den Vergütungsvereinbarungen in den gemessen an den Beschäftigtenzahlen bedeutendsten Tarifbereichen. Zum Stichtag 1. Oktober werden anhand dieser Daten die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 215 Ausbildungsberufe in den alten und 174 Ausbildungsberufe in den neuen Ländern ermittelt. In den erfassten Berufen sind gegenwärtig 92% der Auszubildenden in den alten und 85% in den neuen Ländern vertreten.

In den alten Ländern lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1999 im Durchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre bei 1.088 DM pro Monat.⁴⁾ Der Vergütungsanstieg gegenüber dem Vorjahr betrug 2,0 % und fiel damit etwas stärker aus als 1998 (vgl. **Schaubild 5**). In den neuen Ländern beliefen sich die tariflichen Vergütungen 1999 im Gesamtdurchschnitt auf 944 DM pro Monat.⁵⁾ Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies einen Rückgang um 0,7%. Die Ursache hierfür lag im Wesentlichen in der Kürzung der Ausbildungsvergütungen im Bauhauptgewerbe der neuen Länder um 10%

im zweiten und dritten Lehrjahr. 1998 hatte es in den neuen Ländern insgesamt noch eine Vergütungserhöhung von durchschnittlich 1,6% gegeben. 1999 wurden damit in den neuen Ländern durchschnittlich 87% der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es 1998 noch 89% waren.

Für das Bundesgebiet insgesamt errechnet sich auf der Basis der Werte in den alten und neuen Ländern für 1999 eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.059 DM pro Monat. Dies entspricht einer Erhöhung gegenüber dem Vorjahr (1.042 DM) um 1,6%.

Von Beruf zu Beruf gab es wiederum sehr große Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. An der Spitze befand sich 1999 – wie seit vielen Jahren – der Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin: In den alten Ländern wurde eine Vergütung von durchschnittlich 1.870 DM und in den neuen Ländern von 1.684 DM pro Monat gezahlt. Auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) waren schon immer relativ hohe Vergütungen tariflich vereinbart: 1999 lagen sie in den alten Ländern bei durchschnittlich 1.488 DM und in den neuen Ländern trotz der erfolgten Senkung noch bei 1.241 DM. Sehr hohe Vergütungen gab es in den neuen Ländern vor allem im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit durchschnittlich 1.408 DM und in den Berufen des Druckgewerbes (z. B. Drucker/Druckerin) mit 1.401 DM; hier ist jeweils die gleiche Vergütungshöhe wie in den alten Ländern erreicht. Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen waren 1999 in den alten Ländern die Berufe Damenschneider/Damenschneiderin (352 DM), Augenoptiker/Augenoptikerin (633 DM) und Friseur/Friseurin (747 DM), in den neuen Ländern die Berufe Friseur/Friseurin (476 DM), Modenäher/Modenäherin (556 DM) und Florist/Floristin (575 DM). Insgesamt gesehen ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnittswerte deutlich wird. Selbst im gleichen Beruf variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden auch 1999 erhebliche Abweichungen im Vergütungsniveau. In den alten Ländern waren die Vergütungsdurchschnitte im Öffentlichen Dienst (1.220 DM) sowie in Industrie und Handel (1.198 DM) vergleichsweise hoch, während sie in der Landwirtschaft (986 DM), bei den Freien Berufen (973 DM) sowie im Handwerk (965 DM) deutlich niedriger lagen. Eine ähnliche Situation ist in den neuen Ländern festzustellen. Dort wurden im Öffentlichen Dienst (1.066 DM) sowie in Industrie und Handel (1.040 DM) ebenfalls wesentlich höhere Durchschnittswerte erreicht als bei den Freien Berufen (838 DM), im Handwerk (834 DM) und in der Landwirtschaft (817 DM).

Die Gesamtverteilung der Ausbildungsvergütungen stellte sich 1999 wie folgt dar: In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 80% der Auszubildenden zwischen 900 DM und unter 1.300 DM; weniger als 900 DM erhielten 13% und mehr als 1.300 DM 7% der Auszubildenden. In den neuen Ländern beliefen sich die Vergütungen für knapp die Hälfte (49%) der Auszubildenden auf 900 DM bis unter 1.300 DM und für 44% auf 600 DM bis unter 900 DM; 4% der Auszubildenden kamen auf weniger als 600 DM und 3% auf mehr als 1.300 DM.

Bezogen auf die einzelnen Ausbildungsjahre waren über alle Ausbildungsbereiche 1999 in den alten Ländern im 1. Ausbildungsjahr 955 DM, im 2. Jahr 1.081 DM und im 3. Jahr 1.225 DM als monatliche Vergütungsdurchschnitte zu verzeichnen. In den neuen Ländern erhielten die Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 814 DM, im 2. Jahr 951 DM und im 3. Jahr 1.098 DM.

¹⁾ Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat.

²⁾ Vgl. von Bardeleben, R./Beicht, U.: „Betriebliche Ausbildungskosten 1997. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1999

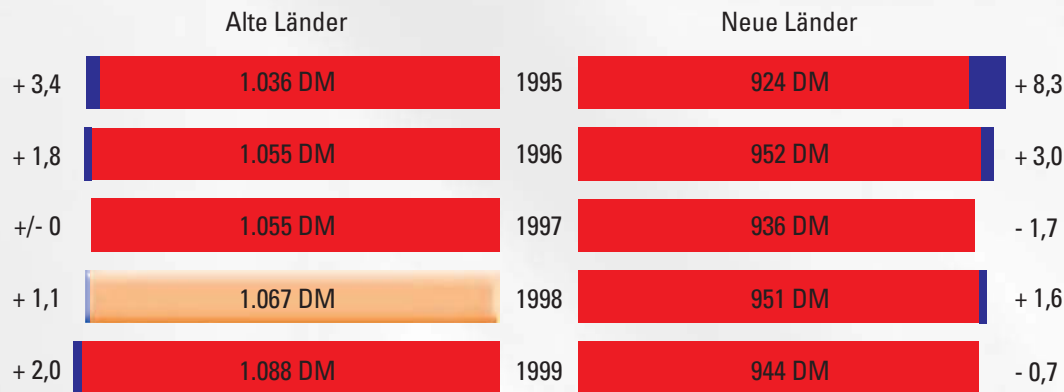
³⁾ Vgl. Beicht, U.: „Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen von 1976 bis 1996.“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 214, 1997

⁴⁾ Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen berücksichtigt.

⁵⁾ Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht für die außerbetriebliche Ausbildung.

Schaubild 5: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1995 bis 1999 in den alten und neuen Ländern

Durchschnittliche monatliche Beträge^{x)} sowie Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

^{x)} Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütung unter Berücksichtigung der teilweise tariflich vereinbarten altersabhängig erhöhten Vergütung, Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre

3.8.2 Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Ideenwettbewerb Kompetenzzentren

Im September 1998 hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks einen bundesweiten Ideenwettbewerb zum Thema „Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“ ausgeschrieben.¹⁾

Der Ideenwettbewerb ist bei den Trägern überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren auf große Resonanz gestoßen. Es wurden 77 Ideenskizzen eingereicht, überwiegend aus dem Handwerk. Auf Vorschlag der Jury sind am 1. Oktober 1999 die besten Wettbewerber für ihre eingereichten Ideenskizzen ausgezeichnet worden. Schwerpunktmäßig befassen sich die prämierten Ideenskizzen mit folgenden Zielsetzungen:

- Unter der Leitidee „Nachhaltiges Handwerk in Ostthüringen“ soll eine Durchdringung des ostthüringischen Handwerks ermöglicht werden, vor allem durch die Schaffung eines virtuellen Netzes/Verbundes unter Einbeziehung wissenschaftlicher Einrichtungen, den Aufbau eines Trainingscenters für Unternehmensführung und die Einrichtung eines Coaching-Systems für die Einführung neuer Technologien und Bildungsgänge (Handwerkskammer für Ostthüringen).
- Stärkere Verknüpfung der administrativen Funktionen einer Kammer mit Beratung, Information und Qualifizierung vor allem durch den Aufbau einer multimedialen Kommunika-

tionsstruktur insbesondere für Managementmethoden, solare und energiesparende Bau- und Versorgungstechniken (Handwerkskammer Münster).

- Aufbau eines Kompetenzzentrums für Versorgungstechnik mit dem Ziel, innovative Entwicklungen zentral in professionellen Bildungskonzepten einzusetzen; Belange des Energieeinsatzes, der Energieumwandlung und -verteilung sind besondere Interessengebiete (Handwerkskammer Osnabrück-Emsland).
- Umgestaltung der Bildungsstätte in ein Kompetenzzentrum für nachhaltiges Bauen, Renovieren und Sanieren; hier reichen die Maßnahmen von der Errichtung von Demonstrations- und Trainingsobjekten (z.B. Einsatz unbedenklicher Baumaterialien, Maßnahmen zur CO₂-Reduktion, transparente Wärmedämmung, Einsatz nachwachsender regionaler Rohstoffe), bis zur Anwendung moderner pädagogischer Vermittlungskonzepte – z. B. Handlungsorientierung, Gestaltungsorientierung, verstärkte Projektausbildung in Kooperation mit Berufsschulen, Einbeziehung des selbstgesteuerten Lernens (Handwerkskammer Trier).
- Aufbau eines elektronischen Kompetenznetzwerks „ELKONET“ zur Entwicklung einheitlicher Qualifizierungsrichtlinien, der Umsetzung moderner Vermittlungsmethoden und des Telelearnings und der Entwicklung eines interaktiven Fernstudiums (Bundesfachlehranstalt für Elektrotechnik e. V. Oldenburg, Bildungszentrum für Elektrotechnik Lauterbach, Elektro- Technologie-Zentrum Stuttgart).
- Entwicklung von Kompetenzzentren für Lasertechnik, Robotertechnik und Systemtechnologie, Multimedia für alternative und regenerative Energieträger in der Haustechnik; der inneren und äußeren Vernetzung bis hin zum Teleservice kommen hierbei eine zentrale Bedeutung zu; auch die Idee

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.5.2

einer „lernenden Firma“ ist in das Gesamtkonzept eingebunden (Handwerkskammer für Oberfranken).

- Entwicklung eines gemeinsamen Kompetenzzentrums unter dem Thema „Bau und Bildung“ für mehrere Standorte und Fachgebiete; Schwerpunkte dabei bilden die Zentralisierung und Rationalisierung im Verbund mehrerer Standorte, der Aufbau eines ONLINE-Managements, die Entwicklung eines Bildungsganges „EUROPOLIER“ und die Gestaltung doppelqualifizierender Bildungsgänge (Berufsförderungswerk Bau e. V. Sachsen).
- Mit der Entwicklung eines Kompetenzzentrums für Gebäudetechnik, Elektrotechnik und Betriebsmanagement stellt sich die Preisträgerin mit ihrem Beitrag konsequent dem Veränderungsdruck, der auf den kleineren und mittleren Betrieben lastet. Geplant ist u.a. die Errichtung eines Meisterhauses sowie generell eine bessere Abstimmung zwischen Bildungseinrichtung und Berufsschulen (Handwerkskammer Bremen).¹⁾

Die prämierten Ideen sollen innerhalb von zwei Jahren im Rahmen der Bundesförderung mit einem erhöhten Fördersatz in die Praxis umgesetzt werden. Von den geförderten Modellvorhaben wird eine Signalwirkung auf andere Träger von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren erwartet.

¹⁾ Eine Dokumentation des Bundesinstituts für Berufsbildung mit einer umfassenden, detaillierten Darstellung der Projektideen zur Information der Öffentlichkeit ist in Vorbereitung.

3.8.3 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

Von 1994 bis 1997 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im Bundesgebiet von 182,2 Mrd. DM auf 193,2 Mrd. DM. 1998 betrug sie schätzungsweise 193,1 Mrd. DM (vgl. **Übersicht 64**). 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).

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung¹⁾

Die **Übersicht 65** dokumentiert die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System in den Jahren 1997 bis 1999. Dafür wurden verschiedene Quellen zugrunde gelegt (Reprä-

¹⁾ Vgl. auch **Tabellen 1/14** und **3/2** im Anhang

Übersicht 64: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1994 bis 1998 in Mrd. DM¹⁾

Aufgabenbereich	1994	1995	1996	1997	1998
Elementarbereich	16,2	16,0	16,4	17,0	16,8
Schulen	81,2	85,6	87,0	87,3	87,2
Darunter:					
Berufliche Schulen ²⁾	10,4	10,9	11,0	11,2	11,3
Hochschulen	45,0	47,3	48,5	49,2	50,0
Weiterbildung	4,6	4,7	4,9	5,0	4,8
Förderungsmaßnahmen	7,3	7,1	6,9	6,5	6,6
Darunter:					
Ausbildungsförderung	3,1	2,9	2,7	2,4	2,3
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	7,8	7,9	8,1	8,4	8,5
Summe	162,0	168,6	171,8	173,4	174,0
Bundesanstalt für Arbeit	20,2	21,4	22,7	19,8	19,1
Insgesamt	182,2	190,0	194,5	193,2	193,1
In Prozent des Bruttoinlandsprodukts	4,8	4,8	4,8	4,7	4,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 57, Seite 118

¹⁾ Nettoausgaben bis 1997 (Ist), 1998 vorläufig

²⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3, 4 und Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 67, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1997 (Ist) und 1998 (Soll)

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 1998/1999

Übersicht 65: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 1997 bis 1999 in Mrd. DM

Finanzierungsträger	1997	1998	1999
Betriebe			
Bruttokosten	39,6	39,6 ⁴⁾	39,6 ⁴⁾
Davon: Nettokosten	23,5	23,5 ⁴⁾	23,5 ⁴⁾
Bund und Länder			
– Teilzeitberufsschule ¹⁾	5,4	5,4	5,4
– Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten ²⁾	0,12	0,13	0,15
– Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk ²⁾	0,07	0,07	0,08
– Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich ESF-Mittel) ²⁾	0,23	0,19	0,21
– Ausbildungsplatzprogramme der Länder ³⁾			
– Alte Länder	0,18	0,18	0,15
– Neue Länder	0,33	0,33	0,36
Bundesanstalt für Arbeit¹⁾			
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	1,1	1,0	1,3
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1,5	1,5	1,5 ⁵⁾
– Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (berufliche Ersteingliederung)	2,2	2,3	2,8 ⁵⁾
– Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (einschließlich ESF-Mittel)	–	–	0,5 ⁶⁾
¹⁾ Ist-Zahlen			
²⁾ Soll-Zahlen			
³⁾ Geschätzte Soll-Zahlen nach Angaben der Länder; die Daten für 1997 beziehen sich auf die Programme der Länder für das Ausbildungsjahr 1997/1998, die Daten für 1998 auf das Ausbildungsjahr 1998/1999 und die Daten für 1999 auf das Ausbildungsjahr 1999/2000.			
⁴⁾ Die Ergebnisse für das Jahr 1997 wurden auf die Jahre 1998 und 1999 übertragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass hier Veränderungen u. a. auf Grund von neu abgeschlossenen Tarifverträgen möglich sind.			
⁵⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt			
⁶⁾ Nur duales System			

sentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes und der Länder). Dies und die folgenden Beschreibungen sind bei der Interpretation der Übersicht sowie Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Genauere Daten zu den staatlichen Förderprogrammen werden im Rahmen eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt, dessen Beginn im Herbst 2000 geplant ist. Zu einzelnen Aufwendungen:

- Die Aufwendungen der privaten Betriebe aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe basieren auf einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 1991. Diese Ergebnisse wurden für das Jahr 1997 fortgeschrieben; danach betragen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System 23,5 Mrd. DM (Bruttokosten (Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen für Auszubildende): 39,6 Mrd. DM). Die Angaben für 1997 wurden auf die Jahre 1998 und 1999 übertragen.
- Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften für das Jahr 1996 vor; diese wurden für die Jahre 1997 bis 1999 fortgeschrieben. Danach wurden 1996 für die beruflichen Schulen insgesamt 11 Mrd. DM aufgewendet, davon entfielen 5,4 Mrd. DM auf die Teilzeitberufsschule im dualen System und 2,9 Mrd. DM auf die Berufsfachschulen.

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Ausbildungsbereitschaft von Betrieben

4.1.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Mit der Arbeitgeberbefragung 1998 ging das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit nunmehr in seine sechste Erhebungswelle in den alten Ländern und in die dritte in den neuen Ländern. Dabei wurden von Anfang an stets auch Informationen zur Berufsausbildung aus Sicht der befragten Betriebe erhoben. Ein Grundbestand an Informationen wird jährlich abgefragt, einige Fragen hingegen variieren von Jahr zu Jahr. Die Befragung 1998 beschäftigte sich mit der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie ihrer Beteiligung an der beruflichen Ausbildung, d. h. der Frage, inwieweit die Betriebe auch tatsächlich Auszubildende beschäftigten. Außerdem wurden Informationen über die abgeschlossenen, geplanten und beendeten Ausbildungsverhältnisse erhoben. Neu hinzugekommen gegenüber dem Vorjahr war in der Befragung 1998 die Frage, inwieweit diese Ausbildungsplätze dem Arbeitsamt gemeldet waren. Weiterhin wurden die Arbeitgeber danach befragt, wie sie die künftige Entwicklung des Ausbildungsmarktes einschätzen.

In die hier durchgeführte Querschnittsanalyse gingen als Stichprobe 4.289 Betriebe in den alten Ländern und 4.905 Betriebe

in den neuen Ländern ein, die hochgerechnet 1,64 Millionen Betriebe mit 28,6 Millionen Beschäftigten in den alten Ländern und 400.000 Betriebe mit 5,9 Millionen Beschäftigten in den neuen Ländern repräsentieren.

Ausbildung und Beschäftigung 1998

Nach Angaben der Betriebe waren am 30. Juni 1998 in Deutschland insgesamt 34,503 Millionen Personen beschäftigt, 83 % waren davon in den alten und 17 % in den neuen Ländern tätig. Darunter befanden sich 1,658 Millionen Auszubildende, davon 78 % in den alten und 22 % in den neuen Ländern. Somit ergibt sich eine Ausbildungsquote, d. h. ein Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, von 4,8 % für Deutschland. In den alten Ländern betrug die Ausbildungsquote 4,5 % und lag somit leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt, in den neuen Ländern hingegen waren 6,2 % aller Beschäftigten Auszubildende, also deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (vgl. **Übersicht 66**). Diese Werte stimmen mit denen des Vorjahres weitgehend überein.

Hinsichtlich der Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen ergibt sich (vgl. **Schaubild 6**), dass Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) etwa ein Fünftel der Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Auf Klein- (10 bis 49 Beschäftigte) und Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte) entfielen jeweils etwa 30 % der Auszubildenden, in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte) waren gut 18 % der Auszubildenden beschäftigt.

Werden die größenklassenspezifischen Ausbildungsquoten zu Grunde gelegt (vgl. **Übersicht 67**), so zeigt sich, dass in den alten Ländern der Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten bei den Mittel- und Großbetrieben am geringsten war. So hatten die Großbetriebe hier eine Ausbildungsquote von 3,7 %, die Mittelbetriebe von 3,9 %. Die höchsten Ausbildungsquoten wiesen die Kleinst- und Kleinbetriebe mit 5,2 % bzw. 5,5 % auf. In den neuen Ländern hatten die Kleinbetriebe mit 7,2 % die höchste Ausbildungsquote. Es folgten die Mittelbetriebe mit einer Ausbildungsquote von 6,4 % sowie die Großbetriebe mit 5,6 %. Die niedrigste Ausbildungsquote wiesen die Kleinstbetriebe mit einem Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten von 5 % auf. In den Klein-, Mittel- und Großbetrieben lagen die Ausbildungsquoten in den neuen Ländern danach deutlich über, in den Kleinstbetrieben hingegen geringfügig unter denen in den alten Ländern.

Bei der Verteilung der Ausbildungsplätze auf die Branchen ist festzustellen, dass die meisten Ausbildungsplätze von der Investitionsgüterindustrie zur Verfügung gestellt wurden. Hier

waren zur Jahresmitte 1998 knapp 15 % aller Auszubildenden beschäftigt. Handel und Baugewerbe folgten mit 13 % bzw. gut 12 % der Ausbildungsplätze. Das Mittelfeld bildeten insbesondere Betriebe des Dienstleistungssektors. Nur ein geringer Anteil an Auszubildenden entfiel auf die Branchen Grundstoffverarbeitung, Kredit und Versicherung, Verkehr und Nachrichten, Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, Energie und Wasserversorgung. Diese Wirtschaftszweige beschäftigten gemeinsam nur 14 % aller Auszubildenden.

Betrachtet man die branchenspezifischen Ausbildungsquoten für die alten und neuen Länder, so fallen die höheren Ausbildungsquoten in den neuen Ländern in fast allen Branchen auf. Sieht man einmal vom Gesundheitswesen, den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat und der Land- und Forstwirtschaft ab, so beschäftigten die Betriebe in den neuen Ländern in den einzelnen Branchen bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl mehr Auszubildende als die Betriebe in den alten Ländern. Die höchste Ausbildungsquote wiesen die Bildungsstätten und Verlage in den neuen Ländern auf. In dieser Branche machten die Auszubildenden in den neuen Ländern 11 % der Beschäftigten aus, in den alten Ländern 3,5 %. Allerdings muss hier beachtet werden, dass zu diesem Wirtschaftszweig in den neuen Ländern auch öffentlich geförderte Bildungsträger gehören, deren Aufgabe gerade die Ausbildung von Jugendlichen ist. Im Baugewerbe lag die branchenspezifische Ausbildungsquote bei 9 % (neue Länder) bzw. bei 8 % (alte Länder). Eine überdurchschnittliche Ausbildungsquote hatten in den neuen Ländern noch die Investitionsgüter- und die Verbrauchsgüterindustrie mit 7,7 % bzw. 8,4 % sowie der Handel mit 6,3 %. Eine unter dem Durchschnitt liegende Ausbildungsquote wiesen hier die Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung, die Grundstoffverarbeitung sowie verschiedene Dienstleistungsbereiche auf. Am Ende rangierten die sonstigen Dienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat.

In den alten Ländern hatten neben dem Baugewerbe das Gesundheitswesen, die Land- und Forstwirtschaft sowie die Investitions- und Verbrauchsgüterindustrie einen überdurchschnittlichen Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. Den geringsten Anteil an Auszubildenden hatte hier die Branche Verkehr und Nachrichten (rund 2 %). Die übrigen Wirtschaftszweige bewegten sich zwischen 3 % (Grundstoffverarbeitung) und 4,5 % (Kredit, Versicherung).

Übersicht 66: Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden 1998 in Millionen und Anteil in Prozent

Merkmal	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte	34,503	28,604	5,900
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	100	82,9	17,1
Auszubildende	1,658	1,290	0,368
Anteil an der Gesamtauszubildendenzahl	100	77,8	22,2
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,8	4,5	6,2
Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung	43,2	42,8	45,4
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,7	44,4	42,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 61, Seite 130

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder und 3. Befragung neue Länder

Übersicht 67: Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 1998 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branchen	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	5,2	5,0
10 bis 49 Beschäftigte	5,5	7,2
50 bis 499 Beschäftigte	3,9	6,4
500 und mehr Beschäftigte	3,7	5,6
Land- und Forstwirtschaft	7,1	5,5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4,1	5,6
Grundstoffverarbeitung	3,0	4,1
Investitionsgüterindustrie	5,2	7,7
Verbrauchsgüterindustrie	5,5	8,4
Baugewerbe	8,0	9,1
Handel	4,0	6,3
Verkehr, Nachrichten	2,1	3,2
Kredit, Versicherung	4,5	6,1
Gaststätten, Beherbergung	4,1	5,8
Bildungsstätten, Verlage	3,5	11,5
Gesundheitswesen	7,1	5,5
Sonstige Dienstleistungen	3,3	3,7
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	3,9	3,7
Gesamt	4,5	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 62, Seite 131

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder und 3. Befragung neue Länder

Ausbildung von Frauen¹⁾

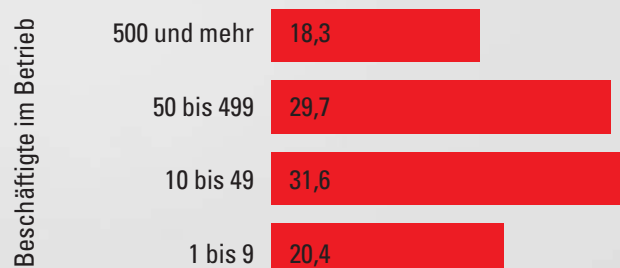
Zur Jahresmitte 1998 waren in Deutschland 44% aller Auszubildenden Frauen. Damit lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden geringfügig über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten (43%; vgl. **Übersicht 68**). Der Frauenanteil unter den Auszu-

bildenden war dabei in den alten Ländern höher als in den neuen (44% bzw. 42%). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten war hingegen in den neuen Ländern mit 45% höher als in den alten (43%).

Nach Betriebsgrößenklassen betrachtet, war der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den Kleinstbetrieben mit 48% in den alten Ländern überdurchschnittlich hoch, während er in den Mittel- und Großbetrieben nahe beim bzw. etwas unter dem Durchschnitt lag. Am wenigsten stark waren weibliche Auszu-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 2.2.1 und Kapitel 4.4

Schaubild 6: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 1998 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder und 3. Befragung neue Länder

Übersicht 68: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 1998 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	48,0	50,6
10 bis 49 Beschäftigte	42,2	32,9
50 bis 499 Beschäftigte	44,5	41,8
500 und mehr Beschäftigte	43,7	54,2
Land- und Forstwirtschaft	33,9	32,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	15,7	25,3
Grundstoffverarbeitung	17,9	22,0
Investitionsgüterindustrie	15,4	16,4
Verbrauchsgüterindustrie	37,7	36,0
Baugewerbe	5,3	3,6
Handel	50,5	52,3
Verkehr, Nachrichten	40,9	44,6
Kredit, Versicherung	51,9	54,3
Gaststätten, Beherbergung	64,5	74,7
Bildungsstätten, Verlage	64,7	53,0
Gesundheitswesen	86,6	87,7
Sonstige Dienstleistungen	72,7	81,9
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	60,2	63,5
Gesamt	44,4	42,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder, 3. Befragung neue Länder

bildende in den Kleinbetrieben vertreten. In dieser Größenklasse machten Frauen nur 42% der Auszubildenden aus. In den neuen Ländern waren weibliche Auszubildende in den Groß- und Kleinstbetrieben mit 54% bzw. 50% deutlich überrepräsentiert, während ihre Ausbildungsbeteiligung in den Kleinbetrieben mit einem Anteil von knapp 33% am geringsten war.

Nur einen unterdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Auszubildenden wiesen die Wirtschaftszweige des primären und sekundären Sektors auf, allen voran das Baugewerbe mit einem Frauenanteil von 5,3% in den alten und 3,6% in den neuen Ländern. Auch im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung, in der Grundstoffverarbeitung, der Investitions- und Verbrauchsgüterindustrie sowie in der Land- und Forstwirtschaft sind unterdurchschnittlich wenige Frauen unter den Auszubildenden zu finden. Einen weit überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Auszubildenden verzeichnete dagegen der Dienstleistungssektor. Die Spitzenposition nahm hier das Gesundheitswesen mit rund 87% ein, gefolgt von den sonstigen Dienstleistungen, den Gaststätten und Beherbergungsbetrieben, den Bildungsstätten und Verlagen sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat. Einen Anteil von etwa 50% an weiblichen Auszubildenden verzeichneten der Handel sowie das Kredit- und Versicherungswesen. Dabei sind zwischen den alten und den neuen Ländern keine großen Abweichungen zu registrieren. Lediglich im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung, im Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie bei den sonstigen Dienstleistungen liegen die Frauenanteile in den neuen Ländern um jeweils etwa 10 Prozentpunkte über denen in den alten Ländern. Einen nennenswert höheren Frauenanteil in den alten Ländern weisen die Bildungsstätten und Verlage auf. In dieser Branche machen die weiblichen Auszubildenden hier knapp 65% aller Auszubildenden aus, während sie in den neuen Ländern dagegen nur bei 53% liegen.

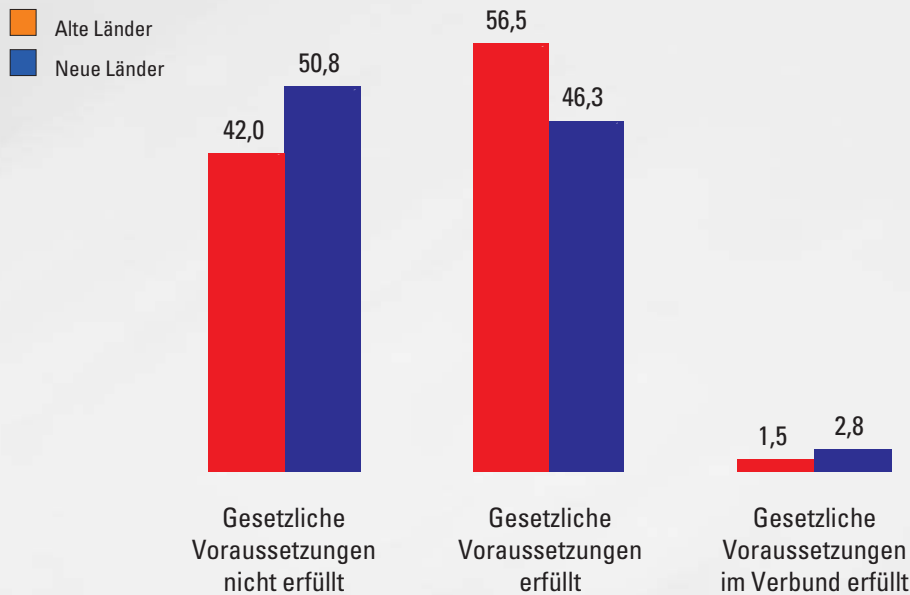
Ausbildungsberechtigte Betriebe

Betriebe müssen bestimmte gesetzliche Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, um Ausbildungsplätze anbieten zu können. Zu diesen Voraussetzungen gehört zum einen, dass der Betrieb über persönlich und fachlich geeignete Ausbilder verfügt, zum anderen muss die Ausbildungsstätte spezifische Eigenschaften aufweisen. Dabei ist es grundsätzlich möglich, dass ein Betrieb diese Voraussetzungen allein oder aber auch im Verbund mit anderen Betrieben bzw. überbetrieblichen Einrichtungen erfüllt. Von den rund 1,64 Millionen Betrieben in den alten Ländern erfüllten 56% die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung allein und weitere 1,5% im Verbund mit anderen Betrieben (vgl. **Schaubild 7**). Die restlichen 42% gaben an, über die notwendigen Voraussetzungen nicht zu verfügen. In den neuen Ländern erfüllten knapp 51% der etwa 400.000 Betriebe die Voraussetzungen zur Berufsausbildung nicht. 46% der Betriebe besaßen die gesetzlichen Voraussetzungen allein und weitere 2,8% im Verbund mit anderen Betrieben. In den alten und neuen Ländern ist bis zur Jahresmitte 1998 der Anteil der Betriebe, die über die Ausbildungsvoraussetzungen allein oder im Verbund verfügen, gegenüber 1997 um rund zwei Prozentpunkte gestiegen.¹⁾

Nach einzelnen Branchen ausgewertet, ergibt sich ein sehr differenziertes Bild.²⁾ Der Anteil der Betriebe, die über die gesetzlichen Voraussetzungen allein oder im Verbund verfügten, war 1998 in der Investitionsgüterindustrie mit knapp 78% am höchsten. Es folgen das Baugewerbe mit einem Anteil von knapp 75%, das Gesundheitswesen, wo ebenfalls über 70% der

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 4.1.1

²⁾ Hierzu kann nur eine bundesweite Analyse vorgelegt werden, da die Stichprobe in einzelnen Zellen zu geringe Fallzahlen aufweist.

Schaubild 7: Ausbildungsberechtigte Betriebe 1998 in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder und 3. Befragung neue Länder

in diesem Bereich tätigen Betriebe die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen allein oder im Verbund erfüllten, die Verbrauchsgüterindustrie sowie die sonstigen Dienstleistungen. Nur einen relativ geringen Anteil an Betrieben, die über die Voraussetzungen zur Berufsausbildung verfügen, wiesen der Bereich Verkehr und Nachrichten (23%) sowie der Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (28%) auf. Etwas günstiger stellte sich die Situation bei den Gaststätten und Beherbergungsbetrieben mit einem Anteil von knapp 40%, den Bildungsstätten und Verlagen mit knapp 44% sowie im Bereich Kredit und Versicherung mit knapp 49% dar. In den restlichen Branchen waren es jeweils über die Hälfte der Betriebe, welche die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen allein oder im Verbund erfüllten. Differenziert man diese Betrachtung weiter danach, ob die Betriebe die Ausbildungsvoraussetzungen allein oder nur im Verbund erfüllen, so ist zunächst festzustellen, dass jeweils nur ein relativ geringer Anteil an Betrieben die Ausbildungsvoraussetzungen ausschließlich im Verbund erfüllt. Ein nennenswert hoher Anteil solcher Betriebe ist lediglich im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung mit 16% vorhanden.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, in denen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung vorliegen, an. Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern traf das auf jeweils über 90% der Großbetriebe zu. Bei den Mittelbetrieben waren es in den alten Ländern 84%, die allein oder im Verbund mit anderen ausbildungsberechtigt sind. In den neuen Ländern waren es knapp 79%. Deutlich niedriger lag dieser Anteil bei den Kleinstbetrieben (alte Länder: knapp 51%, neue Länder: gut 42%).

Verbundausbildung

Vor allem waren es die kleineren Betriebe, die Ausbildungsplätze im Verbund mit anderen anboten. So entfielen sowohl in den alten wie auch in den neuen Ländern jeweils über 80% der Betriebe mit Verbundausbildung auf die Kleinst- und Kleinbetriebe. Auf die Mittelbetriebe entfielen jeweils 14,5% der Betriebe mit Verbundausbildung, auf die Großbetriebe 1,5% bzw. 1,3%.

Über die einzelnen Branchen hinweg betrachtet, waren von den Betrieben mit Verbundausbildung knapp 14% im Handel, knapp 13% in der Investitionsgüterindustrie und knapp 11% in sonstigen Dienstleistungen anzutreffen (vgl. **Übersicht 69**). Je 6% bis 10% der Betriebe entfielen auf die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat, das Baugewerbe, das Gesundheitswesen, die Grundstoffverarbeitung, den Bereich Kredit und Versicherung und die Bildungsstätten und Verlage. In den restlichen Branchen gab es dagegen nur wenig Betriebe mit Verbundausbildung.

Ausbildungsbetriebe

Von gut zwei Millionen Betrieben in Deutschland verfügten bundesweit insgesamt 56% allein oder im Verbund über die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen. Von diesen Betrieben beschäftigten jedoch nur 52% auch tatsächlich Auszubildende, während die restlichen 47% zwar über die Voraussetzungen verfügten, jedoch keine Ausbildungsplätze anboten. Bezieht man die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe auf die

Übersicht 69: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen 1998 in Prozent¹⁾

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	47,8	51,7	0,5	0,9
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	35,1	48,9	15,9	2,2
Grundstoffverarbeitung	35,9	58,8	5,2	7,9
Investitionsgüterindustrie	22,4	74,7	3,0	12,6
Verbrauchsgüterindustrie	32,9	66,0	1,1	3,8
Baugewerbe	25,2	73,2	1,6	8,7
Handel	46,6	52,2	1,1	13,6
Verkehr, Nachrichten	76,6	22,0	1,4	4,0
Kredit, Versicherung	51,2	42,9	5,9	7,4
Gaststätten, Beherbergung	60,2	39,1	0,7	4,3
Bildungsstätten, Verlage	56,4	40,3	3,3	6,7
Gesundheitswesen	28,9	69,3	1,8	8,1
Sonstige Dienstleistungen	35,7	62,9	1,4	10,7
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	72,3	25,1	2,7	9,1
Gesamt	43,7	54,5	1,8	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 63, Seite 132
¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder und 3. Befragung neue Länder

Gesamtzahl der Betriebe und nicht nur auf diejenigen, die ausbildungsberechtigt sind, so stellten zur Jahresmitte 1998 29% der deutschen Betriebe tatsächlich Ausbildungsplätze bereit, während weitere 26% zwar über die Voraussetzungen verfügten, aber keine Auszubildenden beschäftigten. Somit war es insgesamt noch nicht einmal ein Drittel aller Betriebe, die sich an der beruflichen Bildung beteiligten. Dabei stellt sich die Situation in den alten Ländern (30% der Betriebe) geringfügig besser dar als die in den neuen Ländern (28% der Betriebe; vgl. **Übersicht 70**). Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Situation in den alten Ländern geringfügig verschlechtert (so waren es zur Jahresmitte 1997 noch 33% aller Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligten), die Lage in den neuen Ländern ist in etwa gleich geblieben (1997 waren 29% aller Betriebe an der Ausbildung beteiligt).

Über die Branchen hinweg betrachtet, zeigen sich höchst unterschiedliche Ausbildungsbeteiligungen der Betriebe. In den alten Ländern ist der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben¹⁾ im Baugewerbe zu finden. Hier beteiligte sich 1998 etwa die Hälfte der Betriebe an der beruflichen Ausbildung. Eine hohe Ausbildungsbeteiligung kann auch unter den Betrieben des Gesundheitswesens (47%) sowie der Verbrauchs- (46%) und Investitionsgüterindustrie (45%) festgestellt werden. Eine ebenfalls überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung mit mehr als 30% hatten die Betriebe der Grundstoffverarbeitung,

des Bereichs Kredit und Versicherung sowie der Land- und Forstwirtschaft. Die geringste Ausbildungsbeteiligung wiesen die Bereiche Verkehr und Nachrichten (11%) und die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (15%) auf.

Die höchste Ausbildungsbeteiligung in den neuen Ländern wurde für die Betriebe der Investitionsgüter- (54%) und der Verbrauchsgüterindustrie (49%), des Bereiches Bergbau, Energie, Wasserversorgung (45%) und des Baugewerbes (45%) festgestellt. Eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung wiesen auch die Betriebe der Grundstoffverarbeitung und der Land- und Forstwirtschaft auf, doch blieben diese Branchen mit Anteilen von knapp 35% bzw. 32% deutlich zurück.

Im IAB-Betriebspanel wurde nicht nur danach gefragt, ob der Betrieb Auszubildende beschäftigt, sondern auch, nach welchen Ausbildungsregelungen er ausbildet. Bei der Auswertung dieser Frage ist festzustellen, dass sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern der Großteil der Betriebe nach den Regelungen des BBiG bzw. der HwO ausbildete. Signifikante Ausnahme bildet hier das Gesundheitswesen.

Ausbildungsbetriebe und Neuabschlüsse

Nur ein Teil der Ausbildungsbetriebe schließt Jahr für Jahr neue Verträge ab. Da zum Befragungszeitpunkt Sommer 1998 das Ausbildungsjahr 1998/1999 noch nicht begonnen hatte, beziehen sich die Fragen über die Neuabschlüsse auf das Ausbildungsjahr 1997/1998.

In den alten Ländern hatten knapp 63% der Betriebe neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. **Übersicht 71**). Gegenüber dem Vorjahr ist eine Steigerung um 15 Prozentpunkte der

¹⁾ Die Betriebe, die nicht ausbilden, umfassen hierbei sowohl die Betriebe, die erst gar nicht über die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, als auch die Betriebe, die diese zwar erfüllen, aber trotzdem keine Ausbildungsplätze anbieten.

Übersicht 70: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in den alten und neuen Ländern 1998 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branchen	Von allen Betrieben				Von den Ausbildungsbetrieben bilden aus							
	bilden nicht aus		bilden aus		nach BBiG bzw. HwO		nach anderen Regelungen		nach anderen Regelungen		Beamtenanwärter	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	78,9	81,6	21,1	18,4	79,1	89,7	20,9	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	51,3	46,9	48,7	53,1	88,9	98,4	10,4	1,4	0,8	0,2	0,2	0,2
50 bis 499 Beschäftigte	31,7	31,3	68,3	68,7	86,8	93,9	7,9	3,4	5,3	2,7	2,7	2,7
500 und mehr Beschäftigte	15,6	14,7	84,4	85,3	75,1	72,8	14,8	13,9	10,1	13,3	13,3	13,3
Land- und Forstwirtschaft	69,3	68,0	30,7	32,0	100,0	100,0	0,0	0,0	1,1	0,2	0,2	0,2
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	75,3	55,0	24,7	45,0	100,0	100,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Grundstoffverarbeitung	67,3	65,1	32,7	34,9	100,0	100,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Investitionsgüterindustrie	55,2	45,6	44,8	54,4	99,5	98,0	3,5	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verbrauchsgüterindustrie	54,5	51,2	45,5	48,8	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Baugewerbe	49,8	55,2	50,2	44,8	100,0	99,6	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Handel	75,1	76,3	24,9	23,7	95,2	98,5	5,9	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Verkehr, Nachrichten	89,3	82,6	10,7	17,4	85,0	100,0	15,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
Kredit, Versicherung	67,7	81,4	32,3	18,6	99,0	100,0	1,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Gaststätten, Beherbergung	83,0	79,8	17,0	20,2	87,8	99,0	13,4	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Bildungsstätten, Verlage	80,3	87,0	19,7	13,0	47,2	94,0	58,9	4,1	1,8	5,5	5,5	5,5
Gesundheitswesen	53,2	77,2	46,8	22,8	18,1	30,8	83,0	70,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Dienstleistungen	74,0	80,4	26,0	19,6	95,1	96,2	4,9	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	85,3	89,4	14,7	10,6	78,6	88,7	24,6	8,2	29,9	16,8	16,8	16,8
Gesamt	70,0	71,6	30,0	28,4	85,3	94,0	15,7	6,0	1,0	0,5	0,5	0,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 65, Seite 135

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 3. Befragung neue Länder, 6. Befragung alte Länder

Übersicht 71: Ausbildungsbetriebe 1998, die für 1997/1998 neue Ausbildungsverträge in den alten Ländern abgeschlossen haben

Betriebsgrößenklasse/Branche	Ausbildungsbetriebe 1998	Davon Anteil der Betriebe, die für 1997/1998 Ausbildungsverträge geschlossen haben	Davon Anteil der Verträge, die mit Frauen abgeschlossen wurden
	Anzahl	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	248.617	51,4	46,9
10 bis 49 Beschäftigte	188.380	71,0	46,4
50 bis 499 Beschäftigte	50.925	85,0	45,0
500 und mehr Beschäftigte	4.675	97,3	46,8
Land- und Forstwirtschaft	16.263	60,9	30,5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	956	94,6	25,5
Grundstoffverarbeitung	14.376	50,0	21,7
Investitionsgüterindustrie	54.425	75,8	18,6
Verbrauchsgüterindustrie	47.847	72,5	42,2
Baugewerbe	73.353	62,2	5,5
Handel	86.993	60,0	51,6
Verkehr, Nachrichten	8.542	54,5	36,5
Kredit, Versicherung	12.631	44,5	52,5
Gaststätten, Beherbergung	31.352	67,3	68,8
Bildungsstätten, Verlage	12.007	83,5	72,3
Gesundheitswesen	61.687	47,6	85,9
Sonstige Dienstleistungen	57.279	60,7	65,8
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	14.886	79,6	69,2
Gesamt	492.597	62,8	46,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder

Betriebe festzustellen, die für das entsprechende Ausbildungsjahr 1996/1997 neue Verträge geschlossen haben. Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe, die neue Ausbildungsverträge geschlossen haben, mit zunehmender Betriebsgröße wächst. So haben in den alten Ländern rund 97% der Großbetriebe für das Ausbildungsjahr 1997/1998 neue Verträge abgeschlossen, 85% der Mittelbetriebe, 71% der Kleinbetriebe und etwa 51% der Kleinstbetriebe. Vergleicht man diese Werte mit denen des Vorjahres, so ist auffällig, dass sich über alle Größenklassen hinweg mehr Betriebe als im Vorjahr dazu entschlossen haben, erneut Auszubildende einzustellen. Die größten Zuwächse haben jedoch bei den Kleinst- und Kleinbetrieben stattgefunden.

Der größte Anteil an Betrieben, die auch für das Jahr 1997/1998 neue Verträge abgeschlossen haben, findet sich mit knapp 95% im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung. Es folgen die Bildungsstätten und Verlage mit etwa 84%, die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat mit rund 80% sowie die Investitionsgüter- und die Verbrauchsgüterindustrie mit knapp 76% bzw. 73%. Im Mittelfeld befinden sich die Gaststätten und das Beherbergungswesen (67%), das Baugewerbe (62%), die Land- und Forstwirtschaft und die sonstigen Dienstleistungen (jeweils rund 61%) sowie der Handel mit 60%.

In den neuen Ländern haben deutlich weniger Betriebe 1997/1998 Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. **Übersicht 72**). So waren es hier zur Jahresmitte 1998 nur noch 44% der Betriebe, die für das neue Jahr wieder Auszubildende beschäftigten (48% im Vorjahr). Betrachtet man die Situation nach Betriebsgrößen differenziert, so ist festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen über alle Größenklassen hinweg geringfügig gesunken ist. Wie bereits für die alten Länder festgestellt wurde, nimmt auch in den neuen Ländern der Anteil der Betriebe, die erneut Ausbildungsverträge geschlossen haben, mit steigender Betriebsgröße zu. Unterschiede zu den alten Ländern sind vor allem bei den kleineren Betrieben festzustellen. So liegt der Anteil der Kleinbetriebe mit neuen Ausbildungsverträgen in den neuen Ländern bei knapp 29%, in den alten Ländern hingegen bei über 50%. Auch bei den Kleinbetrieben liegt der Anteil mit knapp 55% deutlich niedriger (gegenüber 71%).

Im Kredit- und Versicherungswesen haben knapp 89% der Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern auch für das Jahr 1997/1998 wieder Auszubildende eingestellt. Auffallend ist in diesem Bereich auch die Veränderung gegenüber dem Vorjahr, denn zur Jahresmitte 1998 war der Anteil der Betriebe mit neuen Ausbildungsverträgen gegenüber 1997 um knapp 30

Prozentpunkte gestiegen. Einen überdurchschnittlichen Anteil an Betrieben, die erneut Auszubildende aufnahmen, verzeichneten auch der Bereich Verkehr/Nachrichten mit knapp 62%, die Bildungsstätten und Verlage mit knapp 59%, die Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (56%), die Verbrauchsgüterindustrie (54%), der Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung (53%), das Gaststätten- und Beherbergungswesen (rund 50%) sowie die Grundstoffverarbeitung (46%).

Den Anteil der neuen Verträge mit weiblichen Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen und Branchen zeigen die **Übersichten 71** und **72**. Danach wurden 46% (alte Länder) und 43% (neue Länder) der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen geschlossen. Somit hat sich der Anteil der neu eingestellten weiblichen Auszubildenden gegenüber dem Anteil der insgesamt beschäftigten weiblichen Auszubildenden leicht erhöht. Nach Betriebsgrößen differenziert, ist in den alten Ländern der Anteil der mit weiblichen Auszubildenden geschlossenen Verträge in den einzelnen Größenklassen jeweils etwa gleich groß, während in den neuen Ländern die Frauen in den Kleinst- und in den Großbetrieben besonders stark vertreten sind. Unterdurchschnittlich repräsentiert sind die Frauen hier in den Kleinbetrieben.

Bundesweit hat das Gesundheitswesen einen besonders hohen Anteil an neuen Ausbildungsverträgen mit Frauen abgeschlossen (91% neue Länder, 86% alte Länder). Stark überdurchschnittlich vertreten unter den neu angestellten Auszubildenden sind Frauen ferner bei den sonstigen Dienstleistungen (92% bzw. 66%), den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (61% bzw. 69%) sowie dem Gaststätten- und Beherbergungswesen (73% bzw. 69%). In den alten Ländern wurde ein hoher Anteil der Verträge mit Frauen noch von den Bildungsstätten und Verlagen (72%) geschlossen, während in den neuen Ländern die Frauen im Bereich Verkehr/Nachrichten mit knapp 60% der neu eingestellten Auszubildenden einen großen Teil ausmachten. Nur sehr wenige weibliche Auszubildende wurden erwartungsgemäß im Baugewerbe eingestellt (jeweils rund 5%).

Beteiligung des Arbeitsamtes

Erstmals seit der Arbeitgeberbefragung im Jahre 1995 wurden in der sechsten Befragung alte Länder und erstmalig in der dritten Befragung neue Länder danach gefragt, wie viele der für das kommende Ausbildungsjahr und wie viele der noch geplanten Ausbildungsstellen dem Arbeitsamt gemeldet waren. Die Anteile der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplätze stieg in den alten Ländern mit größer werdenden Betriebsgrößenklassen von 36% (56% neue Länder) auf 73% (78% neue Länder) an (vgl. **Übersicht 73**). Den höchsten Wert haben Großbetriebe in den neuen Ländern mit einer Meldequote von 82%, den niedrigsten Wert Kleinstbetriebe in den alten Ländern erreicht.

Bei einer Gesamtbetrachtung lässt sich feststellen, dass Betriebe in den neuen Ländern (62%) eher ihre Ausbildungsplätze dem Arbeitsamt meldeten als Betriebe in den alten Ländern (46%). Weiterhin wird mit Bezug auf die Betriebsgrößenklassen ersichtlich, dass Großbetriebe bundesweit wesentlich eher ihre Ausbildungsplätze dem Arbeitsamt meldeten als Kleinbetriebe.

Branchenspezifisch gibt es jedoch einige Unterschiede, die vor allem dann auffallen, wenn man die Anteile der neu abgeschlossenen Verträge betrachtet. In den Branchen Land- und

Forstwirtschaft sowie bei den Organisationen ohne Erwerbsscharakter war in den alten Ländern nur ungefähr jede fünfte Ausbildungsstelle, in den neuen Ländern waren dagegen fast neun von zehn bzw. drei von vier Ausbildungsstellen dem Arbeitsamt gemeldet.

Künftige Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung nach Einschätzung der Betriebe

Die Betriebe wurden auch danach gefragt, wie sie die Entwicklung der beruflichen Ausbildung in den nächsten zwei Jahren einschätzen. Als ein wesentliches Ergebnis lässt sich festhalten, dass diese Entwicklung von Betrieben in den alten Ländern positiver eingeschätzt wird als von Betrieben in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 74**). Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen sind es vor allem die mittelgroßen Betriebe in den neuen Ländern, die in den kommenden zwei Jahren ihr Ausbildungsvolumen einschränken oder ganz einstellen möchten (18% insgesamt). Außerdem gibt es in den neuen Ländern in allen Betriebsgrößenklassen weniger Betriebe, die ihre Ausbildung ausweiten bzw. wieder aufnehmen wollen. Insgesamt betrachtet möchten 18% aller Betriebe in den neuen Ländern und 8,7% aller Betriebe in den alten Ländern ihre berufliche Ausbildung in den nächsten zwei Jahren einschränken oder aufgeben.

14% aller Betriebe in den neuen Ländern rechnen mit einer Ausweitung ihrer Ausbildungskapazitäten, was ca. 2% weniger als im Vorjahr ist. In den alten Ländern planen dagegen 18% der Betriebe eine Ausweitung der Ausbildung, das ist 1,5% mehr als im Vorjahr. Allgemein war also die Einschätzung der zukünftigen Ausbildungssituation regional erheblich unterschiedlich¹⁾.

¹⁾ Ausnahme ist das produzierende Gewerbe, wo ganz allgemein Betriebe mit einem Rückgang ihrer Ausbildungszahlen rechnen.

Übersicht 72: Ausbildungsbetriebe 1998, die für 1997/1998 neue Ausbildungsverträge in den neuen Ländern abgeschlossen haben

Betriebsgrößenklasse/Branche	Ausbildungsbetriebe 1998	Davon Anteil der Betriebe, die für 1997/1998 Ausbildungsverträge geschlossen haben	Davon Anteil der Verträge, die mit Frauen abgeschlossen wurden
	Anzahl	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	54.303	28,8	52,3
10 bis 49 Beschäftigte	468.982	54,6	34,3
50 bis 499 Beschäftigte	12.187	76,1	43,9
500 und mehr Beschäftigte	766	91,9	55,1
Land- und Forstwirtschaft	4.285	34,9	28,4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	510	53,3	32,4
Grundstoffverarbeitung	3.911	45,6	18,6
Investitionsgüterindustrie	17.437	36,3	16,4
Verbrauchsgüterindustrie	10.657	54,4	36,6
Baugewerbe	23.257	40,0	5,4
Handel	19.164	48,9	56,9
Verkehr, Nachrichten	3.716	61,6	59,6
Kredit, Versicherung	1.150	88,8	55,3
Gaststätten, Beherbergung	8.252	49,7	72,5
Bildungsstätten, Verlage	1.750	58,6	52,2
Gesundheitswesen	7.629	24,4	91,0
Sonstige Dienstleistungen	9.823	35,9	92,3
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	2.895	55,5	61,3
Gesamt	114.436	43,5	43,3

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 3. Befragung neue Länder

Übersicht 73: Anteile der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplätze in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Anteil der Betriebe, die für 1998/1999 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und diese dem Arbeitsamt gemeldet haben		Anteil der 1998/1999 neu abgeschlossenen Verträge, die dem Arbeitsamt gemeldet wurden	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	35,7	55,3	34,2	57,0
10 bis 49 Beschäftigte	48,1	60,5	51,3	64,0
50 bis 499 Beschäftigte	65,2	73,2	61,1	78,2
500 und mehr Beschäftigte	73,2	82,2	65,0	77,7
Land- und Forstwirtschaft	26,9	84,7	23,7	87,2
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	68,3	78,6	69,8	81,8
Grundstoffverarbeitung	51,7	61,3	73,1	68,3
Investitionsgüterindustrie	60,8	68,3	68,6	73,1
Verbrauchsgüterindustrie	46,1	57,7	56,1	69,3
Baugewerbe	47,0	53,8	52,8	56,8
Handel	50,0	65,9	51,8	71,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	44,7	39,2	58,1	42,9
Kreditinstitute und Versicherungen	56,3	62,1	49,0	70,9
Sonstige Dienstleistungen	38,0	62,4	42,3	74,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	19,1	59,7	20,0	76,1
Gebietskörperschaften	76,5	71,6	67,7	80,5
Gesamt	46,4	61,5	53,0	69,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Befragung alte Länder, 3. Befragung neue Länder

Übersicht 74: Einschätzung der Betriebe 1998 über die Entwicklung der beruflichen Ausbildung in den nächsten zwei Jahren in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Die berufliche Ausbildung wird in den kommenden zwei Jahren ¹⁾					
	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
1 bis 9 Beschäftigte	70,5	67,0	17,8	15,9	10,1	16,3
10 bis 49 Beschäftigte	73,6	64,2	18,5	12,2	6,5	22,3
50 bis 499 Beschäftigte	76,2	75,4	17,0	8,6	5,7	15,1
500 und mehr Beschäftigte	78,4	82,7	13,2	7,0	7,6	8,9
Land- und Forstwirtschaft ²⁾	86,2	55,6	8,9	6,2	4,9	27,2
Produzierendes Gewerbe	63,6	63,9	20,1	16,8	15,2	18,7
Baugewerbe	77,4	62,5	17,0	15,4	5,5	21,0
Handel, Verkehr, Nachrichten	67,8	66,9	21,8	14,9	7,8	18,1
Private Dienstleistungen	75,3	72,1	16,1	12,5	7,0	15,0
Organisationen ohne Erwerbszweck, Staat	79,6	71,7	10,3	13,1	9,6	13,1
Gesamt	71,9	66,8	17,9	14,3	8,7	18,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 67, Seite 136

¹⁾ Fehlende Prozente zu 100: Betriebe machten keine Angabe

²⁾ Eingeschränkte Gültigkeit aufgrund geringer Fallzahlen

4.1.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik¹⁾

Auswertung für die alten Länder

Zum Zeitpunkt 30. Juni 1998 hatte fast jeder vierte Betrieb von den insgesamt 1,65 Mio. Betrieben in den alten Ländern mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Auszubildenden unter Vertrag (24,2%). Während 17,4% der Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten Auszubildende hatten, bildeten 47,6% der kleinen Mittelbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten Jugendliche aus. Große Mittelbetriebe mit 50 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichen eine Ausbildungsbetriebsquote von 69,7%. Unter den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten waren 93,8% Ausbildungsbetriebe (vgl. **Übersicht 75**). Mit 231.000 Betrieben stellen die Kleinbetriebe insgesamt knapp 60% aller Ausbildungsbetriebe.

Das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe (42,1%), das Holz-, Papier- und Druckereigewerbe (38,8%) sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe (38%) erreichten in den alten Ländern 1998 die höchsten Ausbildungsbetriebsquoten. In den Bereichen Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau und im Bereich Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck zählte mindestens jeder dritte Betrieb als Ausbildungsbetrieb. Anschluss an diese Gruppe fand 1998 der Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung mit einer Ausbildungsbetriebsquote von knapp 30%. Alle anderen Wirtschaftsbereiche liegen zum Teil erheblich unter dem Durchschnitt in den alten Ländern. Dazu zählen vor allem der Groß- und Einzelhandel, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen (vgl. **Übersicht 76**).

Von den rund 22,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten Ländern gehörte etwa jeder achtzehnte zur Gruppe der 1,26 Millionen Auszubildenden (5,7% Gesamtdurchschnitt). In Kleinbetrieben ist mit 8% gut jeder zwölfte Arbeitnehmer ein Auszubildender. In den kleinen Mittelbetrieben sind 6,7% und in den großen Mittelbetrieben 4,7% der Beschäftigten als Auszubildende eingestellt. Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten erreichen eine Ausbildungsquote von 4,3% (vgl. **Übersicht 77**).

Die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie das Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe liegen mit etwa 10% Auszubildenden unter den Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt. Mit knapp 7% Ausbildungsquote bietet das Dienstleistungsgewerbe noch überdurchschnittliche Ausbildungsmöglichkeiten. Deutlich unter dem Durchschnitt mit Quoten zwischen 3% und 4,2% liegen die Ausbildungsverhältnisse in der Energie- und Wasserwirtschaft, im Bereich Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, im Verkehrs- und Nachrichtenwesen sowie im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung. Im Gesamtdurchschnitt von 5,7% bewegen sich die Quoten der übrigen Wirtschaftsbereiche (vgl. **Übersicht 78**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in den alten Ländern

Der seit 1994 registrierte Zuwachs von Ausbildungsbetrieben hat sich 1998 weiter fortgesetzt. Mit 6.800 Betrieben ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe nochmals um 1,7% auf über 400.000 Ausbildungsbetriebe und damit wieder auf den Stand von 1992 gestiegen. Durch die Zunahme der Zahl aller Betriebe in den alten Ländern um 8.500 auf insgesamt 1,65 Mio. ist der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben mit 24,2% im Vorjahresvergleich allerdings kaum gestiegen.

Auch die Anzahl der Auszubildenden hat im Vergleich zum Vorjahr um 19.800 Jugendliche bzw. 1,6% auf rund 1,26 Millionen Auszubildende zugenommen. Gleichzeitig hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt um 22.000 Beschäftigte abgenommen. Damit stieg die durchschnittliche Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 5,7 Auszubildende pro 100 Beschäftigte geringfügig an.

Veränderungen nach Betriebsgröße in den alten Ländern

Eine steigende Tendenz ergibt sich auch bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen. Zwar nahm die Zahl der größeren Ausbildungsbetriebe (über 500 Beschäftigte) um 1,8% im Vergleich zum Vorjahr ab; im Gegensatz dazu legen Kleinbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) mit fast 5.000 Ausbildungsbetrieben bzw. 2,2% Zuwachs und größere Mittelbetriebe (zwischen 50 und 499 Beschäftigten) mit über 1.200 Ausbildungsbetrieben bzw. 2,9% Steigerung deutlich zu. Mittelbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 49 halten bei einem Zuwachs von über 700 Ausbildungsbetrieben bzw. 0,6% Steigerung etwa das Niveau von 1997.

Was für die Entwicklung unter den Ausbildungsbetrieben gilt, zeigt sich auch an den steigenden Zahlen der Auszubildenden: Der stärkste Zuwachs mit über 15.000 Beschäftigten in Ausbildung bzw. 4,4% ist bei den größeren Mittelbetrieben zu verzeichnen. Bei den Kleinbetrieben wurden rund 4.500 mehr Auszubildende bzw. eine Steigerung von 1,4% registriert. Kleine Mittelbetriebe haben 0,4% bzw. rund 1.300 Auszubildende mehr unter ihren Beschäftigten. Der negative Trend in den Beschäftigtenzahlen der Großbetriebe spiegelt sich mit einem Rückgang von rund 1.600 Jugendlichen bzw. 0,7% auch unter den Auszubildenden wider.

Veränderungen nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern

Die Zunahme der Ausbildungsbetriebe insgesamt wird mit Zuwachsraten zwischen 5% und 7% am stärksten von den Bereichen Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau sowie Chemie, Kunststoff, Steine, Erden getragen. Steigerungen zwischen 3% und 4% weisen Bereiche wie Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau, Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe, Groß- und Einzelhandel sowie Verkehrs- und Nachrichtenwesen auf. Die restlichen Wirtschaftszweige zeigen gegenüber 1997 kaum Veränderungen in der Ausbildungsbetriebsquote. Aufgrund der Zunahme bei den Betrieben insgesamt führt dies im Bereich der Dienstleistungen bzw. im Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe zu einem abnehmenden Anteil an Ausbildungsbetrieben.

Eine günstige Entwicklung in den Beschäftigtenzahlen der einzelnen Wirtschaftszweige haben sich 1998 positiv auf die Auszubildendenzahlen ausgewirkt. Das betrifft vor allem das Verkehrs- und Nachrichtenwesen, Organisationen ohne Erwerbs-

¹⁾ Erläuterungen zur Beschäftigtenstatistik vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.1

Übersicht 75: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)		
		1990	1997	1998	1997	1998	1998
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	1.239.411	1.320.058	1.329.837	106,5	107,3	107,3
	Ausbildungsbetriebe	265.287	226.338	231.258	85,3	87,2	87,2
	Ausbildungsbetriebsquote	21,4	17,1	17,4	–	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	236.855	257.110	255.214	108,6	107,8	107,8
	Ausbildungsbetriebe	122.467	120.796	121.502	98,6	99,2	99,2
	Ausbildungsbetriebsquote	51,7	47,0	47,6	–	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	59.066	62.209	62.850	105,3	106,4	106,4
	Ausbildungsbetriebe	43.496	42.597	43.834	97,9	100,8	100,8
	Ausbildungsbetriebsquote	73,6	68,5	69,7	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	4.794	4.223	4.179	88,1	87,2	87,2
	Ausbildungsbetriebe	4.508	3.992	3.921	88,6	87,0	87,0
	Ausbildungsbetriebsquote	94,0	94,5	93,8	–	–	–
Insgesamt	Betriebe	1.540.126	1.643.600	1.652.080	106,7	107,3	107,3
	Ausbildungsbetriebe	435.758	393.723	400.515	90,4	91,9	91,9
	Ausbildungsbetriebsquote	28,3	24,0	24,2	–	–	–

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 76: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1997	1998	1997	1998
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe gesamt	67.166	52.960	52.969	78,8	78,9
	Ausbildungsbetriebe	16.752	10.988	11.459	65,6	68,4
	Ausbildungsbetriebsquote	24,9	20,7	21,6	–	–
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe gesamt	4.137	3.875	3.822	93,7	92,4
	Ausbildungsbetriebe	1.046	968	1.025	92,5	98,0
	Ausbildungsbetriebsquote	25,3	25,0	26,8	–	–
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe gesamt	24.241	23.750	23.607	98,0	97,4
	Ausbildungsbetriebe	6.155	5.447	5.803	88,5	94,3
	Ausbildungsbetriebsquote	25,4	22,9	24,6	–	–
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe gesamt	58.309	64.406	65.399	110,5	112,2
	Ausbildungsbetriebe	24.751	22.294	23.232	90,1	93,9
	Ausbildungsbetriebsquote	42,4	34,6	35,5	–	–
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- Elektronikgewerbe	Betriebe gesamt	50.531	51.851	52.294	102,6	103,5
	Ausbildungsbetriebe	26.555	21.636	22.016	81,5	82,9
	Ausbildungsbetriebsquote	52,6	41,7	42,1	–	–
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe gesamt	24.674	25.434	25.279	103,1	102,5
	Ausbildungsbetriebe	9.621	8.913	8.927	92,6	92,8
	Ausbildungsbetriebsquote	39,0	35,0	35,3	–	–
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe gesamt	49.411	48.951	48.502	99,1	98,2
	Ausbildungsbetriebe	20.035	18.986	18.814	94,8	93,9
	Ausbildungsbetriebsquote	40,5	38,8	38,8	–	–
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe gesamt	70.941	56.141	53.796	79,1	75,8
	Ausbildungsbetriebe	31.981	19.765	20.435	61,8	63,9
	Ausbildungsbetriebsquote	45,1	35,2	38,0	–	–
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe gesamt	132.234	146.114	146.930	110,5	111,1
	Ausbildungsbetriebe	48.114	54.180	54.195	112,6	112,6
	Ausbildungsbetriebsquote	36,4	37,1	36,9	–	–
Groß- und Einzelhandel	Betriebe gesamt	337.676	349.228	345.478	103,4	102,3
	Ausbildungsbetriebe	77.251	60.115	62.640	77,8	81,1
	Ausbildungsbetriebsquote	22,9	17,2	18,1	–	–
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Betriebe gesamt	69.412	79.972	80.241	115,2	115,6
	Ausbildungsbetriebe	8.021	7.995	8.361	99,7	104,2
	Ausbildungsbetriebsquote	11,6	10,0	10,4	–	–
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	Betriebe gesamt	38.870	39.058	39.088	100,5	100,6
	Ausbildungsbetriebe	8.629	7.061	7.272	81,8	84,3
	Ausbildungsbetriebsquote	22,2	18,1	18,6	–	–
Dienstleistungen	Betriebe gesamt	515.004	600.584	610.535	116,6	118,5
	Ausbildungsbetriebe	142.223	142.242	142.726	100,0	100,4
	Ausbildungsbetriebsquote	27,6	23,7	23,4	–	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Betriebe gesamt	68.418	74.610	77.726	109,1	113,6
	Ausbildungsbetriebe	5.941	5.668	5.733	95,4	96,5
	Ausbildungsbetriebsquote	8,7	7,6	7,4	–	–
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Betriebe gesamt	26.544	26.578	26.361	100,1	99,3
	Ausbildungsbetriebe	8.279	7.450	7.863	90,0	95,0
	Ausbildungsbetriebsquote	31,2	28,0	29,8	–	–
Ohne Angabe	Betriebe gesamt	103	88	53	85,4	51,5
	Ausbildungsbetriebe	71	15	14	21,1	19,7
	Ausbildungsbetriebsquote	68,9	17,0	26,4	–	–
Insgesamt	Betriebe	1.537.671	1.643.600	1.652.080	106,9	107,4
	Ausbildungsbetriebe	435.425	393.723	400.515	90,4	92,0
	Ausbildungsbetriebsquote	28,3	24,0	24,2	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 70, Seite 139 ff.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 77: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1997	1998	1997	1998
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	3.643.073	3.898.240	3.902.149	107,0	107,1
	Auszubildende	398.648	316.536	321.030	79,4	80,5
	Ausbildungsquote	10,9	8,1	8,2	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	4.703.761	5.079.377	5.050.931	108,0	107,4
	Auszubildende	392.582	334.902	336.177	85,3	85,6
	Ausbildungsquote	8,3	6,6	6,7	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	7.558.395	7.819.528	7.899.555	103,5	104,5
	Auszubildende	448.587	356.966	372.601	79,6	83,1
	Ausbildungsquote	5,9	4,6	4,7	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	6.462.849	5.298.935	5.221.764	82,0	80,8
	Auszubildende	334.461	228.242	226.661	68,2	67,8
	Ausbildungsquote	5,2	4,3	4,3	–	–
Insgesamt	Beschäftigte	22.368.078	22.096.080	22.074.399	98,8	98,7
	Auszubildende	1.574.278	1.236.646	1.256.469	78,6	79,8
	Ausbildungsquote	7,0	5,6	5,7	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 69, Seite 138

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

charakter, das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und elektrotechnische Gewerbe und zu einem bestimmten Grad auch das Dienstleistungsgewerbe. Umgekehrt bauen entsprechend dem negativen Beschäftigungstrend vor allem die Bereiche Chemie, Kunststoff, Steine und Erden, Holz-, Papier- und Druckereigewerbe sowie das Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche weiter ab. Eine Ausnahme bildet die Gruppe Energiewirtschaft, Wasserversorgung und Bergbau sowie der Bereich Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe, die trotz starker Einbrüche bei der Beschäftigung ihre Ausbildung verstärkten.

Auswertung für die neuen Länder¹⁾

Zum 30. Juni 1998 lag die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern mit einer Quote von 21,7% etwas niedriger als in den alten Ländern (24,2%). Damit bildete von den insgesamt 428.000 Betrieben etwa jeder fünfte Betrieb aus. Unter den Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten waren 14,2% und bei den kleinen Mittelbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 46,1% der Betriebe Ausbildungsbetriebe. Größere Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten lagen bei einer Ausbildungsbetriebsquote von 64,1% und Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten mit 83,6% Ausbildungsbetrieben deutlich unter den Quoten in den alten Ländern (vgl. **Übersicht 79**)²⁾.

¹⁾ In den für das Bundesinstitut für Berufsbildung aufbereiteten Daten zur Beschäftigtenstatistik werden außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen und Auszubildende in außerbetrieblicher Ausbildung nicht gesondert ausgewiesen. Aufgrund des erheblichen Umfangs, den diese Form der Ausbildung in den neuen Ländern hat, führt dies hinsichtlich der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zu verzerrten Ergebnissen. Dies ist bei den folgenden Ausführungen zu beachten.

²⁾ Angaben zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und zu den Ausbildungsquoten in den neuen Ländern liegen im Unterschied zu den alten Ländern nicht für das Vergleichsjahr 1990 vor. Daher beschränkt sich die Darstellung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung 1998 für die neuen Länder auf einen Vergleich zum Vorjahr.

Ähnlich wie in den alten Ländern erreichten 1998 das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe Ausbildungsbetriebsquoten von rund 40%. Etwa jeder dritte Betrieb bildete in den Wirtschaftsbereichen Holz-, Papier- und Druckereigewerbe, Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie im Wirtschaftsbereich Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck Jugendliche aus. Zum Teil deutlich unter dem Durchschnitt in den neuen Ländern lagen Bereiche wie Groß- und Einzelhandel, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen. Dazu zählten auch der Bereich Sozialversicherung und Gebietskörperschaften mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 18,7% und das Dienstleistungsgewerbe mit 17,5% Anteil an Ausbildungsbetrieben (vgl. **Übersicht 80**).

Von den insgesamt 5,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den neuen Ländern gehörte etwa jeder fünfzehnte zur Gruppe der insgesamt 344.000 Auszubildenden. Damit lagen die neuen Länder mit einer Ausbildungsquote von 6,7% um einen Prozentpunkt über dem Gesamtdurchschnitt in den alten Ländern. In Kleinbetrieben und in großen Mittelbetrieben betrug die Ausbildungsquote jeweils 6,6%, in Großbetrieben 6,4% und in kleinen Mittelbetrieben 7,1%. Damit zeigte sich im Gegensatz zu den alten Ländern, wo mit zunehmender Betriebsgröße die Ausbildungsquote immer weiter abnimmt, dass in den neuen Ländern – unabhängig von der Betriebsgröße – der prozentuale Anteil Auszubildender unter den Beschäftigten relativ konstant blieb (vgl. **Übersicht 81**).

Die Unterschiede in den Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen fielen deutlicher aus als in den alten Ländern. Wirtschaftsbereiche wie das Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe, das Holz-, Papier-, Druckereigewerbe sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe lagen mit Ausbildungsquoten zwischen 8,4% und 9,6% deutlich über dem Gesamtdurchschnitt in den neuen Ländern. Zu dieser Gruppe gehörten auch das Dienstleistungsgewerbe (7,8%) und die Organisa-

tionen ohne Erwerbscharakter (8%). Unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten zwischen 2,7% und 4,6% erreichten Wirtschaftsbereiche wie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Chemie, Kunststoff, Steine, Erden sowie Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei (vgl. **Übersicht 82**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in den neuen Ländern

In den neuen Ländern ist 1998 ähnlich wie in den alten Ländern die Zahl der Ausbildungsbetriebe weiter gestiegen, im Vergleich zum Vorjahr um 4.100 bzw. 4,6%. Dennoch ist die Ausbildungsbetriebsquote um 0,4 Prozentpunkte auf 21,7% zurückgegangen, da die Zahl der Betriebe insgesamt um knapp 27.000 Betriebe zugenommen hat.

Trotz des deutlichen Zuwachses bei den Betrieben hat die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 50.000 auf 5,1 Millionen weiter abgenommen, die Anzahl der Auszubildenden stieg dagegen um 12.200 bzw. 3,7%. In der Folge verbesserte sich die Ausbildungsquote um 0,3 Prozentpunkte auf 6,7%.

Veränderungen nach Betriebsgrößen in den neuen Ländern

Die Veränderung nach Betriebsgrößenklassen ist vergleichbar mit denen in den alten Ländern. Kleinbetriebe legten mit 2.800 Ausbildungsbetrieben bzw. 6,1% und größere Mittelbetriebe mit 300 Ausbildungsbetrieben bzw. 3,3% prozentual am stärksten zu. Großbetriebe verzeichneten einen Rückgang von 0,5%. Im Unterschied zu den alten Ländern erhöhte sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe bei den kleinen Mittelbetrieben um 2,9%. Wegen des erheblichen Rückgangs in den Betriebszahlen erhöhte sich die Ausbildungsbetriebsquote. Trotz Steigerung in der Zahl der Ausbildungsbetriebe nahm dagegen die Ausbildungsbetriebsquote bei den Kleinbetrieben wegen der Steigerung um insgesamt 29.000 Kleinbetriebe bzw. um 0,5 Prozentpunkte ab.

Unterschiedliche Trends in den alten und neuen Ländern zeigten sich in der Entwicklung der Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen im Vorjahresvergleich. Anders als in den alten Ländern verzeichneten Großbetriebe in den neuen Ländern trotz starker Rückgänge in den Beschäftigtenzahlen mit 6.300 Auszubildenden (+13,9%) den höchsten Zuwachs unter den Auszubildenden, mit der Folge, dass sich die Ausbildungsquote um einen Prozentpunkt (18% Steigerung) erhöhte. Große Mittelbetriebe, die in den alten Ländern die höchsten Zuwachsraten aufwiesen, konnten in den neuen Ländern nur etwa den Vorjahresstand halten. Kleinbetriebe erreichten mit 3.500 mehr Auszubildenden ebenso Verbesserungen, waren allerdings der einzige Bereich mit Beschäftigungszuwachs insgesamt, weshalb die Ausbildungsquote konstant blieb.

Veränderungen nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern

Zuwächse von Ausbildungsbetrieben zwischen 15% und 17%, wie sie zwischen 1997 und 1998 in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Energie- und Wasserwirtschaft oder Chemie, Steine, Erden zu verzeichnen waren, zeichnen für die neuen Länder insofern ein verzerrtes Bild, da beispielsweise der Bereich Dienstleistungen mit 1.500 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben bzw. einer Steigerung um 5,9% im Vorjahresvergleich über ein Drittel aller neuen Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern erbringt. Dies trifft auch für den Groß- und Ein-

zelhandel mit einem Zuwachs von 700 Ausbildungsbetrieben zu. Dennoch schafften beide Bereiche angesichts der Steigerungen in den Betriebszahlen insgesamt vergleichsweise nur geringe prozentuale Zuwächse an Ausbildungsbetrieben, was sich im Rückgang der Ausbildungsbetriebsquoten niederschlug. Durch die Rückgänge in den Betriebszahlen führten relativ niedrige Steigerungen bei den Ausbildungsbetrieben zu einer Erhöhung in den Quoten, wie dies in den Bereichen Feinmechanik, Optik, Uhren, Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherung der Fall ist. Bis auf die Bereiche Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe sowie Kredit- und Versicherungswesen, die im Gegensatz zu den alten Ländern deutlich abnahmen, verlaufen die Trends in den Wirtschaftsbereichen ähnlich.

Anders als in den alten Ländern, wo sich günstige Entwicklungen in den Beschäftigungsverhältnissen positiv auf die Auszubildendenzahlen ausgewirkt haben, ist die Entwicklung in den neuen Ländern – mit Ausnahme des Dienstleistungsgewerbes, des Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbes sowie bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter – durch Rückgang oder Stagnation in der Beschäftigung geprägt. In der Folge sind allerdings nur die Auszubildendenzahlen im Bau-, Ausbau- und Zimmereigewerbe von diesem negativen Trend erfasst worden. Alle anderen Wirtschaftsbereiche erbrachten trotz Beschäftigungsrückgängen bzw. -stagnation zum Teil überdurchschnittliche Steigerungen in den Ausbildungsbetriebsquoten.

4.1.3 Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft

Eine wachsende Zahl von Unternehmern und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft ist auf dem deutschen Markt tätig, ihre Beteiligung an der Berufsausbildung bleibt jedoch nach wie vor deutlich hinter den deutschen Betrieben zurück. Als Hauptgrund der noch geringen Ausbildungsbeteiligung gilt der große Informationsmangel der ausländischen Unternehmer über das deutsche System der dualen Berufsausbildung.¹⁾

In vielen Regionen Deutschlands gibt es mittlerweile Initiativen, die sich für die Ausbildungsteilnahme von ausländischen Unternehmern einsetzen. Diese Projekte sind in unterschiedlicher Form organisiert und verfolgen verschiedene Ansätze, die Ausbildung in ausländischen Unternehmen zu unterstützen.

Mitarbeiter der Projekte und Vertreter der beteiligten Kammern, Arbeitsämter und anderer Institutionen haben immer wieder deutlich gemacht, dass ein Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Regionen kaum stattfindet und wünschenswert wäre. Gemeint ist ein Austausch, der es ermöglicht, neuen Projekten den Einstieg in die Arbeit zu erleichtern und der aktiven Projekten Anregungen für ihre weitere Arbeit gibt. Auch die überregionalen Institutionen, wie die Bundesministerien, die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer und das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Dachverbände der Kammern sowie die Bundesanstalt für Arbeit sind an Informationen über die Erfahrungen der Projekte vor Ort interessiert.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 4.2.4 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 4.1.4

Übersicht 78: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1997	1998	1997	1998
		Anzahl			Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte gesamt	223.360	199.561	199.920	89,3	89,5
	Auszubildende	29.341	19.464	20.360	66,3	69,4
	Ausbildungsquote	13,1	9,8	10,2	-	-
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte gesamt	443.092	360.140	347.056	81,3	78,3
	Auszubildende	22.871	13.892	14.599	60,7	63,8
	Ausbildungsquote	5,2	3,9	4,2	-	-
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte gesamt	1.171.802	1.173.245	1.160.079	85,5	84,6
	Auszubildende	54.962	35.158	34.514	64,0	62,8
	Ausbildungsquote	4,0	3,0	3,0	-	-
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte gesamt	2.099.992	1.800.220	1.808.391	85,7	86,1
	Auszubildende	147.277	92.338	95.695	62,7	65,0
	Ausbildungsquote	7,0	5,1	5,3	-	-
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte gesamt	2.368.276	1.853.331	1.895.376	78,3	80,0
	Auszubildende	154.791	101.781	103.421	65,8	66,8
	Ausbildungsquote	6,5	5,5	5,5	-	-
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte gesamt	691.598	596.744	596.042	86,3	86,2
	Auszubildende	38.972	27.287	27.530	70,0	70,6
	Ausbildungsquote	5,6	4,6	4,6	-	-
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte gesamt	817.463	742.081	725.345	90,8	88,7
	Auszubildende	54.842	45.280	44.152	82,6	80,5
	Ausbildungsquote	6,7	6,1	6,1	-	-
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte gesamt	1.211.057	942.113	908.345	77,8	75,0
	Auszubildende	96.185	50.609	54.898	52,6	57,1
	Ausbildungsquote	7,9	5,4	6,0	-	-
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte gesamt	1.468.790	1.433.717	1.378.106	97,6	93,8
	Auszubildende	115.698	132.420	125.379	114,5	108,4
	Ausbildungsquote	7,9	9,2	9,1	-	-
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte gesamt	3.045.108	3.167.792	3.144.055	104,0	103,2
	Auszubildende	227.351	154.987	159.420	68,2	70,1
	Ausbildungsquote	7,5	4,9	5,1	-	-
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte gesamt	1.103.207	1.103.568	1.107.584	100,0	100,4
	Auszubildende	60.584	37.443	40.012	61,8	66,0
	Ausbildungsquote	5,5	3,4	3,6	-	-
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte gesamt	890.658	939.171	937.546	105,4	105,3
	Auszubildende	66.672	47.115	46.794	70,7	70,2
	Ausbildungsquote	7,5	5,0	5,0	-	-

Übersicht 78: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1997	1998	1997	1998
		Anzahl			Prozent	
Dienstleistungen	Beschäftigte gesamt	4.674.106	5.784.271	5.897.141	123,8	126,2
	Auszubildende	411.836	399.964	406.472	97,1	98,7
	Ausbildungsquote	8,8	6,9	6,9	–	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	Beschäftigte gesamt	502.792	623.303	631.974	124,0	125,7
	Auszubildende	29.007	31.401	34.308	108,3	118,3
	Ausbildungsquote	5,8	5,0	5,4	–	–
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte gesamt	1.454.347	1.375.983	1.336.587	94,6	91,9
	Auszubildende	61.670	47.321	48.704	76,7	79,0
	Ausbildungsquote	4,2	3,4	3,6	–	–
Ohne Angabe	Beschäftigte gesamt	2.430	840	852	34,6	35,1
	Auszubildende	2.219	186	211	8,4	9,5
	Ausbildungsquote	91,3	22,1	24,8	–	–
Insgesamt	Beschäftigte	22.368.078	22.096.080	22.074.399	98,8	98,7
	Auszubildende	1.574.278	1.236.646	1.256.469	78,6	79,8
	Ausbildungsquote	7,0	5,6	5,7	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 71, Seite 141 ff.

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen

Vor diesem Hintergrund wurde im Juli 1999 die Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA) mit dem Ziel eingerichtet, die bundesweite Vernetzung der Aktivitäten im Bereich Ausbildung in ausländischen Unternehmen zu forcieren und durch eine zentrale Informations- und Koordinierungsarbeit die Zahl der Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zu erhöhen. Die Koordinierungsstelle wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zu gleichen Teilen über drei Jahre mit insgesamt rund zwei Mio. DM gefördert. Bei der Umsetzung der Aufgabenstellung wird KAUSA von der Bundesanstalt für Arbeit, vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer unterstützt.

Träger des Projektes

Träger der Koordinierungsstelle ist die Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft (GBFW), ein Gemeinschaftsprojekt der Industrie- und Handelskammer zu Köln und der Handwerkskammer zu Köln, das im Bereich berufliche Bildung von Migranten und Migrantinnen in den vergangenen Jahren bereits vielseitige Erfahrungen gesammelt hat. Der Sitz des Projektes bei einer Kammer erleichtert eine direkte Anbindung an die Institutionen, die die betriebliche Seite der Berufsausbildung maßgeblich betreuen. Mit verschiedenen Projekten zur Beratung von ausländischen Jugendlichen, zur Weiterbildung von ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, zur Ausbildungsplatzakquise in ausländischen Unternehmen und mit der Organisation von Verbundausbildung in ausländischen Betrieben ist hier bereits ein breites Spektrum bearbeitet worden (BQN, Pro Qualifizierung).

Auftaktveranstaltung

Bei der gemeinsamen Auftaktveranstaltung der Industrie- und Handelskammer zu Köln, der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Arbeit und Sozialordnung sowie der Bundesanstalt für Arbeit am 27. September 1999 in Köln waren Vertreter aus dem ganzen Bundesgebiet anwesend. Acht deutsch-ausländische Unternehmensvereine stellten türkische, griechische, italienische, portugiesische und kroatische Unternehmen vor. Zusätzlich waren aus vielen Städten Vertreter der Industrie- und Handelskammern und von verschiedenen Projekten anwesend, um ihre Arbeit zu präsentieren. Bei einer Podiumsrunde mit ausländischen Unternehmern und Vertretern des Deutschen Industrie- und Handelstages und des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden die Hauptanliegen der Unternehmer und die Rahmenbedingungen der Ausbildung diskutiert.

Mit ihrer Beteiligung haben die genannten Institutionen den Bemühungen um Steigerung der Ausbildung in ausländischen Unternehmen einen starken Rückenwind verschafft. Dabei würdigten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen das gewichtige Wirtschaftspotenzial der Unternehmer ausländischer Herkunft. Diese Unternehmen sind mittlerweile in über 90 Branchen vertreten und zu soliden mittelständischen Unternehmen herangewachsen. Für junge Menschen deutscher und ausländischer Herkunft bieten sie attraktive Ausbildungsstellen und leisten gleichzeitig für die Integration der dauerhaft in Deutschland lebenden Jugendlichen einen wichtigen Beitrag.

Informationsarbeit

Ein zentraler Baustein der Information durch KAUSA wird das Internet sein. Unter www.kausa.de finden Interessenten Themen, aktuelle Termine und eine umfangreiche Datenbank,

die kontinuierlich erweitert wird. Die Datenbank ermöglicht es, die Ansprechpartner zum Thema Ausbildung in ausländischen Unternehmen in einer bestimmten Region zu finden. Beispielsweise sind die Kammern aufgeführt, die vor Ort zuständig sind. Die Datenbank gibt ebenso Aufschluss über die deutsch-ausländischen Unternehmensvereine, die vor Ort ansässig sind und die sich in wachsendem Maß auch für das Thema Ausbildung einsetzen. Zusätzlich findet man die Konsulate und Botschaften, die ebenfalls für die Ausbildung in Betrieben ihrer Landsleute werben. Vor allem aber sind die Projekte verzeichnet, deren direkte Aufgabe es ist, Unternehmer zu beraten, zu informieren, zu motivieren und die Kontakte zu den zuständigen Stellen herzustellen. Ein Info-Dienst (eine Informationszeitung) erscheint viermal im Jahr und berichtet über aktuelle Themen, Projekte und Ausbildungsbetriebe.

Fachtagungen

Neben der Informationsarbeit organisiert KAUSA Fachtagungen, die die Vernetzung der Projekte und Initiativen unterstützen. Bei diesen Tagungen wird es in Zusammenarbeit mit den Vertretern aus Kommunen, Landesregierungen, Kammern, Arbeitsverwaltung und Projekten sowie mit Unternehmern ausländischer Herkunft darum gehen, die Arbeit vor Ort weiterzuentwickeln und neue Projekte anzugehen.

Beratungsarbeit

KAUSA ist zudem eine Servicestelle für ausländische Unternehmen, um weitere Ausbildungsplätze durch gezielte Beratung zu mobilisieren. Nachgefragt werden die verschiedensten Bereiche, die die praktische Umsetzung der Arbeit vor Ort betreffen; so beispielsweise die Ansprache von Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft, denn es gibt keine Stelle, die umfassende Adressen zur Verfügung hat. Dazu gehören auch Fragen zur spezifischen Ansprache der Nationalitäten oder die Frage nach den Multiplikatoren, die für die Motivation der Unternehmer hilfreich sein können. Konkret geht es auch um die Kontakte zu den zuständigen Stellen für die Berufsausbildung, um das Erlangen der Auszubildereignung und um spezielle Fragen zur Verbundausbildung.

Materialien

Ein weiteres Betätigungsfeld für KAUSA ist die Herausgabe von Informationsmaterialien. Dabei sollen die Informationen für ausländische Unternehmer, die es bereits gibt, in sinnvoller Weise ergänzt werden. Hintergrund ist der Umstand, dass viele der Unternehmer nicht im deutschen Bildungssystem aufgewachsen sind. Die Vorteile der dualen Berufsausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind zu wenig bekannt. Darüber hinaus bietet das deutsche Bildungssystem viele Wege zur Qualifikation, die ein Ausbilder kennen sollte. Gezielte Informationen auch in der jeweiligen Muttersprache sollen hier weiterhelfen.

4.1.4 Großbetriebe – Kooperationspartner in der Berufsausbildung

Die Anforderungen an eine qualifizierte Berufsausbildung unterliegen erheblichen Veränderungen. So wird beispielsweise IT-Kompetenz in fast allen Berufen unabdingbar zur Bewältigung komplexer Arbeitsabläufe. Neue Ausbildungsberufe entstehen und herkömmliche unterliegen erheblichen Veränderungen. Viele Ausbildungsbetriebe müssen feststellen, dass die nach der Ausbildungsordnung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten in ihrem Betrieb nicht mehr vollständig vermittelt werden konnten. Um auszubilden, mussten Partner gefunden werden, die die Defizite abdecken konnten. Auch zwischen

Übersicht 79: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl		
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	309.266	337.964	109,3
	Ausbildungsbetriebe	45.324	48.104	106,1
	Ausbildungsbetriebsquote	14,7	14,2	–
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	74.906	73.443	98,0
	Ausbildungsbetriebe	32.919	33.875	102,9
	Ausbildungsbetriebsquote	43,9	46,1	–
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	16.232	15.800	97,3
	Ausbildungsbetriebe	9.815	10.134	103,3
	Ausbildungsbetriebsquote	60,5	64,1	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	769	754	98,0
	Ausbildungsbetriebe	633	630	99,5
	Ausbildungsbetriebsquote	82,3	83,6	–
Insgesamt	Betriebe	401.173	427.961	106,7
	Ausbildungsbetriebe	88.691	92.743	104,6
	Ausbildungsbetriebsquote	22,1	21,7	–

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Betrieben entstanden auf diese Weise vielfältige Kooperationsbeziehungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung. Über den aktuellen Umfang, die Gründe, die Erfahrungen und die zukünftigen Absichten der Betriebe geben die nachfolgend dargestellten Befragungsergebnisse Auskunft.¹⁾

Ergebnisse einer Befragung von 704 Großbetrieben

Jeder dritte befragte Ausbildungsverantwortliche (35%) gab an, dass betriebsfremde Auszubildende bei ihm lernten. Je größer der Betrieb war, desto häufiger arbeitete er in der Berufsausbildung mit anderen Betrieben zusammen, indem er seine eigenen Ausbildungskapazitäten auch für andere Betriebe öffnete. So lernten in zwei von drei Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten auch Auszubildende anderer Betriebe (vgl. **Schaubild 8**). Die Ausbildungsleistungen dieser Großbetriebe wurden von den Nutzern überwiegend (in 57% der Fälle) durch eine Erstattung der entstandenen Kosten vergütet. Der wechselseitige Austausch von Auszubildenden, ein Element von Verbundausbildung, kam als Gegenleistung vergleichsweise selten (21%) bei Großbetrieben vor. In nennenswertem Umfang (22%) ergaben sich auch zwischenbetriebliche Absprachen, die weder auf der Kostenerstattung noch auf wechselseitigem Austausch von Auszubildenden gründeten.

Nutzer der Zusammenarbeit im Ausbildungssektor waren überwiegend kleine oder mittelgroße Industriebetriebe, regionale Ausbildungseinrichtungen oder Betriebe aus Dienstleistungsbranchen. In den meisten Fällen (68%) handelte es sich auch um eine Kooperation mit mehreren Betrieben.

¹⁾ Die vorgestellten Ergebnisse sind zwei schriftlichen Betriebsbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen des Forschungsprojekts „Ausbildung im Auftrag – ein Modell zur Auslastung freier Ausbildungskapazitäten“ im ersten Halbjahr 1999 entnommen. Eine umfassende Befragung zu den Projektthemen bezog sich ausschließlich auf ausbildende Großbetriebe, es antworteten 704 Ausbildungsleiter (Rücklauf ca. 50%). Bei einer hierzu ergänzenden Befragung im Rahmen des Referenz-Betriebssystems (Betriebe aller Größenklassen) konnten die Antworten von 601 Ausbildungsverantwortlichen ausgewertet werden.

Die Spannweite der Ausbildungsleistungen für fremde Betriebe ist erheblich. Drei von zehn Betrieben mit Fremdausbildung boten anderen Betrieben Ausbildungsleistungen, die bis zur Übernahme des gesamten betrieblichen Teils der Berufsausbildung reichten. In gleichem quantitativen Umfang wurden in der Befragung Betriebe angetroffen, deren Leistungen für andere die gesamte Werkstattausbildung umfassen. Bei den übrigen Betrieben (42%) nahmen betriebsfremde Auszubildende an Fachlehrgängen, Werksunterricht oder Praktika teil. Die Übernahme von Service- und Beratungsfunktionen für die Berufsausbildung anderer Betriebe (z. B. Beratung bei der Einstellung, Prüfungsvorbereitung) wurde von 39% der Ausbildungsleiter genannt (vgl. **Schaubild 9**).

In den neuen Ländern war die ausbildungsbezogene Kooperation häufiger anzutreffen als in den alten. Fast die Hälfte (48%) der dort befragten Ausbildungsverantwortlichen erklärten, dass bei ihnen auch betriebsfremde Auszubildende lernten (alte Länder: 32%). Allerdings bewegte sich die Unterstützung der Kooperation mit öffentlichen Mitteln in den neuen Ländern auch auf einem deutlich höheren Niveau. Mehr als ein Drittel der dortigen Betriebe konnte dabei auf Landesmittel zurückgreifen, in den alten Ländern 5%. Auch Mittel der Arbeitsämter flossen in den neuen Ländern (16%) stärker als in den alten (12%). Nur in Eigeninitiative finanzierten sich 82% der Kooperationsprojekte in den alten Ländern und 47% in den neuen Ländern.

Die Großbetriebe berichteten weit überwiegend über gute Erfahrungen mit der Zusammenarbeit. Selten entstanden Probleme mit den betriebsfremden Auszubildenden, kaum mit den Partnerbetrieben. Die weitaus meisten Betriebe wollen die Zusammenarbeit im bisherigen Umfang auch in den nächsten Jahren fortsetzen (69%) oder sogar noch ausweiten (27%). Nur eine Minderheit (4%) will sie einschränken oder einstellen (vgl. **Schaubild 10**).

Erstmals im Jahr 1999 wollten 11% der Betriebe ohne bisherige Ausbildungskooperation mit anderen Betrieben eine solche Ausbildungskooperation beginnen, das sind 7% aller befragten Betriebe. Der Anteil der Großbetriebe, die ihren Ausbildungs-

Übersicht 80: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe	13.387	15.140	113,1
	Ausbildungsbetriebe	2.443	2.840	116,3
	Ausbildungsbetriebsquote	18,2	18,8	-
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe	1.133	1.116	98,5
	Ausbildungsbetriebe	272	318	116,9
	Ausbildungsbetriebsquote	24,0	28,5	-
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe	6.415	6.439	100,4
	Ausbildungsbetriebe	1.348	1.555	115,4
	Ausbildungsbetriebsquote	21,0	24,1	-
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe	17.050	17.577	103,1
	Ausbildungsbetriebe	5.674	6.120	107,9
	Ausbildungsbetriebsquote	33,3	34,8	-
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs-, Elektrotechnikgewerbe	Betriebe	13.940	14.491	104,0
	Ausbildungsbetriebe	5.762	6.059	105,2
	Ausbildungsbetriebsquote	41,3	41,8	-
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe	5.909	5.756	97,4
	Ausbildungsbetriebe	1.655	1.742	105,3
	Ausbildungsbetriebsquote	28,0	30,3	-
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe	10.067	10.432	103,6
	Ausbildungsbetriebe	3.650	3.660	100,3
	Ausbildungsbetriebsquote	36,3	35,1	-
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe	11.763	11.513	97,9
	Ausbildungsbetriebe	4.434	4.466	100,7
	Ausbildungsbetriebsquote	37,7	38,8	-
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe	51.912	53.774	103,6
	Ausbildungsbetriebe	20.414	20.338	99,6
	Ausbildungsbetriebsquote	39,3	37,8	-
Groß- und Einzelhandel	Betriebe	80.016	85.752	107,2
	Ausbildungsbetriebe	13.275	13.995	105,4
	Ausbildungsbetriebsquote	16,6	16,3	-
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe	21.510	22.532	104,8
	Ausbildungsbetriebe	1.646	1.792	108,9
	Ausbildungsbetriebsquote	7,7	8,0	-

Übersicht 80: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl	Prozent	
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe	6.497	8.410	129,4
	Ausbildungsbetriebe	899	978	108,8
	Ausbildungsbetriebsquote	13,8	11,6	–
Dienstleistungen	Betriebe	136.988	150.462	109,8
	Ausbildungsbetriebe	24.884	26.353	105,9
	Ausbildungsbetriebsquote	18,2	17,5	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe	14.033	14.754	105,1
	Ausbildungsbetriebe	688	715	103,9
	Ausbildungsbetriebsquote	4,9	4,8	–
Gebietskörperschaften und Sozial- versicherung	Betriebe	9.939	9.561	96,2
	Ausbildungsbetriebe	1.593	1.785	112,1
	Ausbildungsbetriebsquote	16,0	18,7	–
Ohne Angaben	Betriebe	614	252	41,0
	Ausbildungsbetriebe	54	27	50,0
	Ausbildungsbetriebsquote	8,8	10,7	–
Insgesamt	Betriebe	401.173	427.961	106,7
	Ausbildungsbetriebe	88.691	92.743	104,6
	Ausbildungsbetriebsquote	22,1	21,7	–

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 81: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl		
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte	958.930	1.017.759	106,1
	Auszubildende	63.235	66.703	105,5
	Ausbildungsquote	6,6	6,6	–
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte	1.510.536	1.477.799	97,8
	Auszubildende	102.522	105.284	102,7
	Ausbildungsquote	6,8	7,1	–
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte	1.882.209	1.837.200	97,6
	Auszubildende	121.200	120.932	99,8
	Ausbildungsquote	6,4	6,6	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	831.822	800.647	96,3
	Auszubildende	45.030	51.282	113,9
	Ausbildungsquote	5,4	6,4	–
Insgesamt	Beschäftigte	5.183.497	5.133.405	99,0
	Auszubildende	331.987	344.201	103,7
	Ausbildungsquote	6,4	6,7	–

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

bereich auch für andere Betriebe und Ausbildungseinrichtungen der Region öffnen, dürfte sich damit weiter erhöhen. Nimmt man die Befragungsdaten als Grundlage, werden es im nächsten Ausbildungsjahr rund vier von zehn ausbildenden Großbetrieben sein. Warum bieten Betriebe ihre Ausbildungsleistungen und -kapazitäten auch anderen Betrieben aus der Region an? Aus den Antworten der Ausbildungsleiter (vgl. **Schaubild 11**) geht hervor, dass ökonomische Kostendeckung und soziale Gründe (Verantwortung für Jugend und Wirtschaft der Region) am häufigsten und auf annähernd gleichem Niveau die Entscheidung zugunsten einer „Fremdausbildung“ bestimmt hatten. In nennenswertem Umfang wurde auch erwähnt, dass man von der Kooperation einen gegenseitigen Austausch von Erfahrungen erwartet, aus der auch die eigene Berufsausbildung Nutzen ziehen könnte. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass bei diesen Betrieben, die weit überwiegend (zu 81 %) seit mehreren Jahren anderen Betrieben Ausbildungsleistungen zur Verfügung stellen, soziale Aspekte den gleichen Rang wie ökonomische Aspekte einnahmen. Bei Betrieben, die erstmals erwogen, anderen Firmen Ausbildungsleistungen anzubieten, standen demgegenüber ökonomische bzw. betriebswirtschaftliche Gründe deutlich im Vordergrund. Bei letzteren entfielen deutlich mehr als die Hälfte der Nennungen auf Kostendeckung (31 %), Kapazitätsauslastung (16 %) und Änderungen der Organisation (10 %).

Die wichtigsten Ergebnisse der ergänzenden Referenz-Betriebssystem-Befragung (Betriebe aller Größenklassen)

Der Erhalt und die Ausweitung von Ausbildungsmöglichkeiten stehen eindeutig an vorderster Stelle der Gründe für Betriebe, betriebsexterne Ausbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Betriebe, die ausschließlich andere Kooperationsgründe nannten, waren vor allem in den neuen Ländern in der Minderheit.

Bei den kleineren Betrieben ist die Absicherung eigener Ausbildung durch kompensatorische Bildungsmaßnahmen überwiegend in überbetrieblichen Berufsausbildungsstätten das wich-

tigste Motiv für eine Zusammenarbeit mit anderen Betrieben. Bei Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten überwiegen Gründe für eine Zusammenarbeit mit anderen Betrieben, die auf eine quantitative, vor allem aber qualitative Ausweitung ihres Ausbildungsangebots gerichtet waren. So wurde der Grund „wir können damit in einem weiteren Beruf ausbilden“ von 28 % aller großen Ausbildungsbetriebe genannt.

Nahezu alle Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen (97 %) wollten die Zusammenarbeit beibehalten oder ausweiten. Vor allem große Industriebetriebe (jeder dritte Betrieb mit über 2.000 Beschäftigten) zeigten Interesse an einer Ausweitung der überwiegend auf vertraglichen Vereinbarungen beruhenden betrieblichen Initiativen. Aber auch von Betrieben, die bisher keine Kooperation auf dem Gebiet der Berufsausbildung eingegangen sind, wurden Kooperationsformen wie „Fremdausbildung“ oder Verbundausbildung vermehrt erwogen. So gaben weitere 3 % aller Betriebe (8 % der Betriebe ohne bisherige Zusammenarbeit) an, erstmalig eine Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder Ausbildungseinrichtungen beginnen zu wollen.

4.1.5 Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen

Im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, sind ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen untersucht worden. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse geben in zusammengefasster Form einen Überblick über den Stand der tariflichen Regelungen Ende 1999.¹⁾ Die

¹⁾ Dabei wurden auch solche Tarifbereiche noch berücksichtigt, deren Regelungen bis in die zweite Jahreshälfte hineinreichen, ohne dass Informationen über neuere Abschlüsse oder Vereinbarungen vorliegen. Redaktionsschluss dieser Auswertung war der 15. Dezember 1999.

Auswertung bezieht sich auf alle relevanten Tarifbereiche (Branchentarifverträge und wichtige Firmentarifverträge), in denen entsprechende Regelungen getroffen wurden. Auf diese Weise wurden insgesamt über 73 Wirtschaftszweige/Tarifbereiche mit rund 10,1 Millionen Beschäftigten erfasst.

Generell ist anzumerken, dass zahlreiche Regelungen keinen tarifrechtlichen Status im strengen Sinne des Wortes haben. Es handelt sich oft um Appelle, Absichtserklärungen, Aufforderungen und sonstige Vereinbarungen, die oft den Status einer (tarif-)politischen Selbstverpflichtung haben, aber keine individuellen Tarifansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen begründen. Diese wurden jedoch ebenfalls berücksichtigt, um einen vollständigen Eindruck zu erhalten. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass viele tarifliche Regelungen nicht an die relativ kurze Laufzeit der Vergütungstarifverträge gebunden sind, sondern für einen längeren Zeitraum gelten. Oft werden sie aber auch (mehrfach), teilweise leicht verändert verlängert. Hier sind deshalb nicht alle 1999 geltenden, aber bereits 1998 oder früher vereinbarten Regelungen erwähnt.¹⁾

a) Erhalt und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Aussagen bzw. Vereinbarungen zum Erhalt bzw. zum Ausbau der Ausbildungskapazität finden sich in 55 Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen mit 9,6 Millionen Beschäftigten. Dabei fallen Form und Verbindlichkeitsgrad der Absprachen im Einzelfall sehr unterschiedlich aus.

• Gemeinsame Erklärungen/Appelle

In einigen Fällen beschränkten sich die Tarifparteien auf den Appell bzw. Aufruf an die Betriebe und Unternehmen zu verstärkten Ausbildungsaktivitäten. Zum Teil konnten die Tarifparteien dabei auch auf den erfolgreichen Ausbau der Ausbildungskapazitäten in den vergangenen Jahren verweisen:

- Die Deutsche Bahn AG sicherte zu, sich wie bisher ihrer besonderen Verpflichtung in der beruflichen Erstausbildung zu stellen und „über den eigenen Bedarf hinaus“ auszubilden.
- Im Bauhauptgewerbe in den neuen Ländern riefen die Tarifparteien die Betriebe dazu auf, „alle möglichen Anstrengungen“ zur Erhöhung der Ausbildungskapazität zu unternehmen. Als Anreiz wurden die Ausbildungsvergütungen „neu geordnet“, d. h. teilweise gesenkt.
- In der chemischen Industrie West wurden insbesondere die Betriebe, die bisher nicht ausbilden, aufgefordert, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
- Die paritätischen Berufsbildungsräte der Chemie-, Papier- und Glasindustrie begrüßten in einer gemeinsamen Erklärung das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und richteten an die Firmen der beteiligten Branchen den „eindringlichen Appell“, in ihren Ausbildungsanstrengungen nicht nachzulassen.
- In der feinkeramischen Industrie West forderten die Tarifparteien alle Unternehmen auf, „soweit dies möglich ist“, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
- In der Nahrungsmittelindustrie Nordrhein-Westfalen wurde die Ausbildungsquote auf 6% festgeschrieben (1997 bis 2000).

- Im saarländischen Einzelhandel bekräftigten die Tarifparteien ihre Erklärung aus dem Jahr 1995 mit der Aufforderung, weiterhin in verstärktem Umfang Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
- Im Versicherungsgewerbe appellierten die Tarifparteien im Tarifabschluss 1999 an alle Unternehmen, „ihre Ausbildungsaktivitäten gegenüber 1998 nochmals zu steigern und 1999 nach Möglichkeit mindestens fünf Prozent mehr Auszubildende einzustellen als im Vorjahr“.

• Beibehaltung des Ausbildungsniveaus

In einigen Bereichen verständigten sich die Tarifparteien darauf, das bestehende Ausbildungsniveau zu halten. Dies gilt u. a. für die Bereiche: Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft, Deutsche Postbank, Energiewirtschaftliche Unternehmen (AVE Hannover) Hessen, öffentlicher Dienst und Steinkohlenbergbau Ruhr. Dabei handelt es sich zum Teil um Absichts- oder Bereitschaftserklärungen (öffentlicher Dienst), zum Teil auch um verbindliche Zusagen (Steinkohlenbergbau). Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, dass in manchen Bereichen in den vorangegangenen Abschlüssen eine Steigerung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze realisiert werden konnte (z. B. öffentlicher Dienst).

• Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Wie schon in den vergangenen Jahren wurden auch 1999 Vereinbarungen über die Steigerung der Ausbildungskapazität getroffen, die sich wiederum nach dem Grad der Verbindlichkeit und dem Ausmaß der angestrebten Erhöhung differenzieren lassen. In einigen Tarifbereichen wurde die Erhöhung bzw. die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt in konkreten Zahlen vereinbart. Dies betrifft vor allem Unternehmen mit Firmentarifverträgen:

- Oberland Glas AG: 90 Ausbildungsplätze (während der Laufzeit des Vertrages: 7/1998 - 6/2000),
- Bundesanstalt für Post und Telekommunikation: 8 Auszubildende im Bereich Sozialversicherungsfachangestellte im Jahr 1999,
- Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit: + 5 Plätze (spätestens 1999),
- Deutsche Post AG: Erhöhung der Ausbildungsplatzquote in 1999 und 2000 um 13% von 2.300 auf 2.600,
- Deutsche Telekom AG: Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze für die Jahre 1999 bis 2001 von 2.000 auf 2.450,
- Deutsches Reisebüro GmbH u. a.: Erhöhung der Anzahl der 1999 neu einzustellenden Auszubildenden um 15% gegenüber 1998,
- Genossenschaftsrechenzentrale Norddeutschland: 5 neue Auszubildende 1999 und 2000,
- Groß- und Außenhandel Thüringen: bis zum Ausbildungsjahr 1999/2000 Steigerung um 25% gegenüber 1996.

• Verknüpfung mit Ausbildungsvergütung

In einer Reihe von Tarifbereichen gibt es eine Verknüpfung der Ausbildungsvergütung mit der Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze. Zum Teil wurde auch auf die Anhebung der Ausbildungsvergütungen verzichtet, ohne dass konkrete Zusagen gegeben wurden (z. B. Steine-Erden-Industrie Hessen). Keine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen im Zusammenhang mit der Steigerung (bzw. Beibehaltung) des Ausbildungsplatzangebotes wurde u. a. in folgenden Bereichen vereinbart: Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft, Elektrizitätswerk Minden-Ravensberg GmbH, Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit 1998/1999, Kautschuk-Industrie

¹⁾ Vgl. dazu zuletzt: Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag 1998“, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 36, Januar 1999 sowie Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag 1997“, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 33, Februar 1998

Übersicht 82: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl		
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	172.348	171.898	99,7
	Auszubildende	6.648	7.962	119,8
	Ausbildungsquote	3,9	4,6	-
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	95.872	92.765	96,8
	Auszubildende	4.150	4.792	115,5
	Ausbildungsquote	4,3	5,2	-
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	145.674	144.539	99,2
	Auszubildende	4.842	5.567	115,0
	Ausbildungsquote	3,3	3,9	-
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	290.859	284.113	97,7
	Auszubildende	17.868	18.329	102,6
	Ausbildungsquote	6,1	6,5	-
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs-, Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte	204.650	211.240	103,2
	Auszubildende	17.634	18.368	104,2
	Ausbildungsquote	8,6	8,7	-
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	68.469	68.572	100,2
	Auszubildende	3.992	4.231	106,0
	Ausbildungsquote	5,8	6,2	-
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	100.451	100.813	100,4
	Auszubildende	8.493	8.511	100,2
	Ausbildungsquote	8,5	8,4	-
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	174.872	176.122	100,7
	Auszubildende	14.332	15.228	106,3
	Ausbildungsquote	8,2	8,6	-
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	747.745	671.344	89,8
	Auszubildende	70.176	64.751	92,3
	Ausbildungsquote	9,4	9,6	-
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	581.125	583.134	100,3
	Auszubildende	32.719	33.528	102,5
	Ausbildungsquote	5,6	5,7	-
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	331.817	322.719	97,3
	Auszubildende	10.428	11.045	105,9
	Ausbildungsquote	3,1	3,4	-

Übersicht 82: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern 1997 und 1998

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr		Veränderung gegenüber 1997 (1997 = 100)
		1997	1998	
		Anzahl		
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	100.736	103.714	103,0
	Auszubildende	6.213	6.516	104,9
	Ausbildungsquote	6,2	6,3	–
Dienstleistungen	Beschäftigte	1.413.547	1.469.090	103,9
	Auszubildende	108.540	114.876	105,8
	Ausbildungsquote	7,7	7,8	–
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	195.811	203.757	104,1
	Auszubildende	13.324	16.351	122,7
	Ausbildungsquote	6,8	8,0	–
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	558.047	529.027	94,8
	Auszubildende	12.560	14.104	112,3
	Ausbildungsquote	2,3	2,7	–
Ohne Angaben	Beschäftigte	1.474	558	37,9
	Auszubildende	68	42	61,8
	Ausbildungsquote	4,6	7,5	–
Insgesamt	Beschäftigte	5.183.497	5.133.405	99,0
	Auszubildende	331.987	344.201	103,7
	Ausbildungsquote	6,4	6,7	–

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

West 1998/1999, PreußenElektra-Gruppe bis 1999, Rheinischer Braunkohlenbergbau, Steine-Erden-Industrie Hessen, Steinkohlenbergbau Ruhr.

Im Bauhauptgewerbe in den neuen Ländern wurden die Ausbildungsvergütungen für die am 31. März 1999 bestehenden Ausbildungsverhältnisse nicht erhöht, für die danach neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse wurden sie für das 2. bis 4. Ausbildungsjahr um 10% gekürzt.

In einigen Bereichen bestehen konditionierte Regelungen: Wenn bestimmte Steigerungen der Ausbildungskapazität erreicht werden, dann bleiben die Ausbildungsvergütungen unverändert bzw. können abgesenkt werden:

- Deutsches Reisebüro GmbH u. a.: Kürzung der Ausbildungsvergütung um 15% für die Dauer der Ausbildung entsprechend der Erhöhung der Ausbildungsplätze.
- Einzelhandel Niedersachsen: Das Urlaubsgeld 1999 und 2000 für neu eingestellte Auszubildende ab 1. August 1998 bis 31. Dezember 1999 wurde auf 50% der jeweiligen Ausbildungsvergütung gesenkt. Dafür gab es eine Vereinbarung über die fünfprozentige Erhöhung der Ausbildungsplätze ab 1998 gegenüber dem Durchschnitt der Jahre 1995 bis 1997; Berlin: Möglichkeit der Weitergabe der Ausbildungsvergütungserhöhung erst zum 1. Januar 2000 (statt zum 1. September 1999) bei Erhöhung der Ausbildungsplätze um mindestens 5% zum 1. September 1999.
- Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Ost: Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung zur Beibehaltung der bis zum 28. Februar 1998 geltenden Ausbildungsvergütung bei Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (bis Ende 1999).
- Feinwerktechnik Baden-Württemberg: Bei einer betrieblichen Ausbildungsquote ab 5% können die Mehrarbeitszuschläge entfallen, wenn der Freizeitausgleich für Mehrarbeit innerhalb der nächsten zwei Monate erfolgt.

– Feuerfeste Industrie: Zur Förderung der Ausbildung können Arbeitgeber und Betriebsrat die Ausbildungsvergütung um 10% reduzieren. Die Tarifvertragsparteien sind hinzuzuziehen (bis Ende Januar 2000); eine vergleichbare Regelung besteht in der Säureschutzindustrie West.

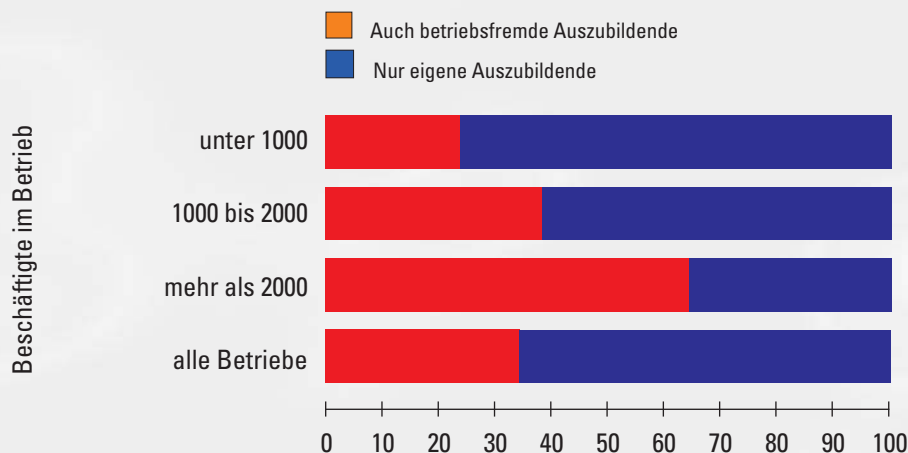
– Groß- und Außenhandel Hessen: Unternehmen, die im Jahr 1998/1999 die Ausbildungsplätze gegenüber dem 1. September 1997 um 10% erhöhen, werden für 12 Monate von der Anhebung der Ausbildungsvergütung ausgenommen; Thüringen: bei Steigerung der Ausbildungsplätze proportionale Kürzung der Ausbildungsvergütung (maximal um 25%, bis Juli 2000); Sachsen: Anhebung der Ausbildungsvergütung um sechs bis sieben DM bzw. 32 bis 35 DM, wenn im Vorjahr wegen Erreichung des Ausbildungsplatzniveaus nicht erhöht wurde.

– Holzverarbeitende Industrie Baden-Württemberg: Kürzung der Ausbildungsvergütung um jeweils 85 DM für Betriebe möglich, die zum 1. September 1999 bzw. in dieser Ausbildungsperiode 10% mehr Auszubildende gegenüber 1997 einstellen; vergleichbare Regelung in Westfalen-Lippe; Sachsen: verminderte Ausbildungsvergütung für Neueinstellungen in den Jahren 1999 bis 2001 möglich, wenn der Anteil der Auszubildenden 5% und mehr beträgt bzw. wenn die Betriebe auf der Basis von 1998 pro weiterem Lehrjahr die Zahl der gesamten Ausbildungsverhältnisse um jeweils 10% erhöhen.

– Reisebürogewerbe: Zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze Möglichkeit der Reduzierung der Ausbildungsvergütung um maximal 15% für die Ausbildungsjahrgänge 1999 und 2000¹⁾.

¹⁾ Für Betriebsstätten, die erstmals ausbilden bzw. ihre Ausbildungsquote gegenüber dem Durchschnitt der letzten drei Jahre angehoben haben; entsprechende Regelungen bestehen bereits seit 1996.

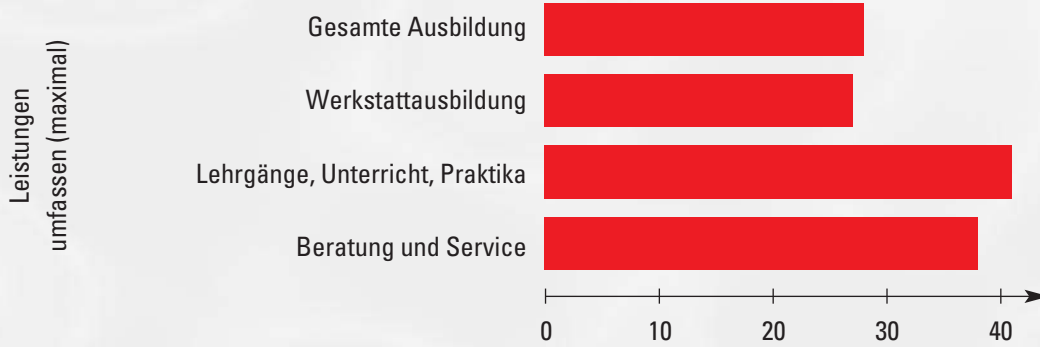
Schaubild 8: Anteil von Betrieben, die in ihrer Berufsausbildung auch betriebsfremde Auszubildende ausbilden in Prozent
nach Anzahl von Beschäftigten



Quelle: Befragung von 704 Großbetrieben, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

Schaubild 9: Leistungsumfang der Ausbildung für andere Betriebe in Prozent

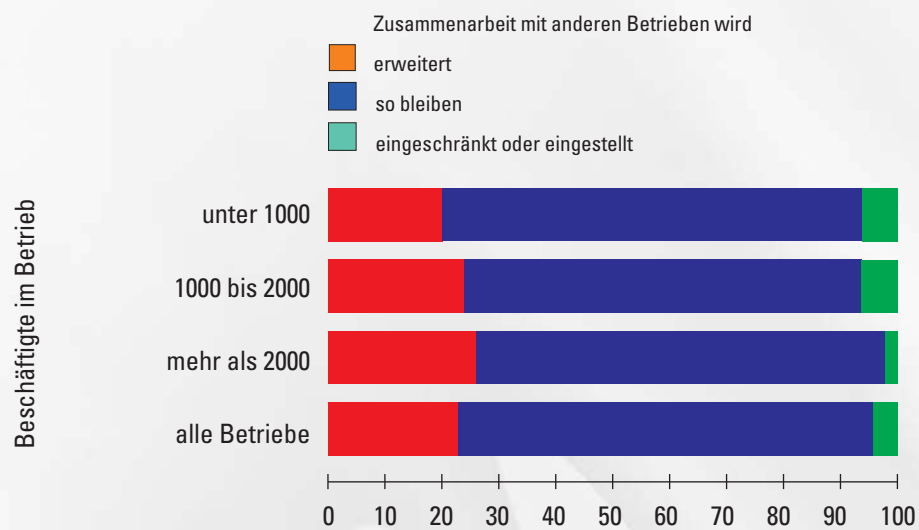
Betriebe mit betriebsfremden Auszubildenden (n = 243)



Quelle: Befragung von 704 Großbetrieben, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

Schaubild 10: Perspektiven der Zusammenarbeit mit anderen Betrieben in Prozent

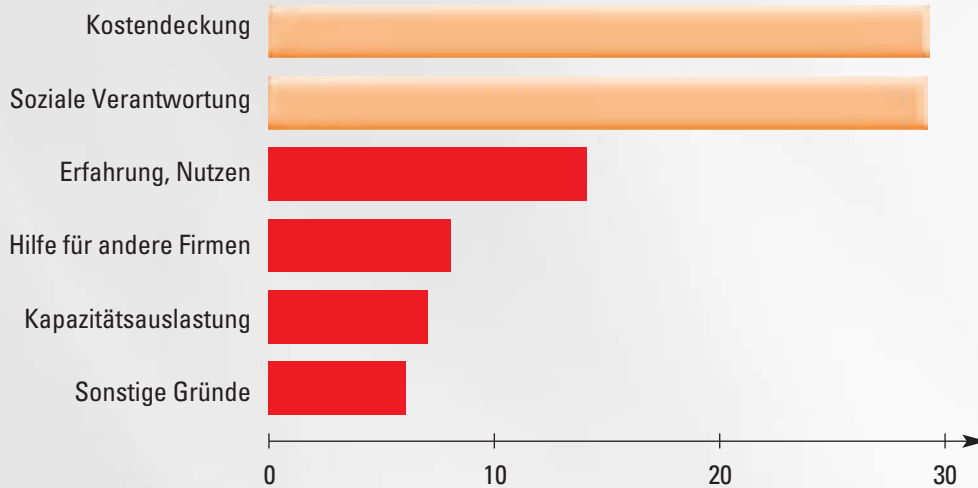
Betriebe mit betriebsfremden Auszubildenden (n = 243) nach Anzahl von Beschäftigten



Quelle: Befragung von 704 Großbetrieben, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

Schaubild 11: Gründe für die Ausbildung betriebsfremder Azubildender in Prozent

Betriebe mit betriebsfremden Auszubildenden (n = 183)



Quelle: Befragung von 704 Großbetrieben, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

• Kontrolle

In einigen Tarifbereichen haben die Tarifparteien Kontrollverfahren vereinbart:

- Einzelhandel Niedersachsen: Überprüfung bei den Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern durch die Tarifparteien;
- Groß- und Außenhandel Thüringen: durchführende Stelle ist der Landesverband Groß- und Außenhandel, Vorlage erforderlicher Unterlagen, Zustimmung der Tarifvertragsparteien;
- Holzverarbeitende Industrie Baden-Württemberg: Überprüfung durch die Tarifvertragsparteien; Sachsen: Verpflichtung der Betriebe, die Gesamtzahl der Auszubildenden pro September 1998 und zu Beginn des neuen Lehrjahres dem Arbeitgeberverband zu melden;
- Metallindustrie Niedersachsen: Überprüfung durch die Tarifvertragsparteien, Stichtag: 1. November 1999;
- Reisebürogewerbe: Ausnahmeregelungen nur bei entsprechendem Nachweis durch die Industrie- und Handelskammer sowie eine entsprechende Information an die DRV-Geschäftsstelle.

• Gesprächs- und Verhandlungsverpflichtungen

In einigen Bereichen haben sich die Tarifparteien auf weitere Gespräche bzw. Verhandlungen festgelegt bzw. eine dauerhafte Kooperation vereinbart. Dazu gehören z. B.:

- In der Textil- und Bekleidungsindustrie wurde bereits 1997 die Einrichtung eines Berufsbildungsrates vereinbart, der regelmäßig alle Fragen der Berufsausbildung erörtert. In der Textilindustrie in den neuen Ländern wurde 1999 eine Beteiligung der Tarifparteien am Berufsbildungsrat von Gesamtmetall und IG Metall vereinbart.¹⁾

¹⁾ Der Organisationsbereich der früheren Gewerkschaft Textil-Bekleidung gehört inzwischen zur IG Metall.

– In der chemischen Industrie und in der papiererzeugenden Industrie sind Ausbildungsfragen ebenfalls Gegenstand von „Runden Tischen“, die zum Teil bereits 1994 eingerichtet wurden.

– In der norddeutschen Metallindustrie (Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, nordwestliches Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern) sind halbjährliche gemeinsame Gespräche ggf. unter Hinzuziehung der Arbeitsverwaltung und der Industrie- und Handelskammern vereinbart.

– Im Metallhandwerk Hamburg gibt es seit 1997 einen gemeinsamen Arbeitskreis zur Lösung von Fragen der Ausbildungsbereitschaft und -qualität.

– Im Bauhauptgewerbe in den neuen Ländern wurde eine Arbeitsgruppe zur Analyse der Ausbildungssituation und zur Erarbeitung von Vorschlägen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft gegründet.

– In der Systemgastronomie in den alten Ländern gilt nach wie vor die Protokollnotiz aus 1996, wonach die Tarifparteien die Voraussetzungen für Berufsausbildungen in diesem Bereich schaffen wollen.

b) Übernahme nach der Ausbildung¹⁾

In 62 Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen mit knapp 10 Millionen Beschäftigten bestehen Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung. Sie unterscheiden sich vor allem in der Frage, ob die Übernahme befristet oder unbefristet erfolgt. In den meisten der ausgewerteten tariflichen Vereinbarungen ist eine befristete Übernahme vorgesehen. Eine Reihe von Tarifabschlüssen sieht allerdings auch eine Kombination mehrerer der genannten Varianten vor, insbesondere der befristeten und unbefristeten Übernahme bzw. der voll- und teilzeitigen Übernahme.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 4.2

Eine unbefristete Übernahme¹⁾ ist in folgenden Bereichen grundsätzlich vereinbart: Bremer Lagerhaus-Gesellschaft AG, Datenverarbeitungszentrum Suhl: „möglichst viele“, Deutsche Post AG: Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufleute (Prüfungsjahrgang 1998); tarifliche Absicherung der Übernahme der Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 1998 (dafür Kürzung der Auszubildendenvergütung um 6%), Deutsche Postbank AG: für Auszubildende der Jahre 1999 bis 2001, Deutsche Telekom AG in den alten und neuen Ländern: Übernahmeangebot für Prüfungsjahrgang 1999, Feinstblechpackungsindustrie Hamburg, Niedersachsen, Lederwaren- und Kofferindustrie alte Länder, Metallindustrie Berlin-Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt²⁾, PreussenElektra Gruppe: mindestens 400 Beschäftigte, vorzugsweise Ausgebildete, Schuhindustrie alte Länder, Steinkohlenbergbau Ruhr, Volkswagen AG³⁾.

In folgenden Bereichen soll für 12 Monate übernommen werden (zum Teil als Empfehlung ausgesprochen): DE-Consult Deutsche Eisenbahn-Consulting GmbH, Berlin⁴⁾, Eisen- und Stahlindustrie alte und neue Länder, Elektrizitätswerk Minden-Ravensberg GmbH, Energiewirtschaft Hessen (AVE Hannover), Kautschukindustrie alte Länder, Metallindustrie Niedersachsen, Osnabrück-Emsland, Bayern, PreußenElektra-Gruppe: 100 Anlernlinge für maximal 12 Monate, Steine-Erden-Industrie Hessen, Versicherungsgewerbe.

Eine Übernahme für mindestens sechs Monate erfolgt u. a. in den Bereichen: Berufsgenossenschaften, Bundesanstalt für Arbeit, Bundesknappschaft, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Deutsche Post AG: Kaufleute für Bürokommunikation, Elektromechaniker/Elektroinstallateure, Druckindustrie, Feinwerktechnik Baden-Württemberg, Metallindustrie alte und neue Länder (sofern keine längerfristige Übernahme), öffentlicher Dienst, Papierverarbeitende Industrie, Schmuckwarenindustrie Baden-Württemberg, Steinkohlenbergbau: nicht bergmännisch Ausgebildete, Süßwarenindustrie Hessen, Tarifgemeinschaft Gesetzliche Rentenversicherung.

In einigen Bereichen wurde die Übernahme von der Betriebsgröße abhängig gemacht: Im Schlosser- und Schmiedehandwerk erfolgt in Rheinland-Rhein Hessen die befristete Übernahme (sechs Monate) in Betrieben ab sechs Beschäftigten, im Saarland in Betrieben ab 11 Beschäftigten. Im Kfz-Gewerbe Sachsen erfolgt ebenfalls eine sechsmonatige Übernahme, allerdings sind in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten abweichende Vereinbarungen mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.

Eine Übernahmeregelung für mindestens drei Monate wurde für den rheinischen Braunkohlenbergbau vereinbart. Sie betrifft alle Auszubildenden, die bis zum 30. April 2001 ihre Ausbildung beenden. Alternativ ist die Zahlung einer einmaligen Starthilfe von 5.000 DM vorgesehen.

Lediglich Vereinbarungen über Appelle, Empfehlungen, Aufrufe oder Prüfungen der Übernahme o. ä. gab es in den Tarifbereichen: Groß- und Außenhandel Thüringen, Glasindustrie neue Länder, Hohlglasveredelungs- und -verarbeitungsindustrie

alte Länder, Hohlglaserzeugende Industrie Landesgruppe Nord-West, Hohl- und Kristallglaserzeugung Bayern, Kfz-Gewerbe Baden-Württemberg: Überprüfung, Textil- und Bekleidungsindustrie.

Eine weitere Variante stellt die Übernahme in ein Teilzeitarbeitsverhältnis dar. Diese Übernahme ist oft als zweitbeste Lösung vorgesehen, wenn eine vollzeitige Beschäftigung nicht möglich erscheint. Zum Teil wird auch eine Verbindung mit der Nutzung von Altersteilzeitregelungen hergestellt. In mehreren Fällen ist die Möglichkeit einer stufenweisen Aufstockung auf Vollzeit vorgesehen. Im Einzelnen:

- Deutsche Telekom: Abschlussjahrgang 1999 je sechs Monate 30 Stunden, 34 Stunden und dann 38,5 Stunden (Vollzeit),
- Rheinischer Braunkohlenbergbau,
- Feinkeramische Industrie West,
- Feinstblechpackungsindustrie Hamburg, Niedersachsen: unbefristete Übernahme mit der Möglichkeit von Teilzeitarbeit (erst 25, dann 30 Stunden und anschließend Vollzeit),
- Volkswagen AG: Stafettenmodell als Möglichkeit mit stufenweise zunehmender Teilzeit bis zur Vollzeit.

Zu berücksichtigen ist, dass in den meisten Fällen die Übernahme „grundsätzlich“ vorgesehen ist bzw. als Sollvorschrift ausgestaltet ist. Die Betriebe können z. B. beim Vorliegen verhaltens- oder personenbedingter Gründe oder wegen akuter Beschäftigungsprobleme von der Übernahme Abstand nehmen.¹⁾

In einigen Tarifbereichen haben die Arbeitgeberverbände eine konkrete Vermittlungsverpflichtung für den Fall übernommen, dass keine vollständige Übernahme der Auszubildenden gelingt:

- Im Einzelhandel Saarland sind die Betriebe verpflichtet, die Bewerbungsunterlagen der nicht übernommenen Auszubildenden dem Verband zur Verfügung zu stellen, der sich um die Vermittlung in andere Unternehmen bemüht.
- In der Eisen- und Stahlindustrie kann die Übernahmeverpflichtung auch durch Vermittlung in einen anderen Betrieb oder ein anderes Unternehmen erfüllt werden.
- Im Steinkohlenbergbau Ruhr sollen die Deutsche Steinkohle AG und die Ruhrkohle AG bei der Arbeitsplatzvermittlung für die nicht dauerhaft übernommenen Ausgebildeten Unterstützung leisten.
- In der Textilindustrie in den neuen Ländern soll ggf. der Arbeitgeberverband im Rahmen der „Lehrlingsbörse“ eine Vermittlung in einen anderen Betrieb ermöglichen.

c) Einstiegsvergütung nach der Ausbildung

In der überwiegenden Mehrheit der ausgewerteten Tarifbereiche gibt es – wie auch in den Tarifverträgen generell – keine besonderen, d. h. abgesenkten Eingangsvergütungen für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen nach abgeschlossener Ausbildung. In einigen Bereichen wurden allerdings die tariflichen Grundlöhne bzw. -gehälter für einen festgelegten Zeitraum um einen bestimmten Prozentsatz herabgesetzt:

- Bremer Lagerhaus-Gesellschaft AG: Bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis niedrigerer Stundenlohn bzw. Einstufung der übernommenen Angestellten in die unterste Tarifgruppe.

¹⁾ Gelegentlich werden für den Fall der Abweichung von der unbefristeten Übernahme auch Mindestfristen vereinbart.

²⁾ Die Tarifvertragsparteien gehen von einer unbefristeten Übernahme aus.

³⁾ Dabei kann aus betrieblichen Gründen auch die Übernahme des Ausgebildeten in ein anderes Werk zumutbar sein.

⁴⁾ Nur für diejenigen „Auslerner“ in 1998, deren Durchschnittsprüfungsnote nicht schlechter als 2,5 ist.

¹⁾ In manchen Fällen ist die Abweichung von der Übernahmeverpflichtung an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden.

- Chemische Industrie: Verlängerung der Regelung, wonach Berufsanfänger im 1. Berufsjahr 95 % der üblichen tariflichen Sätze erhalten. Bei Übernahme in einen ausbildungsfremden Beruf der Entgeltgruppe 1 bis 4 werden allerdings 100 % gezahlt.
- Feuerfeste Industrie Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz: Im 1. Jahr nach der Übernahme erfolgt ein Abschlag von 10 % auf das Tarifentgelt.
- Glasindustrie (Fa. Schuller GmbH): Es erfolgt während der ganzjährigen Übernahme eine Vergütung auf 90 % der üblichen Tarifgruppe.
- Papiererzeugende Industrie alte Länder: Verlängerung des Einstiegstarifs 95 % für unbefristet eingestellte extern ausgebildete Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen im 1. Beschäftigungsjahr.
- Steine-Erden-Industrie Hessen und Thüringen: Die Tarifgrundvergütungen können bei der Übernahme von Ausgebildeten bzw. bei der Neueinstellung von Langzeitarbeitslosen (mindestens ein halbes Jahr) im 1. Jahr um 10 % und im 2. Jahr um 5 % abgesenkt werden; eine ähnliche Regelung besteht in Rheinland-Pfalz.

4.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Berufsausbildung und Jugendarbeitslosigkeit

In Ländern, in denen die Wirtschaft zu großen Teilen in das Berufsausbildungssystem eingebunden ist, fällt die Jugendarbeitslosigkeit in der Regel relativ niedrig aus. Nach den Berechnungen von EUROSTAT betrug 1998 die Quote der Arbeitslosen in der Europäischen Union bei den unter 25-Jährigen 19,6%. Einstellige Quoten wurden nur in Deutschland (9,8%) sowie in den kleineren Ländern Luxemburg (6,4%), Dänemark (7,2%), Österreich (7,5%), Niederlande (8,8%) und Portugal (9,5%) gemessen, die zum Teil ebenfalls betriebliche Ausbildungssysteme haben. In Frankreich (26,2%), Italien (32,9%) und Spanien (35,7%) lagen sie dagegen deutlich über dem Durchschnitt (vgl. **Schaubild 12**). Deutschland ist das einzige Land, in dem die Jugendarbeitslosigkeit nicht höher als die Arbeitslosigkeit bei den Erwachsenen ist.

Durch das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit¹⁾ konnte 1999 der Anteil der beschäftigungslosen Jugendlichen weiter reduziert werden. Ende Oktober 1999 lag die Quote nach den Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit (die vom Berechnungsmodus von EUROSTAT abweichen und dadurch zu etwas höheren Quoten führen) bundesweit bei 9,7% (alte Länder: 8,2%, neue Länder: 15,1%). Im Oktober 1998 hatte sie noch 10,8% (9,5% bzw. 15,5%) betragen. Weiterhin bestehen jedoch große regionale Unterschiede. Während sich die Quote im Oktober 1999 in Bayern nur auf 5,0% (Oktober 1998: 5,8%) bezifferte, waren im Land Berlin zum selben Zeitpunkt 18,5% (Oktober 1998: 21,5%) aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren arbeitslos.

Sind junge Erwerbspersonen unter 25 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen, sind sie in der Regel deutlich kürzer arbeitslos als ältere Menschen. 1998 lag die durchschnittliche Dauer ihrer Arbeitslosigkeit mit rund fünf Monaten drei Monate unter dem Gesamtdurchschnittswert für alle Altersgruppen.

Übernahmen in Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung

Eine entscheidende Größe für die Begrenzung der Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit dualer Berufsausbildung bilden Übernahmeangebote nach Beendigung der Ausbildung. 1999 gab es in insgesamt 62 Tarifbereichen mit knapp 10 Millionen Beschäftigten vertragliche Vereinbarungen zur Übernahme. Die Spannweite der Regelungen reicht von einer unbefristeten Übernahme über befristete Beschäftigungsangebote (häufig zwischen 6 und 12 Monaten) bis hin zu der Übernahme in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder der Zahlung einer Starthilfe. Manchmal wird die Übernahme in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, der wirtschaftlichen Lage oder auch der Prüfungsergebnisse geregelt und in einigen Tarifbereichen sind die Einstiegsentgelte befristet reduziert.)

Im Ausbildungsjahr 1997/1998 kam es nach den Ergebnissen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in 196.746 Betrieben in den alten Ländern und 45.159 Betrieben in den neuen Ländern zu erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen. Die Gesamtzahl aller Ausbildungsabschlüsse in diesen 241.905 Betrieben summiert sich auf 497.276. Das ist ein Minus gegenüber dem Vorjahr von 52.904²⁾. Bei einem Blick auf die Übernahmekoten zeigt sich, dass wie bereits im Jahr davor die Übernahmekoten in Beschäftigung in den Betrieben der alten und neuen Ländern unterschiedlich sind (vgl. **Übersicht 83**).

In den Betrieben der alten Länder wurden knapp 58 %, in denen der neuen 46 % aller Auszubildenden übernommen. Die Differenz hat sich damit auf 12 Prozentpunkte erhöht (Vorjahr: rund 6 Prozentpunkte³⁾). Der größte Unterschied liegt (branchenspezifisch) in dem Bereich Bildungsstätten und Verlage, wo die Übernahmekoten den niedrigsten Wert aller zwölf Branchen haben. Nur einer von etwa 13 Auszubildenden wird in den neuen Ländern in diesem Bereich übernommen, während in den alten Ländern immerhin noch fast jeder dritte Auszubildende mit einer Übernahme rechnen kann. Wie im Vorjahr stiegen die Übernahmekoten mit der Betriebsgröße in den alten Ländern stetig an, während in den neuen Ländern auffällt, dass die Betriebsgruppe 50 bis 499 Beschäftigte mit einer Übernahmekote von rund 45 % niedriger ist als in den benachbarten Betriebsklassen. Betrachtet man die Gesamtanzahl der erfolgreichen Bildungsabschlüsse, so fällt auf, dass in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr rund 59.000 weniger erfolgreiche Abschlüsse zu verzeichnen sind (dies entspricht einem Minus von 13,1 %), während in den neuen Ländern immerhin rund 7.000 erfolgreiche Ausbildungen mehr (dies entspricht einem Plus von 6 %) zustande kamen. In den alten Ländern gab es demnach insgesamt weniger neue Facharbeiter/-angestellte, die aber zu knapp 58 % (+3 %) mit einer Übernahme rechnen konnten, wohingegen in den neuen Ländern mehr neue Facharbeiter/-angestellte nur zu 46 % (–3 %) übernommen wurden. Gegenüber dem Vorjahr vergrößerte sich die Spannweite zwischen diesen beiden Regionen um sechs Prozentpunkte.

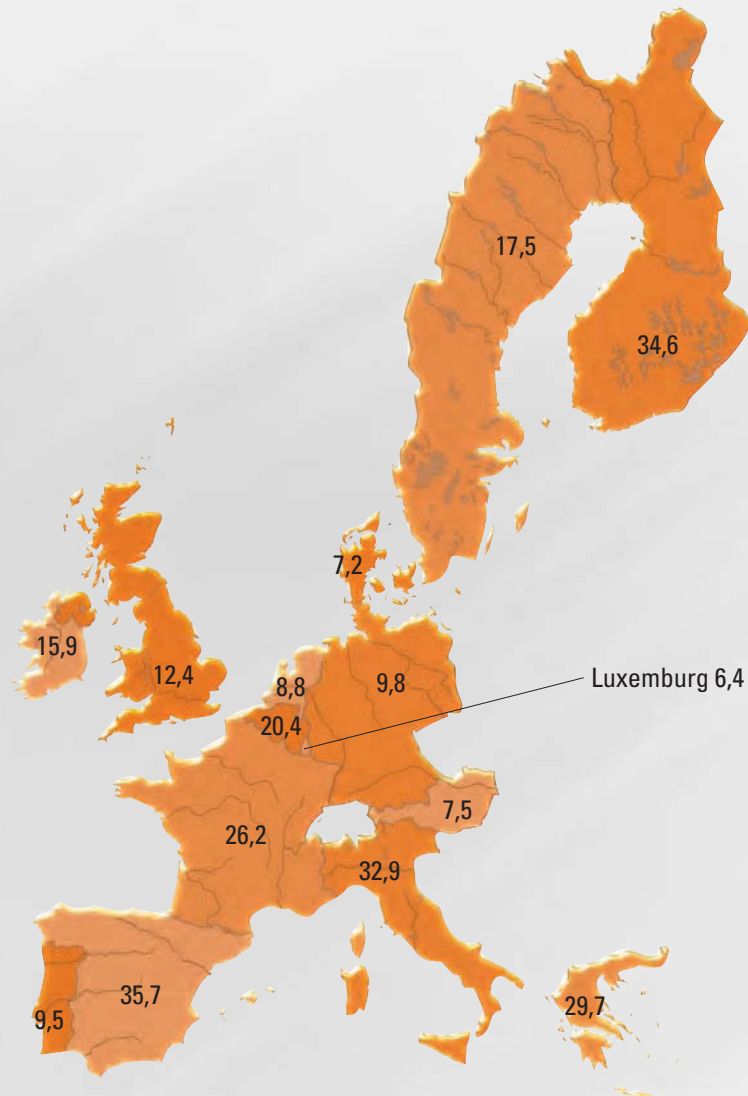
¹⁾ Vgl. Kapitel 4.1.5

²⁾ Vgl. Kapitel 4.1.1

³⁾ Branchenspezifische Ausnahmen sind lediglich das Gesundheitswesen, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie das Staatswesen.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

Schaubild 12: Jugendarbeitslosigkeit 1998 in der Europäischen Union in Prozent
(< 25 Jahre)



Quelle: Eurostat

Branchenspezifisch ergibt sich ein ähnliches Bild. Im Vorjahr hatten sechs Branchen in den neuen Ländern (Grundstoffverarbeitung, Baugewerbe, Verkehr und Nachrichten, Kredit und Versicherungen, das Gesundheitswesen und die sonstigen Dienstleistungen) höhere oder gleiche Übernahmequoten als die entsprechenden Branchen in den alten Ländern. Im Jahr 1998 trifft dies nur für die Organisationen ohne Erwerbszweck und das Staatswesen zu. Dazu muss allerdings gesagt werden, dass in vielen Bereichen auch Betriebe in den neuen Ländern ihre Übernahmequoten (branchenspezifisch) halten

bzw. verbessern konnten¹⁾. Im großen Ganzen haben sich die branchenspezifischen Unterschiede (= Spannweite der Übernahmequoten) zwischen den alten und neuen Ländern weitestgehend verkleinert bzw. behielten sie mit geringen Abweichungen ihr Vorjahresniveau bei.

¹⁾ Dies gilt für Bergbau und Energie, das Baugewerbe, Verkehr und Nachrichten, Kredit und Versicherungen, Gaststätten und Beherbergung sowie für Bildungsstätten und Verlage.

Übersicht 83: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1998

Betriebsgrößenklasse/Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	74.774	18.139	41,9	31,6
10 bis 49 Beschäftigte	126.588	33.670	53,3	52,9
50 bis 499 Beschäftigte	116.860	42.531	62,9	44,9
500 und mehr Beschäftigte	71.921	12.794	73,3	52,1
Land- und Forstwirtschaft	10.322	2.630	38,1	20,5
Bergbau, Energie	4.534	2.185	71,2	62,7
Grundstoffverarbeitung	14.249	1.891	75,6	68,0
Investitionsgüterindustrie	58.839	11.161	66,8	52,9
Verbrauchsgüterindustrie	30.915	6.981	56,4	48,8
Baugewerbe	34.513	21.901	68,3	58,8
Handel	55.845	13.311	60,5	43,3
Verkehr, Nachrichten	8.156	4.035	65,1	58,2
Kredit, Versicherungen	26.139	2.805	86,9	84,2
Gaststätten, Beherbergung	31.521	6.664	43,1	39,4
Bildungsstätten, Verlage	19.638	14.705	29,5	7,8
Gesundheitswesen	45.621	5.816	43,5	42,0
Sonstige Dienstleistungen	26.288	4.967	43,3	30,8
Organisationen ohne Erwerbszweck, Staat	23.565	8.083	60,6	61,8
Gesamt	390.143¹⁾	107.133¹⁾	57,7	46,0

¹⁾ Abweichungen der Summe aufgrund von Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, 6. Befragung alte Länder, 3. Befragung neue Länder

Vergleicht man einzelne Branchen, so haben in den alten Ländern alle Branchen mit Ausnahme von Bergbau, Energie und Wasserversorgung, der Land- und Forstwirtschaft und den sonstigen Dienstleistungen ihre Vorjahreswerte weitestgehend halten können. In den neuen Ländern waren die Übernahmequoten in den Branchen Handel, Gesundheitswesen und bei den sonstigen Dienstleistungen rückläufig, wohingegen im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung eine überdurchschnittliche Zuwachsrate (9,4%) festgestellt werden konnte.

Trotz der inzwischen zahlreichen tarifvertraglichen Regelungen zur Übernahme bleibt die Frage, ob die Ausbildungsabsolventen übernommen werden oder nicht, auch von der aktuellen Geschäftslage der Betriebe abhängig. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erhielten 1998 in den meisten Branchen Ausbildungsabsolventen aus Betrieben mit guter Geschäftslage eher ein Beschäftigungsangebot als ihre Kollegen aus Betrieben mit weniger guter Auftragslage. Besonders deutlich war der Unterschied im Baugewerbe der alten Länder, wo bei günstiger Ertragslage 84%, bei weniger guter Lage jedoch nur 65% übernommen wurden. Allerdings gab es auch Branchen (z.B. Bergbau/Energie/Wasserversorgung in den alten Ländern), in denen ein solcher Zusammenhang – mehr Übernahmen bei guter Ertragslage – nicht oder sogar das Gegenteil festgestellt werden konnte. Tarifvertragliche Vereinbarungen zur Übernahme und staatliche Subventionen dürften hier zu einem überlagernden Effekt geführt haben¹⁾.

Zugang an Arbeitslosen nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

1998 wurden in Deutschland von den Arbeitsämtern 166.400 Erwerbspersonen registriert, die sich nach erfolgreich abgeschlossener betrieblicher Ausbildung²⁾ arbeitslos meldeten. Darunter befinden sich allerdings auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG und der HwO, so z.B. Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil kann nur näherungsweise geschätzt werden, da die Zugangsstatistik in Arbeitslosigkeit nur relativ grob beruflich gegliedert ist. Frühere Schätzungen gingen von einem Anteil von rund 20% aus. Auf der Basis der von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten Strukturanalyse 1997 kann jedoch schlussfolgert werden, dass der Anteil in den neuen Ländern deutlich höher als in den alten Ländern liegt. Für die in **Übersicht 84** aufgeführten Berechnungen wurde der Anteil der Arbeitslosenzugänge aus betrieblicher Ausbildung außerhalb BBiG/HwO auf ein Fünftel in den alten und ein Drittel in den neuen Ländern geschätzt. Demnach dürften 1998 in Deutschland rund 27% der erfolgreichen Prüfungsabsolventen in BBiG/HwO-Berufen zunächst einmal arbeitslos geworden sein. In den neuen Ländern lag die Quote mit rund 39% merklich höher als in den alten Ländern mit 23%. Gegenüber 1995 ist eine Zunahme der Arbeitslosenzugänge unmittelbar aus betrieblicher Ausbildung sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern zu verzeichnen³⁾.

Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei Absolventen der Sommerprüfung 1999

Um weitere Informationen zur Art der Übernahmeangebote und zum Verbleib nach Ablauf der Ausbildung zu erhalten, sind Erhebungen bei Ausbildungsabsolventen erforderlich. In den letzten beiden Monaten des Jahres 1999 wurden Absolventen der Sommerprüfung 1999 schriftlich-postalisch zu ihrem bisherigen beruflichen Werdegang nach Beendigung der Lehre befragt. Die Befragungsteilnehmer stammen aus insgesamt 129 Berufsschulen aus elf Ländern¹⁾. Bis zum 31. Dezember 1999 war der Rücklauf der Befragungsbögen noch nicht abgeschlossen. Gleichwohl konnten für die vier am stärksten besetzten dreijährigen Berufe im kaufmännischen Bereich, für außerbetriebliche Ausbildungsgänge im selben Sektor sowie für stark besetzte Ausbildungsgänge bei den Freien Berufen erste, hinreichend aussagefähige Zwischenergebnisse ermittelt werden²⁾. Diese Teilstichprobe umfasst insgesamt rund 900 Ausbildungsabsolventen. Berücksichtigt wurden nur solche Absolventen, die ihre Prüfung erfolgreich bestanden hatten.

Wie **Übersicht 85** zeigt, sind Übernahmeangebote der Betriebe an ihre ausgebildeten jungen Fachkräfte weiterhin die Regel. Fast immer geht es um eine Beschäftigung als Fachkraft; Beschäftigungsangebote für Anlerntätigkeiten spielen so gut wie keine Rolle. In vielen Fällen handelt es sich allerdings um befristete Übernahmen. Die Industriekaufleute berichten sogar häufiger von einer befristeten als von einer unbefristeten Übernahme. Von den sechs hier unterschiedenen betrieblich ausgebildeten Berufsgruppen erhalten Industriekaufleute am häufigsten, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte am seltensten ein Übernahmeangebot. Die Unterschiede zwischen den betrieblich ausgebildeten Berufsgruppen sind alles in allem statistisch signifikant. Gleichwohl ist die Chance, ein Übernahme- oder Vermittlungsangebot zu erhalten, in betrieblichen Ausbildungsgängen weiterhin mit Abstand größer als bei außerbetrieblicher Ausbildung³⁾. Von den außerbetrieblich in kaufmännischen Berufen ausgebildeten Absolventen berichten nur 28%, in der einen oder anderen Form ein Übernahmeangebot (ihres Praktikumsbetriebes) oder Vermittlungsangebot erhalten zu haben.

Betrieblich Ausgebildete können durch gute Leistungen die Bereitschaft der Betriebe zur Übernahme steigern. So erhielten 81% der jungen Fachkräfte mit sehr guter Ausbildungsabschlussnote ein Übernahmeangebot, aber nur 56% derjenigen mit nur ausreichendem Prüfungsprädikat. Dieser Startvorteil setzt sich in den folgenden Monaten fort. So waren zum Befragungszeitpunkt nur 4% mit sehr guten Prüfungsleistungen arbeitslos, aber 21% der Absolventen, die das Prädikat „ausrei-

¹⁾ Vgl. Bellmann, L.: „Die erfolgreichen Betriebe übernehmen mehr Azubis“; in: IAB Materialien Nr. 2, 1999

²⁾ Dies schließt die außerbetriebliche Ausbildung mit ein.

³⁾ Die Quoten für 1995 bis 1997 wurden rückwirkend korrigiert. Sie fallen damit in den neuen Ländern und bundesweit niedriger aus als in früheren Berufsbildungsberichten gemeldet.

¹⁾ Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen

²⁾ Endgültige Ergebnisse zu dieser Erhebung liegen im Sommer 2000 vor, wenn das Statistische Bundesamt auf einzelberuflicher Ebene Daten zu den Prüfungsabsolventen des Jahres 1999 veröffentlicht und damit eine genaue Einschätzung der Stichprobenstruktur sowie eine Gewichtung der Stichprobenergebnisse erfolgen kann. Es ist vorgesehen, über die endgültigen Gesamtergebnisse dieser Befragung im Berufsbildungsbericht 2001 zu berichten.

³⁾ Unter „außerbetrieblicher Ausbildung“ ist hier eine Ausbildung mit einem außer-/überbetrieblichen Vertragspartner gemeint. Natürlich kann eine solche Ausbildung teilweise, überwiegend oder sogar ausschließlich in Betrieben (Praktikumsbetrieben) durchgeführt worden sein.

Übersicht 84: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 1995 bis 1998

	1995				1996				1997				1998			
	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet	
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	121.854	44.085	165.939	130.390	48.316	178.706	133.212	60.837	194.049	159.429	94.587	254.016	159.429	94.587	254.016	
Darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	95.242	39.744	134.986	102.833	42.186	145.019	105.413	51.755	157.168	101.035	65.399	166.434	101.035	65.399	166.434	
Darunter: Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen ³⁾	76.194	26.496	102.690	82.266	28.124	110.390	84.330	34.503	118.833	80.828	43.599	124.427	80.828	43.599	124.427	
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt ⁴⁾	409.776	92.897	502.673	390.209	98.034	488.243	372.769	109.954	482.723	369.707	117.472	487.179	369.707	117.472	487.179	
Darunter: Erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung ⁵⁾ (ohne externe Prüflinge)	390.644	87.463	478.107	376.490	93.035	469.525	358.436	103.750	462.186	355.781	111.778	467.559	355.781	111.778	467.559	
Arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	19,5 %	30,3 %	21,5 %	21,9 %	30,2 %	23,5 %	23,5 %	33,3 %	25,7 %	22,7 %	39,0 %	26,6 %	22,7 %	39,0 %	26,6 %	

Kursiv gedruckte Zahlen sind das Ergebnis von zum Teil unsicheren Schätzungen.

¹⁾ Alte Länder inklusive des Landes Berlin

²⁾ Alte Länder inklusive Berlin (West), neue Länder inklusive Berlin (Ost); die Zahl der Prüflinge werden vom Statistischen Bundesamt nur für Berlin insgesamt ermittelt. Deshalb wurden 1/3 der Prüflinge dem Ostteil der Stadt, 2/3 dem Westteil der Stadt zugerechnet.

³⁾ Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG: Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird für die alten Länder auf 20 % und für die neuen Länder auf ein Drittel geschätzt; vgl. hierzu auch: Schober, K.: „Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte“ (IAB-Kurzbericht, Nr. 5 vom 9. März 1994) sowie: Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle“ (IAB-Kurzbericht, Nr. 5 vom 25. April 1995).

⁴⁾ Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks, ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 85: Übernahmeangebote und Aktivitäten an der „zweiten Schwelle“ von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in Prozent

	Ausbildung in kaufmännischen Berufen						freien Berufen		
	Betrieblich			Außerbetrieblich in kaufmännischen Berufen			Betrieblich		
	Einzelhandelskaufleute	Groß- und Außenhandelskaufleute	Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation	Industrie-kaufleute			Arzt- und Zahnarzt-helferin	Rechtsanwalts- und Notarfach-angestellte	
„Erhielten Sie von Ihrer Ausbildungsstätte ein Übernahme- oder Vermittlungsangebot?“									
ja, unbefristete Stelle als Fachkraft	49	45	38	36	10	57	37		
ja, befristete Stelle als Fachkraft	27	29	33	43	13	16	19		
ja, unbefristete Stelle als angelernte Kraft	0	1	1	0	2	3	1		
ja, befristete Stelle als angelernte Kraft	1	1	1	2	3	1	1		
nein	23	24	27	18	72	23	42		
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100		100
„Hatten Sie das Ziel, gleich nach Beendigung der Ausbildung eine Beschäftigung aufzunehmen?“									
ja	89	89	87	88	87	89	90		
nein	11	11	13	12	13	11	10		
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100		100
Nur an diejenigen, die eine Beschäftigung aufnehmen wollten:									
„Was haben Sie hierfür alles getan?“									
(Mehrere Antworten sind möglich)									
habe das Angebot meines Betriebes angenommen	70	73	68	76	24	70	44		
habe das Angebot eines anderen Betriebes angenommen, das mir bereits vorlag	7	6	8	9	5	14	13		
habe mich auf Anzeigen beworben	22	18	36	24	55	18	51		
habe Stellengesuche aufgegeben	0	1	4	2	9	5	8		
habe mich „auf Verdacht“ hin beworben	16	8	21	12	28	16	26		
habe mich vorgestellt	16	13	24	16	39	15	35		
habe das Arbeitsamt um Hilfe gebeten	20	18	27	16	66	15	47		
habe Verwandte/Bekannte/Freunde einbezogen	22	15	27	13	45	11	38		
habe mich auch außerhalb der Region beworben	10	14	12	14	24	10	17		
habe Bewerbungen für Tätigkeiten geschrieben, die mit dem Ausbildungsberuf nichts oder kaum etwas zu tun haben	18	19	16	12	30	12	35		
habe sonstiges getan	8	6	8	5	18	4	12		
habe noch nichts getan	0	0	1	0	0	0	0		

Übersicht 85: Übernahmeangebote und Aktivitäten an der „zweiten Schwelle“ von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in Prozent

	Ausbildung in kaufmännischen Berufen					freien Berufen		
	Betrieblich		Außerbetrieblich in kaufmännischen Berufen			Betrieblich		Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte
	Einzelhandelskaufleute	Groß- und Außenhandelskaufleute	Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation	Industrie-kaufleute	Außenhandelskaufleute	Arzt- und Zahnarzt-helferin		
Nur an diejenigen, die von entsprechenden Aktivitäten berichtet haben:								
mittlere Zahl der Bewerbungen auf Anzeigen	14	27	24	20	21	23	25	
mittlere Zahl der Bewerbungen auf „Verdacht“	7	6	11	14	8	17	13	
mittlere Zahl der Bewerbungen in fachfremden Berufen	5	9	8	9	6	7	16	
mittlere Zahl der Vorstellungsgespräche	5	6	8	6	4	5	4	
Teilstichprobengröße (absolut)	169	123	170¹⁾	126	88²⁾	119³⁾	104	

¹⁾ 143 Bürokaufleute, 27 Kaufleute für Bürokommunikation

²⁾ 12 Groß- und Außenhandels-, 21 Einzelhandels-, 26 Büro-, 3 Industrie-kaufleute, 14 Kaufleute für Bürokommunikation, 12 Verkäuferinnen

³⁾ 89 Arzthelferinnen, 30 Zahnarzt-helferinnen

chend“ erzielt hatten (vgl. **Übersicht 86**¹⁾). Bei den außerbetrieblich Ausgebildeten lässt sich ein signifikant positiver Einfluss der Prüfungsleistung auf ein Übernahme- und Beschäftigungsangebot nicht ausmachen. Hier ist die Wahrscheinlichkeit, auch mit guter Leistung zunächst einmal keine Beschäftigung zu haben, groß. Allerdings beginnt sich ein guter oder sehr guter Prüfungserfolg zumindest mittelfristig auszuzahlen. Im November 1999 waren unter den außerbetrieblich Ausgebildeten, die diese Noten erzielt hatten, doppelt so viele (45%) als Fachkraft beschäftigt als bei den Absolventen mit schlechterer Prüfungsleistung (22%).

Die meisten jungen Fachkräfte hatten das Ziel (je nach Berufsgruppe zwischen 87% und 90%), unmittelbar nach der Beendigung der Lehre eine Beschäftigung aufzunehmen²⁾. Wer dies wollte und von seiner Ausbildungsstätte ein Angebot zur unbefristeten Übernahme als Fachkraft vorliegen hatte, nahm dies in neun von zehn Fällen auch an. Befristete Übernahmeangebote wurden bei entsprechendem Wunsch, gleich nach der Lehre zu arbeiten, in 84% der Fälle akzeptiert.

Übersicht 85 gibt auch wieder, was die ausgelernten Fachkräfte unternahmen, um eine Beschäftigung zu finden. Naturgemäß waren die Aktivitäten der außerbetrieblich Ausgebildeten insgesamt vielfältiger und zahlreicher. Auffällig ist, dass unter den außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräften, aber auch unter den meisten anderen Berufsgruppen, die Bereitschaft zu Bewerbungen für Tätigkeiten, die nichts oder kaum etwas mit dem erlernten Beruf zu tun haben, größer ist als sich auch außerhalb der Region zu bewerben. Insgesamt sind die Bindungen der jungen Fachkräfte, von denen zwei Drittel zwischen 19 und 21 Jahre alt sind, an ihre Heimatregionen noch recht stark. Unter denjenigen, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos waren, waren nur 37% mit Sicherheit oder „wahrscheinlich“ bereit, ein Stellenangebot anzunehmen, das einen Ortswechsel erforderlich machen würde. Weitere 26% waren dazu nur unter der Bedingung bereit, dass die Entfernung zum Heimatort nicht allzu groß ist (in der Regel maximal 100 km).

¹⁾ Allerdings ist dieser Zusammenhang zwischen Prüfungsleistung und Übernahmeangebot nicht völlig – wenn auch zum größeren Teil – unabhängig von der Betriebsgröße. Besonders leistungsstarke Auszubildende sind signifikant häufiger in größeren Betrieben beschäftigt, die wiederum häufiger Übernahmeangebote aussprechen. Ob die etwas besseren Prüfungsergebnisse von Auszubildenden aus größeren Betrieben Folge einer systematischeren Ausbildung oder aber einer nicht zufälligen Vorauswahl an der ersten Schwelle sind (in dem Sinne, dass leistungsstärkere Schulabgänger häufiger in größere Betriebe einmünden), kann anhand der vorliegenden Daten nicht entschieden werden.

²⁾ Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren nicht verändert; vgl. Ulrich, J.G.: „Verbleib ostdeutscher Ausbildungsabsolventen nach Ablauf der Lehre“; in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 39, 1996

Übersicht 87 zeigt die Entwicklung des Verbleibs in den ersten drei Monaten nach Beendigung der Lehre. Demnach zeichnen sich spätestens mit dem zweiten Monat nach Ausbildungsabschluss erste bedeutende Veränderungen ab. Der Arbeitslosenanteil verringert sich, die Anteile der Absolventen, die sich wieder in Aus- oder in Weiterbildung befinden, steigen. In den meisten Berufsgruppen steigen auch die Anteile derer, die als Fachkraft arbeiten, wenn nicht der Beginn der Wehr- und Zivildienstzeit (in Berufen mit größerem Männeranteil wie bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten) oder die Aufnahme eines Studiums (in Berufen mit relativ vielen Studienberechtigten wie den Industriekaufleuten) dem entgegenwirken. Ein Vierteljahr nach Lehrabschluss haben sich die Arbeitslosenanteile in den betrieblich ausgebildeten Gruppen, die unmittelbar nach Prüfungsende zwischen 11% (Industriekaufleute) und 30% (Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte) variierten, bereits auf Werte zwischen 6% (Groß- und Außenhandelskaufleute) und 21% (Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte) reduziert, bei den außerbetrieblich Ausgebildeten von 71% auf 45%.

Das duale Ausbildungssystem ist um eine möglichst breite, betriebsübergreifende berufliche Ausbildung bemüht, die den jungen Fachkräften die Möglichkeit gibt, sich flexibel auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen und in ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten einzumünden. Der Verbleib der Ausbildungsabsolventen im November 1999 zeigt, dass bereits fünf Monate nach Ende der Lehre relativ viele nicht im erlernten Beruf arbeiten oder aber in einem anderen Unternehmen. Je nach betrieblichem Ausbildungsgang schwanken die Anteile zwischen 31% (Arzthelferinnen) und 65% (Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte). Zwischen 45% (Groß- und Außenhandelskaufleute) und 27% (Arzthelferinnen) glauben, in zwei Jahren nicht mehr im erlernten Beruf zu arbeiten (vgl. **Übersicht 88**). Der hohe Anteil unter den Groß- und Außenhandelskaufleuten hängt damit zusammen, dass in diesem Beruf viele Abiturienten ausgebildet wurden, die ein Studium in Erwägung ziehen. Insgesamt denken, über alle hier unterschiedenen Berufe hinweg, 39% aller jungen Fachkräfte mit Studienberechtigung daran, in zwei Jahren womöglich zu studieren¹⁾.

Viele der ausgebildeten jungen Fachkräfte befinden sich zum Befragungszeitpunkt noch in einer beruflichen Übergangsphase, die mit Unsicherheiten behaftet ist. Gleichwohl meinen

¹⁾ Vgl. hierzu auch Ulrich, J.G./Krekel, E.M./Herget, H.: „Ausbildung, Beruf, Studium. Zum Entscheidungsverhalten von dual ausgebildeten Fachkräften mit Studienberechtigung“; in: HIS Kurzinformation, A 4/97, 1997

Übersicht 86: Übernahmeangebote und weiterer Verbleib nach Beendigung der Lehre in Abhängigkeit von der Note in der Ausbildungsabschlussprüfung in Prozent¹⁾

	Note in der Abschlussprüfung			
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend
Übernahmeangebot erhalten	81	79	74	56
Unmittelbar nach Lehrende als Fachkraft tätig	83	76	74	58
im November 1999 als Fachkraft tätig	74	79	75	61
Unmittelbar nach Lehrende arbeitslos	14	19	19	36
im November 1999 arbeitslos	4	5	11	21

¹⁾ Nur betrieblich Ausgebildete; Angaben in Prozent bezogen jeweils auf die Personen mit derselben Abschlussnote

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Absolventen der Sommerprüfung 1999 (Befragungszeitpunkt November/Dezember 1999)

Übersicht 87: Verbleib erfolgreicher Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in den ersten Monaten nach Lehrabschluss in Prozent

	Monate nach Lehrende			Zum Befragungszeitpunkt		
	Unmittelbar nach Lehrende	1 Monat	2 Monate	3 Monate		
Einzelhandelskaufleute, betrieblich ausgebildet						
Facharbeit, Fachangestellteintätigkeit	75	75	75	76	72	
Anlemütigkeit, jobben	3	3	7	5	5	
Arbeitslos	20	20	13	11	13	
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	1	1	3	5	6	
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	1	1	2	3	4	
Groß- und Außenhandelskaufleute, betrieblich ausgebildet						
Facharbeit, Fachangestellteintätigkeit	75	75	75	73	69	
Anlemütigkeit, jobben	3	3	2	4	3	
Arbeitslos	19	19	14	6	7	
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	0	0	4	9	14	
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	3	3	4	9	7	
Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, betrieblich ausgebildet						
Facharbeit, Fachangestellteintätigkeit	68	68	74	74	73	
Anlemütigkeit, jobben	3	3	3	3	4	
Arbeitslos	25	25	19	14	11	
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	2	2	4	7	10	
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	1	1	1	2	2	
Industriekaufleute, betrieblich ausgebildet						
Facharbeit, Fachangestellteintätigkeit	84	85	86	79	75	
Anlemütigkeit, jobben	1	1	2	3	1	
Arbeitslos	11	10	8	8	5	
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	3	2	3	8	17	
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	2	2	2	3	2	
Absolventen aus kaufmännischen Berufen, außerbetrieblich ausgebildet						
Facharbeit, Fachangestellteintätigkeit	18	18	27	31	32	
Anlemütigkeit, jobben	3	3	7	6	7	
Arbeitslos	71	71	52	45	45	
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	3	3	9	13	14	
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	3	3	5	5	2	

Übersicht 87: Verbleib erfolgreicher Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in den ersten Monaten nach Lehrabschluss in Prozent

	Unmittelbar nach Lehrende	Monate nach Lehrende			Zum Befragungszeitpunkt
		1 Monat	2 Monate	3 Monate	
Arzt- und Zahnarzthelferinnen, betrieblich ausgebildet					
Facharbeit, Fachangestellte/nntätigkeit	81	84	86	89	91
Anlernmätigkeit, jobben	1	1	1	0	0
Arbeitslos	17	15	10	7	4
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	0	0	2	3	4
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	1	1	1	1	1
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, betrieblich ausgebildet					
Facharbeit, Fachangestellte/nntätigkeit	60	64	65	68	70
Anlernmätigkeit, jobben	6	6	6	4	3
Arbeitslos	30	27	24	21	14
Aus- und Weiterbildung, Umschulung, Studium	4	3	5	8	12
Wehrdienst, Hausfrau/Hausmann, Sonstiges	0	0	0	0	2

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Absolventen der Sommerprüfung 1999 (Befragungszeitpunkt November/Dezember 1999)

mehr als vier Fünftel der betrieblich Ausgebildeten, ihre beruflichen Vorstellungen zum Ende der Lehre hätten sich zumindest schon teilweise erfüllt. Eine Ausnahme bilden allein die Absolventen, die einen außerbetrieblichen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten. Hier denkt offensichtlich wegen der überdurchschnittlich großen Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe kaum mehr als die Hälfte so. In dieser Gruppe würden sich auch die Wenigsten (28%) nochmals für eine Lehre im selben Beruf und in derselben Ausbildungsstätte entscheiden. Diese Haltungen sind allerdings nicht unbedingt konstant. Sie hängen stark davon ab, ob die Fachkräfte in eine Beschäftigung übernommen wurden oder nicht und auch von der momentanen beruflichen Situation. Von den jungen Fachkräften, die zum Befragungszeitpunkt im Ausbildungsunternehmen und im Ausbildungsberuf arbeiten, würden 47% wieder denselben Beruf und dieselbe Ausbildungsstätte wählen. Eine solche Entscheidung würde aber nur von 32% derer erneut getroffen, die im erlernten Beruf, aber woanders arbeiten. Bei denjenigen, die zur Zeit nicht im erlernten Beruf beschäftigt sind, fällt der Anteil mit 24% am niedrigsten aus.

Ein Teil der jungen Frauen (24%) denkt bereits daran, spätestens in zwei Jahren eine Familie zu gründen, Abiturientinnen etwas seltener (18%) als Hauptschulabsolventinnen (28%). Unter den jungen Männern liegt der Anteil bei 12%. Der Gedanke an eine Familiengründung ist aber nicht verstärkt mit der Idee verbunden, aus dem Berufsleben auszusteigen. Von denjenigen, die eine Familie gründen wollen, glauben 66%, Ende 2001 im erlernten Beruf zu arbeiten. Bei denjenigen, die nicht bereits an eine eigene Familie denken, liegt der Anteil bei 64%.

4.3 Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung führen regelmäßig große repräsentative Befragungen¹⁾ zur Qualifikation und zum beruflichen Werdegang der erwerbstätigen Bevölkerung und zu ihrer aktuellen Beschäftigungssituation seit 1979 durch. Die nunmehr vierte BIBB/IAB-Erhebung erfolgte um die Jahreswende 1998/1999. Dabei wurden detailliert die institutionellen, organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze und die Qualifikations- und Belastungsanforderungen erfasst.

Die Erhebung 1998/1999 hat einen besonderen Schwerpunkt gesetzt auf die Ermittlung des aktuell sich vollziehenden Veränderungs- und Wandlungsprozesses der Arbeitswelt²⁾ hinsichtlich der subjektiv empfundenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen, der Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation im Vergleich zu vor zwei Jahren sowie des Weiterbildungsverhaltens aufgrund von sich ändernden Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen.

¹⁾ Die Feldarbeit wurde erstmals unter Einsatz von Laptops (CAPI-Methode der computergestützten persönlichen Befragungen) durch geschulte Interviewer der Umfrageinstitute Infratest Burke Sozialforschung und Infas durchgeführt. Es wurden insgesamt 34.343 nach dem in der empirischen Sozialforschung gebräuchlichen Random-Route-Verfahren ausgewählte Personen in ihren Wohnungen befragt. Einbezogen waren auch in Deutschland lebende Ausländer, sofern sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten.

²⁾ Vgl. Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung“, BeitrAB, Nürnberg 2000 und Qualifikationsstrukturbericht 2000 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Der strukturelle Wandel der Arbeitswelt

Seit längerem ist in Deutschland ein Umwandlungsprozess von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft im Gang. Dies ist ein Entwicklungsprozess, der in allen hochentwickelten Industriestaaten wie in den USA, Frankreich, Großbritannien, Schweden oder den Niederlanden in ähnlicher Richtung verläuft. Die Industrie verliert als Beschäftigungssektor immer stärker an Bedeutung zugunsten des Dienstleistungsbereichs (vgl. **Schaubilder 13** und **14**).

In Industrie (21%) und Handwerk (17%) sind zusammen nur noch etwas mehr als ein Drittel der Berufstätigen in Deutschland tätig. Seit der letzten BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992, die hier als Vergleichsmaßstab herangezogen wird, hat die Industrie sieben Prozentpunkte verloren. Das ist bei weitem nicht allein auf den Rückgang der Industrie in den neuen Ländern zurückzuführen (-11 Prozentpunkte), wo derzeit nur noch 15% der Erwerbstätigen¹⁾ in der Industrie arbeiten. Auch in den alten Ländern ist ein deutlicher Rückgang von 28% auf 22% zu verzeichnen.

Auch der Beschäftigtenanteil des Handwerks ist in den alten Ländern um zwei Prozentpunkte zurückgegangen, während in den neuen Ländern das Handwerk von 13% auf nunmehr 21% zugenommen hat. Dies ist zum Teil dem Baugewerbe zuzuschreiben, das durch den notwendigen Sanierungsbedarf der Bausubstanz und durch die Investitionsförderungen eine besondere Bedeutung hatte.

Stark zurückgegangen ist in den neuen Ländern der öffentliche Sektor, dem sich 1991/1992 noch 34% der Berufstätigen zugehörig fühlten. Heute sind es mit 24% sogar etwas weniger als in den alten Ländern (25%). Der private Dienstleistungsbereich hat in Deutschland von 13% auf 20% zugenommen, in den neuen Ländern sogar von 9% auf 21%. Das hängt zum Teil auch damit zusammen, dass teilweise durch die Privatisierung von öffentlichen Dienstleistern wie der Post, der Bahn eine Verschiebung vom öffentlichen zum privaten Sektor stattgefunden hat.

Parallel dazu verläuft der Rückgang der zahlenmäßigen Bedeutung der großen Betriebseinheiten zugunsten kleiner Betriebe. Natürlich ist auch diese Tendenz in den neuen Ländern, wo zum Vergleichszeitpunkt 1991/1992 die Umstrukturierung erst begonnen hatte, sehr viel stärker als in den alten. Aber auch dort ist die Verschiebung deutlich (vgl. **Schaubilder 15** und **16**). Einer der Hauptfaktoren des Wandels in der Arbeitswelt ist in den Einsatzmöglichkeiten der Informationstechnologie zu sehen. Hierdurch wurde nicht nur ein ungeheurer Rationationalisierungsschub ermöglicht. Die Globalisierung der Finanz-, Produkt- und Produzentenmärkte wäre ohne sie kaum denkbar (vgl. **Schaubild 17**). Inzwischen arbeiten fast zwei von drei Beschäftigten mit solchen programmgesteuerten Maschinen oder Computern. Vor sieben Jahren war das erst ein Drittel. Und für immerhin 38% ist der Computer zum wichtigsten Arbeitsgerät überhaupt geworden.

¹⁾ Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass durch die hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern die Bezugsbasis (Berufstätige ohne Arbeitslose) jetzt deutlich geringer ist.

*Veränderungsdynamik in den Betrieben
in den zurückliegenden zwei Jahren*

Rund drei Viertel der Erwerbstätigen (77%) haben eine oder mehrere Änderungen im Betrieb erfahren. Davon hat sich bei der Mehrheit – das sind 41% aller Erwerbspersonen auch eine Auswirkung auf die persönliche Arbeitssituation ergeben. Bei 36% wurde die eine oder andere Veränderung im Betrieb zwar registriert, allerdings habe das keine direkten Auswirkungen gehabt.

Die häufigsten Veränderungen betrafen neue Produktionstechniken, es wurden neue Maschinen, Werkstoffe oder auch neue Computerprogramme eingeführt. Bei 44% der Befragten, in den Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten sogar bei 69%, war das in ihrem Betrieb in dem zurückliegenden 2-Jahreszeitraum der Fall, und bei der Hälfte davon war man auch in seiner eigenen Arbeit davon betroffen. Etwas geringer ist dagegen die Produktinnovation, dass vom „Betrieb neue oder deutlich verbesserte Produkte bzw. neue Dienstleistungen angeboten werden“. Dies ist bei jedem Dritten der Fall, in den Großbetrieben aber immerhin bei 51%. Folgen für die eigene Arbeit hatte das bei 15% der Befragten, in Großbetrieben bei jedem Fünften (vgl. **Schaubild 18**).

Die Beschäftigungsentwicklung zeigt ein zwiespältiges Bild. Einerseits gaben 35% an, in ihrem Betrieb seien in den letzten zwei Jahren zusätzliche Mitarbeiter eingestellt worden, auf der anderen Seite berichteten 29% von Personalreduzierung, Stellenabbau und Entlassungen. Bei 21% wurden vermehrt

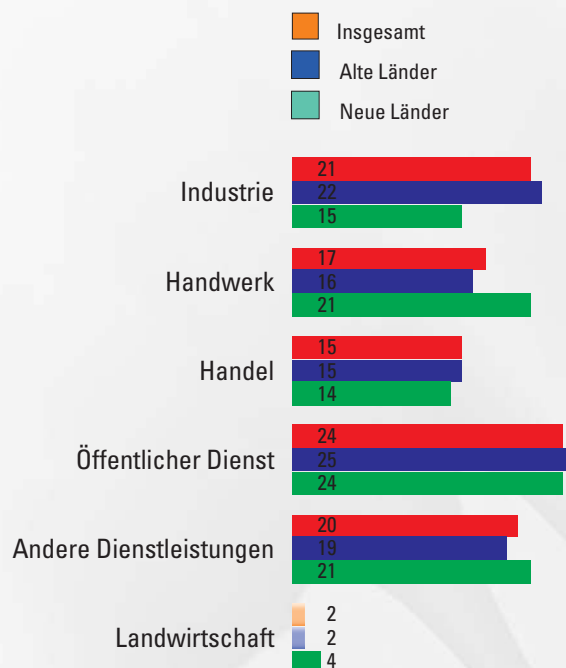
freie Mitarbeiter oder Aushilfen eingesetzt. Auswirkungen auf die eigene Arbeitssituation hat dabei vor allem der Personalabbau (12%).

Neben den technischen Innovationen im Produktionsprozess spielen organisatorische Veränderungen eine wichtige Rolle. Bei 29% wurden in den letzten zwei Jahren Abteilungen oder Arbeitsbereiche umstrukturiert. Dies hat sich bei 13% auf die eigene Arbeit ausgewirkt.

Aus der Sicht der Befragten hat sich die eigene Arbeitssituation in dem zurückliegenden 2-Jahreszeitraum eher negativ entwickelt: Mit 46% dominiert die Feststellung, Stress und Arbeitsdruck habe zugenommen, bei nur ganz wenigen ist dies zurückgegangen. Dies mag damit zusammenhängen, dass die fachlichen Anforderungen im gleichen Zeitraum ebenfalls bei vielen (42%) gestiegen sind; bei nur 2% waren diese Anforderungen gesunken. Auch bezüglich der körperlichen Belastung bei der Arbeit wird häufiger von einer Zunahme (24%) als von einer Abnahme (6%) berichtet. Wo über eine Zunahme der körperlichen Belastung berichtet wird, geben 85% an, Stress und Arbeitsdruck hätten auch zugenommen. (vgl. **Schaubild 19**).

Gleichzeitig ist ein enormer Anstieg der fachlichen Anforderungen zu registrieren. Die Notwendigkeit, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten den sich wandelnden Anforderungen anzupassen, bringt auch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und verhindert den Verlust der beruflichen Kompetenz. Gut jeder Vierte gibt an, dass der Anstieg der fachlichen Anforderungen nicht nur eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck

Schaubild 13: Erwerbstätige in Wirtschaftszweigen 1998/1999 in Prozent



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Übersicht 88: Arbeit im erlernten Beruf, Fazit ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung und Zukunftserwartungen von erfolgreichen Ausbildungsabsolventen der Sommerprüfung 1999 in Prozent

	Ausbildung in kaufmännischen Berufen						freien Berufen	
	Betrieblich			Außerbetrieblich			Betrieblich	
	Einzelhandelskaufleute	Groß- und Außenhandelskaufleute	Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation	Industrie-kaufleute	in kaufmännischen Berufen	Arzt- und Zahnarzt-helferinnen	Rechtsanwalts- und Notarfach-angestellte	
„Was, meinen Sie, wird Ende 2001, also in zwei Jahren, am ehesten der Fall sein?“								
(Mehrere Antworten sind möglich)								
Ich werde:								
im erlernten Beruf arbeiten	61	55	71	66	56	73	66	
in einem anderen Fachberuf arbeiten	15	17	15	11	20	13	18	
als angelehrte Kraft arbeiten	5	2	3	0	14	4	6	
jobben	6	4	7	2	10	3	8	
arbeitslos sein	6	2	6	7	15	3	6	
an einer Fortbildung teilnehmen	24	24	23	24	24	23	16	
in einer Umschulung sein	5	2	3	4	17	4	5	
in einer neuen Lehre sein	4	2	2	1	9	5	4	
in einer Berufsfachschulausbildung sein	3	0	1	0	2	1	3	
eine allgemeinbildende Schule besuchen	2	1	2	1	1	0	0	
studieren	8	36	13	30	9	9	19	
den Wehrdienst/Zivildienst ableisten	3	9	2	0	1	0	0	
eine Familie gründen	26	15	18	13	22	37	16	
Hausfrau/Hausmann sein	4	2	5	4	8	9	2	
sonstiges tun	10	7	9	5	15	11	5	
Teilstichprobengröße (absolut)	169	123	170	126	88	119	104	

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Absolventen der Sommerprüfung 1999 (Befragungszeitpunkt November/Dezember 1999)

bedeutet, sondern vielmehr häufig auch zu vielseitigerer und interessanter Arbeit führt, nur 5% sagen das Gegenteil.

Berufliche Mobilität

Einen erheblichen Einfluss auf die Häufigkeit eines Arbeitgeberwechsels bei den abhängig Erwerbstätigen hat die berufliche Stellung (vgl. **Schaubild 20**). Überdurchschnittlich oft wird von an- und ungelerten Arbeitern ein Betriebswechsel angegeben. Rund 40% von ihnen haben bereits drei und mehr Arbeitgeberwechsel hinter sich. Bei den einfacheren aber auch bei den qualifizierteren Angestellten und Beamten findet ein solcher Wechsel deutlich seltener statt. Lediglich 22% waren schon bei vier und mehr unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt.

Je höher der berufliche Status, um so häufiger fand der letzte Betriebswechsel auf Eigeninitiative der Arbeitnehmer statt. Am häufigsten haben die höheren und leitenden Angestellten (drei Viertel) ihren letzten Arbeitgeber auf eigenen Wunsch hin verlassen. Anders sieht es bei den an- und ungelerten Arbeitern aus. Bei lediglich 56% war der letzte Arbeitgeberwechsel selbstbestimmt. 15% dagegen wurde vom Betrieb gekündigt. Bei 17% war der Betriebswechsel auf Konkurs bzw. Betriebsstilllegung zurückzuführen und 9% hatten einen Zeitvertrag, der nicht mehr verlängert wurde. Vor diesem Hintergrund konnten nur 44% mit der neuen Stelle ihre berufliche Position verbessern, für ein Viertel hat sie sich jedoch verschlechtert.)

¹⁾ So liegt bei rund der Hälfte der An- und Ungelernten eine berufliche Ausbildung (Lehre oder Fachschule bzw. Fachhochschule) vor.

Am häufigsten haben die derzeit Selbstständigen im Handwerk (81%) und in den Freien Berufen (79%) ihren vorhergehenden Arbeitsplatz aus freien Stücken aufgegeben, um eine eigene Existenz aufzubauen. Nahezu alle (85%) von ihnen betonen, dass sich der Schritt in die Selbstständigkeit gelohnt hat (vgl. **Schaubild 21**).

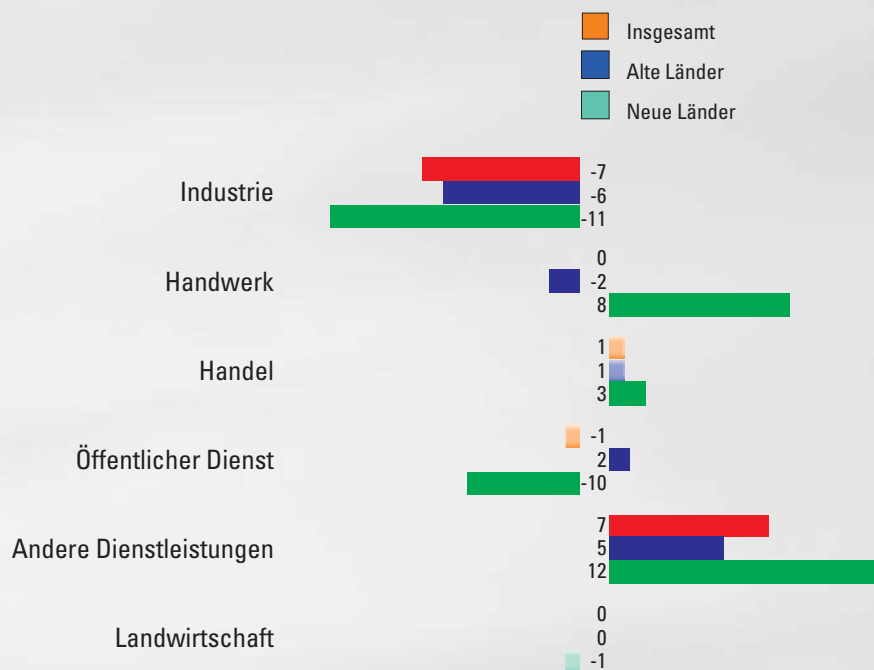
Dass der Übergang in eine Beschäftigung in den letzten Jahren schwieriger geworden ist und immer häufiger unsichere (befristete, Teilzeit-) Arbeitsverhältnisse am Beginn stehen, zeigt ein Vergleich zwischen den Generationen im Hinblick auf selbst- oder fremdbestimmten Betriebswechsel. Die jüngeren Erwerbstätigen (bis 29 Jahre) hatten seltener die Möglichkeit, den Betrieb auf eigenen Wunsch hin zu wechseln (60%), als die 45-Jährigen und älteren Erwerbstätigen (69%). Es wurde ihnen beinahe doppelt so häufig gekündigt (16% gegenüber 9% bei den Älteren). Auffallend oft lag bei den Jüngeren ein befristeter Arbeitsvertrag vor (13% gegenüber 4% bei den Älteren).

Berufswechsel¹⁾

Von den derzeit Erwerbstätigen in Deutschland hat ein Drittel (34%) nach eigenem Bekunden im Lauf des Berufslebens mindestens einmal den Beruf gewechselt, 9% darunter schon mehr-

¹⁾ In den folgenden Ausführungen geht es ausschließlich um den „subjektiven“ Berufswechsel im Zusammenhang mit der Frage: „Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann?“

Schaubild 14: Entwicklung der Wirtschaftszweige in Prozent
 Vergleich 1998/1999 mit 1991/1992



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992 und 1998/1999

mals. Diese Quoten entsprechen auch im Wesentlichen der letzten BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992 mit einem Berufswechsleranteil von 33%, darunter 10% Mehrfachwechsler. Damit haben sich in diesem Punkt in den letzten Jahren so gut wie keine Veränderungen ergeben. Etwas anders sieht es bei einem Vergleich mit der Erhebung von 1979 aus. Danach lässt sich für heute sogar ein leichter Rückgang bei den Berufswechseln festmachen. Vor 20 Jahren gaben 37% der Erwerbstätigen an, den Beruf gewechselt zu haben, 12% davon mehrfach. Betrachtet man aus Vergleichsgründen nur die Erwerbstätigen in den alten Ländern, dann sind die Wechselquoten hier sogar noch stärker zurückgegangen.

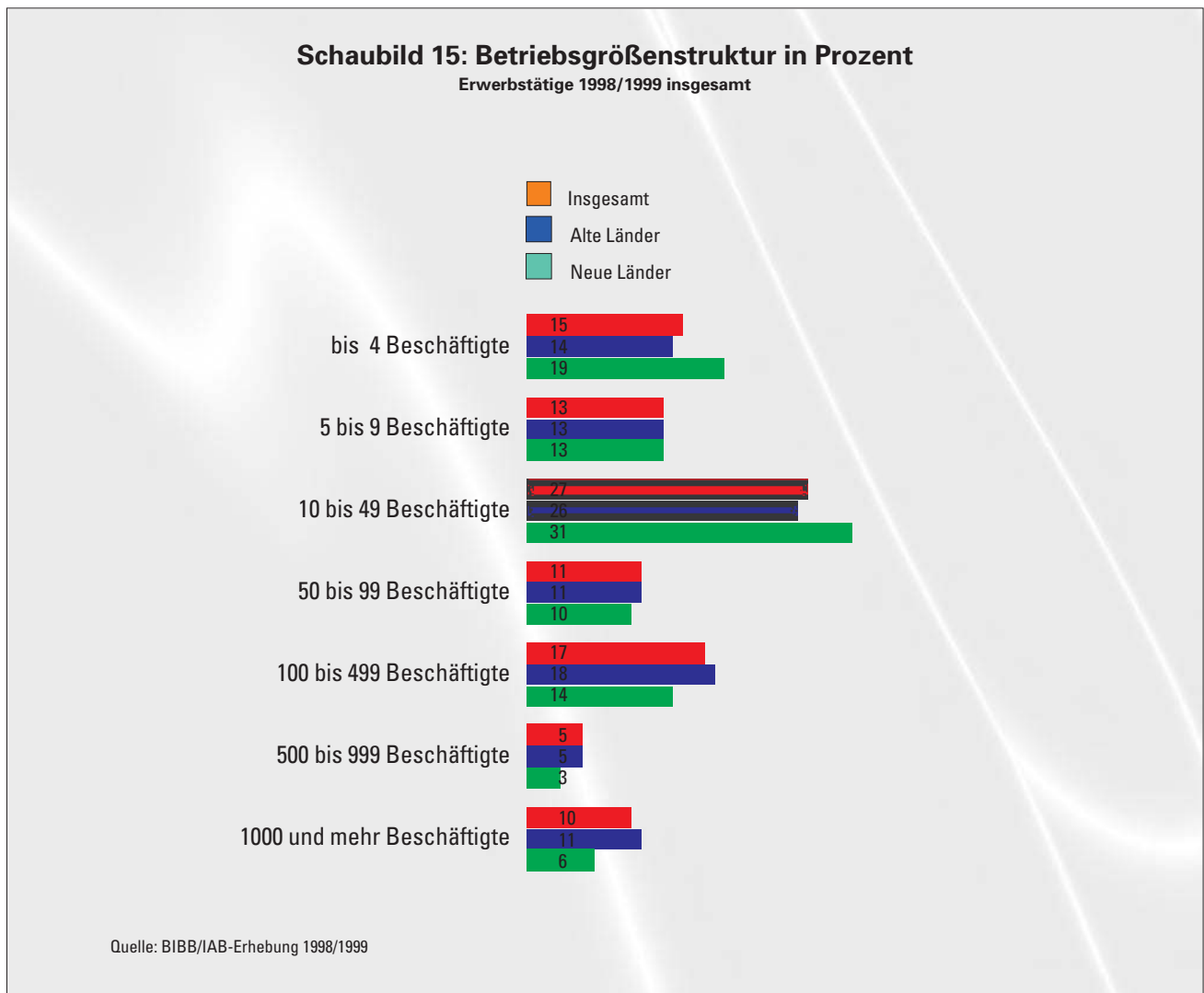
Der wirtschaftliche Umbruch mit den damit verbundenen Umstrukturierungen in den neuen Ländern findet seinen Niederschlag in einem deutlich höheren Anteil an Berufswechslern. So hat hier nahezu jeder zweite Erwerbstätige nach eigener Einschätzung den Beruf gewechselt. Dagegen lag die Berufswechslerquote in den alten Ländern bei knapp einem Drittel. Die Mehrzahl der Berufswechsel (knapp drei Viertel) fand bei den Erwerbstätigen in den neuen Ländern in den letzten 10 Jahren statt (vgl. **Schaubild 22**).

Bei den abhängig Beschäftigten sind es die an- und ungelernten Arbeiter, die überproportional häufig einen Berufswechsel vollzogen haben. Mit einer Wechslerquote von insgesamt 53%, davon 35% mit einem einmaligen und 18% mit einem mehrfachen Wechsel, liegen sie deutlich vor allen anderen Status-

gruppen. Diese Erwerbstätigen haben meist Arbeitsplätze, bei denen keine besonderen Spezialkenntnisse erforderlich sind. Ihr Berufsverständnis orientiert sich hauptsächlich an den am konkreten Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten, so dass hier die Schwelle, was als Berufswechsel empfunden wird, sehr viel niedriger sein dürfte. Auch bei den einfachen Angestellten besteht häufiger die Möglichkeit bzw. auch Notwendigkeit, den Beruf zu wechseln und eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Möglicherweise ist bei dieser Gruppe die berufliche Identität ebenfalls geringer ausgeprägt.

Besonders kontinuierlich in Bezug auf den erlernten Beruf zeigt sich dagegen der Berufsverlauf bei Meistern und Polieren sowie bei Erwerbstätigen, die in einer Facharbeiterposition sind. Der geringe Berufswechselanteil dieser Fachkräfte dürfte vor allem dadurch bedingt sein, dass ohne eine gründliche Berufsausbildung oder entsprechende Qualifizierung der Wechsel in solchen Positionen nicht möglich ist.

Ein Großteil der Berufswechsel findet unmittelbar im Anschluss an die Berufsausbildung oder in den ersten Berufsjahren statt. Knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen, die nach eigenen Angaben den Beruf gewechselt haben, waren beim ersten Wechsel noch unter 30 Jahren, 11% wechselten unter 20 Jahren bereits den Beruf, 30% im Alter zwischen 20 und 24 Jahren und 21% waren beim ersten Berufswechsel zwischen 25 und 29 Jahre alt.



Der Berufswechsel bei den einzelnen Gruppen verläuft sehr unterschiedlich und mit unterschiedlichen Motiven. Bei 29% war der Wechsel mit einer beruflichen Ausbildung oder Umschulung verbunden, bei knapp einem Drittel der Männer, aber bei nur einem Viertel der Frauen. Lediglich jeder zehnte an- und ungelernete Arbeiter hatte im Zusammenhang mit dem Berufswechsel eine systematische Qualifizierung und damit auch einen entsprechend kompetenten Einstieg in das neue Aufgabengebiet erhalten. Anders sieht dies bei den qualifizierteren bzw. höheren und leitenden Angestellten und Beamten aus. Bei 44% bzw. 40% von ihnen war der Wechsel von einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme begleitet.

Familiäre Gründe für einen Berufswechsel sind für knapp ein Viertel der Frauen der häufigste Grund, eine andere Arbeit anzunehmen (6% bei den Männern). Dabei zeigt sich, je höher die berufliche Qualifikation und der Status ist, um so seltener beeinflusst die familiäre Situation die berufliche Entscheidungen der Frauen.¹⁾ Bei den erwerbstätigen Frauen in den neuen Ländern wirken sich familiäre Gründe seltener auf einen Berufswechsel aus (14% gegenüber 28% in den alten Ländern).

Frühere Arbeitslosigkeit und berufliche Mobilität

Von den befragten Erwerbstätigen war ein knappes Drittel (31%) im Lauf des Berufslebens arbeitslos¹⁾, davon knapp zwei Drittel einmal, 20% zweimal und 15% noch häufiger.

Besonders häufig mit der Arbeitslosigkeit konfrontiert ist erwartungsgemäß die Gruppe der an- und ungelerneten Arbeiter. Beinahe jeder Zweite war schon arbeitslos, jeder Fünfte davon mindestens dreimal und häufiger. Jeder dritte Facharbeiter, aber auch 27% der höheren und leitenden Angestellten waren im Lauf ihres Berufslebens ebenfalls schon arbeitslos gemeldet. Allerdings war es für die Mehrzahl (knapp drei Viertel) eine einmalige Erfahrung (vgl. **Schaubild 23**).

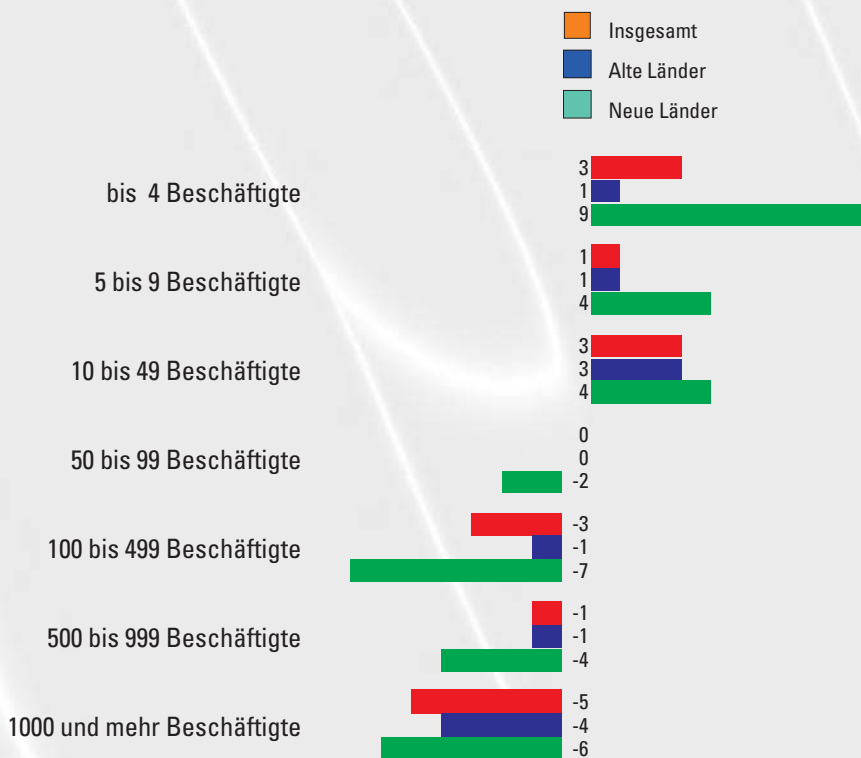
Zusammenfassend belegen die Daten, dass sich berufliche Mobilität in den meisten Fällen lohnt. Je höher das Bildungs- und Qualifikationsniveau und damit meist auch der Berufsstatus ist, um so erfolgreicher verlaufen die beruflichen Wechselprozesse. Besonders positive Auswirkungen haben Arbeitgeber- und Berufswechsel, wenn sie selbstbestimmt und eigenmotiviert waren, die Berufswünsche realisiert werden konnten

¹⁾ Hinsichtlich der familiären Situation und der im Haushalt lebenden Kinder gibt es zwischen den Gruppen keine signifikanten Unterschiede.

¹⁾ Die Frage hierzu lautete: „Waren Sie irgendwann einmal im Laufe ihres Berufslebens beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet?“

Schaubild 16: Veränderung der Betriebsgrößenstruktur in Prozent

Vergleich 1998/1999 mit 1991/1992: Erwerbstätige insgesamt



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992 und 1998/1999

und gleichzeitig noch mit einer systematischen Vorbereitung auf den neuen Beruf verbunden waren. Dagegen wird die durch äußere Umstände erzwungene Mobilität häufiger als Verschlechterung erfahren, oftmals einhergehend mit Phasen von Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig belegen der Generationenvergleich sowie die Entwicklungen in den letzten Jahren, dass sich auf dem Arbeitsmarkt Veränderungen zeigen, wonach betriebliche Fluktuationsprozesse zunehmend durch die Betriebe und deren ökonomische Situation bestimmt werden. Dadurch verringert sich der Spielraum für die Beschäftigten, sich eigenmotiviert und nur dann eine neue Stelle oder ein neues Aufgabengebiet zu suchen, wenn man sich dadurch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder einen Karrieresprung erhofft.

Weiterbildungsaktivitäten¹⁾

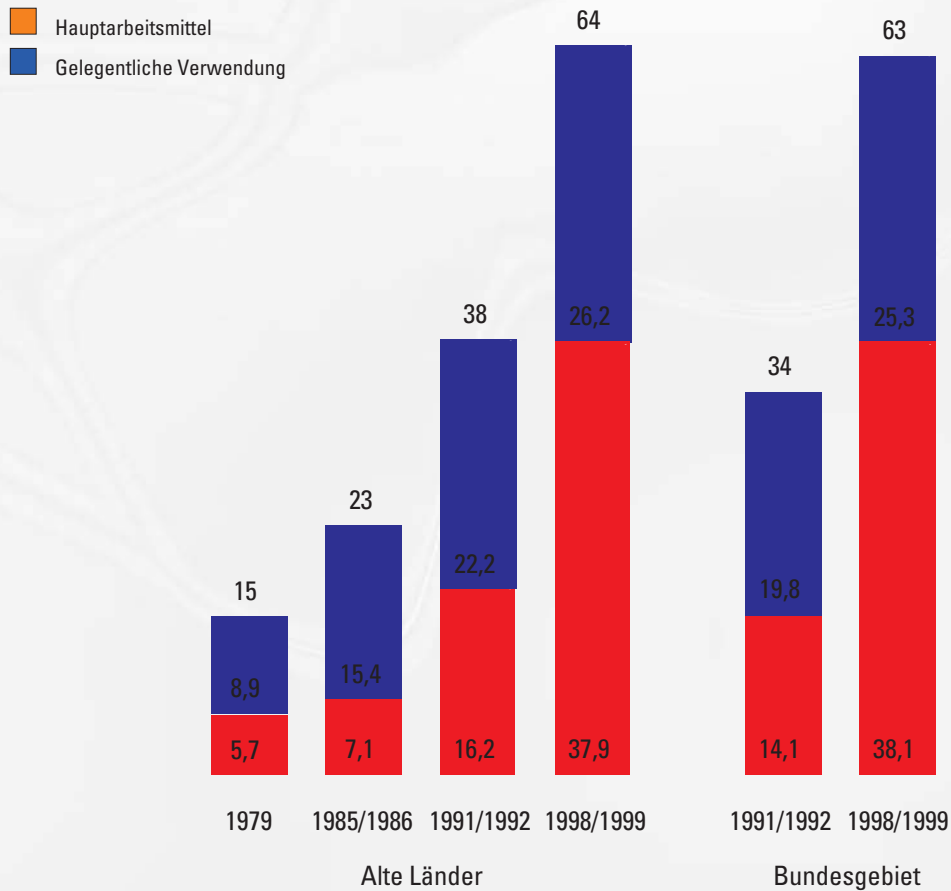
Die Beteiligung an Weiterbildung ist in den letzten zwanzig Jahren kontinuierlich gewachsen. 1998/1999 gaben 40% der Erwerbstätigen an, in den letzten fünf Jahren Lehrgänge, Kurse

oder Seminare besucht zu haben, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienten. Dies sind doppelt so viele wie in der ersten BIBB/IAB-Erhebung 1979. Gegenüber 1991/1992 beträgt der Zuwachs fünf Prozentpunkte (vgl. **Übersicht 89**). Die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen bestätigen damit den Trend, der auch im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung festgestellt werden konnte.¹⁾ Weiterbildung wird zunehmend zum integralen Bestandteil des Erwerbslebens. Die Unterschiede zwischen den neuen und alten Ländern in der Weiterbildungsbeteiligung, die noch 1991 festgestellt werden konnten, sind nahezu vollständig verschwunden. 1991/1992 hatte die Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Ländern mit 42% noch deutlich über der Beteiligung in den alten Ländern (34%) gelegen. Erwerbstätige mit ausländischem Pass oder Deutsche, die im Ausland aufgewachsen sind, haben sich auch Ende der neunziger Jahre mit Abstand seltener an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Gegenüber 1991/1992 deutet sich sogar noch ein Rückgang an. Für die insgesamt geringere Beteiligung ist die im Durchschnitt niedrigere berufliche Stellung maßgeblich, für den ausbleibenden Anstieg

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.1

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.1.4

Schaubild 17: Einsatz von programmgesteuerten Arbeitsmitteln im Zeitvergleich in Prozent



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1979, 1985/1986, 1991/1992 und 1998/1999

zumindest teilweise eine veränderte Zusammensetzung der Ausländer und der im Ausland aufgewachsenen Deutschen mit einem seit 1991/1992 deutlich gestiegenen Anteil von Immigranten aus Osteuropa und der ehemaligen Sowjetunion (vgl. **Übersicht 89**).

Wie bereits mehrfach dokumentiert wurde, korreliert die Weiterbildungsbeteiligung mit dem schulischen und dem beruflichen Bildungsabschluss sowie vor allem auch mit der beruflichen Position.¹⁾ Dies zeigt sich auch wieder in der letzten

BIBB/IAB-Erhebung. Aus **Übersicht 90** ist zu entnehmen, dass mit höherer beruflicher Stellung nicht nur häufiger an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen wird, sondern auch informelle Weiterbildungsaktivitäten zunehmen. So lesen beispielsweise mehr als die Hälfte der höheren oder leitenden Angestellten, der Selbstständigen und freien Mitarbeiter regelmäßig Fachzeitschriften, aber nur 4% der an- und ungelerten Arbeiter. Diese nicht nur vom Betrieb, sondern auch vom Beschäftigten selbst ausgehende Weiterbildungsaktivität deutet darauf hin, dass letztlich nicht die berufliche Position als solche und die damit verbundenen „institutionalisierten“ innerbetrieblichen Vorteile die Intensität der Weiterbildungsaktivi-

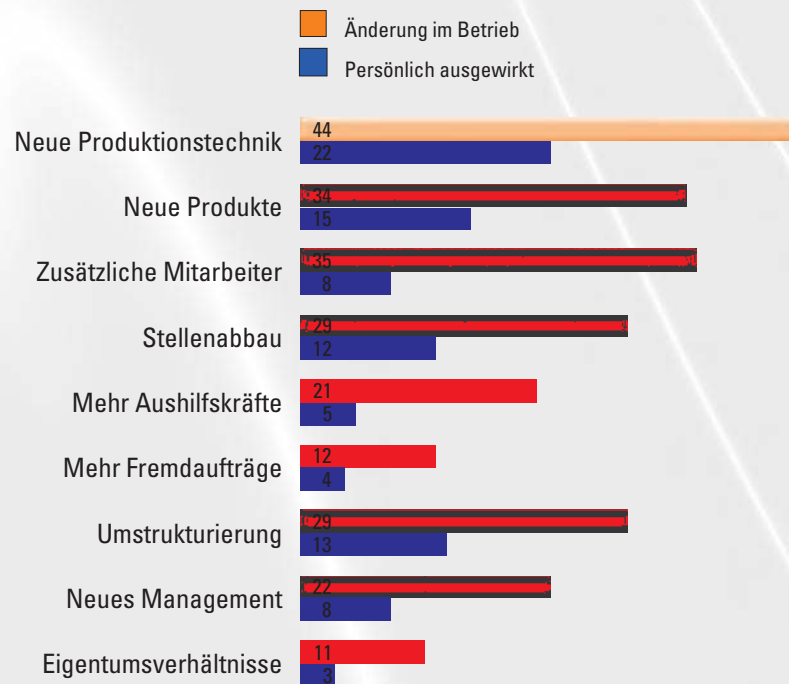
¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.1.4

Übersicht 89: Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen von 1979 bis 1999 in Prozent

	BIBB/IAB-Erhebung im Jahr			
	1979	1985/1986	1991/1992	1998/1999
Befragte insgesamt	20	23	35	40
Darunter:				
Deutsche	–	–	36	41
- Alte Länder (nach Wohnort)	20	23	34	41
- Neue Länder (nach Wohnort)	–	–	42	42
- Im Ausland aufgewachsen	–	–	30	23
Ausländer	–	–	21	20
- In Deutschland aufgewachsen	–	–	28	24

Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen

Schaubild 18: Betriebliche Änderungen in zwei Jahren und persönliche Betroffenheit in Prozent



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

täten bestimmen. Vielmehr ist es vor allem das Ausmaß der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Kenntnisanforderungen, das über eine Weiterbildungsbeteiligung in der einen oder anderen Form entscheidet. Besonders weiterbildungsaktiv ist offenbar derjenige, der in seinem Beruf auf ein großes Maß an Wissen und Kenntnissen angewiesen ist. Zugleich ist dies derjenige, der mit größerer Wahrscheinlichkeit eine höhere berufliche Position erreicht.¹⁾

Die Daten der BIBB/IAB-Erhebung bestätigen diesen Zusammenhang. Von den Erwerbstätigen, die bei ihrer Arbeit auf keine besonderen Kenntnisse – verstanden als Kenntnisse, die über bloße Grundkenntnisse hinausgehen – angewiesen sind, haben in den letzten zwei Jahren nur 7% an Lehrgängen, Kur-

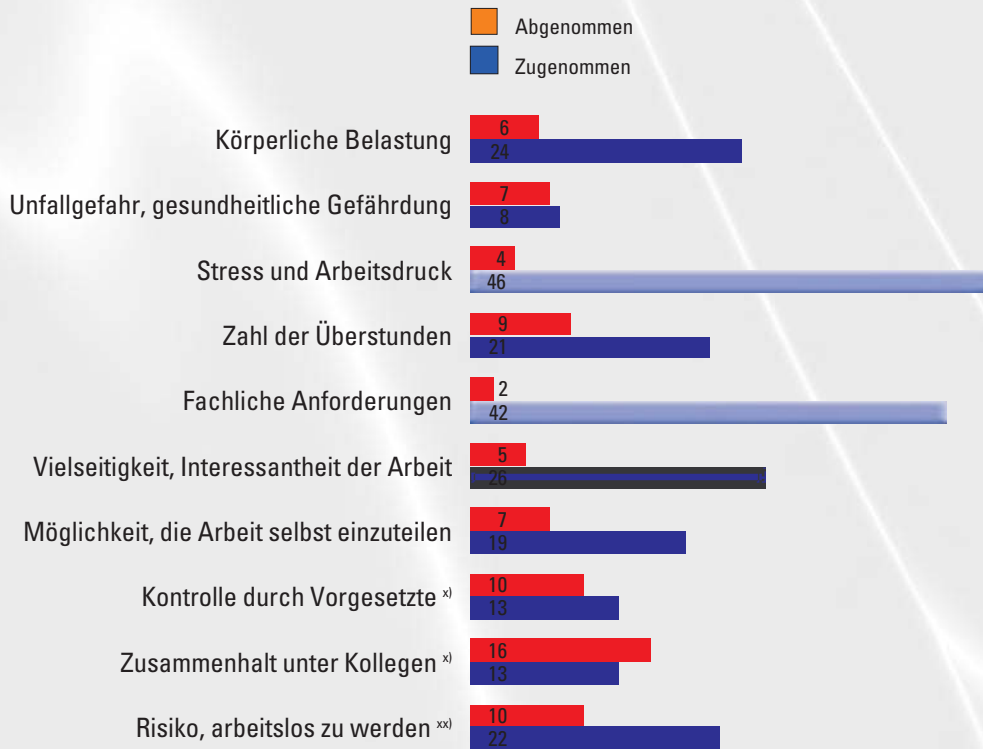
sen oder Seminaren teilgenommen, nur 6% an Fachvorträgen, Vorführungen oder Präsentationen und nur 7% lesen regelmäßig Fachliteratur. Unter denjenigen, die auf besonders vielen Gebieten (acht oder mehr) besondere Kenntnisse benötigen, lauten die korrespondierenden Anteile dagegen 53%, 66% und 71%. Dabei ist ein fast linearer Zusammenhang zwischen der Zahl der für die berufliche Tätigkeit notwendigen Wissensgebiete und der Intensität des Weiterbildungsverhaltens erkennbar.

Weiterbildungsbedarf

Weiterbildungsbedarf entsteht vor allem dort, wo die Beschäftigten in besonderem Maße auf Kenntnisse angewiesen sind und diese Kenntnisse aufgrund einer rapiden Wissensentwicklung schnell zu veralten drohen. In **Übersicht 91** ist wiedergegeben, wie viele der rund 34,3 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland auf welchen Feldern besondere Kenntnisse benötigen (Spalte 4) und wie viele der Erwerbstätigen eine Weiterbildung in dem jeweiligen Feld für erforderlich halten (Spalte 6). Aus den Spalten 3 und 5 geht hervor, wie viele dieser Erwerbstätigen, die eine Weiterbildung als notwendig erachten, bereits jetzt auf besondere Kenntnisse im jeweiligen Feld angewiesen sind (Spalte 4) oder nicht (Spalte 2). Die Zuordnung der verschiedenen Kenntnisfelder zu sechs umfassenderen Wissensge-

¹⁾ Dabei deuten die jüngsten BIBB/IAB-Daten interessante Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen an. Besondere Kenntnisse werden demnach bei Angestellten in der Privatwirtschaft mit signifikant größerer Wahrscheinlichkeit mit einem höheren Einkommen belohnt als etwa bei Beamten im öffentlichen Dienst; vgl. Ulrich, J. G. „Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland“, in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Die Arbeitswelt in Deutschland im Umbruch“. Erste Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 (BeitrAB), Bundesanstalt für Arbeit, 2000.

Schaubild 19: Änderungen der Arbeitsbedingungen in zwei Jahren in Prozent



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

^{xi)} Nur abhängig Beschäftigte

^{xx)} Nur Arbeitnehmer (ohne Beamte)

Übersicht 90: Erwerbstätige in Deutschland und ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwei Jahren in Prozent

	Alle Erwerbstätigen		Darunter						Selbstständige/ freie Mit- arbeiter	
	Spalte 2	Spalte 3	Angeleitete und unge- leitete Arbeiter	Facharbeiter	Meister, Poliere	Einfache Angestellte/ Beamte	Qualifizierte Angestellte/ Beamte	Höhere/ leitende Angestellte, Beamte		Spalte 8
Spalte 1										
Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen	28	6	17	30	19	41	49	31		
Teilnahme an sonstigen Weiterbildungsformen	61	26	52	70	48	76	82	75		
Darunter:										
– Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, Fachliteratur	31	4	16	36	17	41	55	53		
– Teilnahme an Fachvorträgen, Vorführungen, Präsentationen	28	3	13	32	15	36	51	43		
– Besuch von Fachmessen, Kongressen, Ausstellungen	19	2	11	31	7	17	37	42		
– Einarbeitung, Einweisung am Arbeitsplatz	19	16	23	18	18	25	20	10		
– Übernahme besonderer Aufgaben, um berufliche Kenntnisse, Erfahrungen zu erweitern	14	4	12	17	9	18	23	13		
– Betriebliche Maßnahmen wie Qualitätszirkel, Lernstatt o.ä.	12	3	12	20	9	17	20	6		
– Praktikum, Hospitation, Abordnung	4	2	2	3	4	6	7	4		
– Andere Fortbildung (aber keine Lehrgänge, Kurse, Seminare)	15	6	12	16	11	19	22	21		
Teilnahme an irgendeiner Form der Weiterbildung in den letzten beiden Jahren	63	28	53	71	50	78	84	75		
Insgesamt (= 100 %)	34.314	4.845	5.911	583	5.215	6.515	6.815	3.650		

Berechnung der Häufigkeitsanteile auf der Basis gewichteter Daten

Übersicht 91: Weiterbildungsbedarf in unterschiedlichen Wissensgebieten bei Erwerbstitigen in Deutschland in Millionen ¹⁾

	Besondere Kenntnisse sind				erforderlich		Erwerbstitige insgesamt, die eine Weiterbildung für notwendig halten (= Summe Spalte 3 + Spalte 5)
	nicht erforderlich		Insgesamt		Darunter Weiterbildung ist notwendig	Spalte 5	
	Insgesamt	Darunter Weiterbildung ist gleichwohl notwendig	Insgesamt				
	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4		Spalte 6		
Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4		Spalte 5	Spalte 6	
Modernes „Allgemeinwissen“	24,7	0,4	9,6	0,8	1,2		
• Deutsch, Rechtschreibung, schriftlicher Ausdruck	31,0	1,4	3,3	1,2	2,6		
• Fremdsprachen	23,3	0,3	11,1	0,9	1,2		
• Rechnen, Mathematik, Statistik	24,0	2,1	10,3	3,7	5,8		
• Anwendung von Computer-/PC-Standardprogrammen	28,0	0,5	6,3	0,9	1,4		
• Vortragstechnik, freie Rede, Verhandlungsführung							
Betriebswirtschaftliche und Rechtskenntnisse	29,0	0,8	5,3	1,2	2,0		
• Management, Personalführung, Organisation, Planung	32,4	0,5	1,9	0,5	1,0		
• Rationalisierungstechniken, Arbeitsstudien, Kostenwesen/Controlling	31,0	0,5	3,3	1,1	1,6		
• Finanzierung, Kreditwesen, Steuern	30,9	0,7	3,4	0,8	1,5		
• Arbeitsrecht (Betriebsverfassungsgesetz, Tarifrecht, Kündigungsschutz u.ä.)	30,0	0,6	4,3	1,3	1,9		
• Andere Rechtskenntnisse							
Kenntnisse in der Computertechnik	32,1	1,2	2,2	0,8	2,0		
• Computertechnik (EDV-Hardware), Mikroelektronik	33,3	0,5	1,0	0,4	0,9		
• Entwicklung von Computersoftware, Programmieren, Systemanalyse							
Präsentation und Öffentlichkeitsarbeit	31,9	0,3	2,4	0,4	0,8		
• Gestaltung, Design, Visualisierung, Medien, Layout	30,9	0,5	3,4	0,7	1,3		
• Vertrieb, Marketing, Werbung, Presse-/Öffentlichkeitsarbeit							
Medizinische Fachkenntnisse	31,2	0,3	3,1	1,4	1,7		
• Medizinische Kenntnisse							
Sonstige Fachkenntnisse	26,7	0,7	7,7	1,8	2,5		
• Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften	28,5	0,5	5,8	1,5	2,0		
• Andere Technikenkenntnisse	22,8	1,3	11,5	4,2	5,5		
• Andere Fachkenntnisse							

¹⁾ Wiedergegeben werden auf 34,3 Mio. Erwerbstitige hochgerechnete Zahlen

bieten (Spalte 1) folgt den Ergebnissen einer faktorenanalytischen Untersuchung. Die einem bestimmten Wissensgebiet zugeordneten Felder stehen deshalb untereinander in einer besonderen Beziehung: Wer besondere Kenntnisse in einem dieser Felder benötigt, ist mit erhöhter Wahrscheinlichkeit auch auf Kenntnisse angewiesen, die demselben Wissensgebiet zugeordnet sind.

Unter allen 18 hier berücksichtigten einzelnen Kenntnisfeldern nehmen neben der Restkategorie der „anderen Fachkenntnisse“ vor allem die Gebiete Mathematik (einschließlich Rechnen, Statistik), Deutsch (einschließlich Rechtschreibung und schriftlicher Ausdruck) und die Anwendung von PC-Programmen eine herausragende Stellung ein. Jeweils rund 10 Millionen Beschäftigte in Deutschland geben an, hier auf besondere Kenntnisse angewiesen zu sein (Spalte 4). Der Weiterbildungsbedarf ist aber insbesondere im Anwendungsbereich von PC-Standardprogrammen hoch: Rund 5,8 Millionen Erwerbstätige haben hier Fortbildungsbedarf (Spalte 6), darunter 3,7 Millionen, die bereits heute besondere Kenntnisse auf diesem Gebiet nutzen müssen.

Dies spricht für die starke Dynamik in diesem Feld, in dem Innovationen ständig auf den Markt kommen und permanente Anpassungsleistungen der Beschäftigten erforderlich machen. Der relative Weiterbildungsbedarf fällt bei denjenigen besonders hoch aus, die als Spezialisten, Programmierer oder auch als Anwender besondere Computerkenntnisse benötigen. Zwischen 36% und 40% dieser Computer-Experten halten ent-

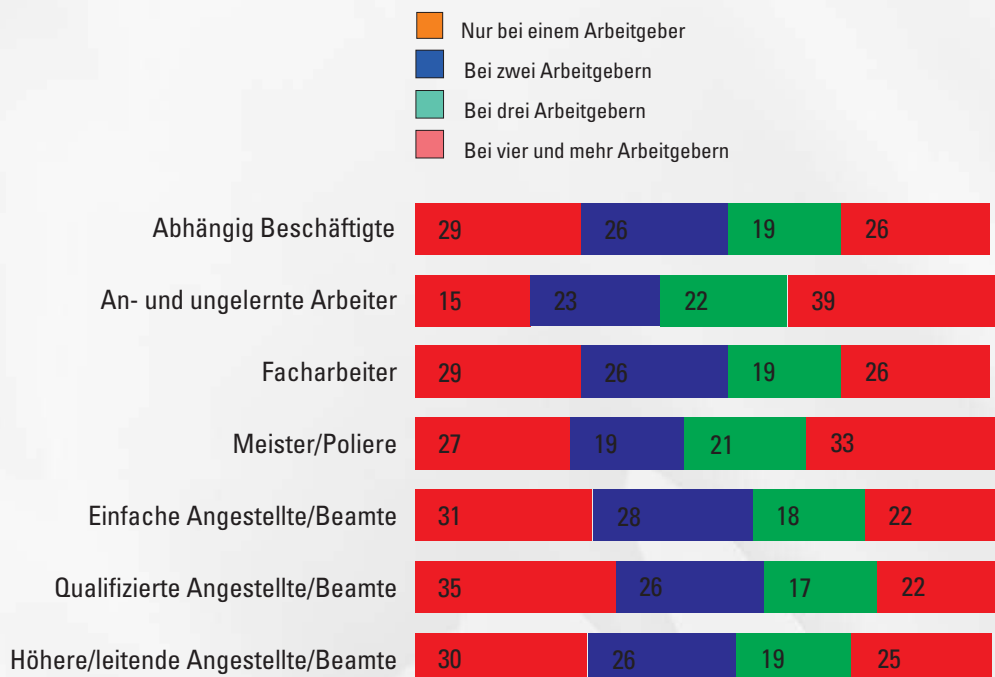
sprechende Fortbildungsmaßnahmen für erforderlich. Aber auch Personen, denen medizinische Kenntnisse abverlangt werden, sehen besonders häufig (45%) die Notwendigkeit zur Weiterbildung. Auch dies ist ein Zeichen für die dynamische Wissensentwicklung auf diesen Gebieten. Allerdings fallen die absoluten Anteile der Personen mit Weiterbildungsbedarf (Spalte 6) relativ klein aus, da insbesondere in der Computertechnik die Anzahl der Spezialisten begrenzt ist.

Der Wunsch nach Weiterbildung ist zudem bei denjenigen überdurchschnittlich ausgeprägt, die in besonderer Weise auf Fremdsprachenkenntnisse angewiesen sind. 36% sehen hier Handlungsbedarf, um im ausreichenden Maße sprachlich auf die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft vorbereitet zu sein.

Eher selten wird Weiterbildungsbedarf von denjenigen angemeldet, die überdurchschnittlich stark auf Kenntnisse angewiesen sind, die bereits zum grundlegenden Fächerkanon der allgemeinbildenden Schulen gehören. Nur jeweils 8% halten eine Fortbildung in Deutsch, Rechtschreibung, schriftlicher Ausdruck oder Rechnen, Mathematik und Statistik für erforderlich. Offenbar veralten diese Grundlagenkenntnisse auch in Zeiten eines beschleunigten Wandels nicht so schnell wie etwa technologisches Wissen im Bereich der Datenverarbeitung. Bemerkenswert ist jedoch, dass diese Fähig- und Fertigkeiten des klassischen Bildungskanons statistisch eng mit dem relativ neuen Erfordernis, über PC-Anwenderwissen zu verfügen, zusammenhängen. Zusammen mit besonderen rhetorischen Kenntnis-

Schaubild 20: Anzahl der Arbeitgeber in Prozent

Berufliche Stellung



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 (nur abhängig Beschäftigte)

sen im Bereich der Vortragstechnik, der freien Rede und der Verhandlungsführung bilden sie offenbar den Kern des modernen Allgemeinwissens (Spalte 2).

Natürgemäß sind es vor allem diejenigen, die auf besondere Kenntnisse während ihrer Arbeit angewiesen sind, welche dann auch entsprechende Weiterbildungswünsche äußern. Daneben finden sich aber auf allen Fachgebieten auch Erwerbstätige, die meinen, sich fortbilden zu müssen, obwohl sie zur Zeit auf diesen Gebieten nicht in besonderer Weise gefordert sind (Spalte 3). In der Regel ist ihre Zahl nicht größer als die Zahl derjenigen, die als Spezialisten Weiterbildungsbedarf anmelden. Bei den Fremdsprachen, der Entwicklung von Computersoftware (einschließlich Systemanalyse), der Computertechnik und Mikroelektronik sowie den Rationalisierungstechniken, Arbeitsstudien und dem Kostenwesen/Controlling übersteigt ihr Umfang aber sogar die Gruppe der Spezialisten mit Fortbildungsbedarf (Spalten 3 und 5).

Beispielsweise halten 2,1 Millionen Beschäftigte in Deutschland eine Fortbildung in der Nutzung von PC-Standardprogrammen für erforderlich, obwohl ihnen diesbezüglich keine besonderen Kenntnisse am Arbeitsplatz abverlangt werden. Um den Sachverhalt näher zu beleuchten, wurden diese Personen mit Beschäftigten verglichen, die ebenfalls keine besonderen PC-Anwenderkenntnisse benötigen, aber im Gegensatz zur hier interessierenden Gruppe auch keinen Weiterbildungsbedarf sehen. Beschäftigte, die sich – ohne dies zur Zeit für ihren Arbeitsplatz explizit zu benötigen – für eine Fortbildung in der

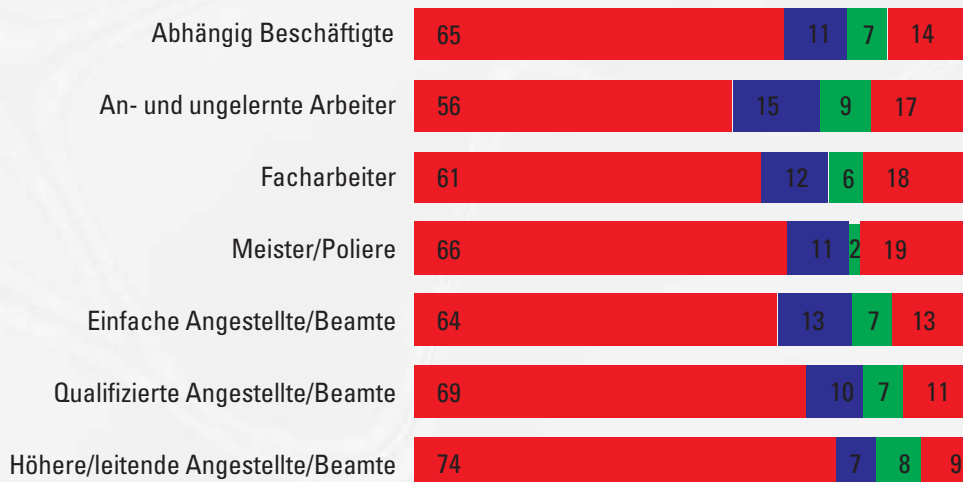
PC-Anwendung interessieren, zeigen sich nach diesen Untersuchungen auch häufiger generell weiterbildungsaktiv. Exemplarisch werden in **Übersicht 92** die Teilnahme an Fachvorträgen und die Lektüre von Fachzeitschriften aufgeführt. Der Anteil unter den PC-Fortbildungsinteressierten ist mit 37% (Fachvorträge) und 43% (Fachlektüre) zwei- bis dreimal so hoch wie unter denjenigen Beschäftigten, die keine Weiterbildungsnotwendigkeit im PC-Anwenderbereich sehen. Wer in den letzten beiden Jahren auf seinem Arbeitsplatz eine Zunahme der fachlichen Anforderungen, der Vielseitigkeit und Interessantheit der Tätigkeit erfahren hat, der ist offensichtlich auch signifikant häufiger an einer Schulung im PC-Bereich interessiert.

Vergleichbare Zusammenhänge finden sich beim Interesse an einer Fortbildung in den Fremdsprachen. Deshalb ist offensichtlich das Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten stark von ihrer generellen Weiterbildungsaktivität abhängig. Wer im allgemeinen gegenüber Fortbildung aufgeschlossen ist, neigt auch dazu, Kenntnisfelder in seine Weiterbildungsüberlegungen einzuschließen, die bisher nicht notwendiger Teil seiner Arbeit sind. Durch eine vorausschauende Weiterbildungsplanung ist es nach Meinung der Erwerbspersonen offensichtlich möglich, sich Felder zu eröffnen, die sich in Zukunft in die Arbeit integrieren lassen. Zum anderen ist das allgemeine Weiterbildungsinteresse offenbar durch eine gezielte Steigerung des Anregungs- und Anforderungsgehaltes der Arbeit stimulierbar.

Schaubild 21: Gründe für den letzten Arbeitgeberwechsel in Prozent

Berufliche Stellung

- Auf eigenen Wunsch
- Auf Wunsch des Betriebes
- Hatte befristeten Zeitvertrag
- Konkurs/Betriebsstilllegung



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 (nur abhängig Beschäftigte)

4.4 Programm Frau und Beruf

Die Bundesregierung hat im Juni 1999 das Programm „Frau und Beruf“¹⁾ beschlossen²⁾. Es zeigt, dass Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe betrachtet wird, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder (gender-mainstreaming) als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Im Bereich der beruflichen

¹⁾ Das Programm ist ausführlich in der 1999 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebenen Broschüre „Programm Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ dokumentiert.

²⁾ Weitere frauenspezifische Ziele und Maßnahmen sind u. a. im Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ vorgesehen. Auch beschäftigt sich die Arbeitsgruppe „Frauen in der Informationsgesellschaft“ des Forums Informationsgesellschaft der Bundesregierung mit Fragen der beruflichen Bildung von Frauen. Die im Rahmen des Ausbildungskonsenses vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossene „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ sieht u. a. vor, dass die Arbeitsverwaltung darauf hinwirken soll, bei der Aus- und Weiterbildung für die IT-Branche Frauen besonders zu berücksichtigen. Ferner werden von der Bundesanstalt für Arbeit in vielen Arbeitsamtsbezirken „Computerwerkstätten für Mädchen“ zur Förderung der Medienkompetenz und Erhöhung ihres Anteils in den IT-Berufen durchgeführt.

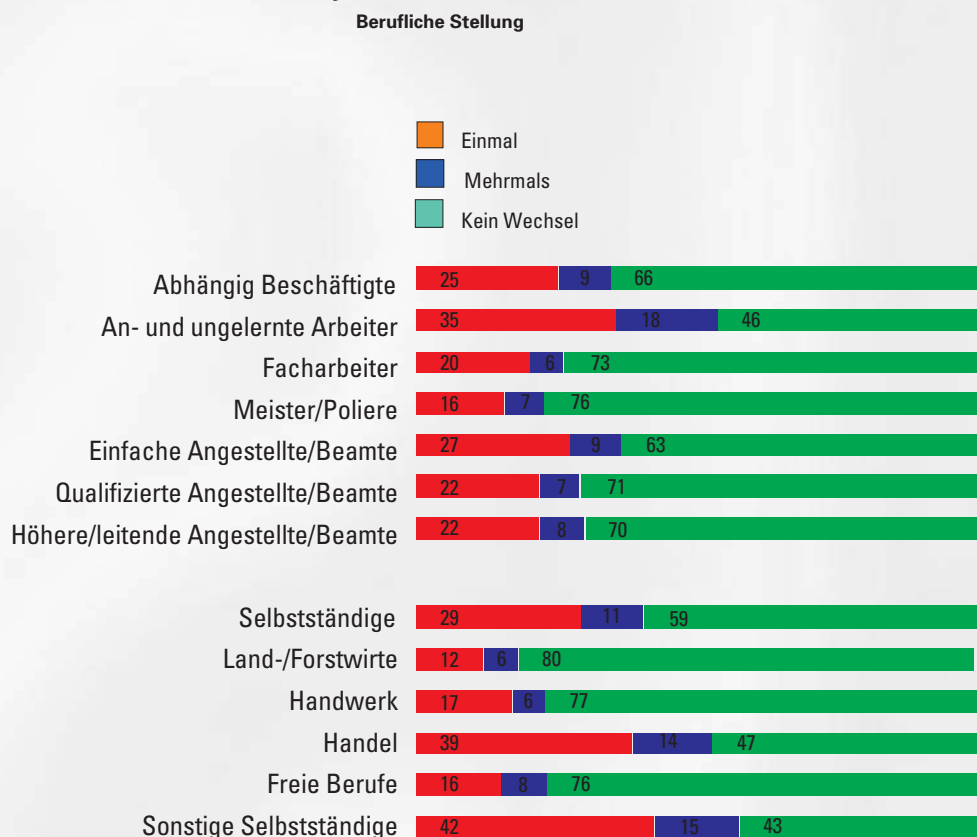
Bildung³⁾ und Beschäftigung richten sich die Maßnahmen dieses Programms darauf, die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern, die Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher frauenuntypischen Berufen auszubilden und zu beschäftigen, zu erhöhen und die Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet zu steigern, um ihnen mehr berufliche Chancen als bisher zu eröffnen.

So ist bei allen Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher⁴⁾ der Bundesregierung vorgesehen, junge Frauen entsprechend ihrem Anteil an den unvermittelten Bewerbern für Ausbildungsplätze bzw. an der Jugendarbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Bis Ende Dezember 1999 sind insgesamt 219.055 Jugendliche in Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen des Sofortprogramms eingetreten. Die Bilanz weist für alle Maßnahmen einen Frauenanteil von 40,6% aus.

¹⁾ Zur beruflichen Qualifizierung von Frauen vgl. u. a. auch die Kapitel 2.2.1, 4.1.1 sowie Teil I, Kapitel 6

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

Schaubild 22: Subjektiver Berufswechsel in Prozent



Um die Ziele des Programms „Frau und Beruf“ zu erreichen, werden darüber hinaus u. a. folgende Projekte gefördert:

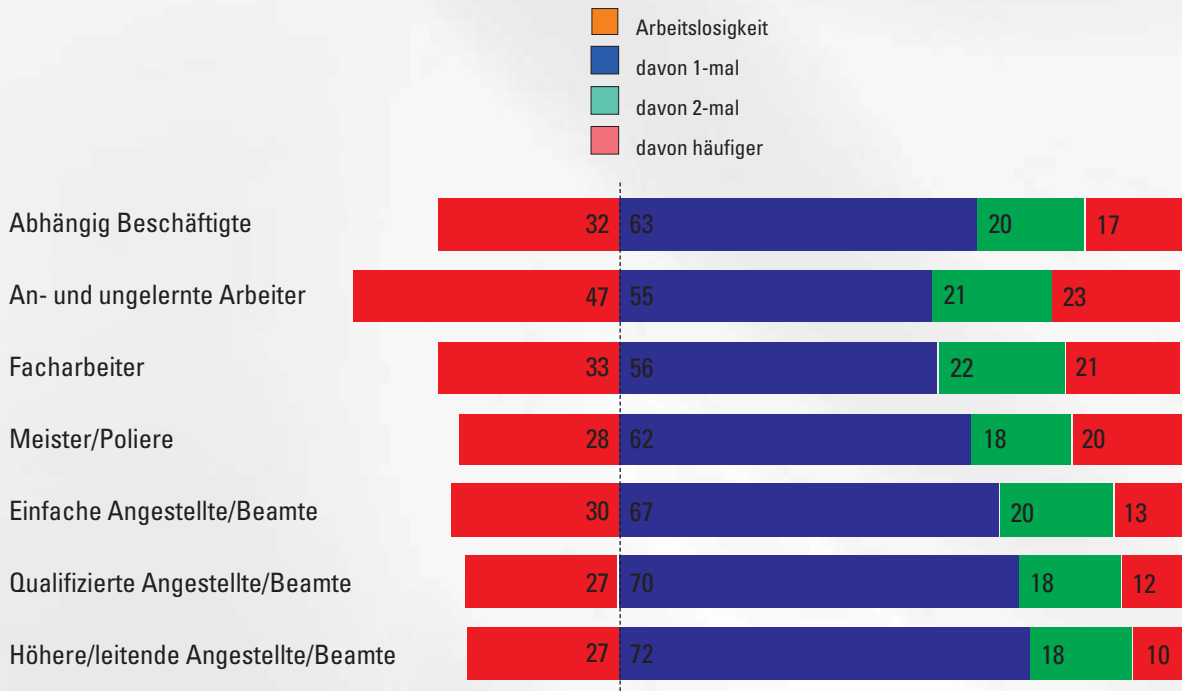
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeit, dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und dem Hessischen Sozialministerium seit Juli 1999 das Projekt „Computerplanspiel zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung von Mädchen“, das von der Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e. V. durchgeführt wird. Ziel des Projektes ist es, mit neuen Methoden Mädchen, die sich bislang vorrangig für einen traditionellen Beruf entscheiden, für moderne technische Berufe zu interessieren und damit ihr Berufsspektrum zu erweitern. So bieten speziell die neuen IT-Berufe und Medienberufe günstige Beschäftigungsperspektiven. Auch kommen sie den beruflichen Möglichkeiten von Frauen entgegen; einerseits wegen der hohen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und Arbeitsort, andererseits nehmen kommunikative und soziale Kompetenzen einen hohen Stellenwert ein.

Im Rahmen eines multimedialen Planspiels werden Mädchen angeregt, sich mit ihren Berufs- und Lebensvorstellungen auseinander zu setzen. Das interaktive Planspiel ermöglicht die Simulation und Gegenüberstellung unterschiedlicher Berufs- und Lebensentwürfe, verschiedene Alternativen können durchgespielt und deren Vor- und Nachteile abgewogen werden. Es wird als CD-ROM-Version realisiert und soll sowohl in der

Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeit mit den Schulen, in Berufsinformationszentren der Arbeitsverwaltung und in Einrichtungen der beruflichen Bildung als auch für den privaten Gebrauch einsetzbar sein. Auf verschiedenen Ebenen und mit verschiedenen Medien können Informationen vielschichtig zusammengestellt und vom Nutzer abgerufen werden. Vorrangig richtet sich das Planspiel jedoch an Mädchen in der Berufsorientierungsphase. Ein gezielter Einsatzbereich soll deshalb die Nutzung im Rahmen des Unterrichtes zur beruflichen Orientierung an Schulen sein. Dabei ist vorgesehen, das Computerprogramm so aufzubereiten, dass sich einzelne Module für die Unterrichtsgestaltung eignen. Das Programm kann auch zur gezielten Vorbereitung eines Berufspraktikums eingesetzt werden. Die Verbreitung der CD-ROM erfolgt über die Arbeitsverwaltung, im Rahmen des berufskundlichen Unterrichts, über Aktivitäten des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, der Industrie- und Handelskammern und anderer Wirtschaftsverbände.

Frauen sind im Handwerk unterrepräsentiert: 1998 betrug der Anteil weiblicher Auszubildender im Handwerk 20,6%. Der Anteil der Frauen, die als tätige Inhaber und Mitinhaber Handwerksbetriebe führen, lag 1995 bei 12,7%. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung plant daher im Jahr 2000, die Projekte „Praktikumsdatenbank“ und „Fortbildung zu Meisterinnen 2000“ des Westdeutschen Handwerkskammertages zu fördern. Im ersten Projekt soll eine Datenbank, die Praktikumsplätze für Schülerinnen vor allem in gewerblich-tech-

Schaubild 23: Frühere Arbeitslosigkeit und deren Häufigkeit in Prozent



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Übersicht 92: Erwerbstätige mit und Erwerbstätige ohne Weiterbildungsbedarf bei der Anwendung von Computerprogrammen in Prozent

	Anwendung von Computer-/PC-Standardprogrammen	
	Gruppe 1	Gruppe 2
	Besondere Kenntnisse sind nicht erforderlich und es wird auch kein Weiterbildungsbedarf angemeldet	Besondere Kenntnisse sind nicht erforderlich, aber es wird Weiterbildungsbedarf angemeldet
Weiterbildungsaktivitäten		
– Teilnahme an Fachvorträgen, Vorführungen, Präsentationen	12	37
– Regelmäßiges Studium von Fachzeitschriften, Fachliteratur	16	43
Entwicklung der Arbeitsanforderungen		
– Arbeit wurde in den letzten beiden Jahren vielseitiger und interessanter	29	48
– Die fachlichen Anforderungen der Arbeit haben in den letzten beiden Jahren zugenommen	34	53
Basis der gewichteten Anteilsberechnung:	n = 15.701	n = 927
Berechnung auf der Basis gewichteter Daten; in die Analyse wurden nur Beschäftigte einbezogen, die angaben, bisher nicht des öfteren mit Computern und Datenverarbeitungsgeräten zu arbeiten.		
Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999		

nischen Berufen auflistet, aufgebaut werden, um interessierte junge Frauen bei Bedarf an entsprechende Betriebe zu vermitteln. Wie Untersuchungen zeigen, eröffnen Praktika gute Chancen, einen qualifizierten Ausbildungsplatz im Handwerksbetrieb zu erhalten. Ziel des zweiten Projektes ist es, einen solchen durch das Internet gestützten Meistervorbereitungskurs zu entwickeln und in Handwerkskammern zu erproben. Mit einem Fortbildungsangebot soll die Vereinbarkeit von betrieblicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben erreicht werden.

Nur knapp 30% der Internetnutzer sind Frauen. Die im Rahmen der Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“ laufende Aktion „Frauen ans Netz“¹⁾, eine Gemeinschaftsaktion der Deutschen Telekom AG, der Zeitschrift „Brigitte“, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bundesanstalt für Arbeit hat das Ziel, verstärkt Frauen die Chance zu geben, das Internet kennenzulernen, darin zu arbeiten und Interesse an den Informations- und Kommunikationstechnologien zu bekommen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert des Weiteren zusammen mit dem Verein „Schulen ans Netz e.V.“ das Projekt „Lehrerinnen ans Netz“. Es ist festgestellt worden, dass bisher nicht genügend Schülerinnen und Lehrerinnen ans Netz herangeführt worden sind. Das Projekt will u. a. im Rahmen der Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und bei den Schülerinnen eine Internet-Nutzungskompetenz vermitteln und ein Schülerinnen-Netzwerk aufbauen.²⁾

Zu den wichtigsten Maßnahmen des Programms „Frau und Beruf“ zählen darüber hinaus:

Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Das Frauenfördergesetz für die Bundesverwaltung wird durch ein Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung geändert. Des Weiteren werden das Bundesgremienbesetzungsgesetz und das Beschäftigungsschutzgesetz überprüft und ggf. geändert. Gleichstellungspolitik als fortschrittliche Gesellschaftspolitik hat auch in der Privatwirtschaft Geltung. Deshalb sind die Tarifvertragspartner, die die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wahren und fördern, aufgrund von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz gehalten, die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, und zur Beseitigung bestehender Nachteile verpflichtet. Die Bundesregierung wird im Dialog mit den Tarifvertragspartnern Regelungen erarbeiten, die geeignet sind, die tatsächliche Gleichberechtigung herzustellen und zugleich der Unterschiedlichkeit der Unternehmen Rechnung zu tragen.

Bericht der Bundesregierung zur Herstellung der Lohngleichheit

Da die Bundesregierung keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Lohnfragen hat – dies ist Sache der Tarifpartner –, wird sie u. a. einen Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorlegen.

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre

Das Leitprinzip Chancengleichheit wird auch durchgängig in alle Maßnahmen und Programme in Wissenschaft und Forschung einbezogen. Die Umsetzung soll im Rahmen von Fortschrittsberichten transparent gemacht werden. Die Förderung der Chancengleichheit soll als Kriterium bei der Auftrags- und Finanzzuweisung im Hochschulbereich zügig umgesetzt werden. Durch das Projekt „Anstoß zum Aufstieg“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung soll der Frauenanteil

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 4.4.1

²⁾ Unabhängig von dem Programm sind Projekte auf europäischer Ebene im Kapitel 6.3.4 dargestellt.

in wissenschaftlichen Führungspositionen erhöht werden, indem Wissenschaftlerinnen durch Weiterbildung, Coaching und Mentoring in ihrer Karriere unterstützt werden. Außerdem werden u.a. 100 unbefristete Einstellungsmöglichkeiten in Forschungseinrichtungen überwiegend für Frauen bereitgestellt.

Chancen für Existenzgründerinnen

Die Bundesregierung will die Existenzgründung von Frauen fördern und beteiligt sich deshalb an Programmen, die die Benachteiligung für Existenzgründerinnen bei der Start- und Fremdkapitalbeschaffung abbaut. Die Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE (Deutsche Ausgleichsbank, Deutscher Industrie- und Handelstag, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend) zum Beispiel fördert Frauen im Bereich der Unternehmensnachfolge.

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern, soll der Erziehungsurlaub durch gesetzliche Änderungen flexibilisiert werden. Darüber hinaus sieht das Programm Maßnahmen vor, die flexiblere Arbeitszeitregelungen und bessere Bedingungen für Teilzeitarbeit ermöglichen.

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 SGB III – geförderte Weiterbildung

Am 1. Januar 1998 ist das SGB III an die Stelle des AFG getreten. Mit der Einführung des SGB III ist das frühere Recht aus dem AFG im Wesentlichen übernommen und auch weiterentwickelt worden¹⁾. Damit verbunden war eine terminologische Änderung; an die Stelle der Begriffe „Fortbildung“ und „Umschulung“ ist der Oberbegriff „Berufliche Weiterbildung“ getreten. Die Einführung des SGB III sowie eine Änderung der statistischen Erhebungsverfahren der Bundesanstalt für Arbeit haben zur Folge, dass die Daten ab 1998 nur sehr bedingt mit denen der Vorjahre vergleichbar sind. Die quantitativen Angaben in der **Übersicht 93** beziehen sich deshalb nur auf die Jahre 1998 und 1999 und werden nicht mit Daten aus den Jahren davor verglichen.

Von Januar bis Dezember 1999 traten 490.796 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in eine berufliche Weiterbildung nach dem SGB III ein, davon kommen 307.479 bzw. 62,6% aus den alten und 183.317 bzw. 37,4% aus den neuen Ländern. Der Anteil der Frauen betrug insgesamt 48,5% (alte Länder: 46,3% bzw. 142.322, neue Länder: 52,1% bzw. 95.483). Bezogen auf die Gesamtzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren 93,4% vorher arbeitslos (Männer: 93,5%, Frauen: 93,2%).

Von den insgesamt 490.796 eingetretenen Personen begann der größte Teil (397.250 bzw. 80,9%) Weiterbildungsmaßnahmen zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung und Anpassung beruflicher Kenntnisse bzw. Förderung des beruflichen Aufstiegs.

93.546 (19,1%) Teilnehmer und Teilnehmerinnen begannen eine berufliche Weiterbildung, die einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf²⁾ zum Ziel hat. Diese Maßnahmeart dient in der Regel dem Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit. Hier wurden nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit folgende Berufe (in der dargestellten Reihenfolge nach Häufigkeit) ausgewählt: Altenpfleger/Altenpflegerin, Bürofachkraft, Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau, Tischler/Tischlerin, Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin, Krankengymnast/Krankengymnastin, Informatiker/Informatikerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Beschäftigungstherapeut/Beschäftigungstherapeutin, Koch/Köchin, Informationselektroniker/Informationselektronikerin.

Im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher werden ergänzende Maßnahmen zur beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung von jugendlichen Arbeitslosen durchgeführt³⁾.

¹⁾ Zu wichtigen inhaltlichen Änderungen im SGB III vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.1.1

²⁾ Der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf kann nach dem BBiG bzw. der HwO nachträglich über eine Umschulung (§ 47 BBiG bzw. § 42 HwO) oder eine Externenprüfung (§ 40 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO) erworben werden. Ferner sind in Kapitel 5.6.1 die Ergebnisse einer Modellvorhabenreihe zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung dargestellt.

³⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

Übersicht 93: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 1998 und 1999

Eintritte/Bestand	Jahr	
	1998	1999
Eintritte		
Alte Länder	372.011	307.479
Neue Länder	235.959	183.317
Insgesamt	607.970	490.796
Davon:		
Männer	310.356	252.991
Frauen	297.614	237.805
Bestand		
Alte Länder	193.679	214.772
Neue Länder	151.034	143.356
Insgesamt	344.713	358.128
Davon:		
Männer	163.173	170.746
Frauen	181.540	187.382

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderung der beruflichen Bildung 1998 und 1999

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Weiterbildungsprüfungen im Bereich von Industrie und Handel¹⁾

Auch 1998 ist im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern insgesamt weiter von 63.419 auf 60.789 zurückgegangen. Der Rückgang in der Gesamtzahl (–2.630) widerspiegelt sich sowohl im kaufmännischen als auch im industriell-technischen Bereich (vgl. **Übersicht 94**). Besonders betroffen sind die Prüfungsbereiche Fachkräfte für Schreibtechnik im kaufmännischen Bereich (–1.702 Teilnehmer und Teilnehmerinnen) und die Industriemeister – Fachrichtung Metall im industriell-technischen Bereich (–995 Teilnehmer und Teilnehmerinnen). Die nachlassende Akzeptanz der Schreibtechnischen Prüfungen (Schreibmaschine und Stenografie) ist durch den Einsatz neuer Datenverarbeitungssysteme im Büro bedingt. Neue Weiterbildungen, wie Geprüfter Sekretariatskaufmann/Geprüfte Sekretariatskauffrau sind dementsprechend stärker gefragt. Der Rückgang bei den Industriemeistern – Fachrichtung Metall ist der Übergangsphase von der alten zur neu geordneten Prüfung geschuldet.²⁾

¹⁾ Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.): „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1998/99“, 1999

²⁾ Die Neuordnung zum Industriemeister – Fachrichtung Metall ist im Dezember 1997 in Kraft getreten; vgl. hierzu Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1.

Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen im Handwerk¹⁾

Auch die Teilnehmerzahlen an den Meisterprüfungen im Handwerk sind 1998 gegenüber 1997 weiter von 47.490 auf 45.041 zurückgegangen (vgl. **Übersicht 95**). Mit Ausnahme der Bau- und Ausbauhandwerke war die Entwicklung in den einzelnen Handwerksgruppen rückläufig. Bezogen auf die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen ergibt sich für 1998 folgende Verteilung: Elektro- und Metallhandwerke (22.493), Bau- und Ausbauhandwerke (9.340), Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische und Reinigungshandwerke (5.737), Holzhandwerke (3.756), Nahrungsmittelhandwerke (2.258), Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke (756), Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke (701).

Neben den Meisterprüfungen sind im Handwerk andere Fortbildungsprüfungen von Bedeutung. Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen an den beruflichen Fortbildungsprüfungen im Handwerk ist 1998 gegenüber dem Vorjahr von 34.336 (davon 31.541 mit Erfolg) auf 33.025 (davon 30.174 mit Erfolg) gesunken. Die am häufigsten abgelegte Fortbildungsprüfung war weiterhin die Ausbilder-Eignungsprüfung mit 10.168 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Im kaufmännischen Bereich sind insbesondere die Fortbildungsprüfungen Betriebswirt des Handwerks mit 3.446 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die Fachkaufleute für Handwerkswirtschaft (3.275) und der PC-Anwender, Computerschein A (3.161) zu nennen. Im gewerblich-technischen Bereich dominierten die CAD-Fachkraft mit 676, die SPS-Fachkraft mit 618, die CNC-Fachkraft mit 471 und der Polier mit 381 Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen.

5.1.3 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem am 1. Januar 1996 in Kraft getretenen Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) haben Fachkräfte mit abgeschlossener Erstausbildung, die sich zu Handwerks- oder Industriemeistern, Technikern, Fachkaufleuten, Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluss vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ihrer Fortbildungsmaßnahme. Gefördert werden Fortbildungsmaßnahmen 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 selbstständiger Handwerksmeister oder mittlere Führungskraft, vorbereiten und mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Auch zahlreiche Fortbildungen für Berufe im Gesundheitswesen wie im sozialpflegerischen und -pädagogischen Bereich sind förderungsfähig. Mit dem Darlehensersatz für Existenzgründer enthält das AFBG auch Komponenten, die die Förderung von Selbstständigkeit und die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bezwecken.

1998 erhielten 52.976 Personen Leistungen nach dem AFBG. Dies sind 7,4% mehr als im Vorjahr (49.346²⁾). 32.150 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 20.826 an einer Teilzeitmaßnahme. Bei den Vollzeitmaßnahmen wurde 1998 im Durchschnitt ein monatlicher Unterhaltsbeitrag in Höhe von 1.025 DM gezahlt (285 DM Zuschuss und 740 DM Darlehen), der Kinderbetreuungszuschuss für Alleinerziehende wurde in Höhe von durchschnittlich 186 DM in Anspruch genommen.

¹⁾ Prüfungsstatistik des Deutschen Handwerkskammertages, 1999

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.1.3

Übersicht 94: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1997 und 1998

Kaufmännischer Bereich	1997	1998	1998 Mit Erfolg	Industriell-technischer Bereich	1997	1998	1998 Mit Erfolg
Betriebswirte	3.346	3.355	2.610	Industriemeister	11.515	10.339	8.675
Fachkaufleute	11.730	12.941	8.050	Darunter:			
Fachwirte	15.562	15.496	11.695	Chemie	746	1.053	911
Fachkräfte für Datenverarbeitung	2.612	2.075	1.743	Elektrotechnik	1.764	1.898	1.640
Fremdsprachliche Fachkräfte	4.799	4.895	3.280	Metall	5.057	4.062	3.337
Fachkräfte für Schreibtechnik	5.466	3.764	2.903	Fachmeister	2.207	2.325	1.815
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	2.520	2.122	1.720	Darunter:			
Insgesamt	46.035	44.648	32.001	Küchenmeister	1.072	1.030	712
				Sonstige industriell-technische Fortbildungsprüfungen	3.662	3.477	2.800
				Insgesamt	17.384	16.141	13.290

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 84, Seite 161

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag: „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1998/99“, 1999

Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 40% die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer, gefolgt von den 30- bis unter 35-jährigen (25,8%) und den 20- bis unter 25-jährigen (16,6%) Teilnehmern. Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten ist von rund 15% im ersten Jahr (1996), rund 17% in 1997 auf nunmehr 18,7% angestiegen. Auch 1998 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 65%) einen Fortbildungsabschluss im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbstständig machen möchten, besonders hoch ist. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen den zweiten Rang ein.

Das Gesamtvolumen der für 1998 bewilligten Förderung betrug rund 342 Mio. DM. Davon entfielen rund 48 Mio. DM auf Zuschusszahlungen (Anteil: Bund 78%, Länder 22%), ca. 294 Mio. DM wurden als Darlehen von der Deutschen Ausgleichsbank an die Geförderten ausgereicht.

Am 11. Juni 1999 hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat einen Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des AFBG¹⁾ vorgelegt. Dieser ent-

hält Hinweise auf technische und strukturelle Mängel des Gesetzes. So wurden selbst im dritten Jahr (1998) nur knapp zwei Drittel der seinerzeit geschätzten 90.000 Personen in förderfähigen Fortbildungen tatsächlich gefördert. Im Handwerksbereich wurden nur rund ein Drittel aller Teilnehmer an Meistervorbereitungslehrgängen, im Bereich von Industrie und Handel nur rund ein Viertel aller Teilnehmer an förderfähigen Lehrgängen erreicht. Die Mittelstandskomponente des Gesetzes, der Darlehensteilerlass, konnte nur wenige Impulse geben, der Anteil der geförderten Frauen und Ausländer ist nach wie vor zu gering. Die Anforderungen an förderfähige Fortbildungen haben sich vor allem im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe als zu streng erwiesen. Als Konsequenz aus dem Erfahrungsbericht plant die Bundesregierung eine Novellierung des AFBG. Das reformierte AFBG soll Mitte 2001 in Kraft treten.

5.1.4 Berichtssystem Weiterbildung¹⁾

Seit 1979 führt Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in dreijäh-

¹⁾ „Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)“, Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1137 vom 11. Juni 1999

¹⁾ Zur Weiterbildungsbeteiligung und zum Weiterbildungsbedarf von Erwerbstätigen vgl. auch Kapitel 4.3; zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung vgl. Kapitel 6.3.4

Übersicht 95: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Meisterprüfungen im Handwerk 1997 und 1998

Merkmal	1997	1998	Darunter		Mit Erfolg Insgesamt	Erfolgs- quote	Darunter		Erfolgs- quote
	Insgesamt		Frauen				Frauen		
	Anzahl		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Alte Länder	40.088	37.860	4.487	12	30.756	81	3.903	87	
Neue Länder	7.402	7.181	672	9	6.086	85	583	87	
Insgesamt	47.490	45.041	5.159	11	36.842	82	4.486	87	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 85, Seite 161

Quelle: Prüfungsstatistik des Deutschen Handwerkskammertages, 1999

rigem Abstand eine Repräsentativbefragung von in Privathaushalten lebenden Personen zwischen 19 und 64 Jahren zu ihrem Weiterbildungsverhalten durch. Das Berichtssystem Weiterbildung stellt die einzig verfügbare Gesamtdarstellung zur Weiterbildung in Deutschland dar. Im folgenden werden Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VII, in dessen Rahmen insgesamt 7.071 Interviews, davon 5.055 in den alten und 2.016 in den neuen Ländern, realisiert wurden, dargestellt. Die Befragung erfolgte in 1998, die Ergebnisse beziehen sich auf das Jahr 1997¹⁾. Erstmals wurden hier auch in Deutschland lebende Ausländer mit einbezogen.

Teilnahme an formalisierter Weiterbildung

Vom Beginn der Untersuchung an lässt sich eine stetig steigende Beteiligung an formalisierter Weiterbildung insgesamt, d. h. an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, feststellen. 48% der Befragten haben 1997 Angebote zur Weiterbildung genutzt, 1994 waren es 42% und bei der ersten Befragung 1979 23%.²⁾

Zum Bereich der allgemeinen Weiterbildung gehören Kurse, Lehrgänge oder Vorträge u. a. in den Gebieten Gesundheit, Fremdsprachen, Versicherungs- und Steuerfragen, Kindererziehung, Staatsbürgerkunde. Hier stieg die Teilnahmequote auf 31% in 1997 gegenüber 26% 1994 und 16% 1979. Besonders gefragt sind Sprachen (8%) sowie Fragen der Gesundheit und der gesundheitsgerechten Lebensführung (5%). Im Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern lässt sich noch immer eine stärkere Beteiligung in den alten Ländern feststellen, die Unterschiede werden jedoch geringer (1997: 31% in den alten Ländern gegenüber 28% in den neuen Ländern, 1994: 26% gegenüber 17%).

Bei der beruflichen Weiterbildung wird unterschieden zwischen Lehrgängen oder Kursen zur Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung in eine neue Arbeit, Anpassung an neue Aufgaben im Beruf oder sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf. Insgesamt hat sich die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung von 10% in 1979 über 24% in 1994 auf 30% im Jahr 1997 erhöht. Die Teilnahmequoten sind bei allen Maßnahmenteilen gestiegen, der Schwerpunkt liegt jedoch auf der Anpassungsweiterbildung mit +12%. Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den neuen Ländern nach wie vor stärker als in den alten Ländern. Hier nehmen die Unterschiede sogar noch zu (1997: 30% in den alten Ländern gegenüber 37% in den neuen Ländern, 1994: 24% gegenüber 27%).

Die Themen der beruflichen Weiterbildung verteilen sich 1997 bundesweit mit jeweils einem guten Viertel auf die drei Bereiche „kaufmännische Weiterbildung“, „Querschnittsbereiche“ und „gewerbliche-technische Weiterbildung“. EDV-Kurse (insgesamt 22% aller Teilnahmefälle und 15% des Volumens) wurden je nach Inhalt einem der drei Bereiche zugeordnet. Dabei zeigt sich, dass EDV-Kurse im kaufmännischen Bereich nach wie vor mit über 50% aller Fälle der wichtigste Bereich ist, auch wenn der Anteil gegenüber 1994 etwas abnahm.

Der Trend zu mehr Weiterbildung wird auch bei der Betrachtung des Weiterbildungsvolumens sichtbar. Hier zeigt sich bei

der beruflichen Weiterbildung ein deutlicher Zuwachs im Gesamtvolumen. Gegenüber 1,57 Mrd. Stunden in 1994 wurden 1997 1,95 Mrd. Stunden für Kurse und Lehrgänge aufgewendet. Umgerechnet auf Teilnehmertage (à 8 Stunden) entspricht dies einem Zuwachs um 48 Mio. Tage auf 244 Mio. Tage. Von diesem Anstieg sind 6 Mio. Tage auf die erstmalige Einbeziehung von in Deutschland lebenden Ausländern zurückzuführen. Bezogen auf den einzelnen Teilnehmer ist der durchschnittliche Zeitaufwand von 141 Stunden in 1994 auf 129 Stunden in 1997 zurückgegangen, ebenso sank die Anzahl der Mehrfachteilnehmer. Dies entspricht der steigenden Reichweite und Ausdehnung von Weiterbildung auf bisher bildungsferne Personengruppen.

Die Zunahme von Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsvolumen geht einher mit einer positiven Bewertung von Weiterbildung. Bundesweit glauben 92% der befragten Personen, dass jeder bereit sein sollte, sich weiterzubilden (1994: 94%, 1991: 90%). Die Anzahl derer, die glauben, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben, geht zurück (1997: 34%, 1994: 36%, 1991: 43%).

Soziodemographische Faktoren

Die Teilnahme an Weiterbildung korreliert mit steigender Schulbildung. Während von den Personen mit niedrigem Schulabschluss 1997 bundesweit 34% insgesamt an Weiterbildung teilgenommen haben, so sind es bei denen mit Abitur 65%. Die Personen mit mittlerem Abschluss liegen dazwischen (54%). Die beschriebenen Unterschiede bilden sich in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in ähnlicher Weise ab. Ebenfalls erhöht sich mit der beruflichen Qualifikation die Teilnahmequote an Weiterbildung. So bilden sich insgesamt betrachtet 69% der Hochschulabsolventen aber nur 24% der Befragten ohne Berufsausbildung fort, bezogen auf die berufliche Weiterbildung sind die Unterschiede noch größer (48% gegenüber 9%). Auch zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Befragten lässt sich ein deutliches Gefälle bei der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt feststellen (57% gegenüber 34%). Der Schwerpunkt der Weiterbildungsbeteiligung von Nichterwerbstätigen liegt mit 27% im Bereich der allgemeinen Weiterbildung, im Bereich der beruflichen Weiterbildung liegt ihre Teilnahmequote bei 12%.

Frauen nehmen insgesamt etwas seltener als Männer an Weiterbildung teil (47% gegenüber 49%), wobei sie sich öfter als Männer an allgemeiner (34% gegenüber 28%), jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung (26% gegenüber 35%) beteiligen. Hier spiegelt sich insbesondere die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen wider. Vergleicht man bundesweit nur vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer, so ist insgesamt die Beteiligung der Frauen an Weiterbildung höher als die der Männer (45% gegenüber 43%). Die unterschiedliche geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung im Bereich der beruflichen Weiterbildung besteht ausschließlich in den alten Ländern. Dort liegt die Teilnahmequote der Männer mit 34% um 11 Prozentpunkte höher als die der Frauen; in den neuen Ländern weisen dagegen Männer und Frauen mit 37% bzw. 36% in etwa die gleiche Teilnahmequote auf. Bei einer Interpretation sind auch hier Faktoren wie Erwerbstätigkeit, Berufsbildung und berufliche Stellung zu berücksichtigen.

Bei den 1998 erstmals mit einbezogenen Ausländern¹⁾ zeigt sich eine deutlich geringere Beteiligung an Weiterbildung insgesamt (28% gegenüber 49% der Deutschen). Sowohl in der

¹⁾ Vgl. Kuwan, H.: „Berichtssystem Weiterbildung VII – Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999; die Veröffentlichung des integrierten Gesamtberichtes zum Berichtssystem Weiterbildung VII ist Anfang 2000 vorgesehen.

²⁾ Im Zeitvergleich ist hier sowie im folgenden Text zu beachten, dass sich die Ergebnisse ab 1991 auf die alten und neuen Länder beziehen.

¹⁾ Die Gesamtzahl der befragten Ausländer in der Stichprobe liegt bei 404 Personen.

allgemeinen (20% gegenüber 32%) als auch in der beruflichen Weiterbildung (15% gegenüber 31%) lassen sich deutliche Unterschiede erkennen. Hier ist zu berücksichtigen, dass in die Untersuchung nur Ausländer mit ausreichenden Deutschkenntnissen für ein Interview einbezogen wurden. Es steht zu erwarten, dass bei einer Einbeziehung aller in Deutschland lebenden Ausländer die Abweichungen noch größer wären.

Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung¹⁾

Auf dem Gebiet der informellen beruflichen Weiterbildung steigt die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zur formalisierten Weiterbildung noch deutlicher an. So gaben 72% der Befragten an, an einer Form berufsbezogenen Lernens, wie Fachmessen, Seminaren, Schulungen am Arbeitsplatz, Qualitätszirkeln, teilgenommen zu haben. 1994 waren es noch 52%. Auch hier zeigen sich ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie bei der formellen Weiterbildung. Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass die empirische Abbildung dieses schwer fassbaren Bereiches informeller beruflicher Weiterbildung nach wie vor methodische Probleme verursacht, da die Übergänge von Arbeiten und Lernen oft fließend sind.

5.1.5 Fernunterricht

Anbieter und Angebote

Im Vergleich zu 1998 hat die Anzahl der angebotenen Fernlehrgänge weiter zugenommen, während die Anzahl der Anbieter konstant blieb: 1998 wurden von 195 Fernlehrinstituten 1.415 Fernlehrgänge angeboten²⁾, im Jahr 1999 (Stichtag: 3. August 1999) waren es 195 Institute mit insgesamt 1.497 zugelassenen Fernlehrgängen. Insgesamt werden jetzt 82 Fernlehrgänge mehr angeboten, eine Zunahme von 5,8%, die unter der Vorjahressteigerung (1998: +10,3%) liegt. Die Konzentration weniger Institute auf die Mehrzahl der angebotenen Lehrgänge hält weiter an. Ein Institut bietet 270 Fernlehrgänge, drei Institute (1,5% aller Anbieter) bieten jeweils 150 bis 200 Lehrgänge an, während 108 Fernlehrinstitute (55,5% aller Anbieter) lediglich jeweils einen einzigen Fernlehrgang im Angebot haben.

Von den 1999 insgesamt angebotenen 1.497 Fernlehrgängen entfallen 1.097 (73,3%) auf den berufsbildenden und 400 (26,7%) auf den allgemeinbildenden Bereich (vgl. **Übersicht 96**). Im berufsbildenden Bereich sind 89 neue Lehrgänge hinzugekommen, das entspricht einer Steigerungsrate von 8,8%, beim allgemeinbildenden Bereich ist ein Rückgang von 7 Lehrgängen (-1,7%) festzustellen. Die Relation dieser beiden Bereiche hat sich um 2,0 Prozentpunkte zugunsten des berufsbildenden Bereichs verschoben.

Betrachtet man nur den berufsbildenden Bereich, so sind gegenüber dem Vorjahr die größten absoluten Steigerungen bei den Fernlehrrangeboten in den Fächern Betriebswirtschaft mit 31 neuen Angeboten (+8,5%), der Informatik und Mathematik mit 20 neuen Angeboten (+18,3%), den Kultur-/Sozialwissenschaften und der Auszubildereignung mit 11 neuen Angeboten (+13,7%) und dem Baubereich mit 10 neuen Angeboten (+16,6%) auszumachen.

¹⁾ Zur Definition informeller beruflicher Weiterbildung vgl. Kuwan, H., a. a. O.; ferner ist zu berücksichtigen, dass sich die Fragen zu diesem Komplex nur an zur Zeit oder frühere Erwerbstätige richten.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.1.4

Übersicht 96: Bereichsgliederung der Fernlehrgänge 1999

Lehrgangsbereich	Anzahl	Prozent
Allgemeinbildender Bereich	400	26,7
Berufsbildender Bereich	1.097	73,3
Davon:		
Kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge	428	39,0
Gewerblich-technische Lehrgänge	220	20,1
EDV, Mathematik und Statistik	129	11,8
Kultur-/Sozialwissenschaften, Auszubildereignung	91	8,3
Sprachen und Literatur	111	10,1
Gesundheit, Ernährung und Sport	100	9,1
Luftverkehr	15	1,4
Andere berufsfeldübergreifende Lehrgänge	3	0,2
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung		

Begleitender Unterricht

660 Fernlehrgänge (44,1%) werden mit begleitendem Unterricht angeboten. Hiervon haben berufsbildende Fernlehrgänge (589 bzw. 89,2%) den weitaus größten Anteil. 837 Lehrgänge (55,9%) werden ohne begleitenden Unterricht angeboten. Im Vergleich zum Vorjahr beträgt damit die Steigerungsrate der Fernlehrgänge mit begleitendem Unterricht 0,7%.

Lehrgangsdauer

Von den 1.497 Fernlehrgängen haben 498 (33,3%) eine Lehrgangsdauer von 3 bis 6 Monaten, 417 (27,9%) dauern 7 bis 12 Monate und 363 (24,2%) Lehrgänge reichen von 13 bis 24 Monate. Nur 77 Lehrgänge (5,1%) dauern länger als 36 Monate. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Techniker-Lehrgänge, die mit einer staatlichen Prüfung abschließen.

Art der angestrebten Abschlussprüfung

Von allen angebotenen Lehrgängen können 762 (50,9%) mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine Zunahme von 61 Lehrgängen (+8,7%). Dabei überwiegen solche Lehrgänge (443), die mit einer institutsinternen Prüfung enden. Auf eine staatliche Prüfung bzw. öffentlich-rechtliche Prüfung bereiten 281 Lehrgänge vor. Die übrigen Lehrgänge (38) können mit einer anderen Prüfung (Prüfungsinstitution z.B. Verbände, kirchliche Behörden etc.) absolviert werden. Für 735 Lehrgänge (49,1%) gibt es keinen Prüfungsabschluss.

Eingesetzte Medien

Im Fernunterricht überwiegt nach wie vor das schriftliche Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.). Bei insgesamt 982 Lehrgängen (65,6%) wird ausschließlich schriftliches Material verwendet. Zusätzlich zum Textmedium wird in 479 Lehrgängen (32,0%) ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Audiokassetten, Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassette, Film), Computerdisketten bzw. CD-ROM's, Experimentiermaterialien (Elektronik-

Baukästen, Messgeräte u.ä.) und Arbeitsgeräte (Arbeitsmittel und -material, Bausätze, Zeichenmaterialien u.a.). Bei 2,4% aller Lehrgänge (36) werden mehr als zwei Medien kombiniert.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

1998 wurden 194 Fernlehrinstitute im Rahmen der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik zur Anzahl ihrer Teilnehmer befragt. Die Rücklaufquote betrug 66% (128 Institute) und ist damit um 0,5% geringer als im Vorjahr. Insgesamt hatten diese Unternehmen 105.775 Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Für die übrigen 66 Institute hat wie seit einigen Jahren die Arbeitsgruppe Fernunterricht eine Schätzung vorgenommen und kommt, zusammen mit den Befragungsergebnissen der antwortenden Institute, hochgerechnet auf eine Teilnehmerzahl von 113.860. Durch die Befragung wurden somit 92,6% aller Teilnehmer erfasst.

Bezogen auf die Institutsbefragung ist die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen – wie im Vorjahr – um etwa 10% gesunken. Die Teilnehmerzahlen sind seit 1993 rückläufig. Seit dem Höchststand von 1992 (171.000) sind es nun innerhalb von 6 Jahren knapp 40% weniger Teilnehmer. Ihre Verteilung auf Geschlecht und Alter, bezogen auf die Themenbereiche und auf die Grundgesamtheit im Fernunterricht für das Jahr 1998, zeigt die **Übersicht 97**.

Von den insgesamt neun Themenbereichen haben nur zwei, Sozialwissenschaften (+7,2%) und schulische Lehrgänge (+10,2%), einen Zuwachs. Bei den anderen sieben Themenbereichen liegt der Rückgang bei 20%: Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (–20,3%), Pädagogik, Psychologie (–20,2%) und um 10%: Wirtschaft und kaufmännische Praxis (–12,3%), Geisteswissenschaften (–10,9%), Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (–9,6%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (–9,3%), Sprachen (–8,2%). Mit Ausnahme des Themenbereichs Pädagogik, Psychologie, der 1997 einen Anstieg zu verzeichnen hatte, ist die Teilnehmerzahl in diesen Themenbereichen auch im Jahr 1997 rückläufig gewesen. Innerhalb einzelner Themenbereiche gibt es jedoch auch Zuwächse, wie bei den Lehrgängen zu „Hobby, Freizeit, Fitness“ sowie „PC und Informatik“.

Nach Aussagen der Fernlehrinstitute sind Neuanmeldungen für längerlaufende Lehrgänge (mehr als ein Jahr) tendenziell rückläufig zugunsten von Lehrgängen mit kürzerer Laufzeit. Hier von ausgenommen ist der Anteil von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die sich im Fernunterricht über einen längeren Zeitraum von meist mehr als drei Jahren auf eine öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung vorbereiten. Ihr Anteil ist auf 37,7% gestiegen; er betrug seit Jahren rund ein Drittel. Diese Teilnehmergruppe hat die Relevanz qualifizierter Abschlüsse gerade in Zeiten knapper Arbeitsplätze erkannt und hält an diesem Ziel fest.

Der Anteil von Frauen und Männern ist wie in den letzten Jahren in etwa gleich geblieben.¹⁾ Diese Kontinuität gilt nicht nur für die Gesamtheit der Teilnehmenden, sondern auch für die Geschlechtsverteilung in den meisten Themenbereichen. Überdies ist in sechs der neun Themenbereiche der Anteil der Frauen höher als der der Männer. Wenn dennoch mehr Männer am Fernunterricht teilnehmen, dann ist das bedingt durch die drei Themenbereiche Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (Frauen 12,0%), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (Frauen 15,6%) sowie Wirtschaft und kaufmännische Praxis (Frauen 41,2%) mit den höchsten absoluten Zahlen.

¹⁾ Werden die Daten der Gruppe „Geschlecht unbekannt“ in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bekannt ist, haben Frauen einen Anteil von 45% und Männer von 55%.

Die Altersstruktur aller Teilnehmenden ist weitgehend die gleiche wie 1997. Die mittleren Jahrgänge sind relativ stark besetzt. Es ist davon auszugehen, dass es sich hier eher um familiengebundene Personen handelt, die die Vorteile des häuslichen Lernens im Fernunterricht nutzen und für die es keine alternative Angebotsform gibt.

Bei den Neuanmeldungen für Fernlehrgänge zeigt sich wieder ein Aufwärtstrend. Es scheint sich ein stabiler, aber kleinerer Kreis von Interessierten und Teilnehmenden herauszukristallisieren, für den dieses Weiterbildungsangebot besonders geeignet ist.

5.2 Strukturen und Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung

5.2.1 Stand der Neuordnungsverfahren

Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin

Die Verordnung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin¹⁾ wurde erlassen. Sie tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Insbesondere den Absolventen des Ausbildungsberufs Bankkaufmann/Bankkauffrau wird hier eine Weiterbildung angeboten, die es ihnen ermöglicht, qualifizierte Fachaufgaben sowie Organisations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen.²⁾

Geprüfter Fremdsprachenkorrespondent/ Geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin

Diese Fortbildungsprüfungsverordnung³⁾ bietet für Absolventen kaufmännischer Ausbildungsberufe mit fremdsprachlichen Kenntnissen eine in der Wirtschaft anerkannte praxisorientierte Weiterbildungsperspektive. Mit rund 4.000 Prüfungsteilnehmern jährlich ist dies eine begehrte Weiterbildungsprüfung. Die Neuregelung löst die entsprechenden – teils unterschiedlichen – Fortbildungsregelungen der einzelnen Industrie- und Handelskammern ab. Sie tritt am 1. Mai 2000 in Kraft.

Geprüfter Schädlingsbekämpfer/ Geprüfte Schädlingsbekämpferin

Neuregelungen im Tierschutzbereich bestimmen, dass für das Töten von Tieren eine besondere Sachkunde durch eine Prüfung nachzuweisen ist⁴⁾. Um eine Anerkennung des Abschlusses Geprüfter Schädlingsbekämpfer/Geprüfte Schädlingsbekämpferin für die zukünftigen Prüfungsabsolventen als sachkundig im Sinne der Verwaltungsvorschrift zu erreichen und ihnen damit eine weitere Prüfung zu ersparen, wurde die Verordnung vom 18. Februar 1997⁵⁾ durch die Änderungsverordnung vom 25. Februar 2000⁶⁾ geringfügig erweitert. Die Prüfungsanforderungen und der Rahmenlehrplan wurde um die entsprechenden Inhalte ergänzt.

¹⁾ Verordnung vom 1. März 2000

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.1

³⁾ Verordnung vom 23. Dezember 1999, BGBl. 2000, Seite 10

⁴⁾ Vgl. Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Tierschutzgesetzes vom 9. Februar 2000, Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 36 a vom 22. Februar 2000

⁵⁾ BGBl. I, Seite 775

⁶⁾ BGBl. I, Seite 144

Übersicht 97: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1998

Themenbereich	Merkmal	Insgesamt ¹⁾	Davon		Geschlecht unbekannt	Nach Alter				Alter unbekannt
			Männlich	Weiblich		bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 und mehr Jahre	
Sozialwissenschaften	Anzahl	5.033	109	169	4.755	49	60	32	65	4.827
	Prozent	4,8	2,2	3,4	94,5	0,9	1,2	0,6	1,3	95,9
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	2.544	783	1.759	2	333	483	539	922	267
	Prozent	2,4	30,8	69,1	0,1	13,0	19,0	21,2	36,3	10,5
Geisteswissenschaften	Anzahl	3.646	1.464	2.178	4	250	486	701	2.100	108
	Prozent	3,4	40,2	59,7	0,1	6,9	13,3	19,2	57,7	3,0
Sprachen	Anzahl	8.505	3.847	4.582	76	1.444	1.452	1.303	3.158	1.148
	Prozent	8,0	45,2	53,9	0,9	17,0	17,1	15,3	37,1	13,5
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	44.733	19.974	18.440	6.319	8.026	8.602	7.699	9.654	10.751
	Prozent	42,3	44,7	41,2	14,1	18,0	19,2	17,2	21,6	24,0
Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	Anzahl	9.916	8.632	1.192	92	1.011	2.000	1.864	2.017	3.026
	Prozent	9,4	87,1	12,0	0,9	10,2	20,2	18,8	20,3	30,5
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	14.507	5.218	8.508	781	2.132	2.378	2.564	6.559	874
	Prozent	13,7	36,0	58,6	5,4	14,7	16,4	17,7	45,2	6,0
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	7.251	3.328	3.902	21	3.100	1.582	1.119	1.404	45
	Prozent	6,9	45,9	53,8	0,3	42,8	21,8	15,4	19,4	0,6
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	9.640	8.135	1.505	0	2.475	3.365	2.083	1.546	172
	Prozent	9,1	84,4	15,6	0	25,6	34,9	21,6	16,1	1,8
Insgesamt	Anzahl	105.775	51.489	42.236	12.050	18.820	20.408	17.904	27.425	21.218
	Prozent	100	48,7	39,9	11,4	17,8	19,3	16,9	25,9	20,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 86, Seite 163

¹⁾ Erfasst wurden rund 92,6 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.

Gepürfter Taucher/Geprüfte Taucherin

Die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Taucher/Geprüfte Taucherin¹⁾ löst die Fortbildungsverordnung vom 8. Oktober 1980²⁾ ab. Die neue Verordnung berücksichtigt veränderte Qualifikationsanforderungen. In ihr ist auch der Fortbildungslehrgang geregelt. Mit diesen Änderungen soll erreicht werden, dass die Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen die insbesondere bei international agierenden Bauunternehmen tätig sind, mit dieser Qualifikation auch internationale Anerkennung finden.

Sicherheitsrelevante Berufe

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich mit der Fortbildung von Detektiven und Beschäftigten in sicherheitsrelevanten Berufen befasst und einen Vorschlag für eine Fortbildungsordnung vorgelegt.³⁾ Um eine Rahmenentscheidung des Bundes zur Ordnung von Aus- und Fortbildung für Sicherheitsdienstleistungen zu ermöglichen, ist bei den Verbänden, Organisationen und ausgewählten Betrieben der Branche eine Befragung zum Qualifizierungs- und Regelungsbedarf durchgeführt worden.⁴⁾ Im begleitenden Fachbeirat wurde ein Katalog der Qualifikationsanforderungen entwickelt. Er differenziert das Tätigkeitsfeld der sicherheitsrelevanten Berufe nach vier Handlungsfeldern: Objektschutz, Veranstaltungsdienste, Verkehrsdienste sowie Individual- und Werteschutz. Die Basisqualifikationen für diese Handlungsfelder umfassen: Grundlagen der Sicherheit, Rechtsgrundlagen, kaufmännische Grundlagen, Organisation, Kommunikation, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und technische Grundlagen.

Inzwischen werden auf der Grundlage dieses Beratungsergebnisses Entscheidungsvorschläge zur Vorbereitung der Eckdaten für eine Ausbildungsordnung und eine bundeseinheitlich geregelte Weiterbildung erarbeitet. Es soll ein Gesamtkonzept für den Sicherheitsbereich geschaffen werden, d. h. eine Verknüpfung der Inhalte von Aus- und Weiterbildung soll möglich sein.

Weiterbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht derzeit gemeinsam mit Sachverständigen, ob nach der Schaffung von Ausbildungsberufen nun auch die Fortbildung, die insbesondere auch für Seiteneinsteiger offen sein soll, geregelt werden kann. Fragestellungen sind dabei u. a., auf welche Qualifikations- und Tätigkeitsfelder sich derartige Regelungen erstrecken können und ob der Nachweis der Qualifikation durch Prüfungen nach Maßgabe des BBiG erfolgen kann. Mit ersten Ergebnissen ist im Herbst 2000 zu rechnen.

Zur Ordnung der beruflichen Weiterbildung

Die Sozialpartner haben 1996 eine Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBiG und § 42 HwO getroffen.⁵⁾ Die u. a. im Rahmen der Vereinbarung tätige Arbeitsgruppe „Fachwirte-/Fachkaufleute-Konzept“⁶⁾, in der parallel zu den einzelnen Ordnungsverfahren grundsätzliche Fragen der

Ordnung in der Weiterbildung erörtert wurden, hat ihre Arbeit abgeschlossen und die Ergebnisse den Spitzenorganisationen der Sozialpartner zur Beschlussfassung vorgelegt. Für die künftige Ordnung der beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage von BBiG und HwO schlägt sie ein System von Abschlüssen vor, das in Zukunft schrittweise durch Fortbildungsordnungen des Bundes ausgefüllt werden soll. Danach gibt es neben den Meister-, Fachwirte-/Fachkaufleuteregelungen, die dem Nachwuchs mittlerer Führungskräfte in den Unternehmen dienen, sowohl Abschlüsse, die eine Zwischenstufe dazu nach der Ausbildung darstellen und Funktionen betreffen, die allein mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nicht erreicht werden können, als auch Abschlüsse für Tätigkeitsfelder, die bisher oft Hochschulabsolventen vorbehalten sind. Sollte dieses Konzept von den Spitzenorganisationen einvernehmlich beschlossen werden, wäre dies ein wichtiger Schritt zu einer wirkungsvolleren Darstellung der Fortbildungsberufe im nationalen und internationalen Bereich. Im Zuge dieser Arbeiten hat die Arbeitsgruppe ferner einen Leitfaden für die einheitliche Verwendung zentraler Begriffe in Fortbildungsordnungen erarbeitet, der bei deren Vorbereitung allen Beteiligten empfohlen werden soll.

Die im Rahmen der Vereinbarung der Sozialpartner festgelegte Liste von Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen, die für eine Überführung in Fortbildungsordnungen des Bundes vorgesehen sind, ist von den Sozialpartnern in 1999 um die Abschlüsse Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin, Betriebswirt/Betriebswirtin des Handwerks, Fachwirt/Fachwirtin für Handwerkswirtschaft und Diätkoch/Diätköchin erweitert worden.

5.2.2 Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung

Weiterbildung wird von den Unternehmen immer deutlicher als ein Steuerungs- bzw. Navigationsinstrument für die Bereitstellung aktueller und künftig notwendiger Qualifikationen erkannt. Bildungscontrolling, als ein Konzept zur Planung und Steuerung der betrieblichen Weiterbildung, wird dabei seit Mitte der 90er Jahre als ein geeignetes Verfahren angesehen, die für die Weiterbildung aufzuwendenden finanziellen Mittel so effizient und effektiv wie möglich einzusetzen. Aus der Sicht der Betriebe wird der Stellenwert des Bildungscontrollings in den nächsten Jahren für über 80% der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten und für 70% der Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten deutlich zunehmen.¹⁾

Wie **Schaubild 24** verdeutlicht, wollen die Unternehmen mit dem Bildungscontrolling vor allem den Nutzen betrieblicher Weiterbildung erfassen und bewerten, ihre Weiterbildungsarbeit stärker in die Unternehmensprozesse integrieren sowie Weiterbildung transparenter werden lassen. Eine geringere Bedeutung haben nach Einschätzung der Betriebe momentan noch die Steuerung der Weiterbildung über Kennzahlen und

¹⁾ Verordnung vom 25. Februar 2000, BGBl. I, Seite 165

²⁾ BGBl. I, Seite 1936

³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 5.2.1.3 und Burgwald, M.: „Detektive und Sicherheitsdienstleistungsberufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 21, 1996

⁴⁾ Vgl. Borutta, A./Burgwald, M./Jander, F.: „Die Zukunft der sicherheitsrelevanten Berufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 40, 1999

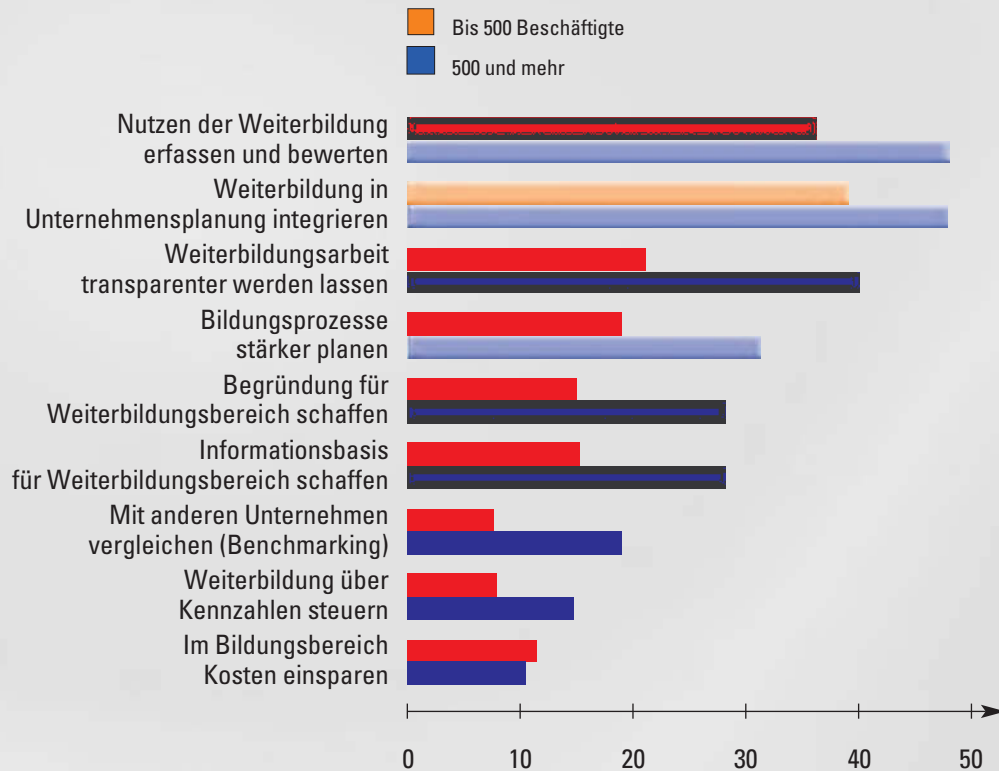
⁵⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.3

⁶⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.1

¹⁾ Dies ist das Ergebnis des Forschungsprojektes „Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung“, das gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover durchgeführt wurde. Rund 600 Betrieben wurden Fragen zum Bildungscontrolling gestellt, die in einem Zusammenhang mit aktuellen Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung stehen. Ausgewählt wurden Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten sowie Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Erste Ergebnisse wurden im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.2.1 dargestellt, zu weiteren Ergebnissen vgl.: Kreckel, E.M./Seusing, B.: „Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung“, 1999.

Schaubild 24: Einschätzung der Bedeutung unterschiedlicher Ziele eines Bildungscontrollings in Prozent

Anteile der Kategorien „sehr wichtig“



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung

Vergleiche (Benchmarking) mit anderen Unternehmen bei der Einführung von Bildungscontrolling. Erste Hinweise aus den Betrieben signalisieren jedoch eine steigende Bedeutung.

Ungeachtet der anwachsenden Bedeutung von Controllingprozessen in der betrieblichen Weiterbildung, haben viele Betriebe noch erhebliche Schwierigkeiten bei der Einführung solcher Prozesse. Bildungscontrolling wird von den Verantwortlichen in Betrieben jedoch keineswegs für überflüssig gehalten. Auch gehen sie nicht davon aus, dass es auf eine geringe Akzeptanz bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stößt. Allerdings sehen sie Schwierigkeiten in der Bereitstellung der personellen und sachlichen Ressourcen sowie in fehlenden Grundlagen und Instrumenten.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Schwierigkeiten bei der Einführung von umfangreichen Systemen eines Bildungscontrollings sind in der betrieblichen Praxis nur Elemente eines Controllingprozesses erkennbar. Betriebe haben für sich die Notwendigkeit erkannt, ein Bildungscontrolling einzuführen, mit dem sie ihre Bildungsprozesse entlang der Unternehmensprozesse planen und steuern und den Nutzen von Weiterbildung, insbesondere für die Entwicklung und den Fortbestand des Betriebes, herausstellen können. Dennoch fehlt ihnen in der betrieblichen Praxis vielfach noch der methodische Zugang. Zur Überwindung dieser Probleme werden vom Bundesinstitut

für Berufsbildung und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung Hilfestellungen zur methodischen Orientierung und instrumentellen Vorgehensweise bei der Einführung von Controllingprozessen in der Weiterbildung für Betriebe angeboten¹⁾.

¹⁾ Entsprechende Handreichungen sind in Vorbereitung.

5.3 Kompetenzentwicklung

5.3.1 Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprogramm wurde mit seinen Zielen, seiner Struktur aus Grundlagenforschung, Qualifizierungsprogramm, Betriebsprojekten mit wissenschaftlicher Begleitung und mit seiner Organisation über das Process-Center bereits in den Berufsbildungsberichten der vergangenen Jahre¹⁾ und in anderen Publikationen vorgestellt. Nach dem Programmstart im Jahr 1996 ist nunmehr die Phase des Ergebnisausweises und des Ergebnistransfers erreicht. Offizieller Startschuss dafür war der dritte Evaluationsworkshop im September 1999 in Berlin. Dort wurden die Verläufe in den Betriebsprojekten mit wissenschaftlicher Begleitung, Erfahrungen aus den Praxisprojekten sowie konkrete Instrumente für die Umsetzung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen vorgestellt und diskutiert.

Für den gegenwärtigen Programmfortschritt ist bezeichnend, dass eine Vielzahl von Praxisvorhaben den Projektcharakter abgelegt haben und in einen nachhaltigen Prozess der Kompetenzentwicklung übergegangen sind. So sind zahlreiche Instrumente und Strukturen implementiert worden, die auf Dauer angelegt sind. Die Konzipierung und Umsetzung der ursprünglichen Projekte hat sich in diesen Unternehmen als erfolgreich erwiesen. Die Besonderheiten des Projektstatus – temporär begrenzt, unter außergewöhnlichen Bedingungen durchgeführt und mit außergewöhnlichen Ressourcen ausgestattet zu sein – werden mehr und mehr durch eine Routine kontinuierlicher Entwicklungsschritte ersetzt. Die im Rahmen von Projekten initialisierten Vorhaben und die mit ihnen verknüpften Philosophien und Ideen überdauern in diesen Fällen die Projektlaufzeit deutlich. Berufliche Kompetenzentwicklung konnte hier als nachhaltiger Prozess etabliert werden.

Nachdem bereits 1999 zahlreiche Ergebnisse, Instrumente und Erfahrungen aus den Praxisprojekten sowie aus der wissenschaftlichen Begleitarbeit und dem Programm-Management in Publikationen und Tagungen einem breit gefächerten Fachpublikum präsentiert wurden, wird das letzte Programmjahr als „Transferjahr“ gestaltet. Dabei wird einerseits auf die etablierten Transferformen und -medien zurück gegriffen²⁾. Dazu gehört auch eine spezielle Reihe „Handlungsanleitung für die Praxis“, die 1999 ins Leben gerufen wurde und Fachleute in der Praxis besonders anspricht³⁾. Andererseits konzentrieren sich die Transferaktivitäten für Interessenten, die nicht in das Programm einbezogen waren – neben den formalen Projektberichten – auf vier Schwerpunkte:

- Einzelpublikationen von Betriebsprojekten in diversen Fachzeitschriften durch Projektverantwortliche und ihre wissenschaftlichen Begleiter;
- Workshops in Betrieben mit Präsentation und Diskussion der Ergebnisse zur Kompetenzentwicklung für einen offenen Teilnehmerkreis;

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1, Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.3.1 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.3.2

²⁾ Siehe dazu u. a. QUEM-Bulletins, report-Hefte, Beiträge in der „Personalführung“ (10/1998)

³⁾ Im Jahr 1999 sind erschienen: Gewinnen durch kundenorientierte Zusammenarbeit (Nr. 1), Coaching von Führungskräften (Nr. 2), Ideen-Management (Nr. 3), Organisations- und Kompetenzentwicklung im Non-Profit-Bereich (Nr. 4).

- offene Workshops der wissenschaftlichen Begleiteinrichtungen in Zusammenarbeit mit Programmteilnehmern aus der Praxis zu ausgewählten, übergreifenden Themen der Kompetenzentwicklung;

- Ergebniszusammenfassungen in gemeinsamen Publikationen der wissenschaftlichen Begleiter zu solchen Themen wie: „Interne Berater und Promotoren“, „Selbstorganisierte Veränderungsprozesse“, „Kompetenzentwicklung für die Gestaltung von Team- und Gruppenarbeit“, „Die neue Führung“ u. a. m.

- Qualifizierungsprojekt für Betriebs- und Personalräte

Dieses Projekt ist von Anfang an auf den frühen Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen angelegt. Hier geht es um drei Handlungsfelder:

a) Entwicklung, Durchführung und Bewertung unterschiedlicher Formen der Kompetenzentwicklung für Betriebs- und Personalräte

Die Erfahrungen mit den Formen „Seminarreihe Kompetenzentwicklung“, „Jour-Fixe Kompetenzentwicklung“, „In-house-Seminar Organisations- und Personalentwicklung“ sowie „Qualifizierung im Arbeitskreis“ wurden auf Workshops und in zahlreichen Publikationen vorgestellt und diskutiert. Zusammenfassend wurde dazu festgestellt, dass jede der vier Formen ihre Vorteile hat und alle vier Pilotreihen für die Handlungsfähigkeit der Teilnehmer von Nutzen waren. Gemeinsame Voraussetzung dafür ist, betriebsnahe Bildungsarbeit zu leisten.¹⁾

b) Vermittlung von Wissen und Strategien zur Mitgestaltung („Co-Management“) von betrieblichen Veränderungsprozessen

Dazu gehören die verschiedenen Seminar- und Workshop-Reihen sowie Publikationen, wie ein „Glossar über zentrale Begriffe in Konzepten der Personal- und Organisationsentwicklung“, Arbeitshilfen für Betriebsräte zum Entwickeln von Betriebsvereinbarungen sowie andere Lern- und Arbeitsmaterialien für die betrieblichen Interessenvertretungen.

c) Erfahrungsaustausch zwischen Betriebs- und Personalräten zu aktuellen Themen ihrer betrieblichen Praxis

Auch hier geht es vor allem um ein neues Rollenverständnis der Arbeitnehmervertretungen, um den Bedeutungswandel der betrieblichen Weiterbildung, um wirksame Lernformen, die Überwindung von Lernhindernissen, um die Arbeit der Arbeitnehmervertreter selbst und insbesondere um die Effizienz ihrer Organisationsformen.

- Grundlagenprojekte

In den drei Grundlagenprojekten „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit“, „Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung“ sowie „Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung und individueller Entwicklung, Unternehmens- und Regionalentwicklung“ wurden 1999 vor allem die Ergebnisse aus den empirischen und theoretischen Recherchen dokumentiert und in Form von Tagungsbeiträgen und Publikationen der Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Darüber hinaus entstehen auf der Grundlage dieser Erkenntnisse sowie nach verschiedenen Evaluationsverfahren Regeln und Instrumente, die der betrieblichen Praxis bei der Umset-

¹⁾ Vgl. „KomMit“, Projektinformationsbriefe 4, 5, 6 und 7

zung ihrer Unternehmensziele mit Blick auf berufliche Kompetenzentwicklung helfen sollen. Dieser Prozess erweist sich zum Teil als recht schwierig, da allgemeingültige Instrumente, insbesondere wenn sie Wertungen respektive Bewertungen enthalten, die für die Unternehmenspraxis erforderliche Konkretetheit vermissen lassen.

Hilfreich erweisen sich die aus der Grundlagenforschung generierten Instrumente, die der Strukturierung oder Frühwarnung dienen. Im Projekt „Unternehmensflexibilität und Kompetenzentwicklung“ wurde beispielsweise ein Kompetenz-Raster als Strukturierungshilfe entwickelt, die sowohl für Potenzialanalysen und berufliche Kompetenzanforderungen als auch für die Qualitätssicherung im Projektmanagement dienen kann. Weitere Produkte für die Praxis und Forschung der beruflichen Kompetenzentwicklung sind z. B. ein Messinstrument zur Erfassung der Unternehmensflexibilität, ein Fragebogen zur Arbeit im Team und Erklärungshilfen für Kompetenz als Handlungsfähigkeit.

In Vorbereitung befinden sich ein Fragebogen zur Erhebung des Innovationsklimas, ein Messinstrument für die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern bzw. Gruppen, eine Arbeits-System-Kompetenz-Darstellung und eine Messhilfe für Unternehmenskompetenz.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Vertreter der Grundlagenforschungsprojekte ihre Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Erhebungen, theoretischen Studien und Praxisfällen in die Lehre und in die Wissenschaftslandschaft einbringen. Damit modernisieren sie die Inhalte der universitären Erst- oder Zweitausbildung ebenso wie die zum Teil tradierten Überzeugungen und Denkweisen in der Weiterbildungsforschung.

5.3.2 Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld

In den Projekten steht die Darstellung und Gestaltung von Tätigkeiten außerhalb regulärer Erwerbsarbeit als Felder für Kompetenzerhalt und -entwicklung, auch für berufliche Tätigkeiten, im Mittelpunkt. Diese Tätigkeiten im sozialen Umfeld – im gemeinnützigen Sektor, in der Selbsthilfe und im Bereich der Eigenarbeit – sind für den Erhalt und die Entwicklung des regionalen Lebens- und Arbeitsraumes notwendig und ergänzen sich mit den Tätigkeiten im wirtschaftlichen und administrativen Sektor. Durch den Aufbau lernförderlicher Strukturen für diese Tätigkeitsfelder soll den Menschen die Ausprägung unterschiedlicher Kompetenzaspekte ermöglicht werden. Ziel ist dabei die Erhöhung der „Employability“ durch das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und das Ermöglichen und Unterstützen des Agierens der Individuen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, das Bewußtmachen der in diesen Tätigkeitsfeldern liegenden Potenziale für Kompetenzerhalt und -entwicklung sowie durch das Schaffen von geeigneten organisationalen und regionalen Strukturen zur Unterstützung entsprechender Lernprozesse.

Weiterbildungseinrichtungen, die mit einem solchen Verständnis arbeiten, kommt die Aufgabe zu, das Lernen in und für unterschiedliche(n) Tätigkeitsfelder(n) zu unterstützen, neuartige Tätigkeitsfelder als Lernfelder zu konzipieren und initiieren, geeignete Supportstrukturen für selbstorganisiertes Lernen¹⁾ zu entwickeln und bedarfsgerecht, d. h. auf die Tätigkeit abgestimmte organisierte Lernformen und Lerninhalte anzubieten. Weiterbildungseinrichtungen wandeln sich damit zu Akteuren regionaler Entwicklung. Dabei sollte ein besonderer Schwer-

punkt auf der Gestaltung von Projekten der Arbeitsförderung unter Lerngesichtspunkten liegen. Die Projektmitarbeiter (Initiatoren und Initiatorinnen) arbeiten in diesem Sinne als „Weiterbildner“, die sowohl den Wandel der Institutionen befördern als auch tätigkeitsorientierte und entwicklungsbezogene Prozesse des Lernens initiieren und in laufende Lernprozesse steuernd eingreifen.

Die Initiatoren und Initiatorinnen arbeiten in den Projektstandorten Leipzig, Lauchhammer und Berlin in Zweier-Teams, in Prenzlau, Neubrandenburg und Schwerin arbeitet jeweils ein Initiator bzw. eine Initiatorin. Diese Standorte sind regional unterschiedlich: zwei großstädtische Regionen, zwei periphere ländliche Regionen mit Mittelzentren, eine altindustriell und eine landwirtschaftlich geprägt, sowie zwei mittelgroße Städte mit ländlichem Umland.

Die Initiatorentätigkeit – Recherche und Analyse, Moderation von Netzwerken, Konzeption, Initiierung und Durchführung von Projekten – wird von den Initiatoren und Initiatorinnen dokumentiert. Weiterhin werden von ihnen spezielle Fragestellungen mit Methoden der qualitativen Sozialforschung – Interviews, Gespräche, teilnehmende Beobachtung etc. – untersucht. Die aus der Praxisforschung gewonnenen Erkenntnisse werden aufbereitet, so dass sie direkt wieder zur Qualifizierung der Praxis genutzt werden können. Weiterhin werden daraus Vorschläge zur Gestaltung der Rahmenbedingungen abgeleitet sowie Fragestellungen zur weiteren wissenschaftlichen Bearbeitung entwickelt.

Das Programm untersucht, initiiert und gestaltet verschiedene Projekte: a) auf der individuellen Ebene unter dem Leitbild „Tätigsein und Lernen“, b) auf der organisationalen Ebene unter dem Leitbild „Lernende Organisation“ und c) auf der regionalen Ebene unter dem Leitbild „Lernende Region“. Auf diesen Ebenen wurde auf der Grundlage der Ende 1998 aufgestellten Thesen¹⁾ damit begonnen, das gewonnene empirische Material auszuwerten:

a) Individuelle Ebene

Motivation für Engagement und Tätigsein im sozialen Umfeld

Was motiviert Menschen, freiwillig tätig zu werden? Was sind fördernde, was hemmende Bedingungen für Engagement? Ein besonderer Schwerpunkt ist die Frage, was Arbeitslose motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren. Befragungen in den Projektregionen unter Arbeitslosen ergaben, dass weit über 50% durchaus bereit wären, sich ehrenamtlich zu betätigen und zwar gerade unter dem Aspekt, vorhandene Kompetenzen zu erhalten und zu entwickeln. Hinderungsgründe sind in erster Linie die Unkenntnis der Möglichkeiten, aber auch fehlende Möglichkeiten. Aussagen für die Bereitschaft für freiwillige und gemeinnützige Tätigkeiten lassen sich aus der Biografie der Befragten entnehmen. Wichtig sind die Ausbildung von Eigenschaften wie Selbstverantwortung, soziale Verantwortung und Entscheidungsfähigkeit. Großen Einfluss hat auch das Agieren in unterschiedlichen, parallelen Tätigkeitsfeldern: Menschen, die nicht nur aus der Erwerbsarbeit ihre Anerkennung erhalten, sondern auch durch Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit, sind in Zeiten prekärer Lebenssituationen, wie dem Verlust der Erwerbsarbeit, höher motiviert sich freiwillig zu engagieren. Für Motivation spielt die Ausbildung von Perspektive und das Kennen von Möglichkeiten, selbstgesteckte Ziele zu erreichen, eine entscheidende Rolle. Aus den Erkenntnissen zur Motivation ergeben sich neue Konzepte für Lernprojekte (Potenzial statt Defizitansatz) und es können Forderungen für die Gestaltung der Rahmenbedingungen – vor allem stärkere Anerken-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.4

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.3.3

nung ehrenamtlicher Tätigkeiten und der dabei erworbenen Kompetenzen und damit Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt – abgeleitet werden.

Lerninhalte im sozialen Umfeld

Die Erhebungen erlauben Aussagen zu den Lerninhalten, zu den Kompetenzen, die in freiwilligen Tätigkeiten erhalten und entwickelt werden. Zunächst sind es personale Kompetenzen wie Durchsetzungsvermögen, Frustrationstoleranz und Selbstbewusstsein, die Einschätzungsfähigkeit für das eigene Können, die Erhöhung der Lernbereitschaft sowie die Verantwortungsfähigkeit für sich und andere. Im Vordergrund steht auch die Ausprägung sozialer Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, die Fähigkeit, andere zu motivieren und zu aktivieren, die Kooperationsfähigkeit. Fachliche und methodische Kompetenzen werden ebenfalls, abhängig von den Tätigkeitsfeldern, entwickelt. Aus den Erkenntnissen zu Lerninhalten und den entsprechenden Tätigkeitsfeldern ergeben sich Hinweise zu Methoden der Erfassung, Darstellung und Bewertung von Kompetenzen.

Lernformen im sozialen Umfeld

Eng verknüpft mit den Lerninhalten werden die Lernformen beschrieben. Dabei geht es um die Darstellung der Wechselwirkung von informellem und formalem Lernen sowie um die Übergänge zwischen selbst- und fremdorganisiertem, selbst- und fremdbestimmtem, selbst- und fremdgesteuertem Lernen. Als handlungsorientiertes Lernen ist „Lernen im sozialen Umfeld“ auf das Lösen von Problemen und auf das Erbringen von anerkannten Leistungen gerichtet. Es ist ein Lernen, das in sozialen Gruppen mit gemeinsamen Interessen bzw. Zielsetzungen meist selbstorganisiert und oft beiläufig erfolgt. Im Vordergrund steht die Ausprägung sozialer und personaler Kompetenzen. Erfordert das Lösen der anstehenden Probleme bzw. das Erreichen der angestrebten Ziele zusätzliche fachliche oder methodische Kenntnisse, werden diese meist über Erfahrungsaustausch oder das Hinzuziehen von Experten erworben. Vielfach entstehen in den freiwilligen Vereinigungen organisierte Lernformen bzw. werden organisierte Lehrgänge in Anspruch genommen. Die Qualität dieser organisierten Lernformen wird jedoch meist an der direkten Umsetzbarkeit des Erlernten gemessen. Aus den Erkenntnissen zu den genutzten Lernformen ergeben sich Konzepte für die organisationale Ebene, für die Organisation der Unterstützung des Lernens.

b) Organisationale Ebene

In allen Projektregionen wurden freiwillige Organisationen und Einrichtungen der Weiterbildung und Arbeitsförderung erfasst und zum Teil eingehend befragt. Besonders in den ländlichen Regionen Uckermark (Prenzlau) und Oberspreewald-Lausitz (Lauchhammer) richtet sich die Befragung von jeweils ca. 200 Vereinen auf die Schwerpunkte, welche Potenziale sie zur Unterstützung von Lernprozessen besitzen und welche Bedeutung sie für die Gestaltung einer „lernförderlichen“ regionalen Infrastruktur haben. Die Typisierung der untersuchten Organisationen erfolgt u. a. unter dem Aspekt, inwieweit sie ihre Klientel und ihre Mitglieder unter Potenzialaspekten betrachten und nicht als Menschen mit Defiziten. Unter dem Aspekt der Lernförderlichkeit lassen sich drei Organisationstypen beschreiben:

- freiwillige Organisationen, Selbsthilfegruppen, die von vornherein auf die Nutzung und Entwicklung der Potenziale ihrer Mitglieder ausgerichtet sind;
- Dienstleister, die für Externe freiwillige Leistungen anbieten und nicht von vornherein auf die Potenziale ihrer Mitarbeiter bzw. Klientel setzen: z. B. Frauenzentren, Beratungseinrich-

tungen (Arbeitslosenzentrum, Gesundheit, Bildung etc.), Volkshochschulen;

- Organisationen, die von vornherein einen Defizitansatz haben: z. B. Arbeitsfördergesellschaften und vor allem tradierte berufliche Bildungseinrichtungen.

c) Regionale Ebene

Im Mittelpunkt stehen Untersuchungen zu lernförderlichen regionalen Strukturen und der Aufbau von Netzwerken und Foren der regionalen Entwicklung. Entscheidend sind dabei die Betrachtung und die Moderation des Spannungsfeldes von Kooperation und Konkurrenz. Es wurden Ansätze eines regionalen Managements entwickelt, das die Formulierung von Leitbildern und -zielen moderiert, Partizipation organisiert und einem bottom-up-Prinzip verpflichtet ist. Dazu wird in allen Regionen über den Aufbau von Entwicklungsagenturen gearbeitet. Begründungen dafür sind u. a.:

- Zusammenarbeit zwischen Organisationen erfordern die Formulierung gemeinsamer Zielsetzungen (regionale Ziele) und die gegenseitige Anerkennung von Stärken und das Offenlegen von Schwächen.
- Jede Kooperation, jede Zusammenarbeit, das Aufrechterhalten von Netzwerken erfordern ein Management der Beziehungen zwischen den Netzwerkmitgliedern mit dem Ziel der Effektivierung regionaler Entwicklung.
- Die derzeitigen Rahmenbedingungen bringen vor allem Strukturen und Organisationsformen hervor, die ressort- bzw. fachbezogen arbeiten. Regionale Entwicklung erfordert jedoch ein integratives, raumbezogenes Management – Agenturen für regionale Entwicklung.

5.4 Lebensbegleitendes Lernen

Lebensbegleitendes Lernen ist in Bezug auf berufliches und gesellschaftliches Wissen, Orientierungsvermögen, selbstständiges Handeln und Eigenverantwortung Schlüssel zur Gestaltung der Lebenschancen jedes Menschen geworden. Das Bildungssystem ist durch die Wandlungsprozesse in Gesellschaft und Wirtschaft nicht nur zur Anpassung gezwungen, es kann zugleich zu ihrer Gestaltung beitragen. Dafür muss Bildung als ständige persönliche und gesellschaftliche Aufgabe angesehen und das Bildungssystem so weiterentwickelt werden, dass alle Menschen die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen entwickeln, die dafür erforderlichen Kompetenzen erwerben und institutionalisierte, aber auch neue, informelle Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang in Anspruch nehmen und nutzen können.

Um dies zu verwirklichen, verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung zwei sich ergänzende Ziele. Zum einen soll der Stellenwert der Weiterbildung im Bildungssystem gestärkt und zum anderen sollen alle Bildungsbereiche und Bildungswege einbezogen und besser aufeinander abgestimmt werden. Bei einem solchen Ansatz können aufgrund der Kompetenzverteilung Veränderungen aber nur dann gelingen, wenn alle Beteiligten – Bund, Länder, Sozialpartner, Verbände und Träger – eng zusammenarbeiten und kooperieren. Ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist in Vorbereitung.

BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“

Mit dem von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung verabschiedeten Modellvor-

habenprogramm „Lebenslanges Lernen“ wird eine Kooperation zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg angestoßen. Ziel ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Dabei sollen vor allem die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden gestärkt und die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und -nachfragern verbessert werden. Der Programmstart ist für April 2000 vorgesehen, die Laufzeit beträgt fünf Jahre. Seitens des Bundes werden 2,5 Mio. DM pro Jahr für bis zu 20 Projekte, Programmbetreuung und wissenschaftliche Begleitung bereitgestellt. Die Länder tragen die Hälfte der Gesamtkosten.

Konzertierte Aktion Weiterbildung

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) besteht seit 1987 und ist eine (international einmalige) autonome Plattform für Kommunikation und Kooperation aller für Weiterbildung in Deutschland Verantwortlichen (u. a. Bund, Länder, Kommunen, Sozialpartner, öffentliche, kirchliche und private Träger der Weiterbildung, Weiterbildungsverbände, Hochschulen). Sie hat im November 1999 über eine Reform ihrer Arbeitsstruktur beraten. Ausgangspunkt für diese Diskussion war der Wunsch aller Mitglieder ihre Arbeiten wieder stärker zu beleben sowie durch eine flexible Aufgaben- und Organisationsstruktur effizient zu gestalten und auf die künftig steigenden Erwartungen an die Weiterbildung auszurichten. Das Plenum der KAW verständigte sich auf folgende Aufgaben:

- Ansprechpartner, Impulsgeber und Berater für die Weiterbildungspolitik,
- Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern der KAW,
- Umschlagplatz für Weiterbildungsinnovationen,
- Erarbeitung von handlungsorientierten bildungspolitischen Empfehlungen,
- Förderung der Bedeutung und des Selbstverständnisses der Weiterbildung,
- Bearbeitung gemeinsam interessierender konkreter Themen,
- europaweite und internationale Erfahrungsaustausche und Kooperationen zu den wichtigsten weiterbildungsrelevanten Themen.

Künftig wird das Plenum der KAW durch einen „Ständigen Ausschuss“ unterstützt. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere die Aufbereitung der zu bearbeitenden Themen sowie die Vor- und Nachbereitung von Fachtagungen der KAW. Die Aufgaben der Geschäftsstelle sollen wie bisher vom Bundesministerium für Bildung und Forschung wahrgenommen werden. Die KAW verständigte sich auch darauf, dass sie künftig von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet wird, in dem die Bereiche der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sowie der Wissenschaft vertreten sind.

Lernfest 1999

Vom 16. bis 22. Mai 1999 fand das zweite bundesweite Lernfest, die Woche der Weiterbildung, als gemeinsame Initiative des Bundes und der Länder statt. Mit rund 150 lokalen und regionalen Lernfesten allein in diesem Zeitraum und zahlreichen weiteren Veranstaltungen in den darauf folgenden Monaten wurde die Zahl der Lernfeste im Jahr 1998¹⁾ weit

übertroffen. Veranstaltet wurden sie auch 1999 von Volkshochschulen, Kammern, kirchlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen, Bildungsverbänden, Bildungswerken, städtischen Kultureinrichtungen und anderen Organisationen und Einrichtungen der Weiterbildung. Zunehmend beteiligten sich Unternehmen aus der Region. Mit intensiver Unterstützung von Presse sowie Prominenten aus den Medien und der Politik wurde ein großes Publikum erreicht. Ministerpräsidenten der Länder sowie Minister und Ministerinnen übernahmen Schirmherrschaften für regionale Lernfeste.¹⁾

Die Themen und Angebote der Weiterbildungseinrichtungen orientierten sich an künftigen Anforderungen und Lernbedürfnissen. Der Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, das gemeinsame Lernen von Alt und Jung, Sprachenlernen und interkulturelle Bildung, Zukunftsfragen sowie Europa standen im Mittelpunkt der Lernfeste. Organisiert wurden u. a. Internet-Nächte, Schnupperkurse, Mitmachwerkstätten, Exkursionen, Lesungen, Ausstellungen und Diskussionsrunden. Die regionalen und kommunalen Lernfeste in 1999 zeigten, dass durch interessante und attraktive Präsentationen der Weiterbildungseinrichtungen Aufmerksamkeit und Interesse für Weiterbildung und Lernen bei einer breiten Öffentlichkeit geweckt und Hemmnisse abgebaut werden können. Sie sind damit wesentliche Werbemaßnahmen für das lebensbegleitende Lernen aller und für die Schaffung einer neuen Lernbewegung, d. h. einer lernenden Gesellschaft.

5.5 Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen

5.5.1 Weiterbildungskonzept für die zwischenbetriebliche Zusammenarbeit

Seit Anfang der 90er Jahre veränderten sich im Zuge der Rationalisierungsbestrebungen in der Automobilindustrie die Beziehungen zwischen den Abnehmer- und Zulieferbetrieben und es kam zu neuen Formen der Zusammenarbeit, die immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Für die in den neuen Kooperationsfeldern Beschäftigten ergeben sich dadurch neue Qualifikationsanforderungen, was zu unmittelbarem Handlungsbedarf im Bereich der betrieblichen Weiterbildung führt und langfristig auch Auswirkungen auf die berufliche Ausbildung haben kann.

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung²⁾ wurden der derzeit stattfindende Wandel in den Abnehmer-/Zulieferbeziehungen beispielhaft durch empirische Untersuchungen in Betrieben der Automobilindustrie erfasst und die betriebsübergreifende Projektgruppe (SE-Gruppe³⁾⁾ als zukunftsweisende Form der zwischenbetrieblichen Zusammen-

¹⁾ Zum „Lernfest ‘98“ vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.5

¹⁾ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat 1999 eine Dokumentation unter dem Titel „Lernfest ‘99 – Ereignis mit Wirkungen“ herausgegeben. Diese kann kostenlos im Adolf Grimme Institut, Eduard-Weilsch-Weg 25, 49448 Marl angefordert werden.

²⁾ „Zwischenbetriebliche Vernetzung in den Abnehmer-/Zulieferbeziehungen. Konsequenzen für eine arbeitsprozessorientierte Weiterbildung unter Berücksichtigung multimedialer Lernsysteme“; erste Ergebnisse dieses Projektes sind im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.2.2 dargestellt.

³⁾ „simultaneous engineering“-Gruppen: Hier findet in erster Linie Produktentwicklung statt.

arbeit identifiziert. Sie setzt sich aus Vertretern des Abnehmers und des Lieferanten zusammen sowie aus verschiedenen betrieblichen Bereichen, wie Einkauf, Vertrieb und Qualitätsmanagement.

Für diese betriebsübergreifenden Projektgruppen wurde zunächst ein Weiterbildungskonzept formuliert, an das sich folgende Anforderungen ergeben:

- Qualifizierung in Organisationen, besonders in organisationsübergreifenden Projektgruppen kann sich nicht mehr auf die Vermittlung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit beschränken, es muss gleichzeitig sowohl die Handlungsfähigkeit der Gruppe (soziale Handlungsfähigkeit) als auch die Handlungsfähigkeit der Organisation (organisationale Handlungsfähigkeit) weiterentwickelt werden.
- Bei der Qualifizierung von Mitgliedern abteilungs- und betriebsübergreifender Projektgruppen reicht es nicht aus, die einzelnen Aufgabenfelder zu betrachten, sondern es muss der gesamte Wertschöpfungsprozess in den Blick genommen werden.
- Auch muss die zentrale Bedeutung personaler und sozialer Kompetenzen für die Arbeit in betriebsübergreifenden Projektgruppen berücksichtigt werden. Da die Beziehung zwischen Kunde und Lieferant bisher durch ein „Machtgefälle“ gekennzeichnet ist, erfordert die gemeinsame Entwicklungsarbeit von Kunde und Lieferant eine hohe Kooperationskompetenz, die über die innerbetrieblich erforderlichen sozialen Qualifikationen, wie Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit, hinausgeht. Da sie eine gleichberechtigte Zusammenarbeit bisher ungleicher Partner beinhaltet, macht sie eine mentale Umorientierung notwendig, die nur über eine ständige Selbstreflexion erreicht werden kann.
- Das Konzept muss sich an Problem-/Spannungsfeldern der Projektgruppenarbeit orientieren und dem Lernenden eine weitgehende Selbstorganisation seines Lernprozesses ermöglichen. Da die Problemfelder in der Zusammenarbeit deutlich werden, wenn auch die Ursachen zum Teil in mentalen Einstellungen liegen, sollten die Einzelübungen durch Gruppenübungen ergänzt werden.

Um diesen neuen Anforderungen Rechnung zu tragen, wurden im Rahmen des Forschungsprojektes drei Weiterbildungsmodule mit den Schwerpunkten Wertschöpfung, Organisation und Person entwickelt. Ziel war es, praxisnahe, aber zugleich den betrieblichen Einzelfall überwindende Weiterbildungsbausteine zu entwickeln, die fachliche Kompetenzerweiterung mit sozialem, organisationalem und personalem Lernen verbinden. Zu den Modulen im Einzelnen:

Wertschöpfung: In diesem ersten Modul geht es um eine ganzheitliche, organisationsübergreifende Betrachtung des Wertschöpfungsprozesses, die Einordnung der eigenen Arbeit in den Gesamtprozess der Wertschöpfung, aber auch um ein Neudenken der Wertschöpfung vom Kunden aus. Mit dem Ansatz der Kundenorientierung wird hier Ernst gemacht, indem der eigene Beitrag zur Wertschöpfung aus Kundensicht neu reflektiert wird.

Organisation: Die meisten Betriebe und Organisationen befinden sich zur Zeit in umfassenden Veränderungsprozessen: Abbau hierarchischer Strukturen, Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen, Neuschneidung der Arbeit in Richtung ganzheitlicher Arbeitsprozesse. Die betriebsübergreifende SE-Gruppe stellt in diesem Zusammenhang ein fortgeschrittenes Beispiel moderner Arbeitsgestaltung dar. Die Mitglieder der SE-Gruppen werden in doppelter Weise mit dem Thema „Unternehmensorganisation und -kultur“ konfrontiert. Zum einen arbeiten sie parallel zu ihrer Projektgruppenarbeit in tra-

ditionellen hierarchischen Unternehmensstrukturen, der Linienorganisation, zum anderen werden sie in den SE-Gruppen mit anderen Unternehmensstrukturen und -kulturen konfrontiert. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Unternehmenskultur und die Entwicklung der Fähigkeit zur Selbststeuerung in sich verändernden „lernenden“ Unternehmen ist Thema des zweiten Moduls.

Person: Zielsetzung des dritten Moduls ist die Verbesserung der personalen und sozialen Kompetenzen des SE-Gruppen-Mitglieds. Die weitgehende Selbstorganisation der Arbeit im Rahmen eines kooperativen Zusammenhangs mit anderen Bereichen, Abteilungen und Betrieben setzt ein hohes Maß an Kommunikations-, Kooperations-, Innovations- und Konfliktfähigkeit voraus. Grundlage dafür ist eine ständige Selbstevaluation, die durch Selbstreflexionsprozesse gefördert werden kann. Die Lernaufgaben des Moduls beziehen sich sowohl auf die Reflexion des eigenen Kommunikations- und Konfliktverhaltens als auch auf die Entwicklung einer Vision für die SE-Gruppe im Sinne einer zwischenbetrieblichen bzw. Interorganisationskultur.

5.5.2 Qualifizierung im Office-Management von kleinen und mittleren Unternehmen

Der Office-Bereich ist von der technischen und organisatorischen Entwicklung durch einen hohen Grad an Innovation, kurzfristige technische Innovationszyklen (z. B. Datenkommunikation, Vernetzung auf allen Ebenen) betroffen. Diese neuen Strukturen stellen neue Anforderungen an die Sekretärin¹⁾ und an die übrigen Beschäftigten. Insbesondere die Sekretärinnen in Klein- und Mittelunternehmen haben bei Restrukturierungsmaßnahmen, die häufig schneller realisiert werden als in Großunternehmen, Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund wird bis Mitte 2002 ein Konzept zur Qualifizierung dieser Zielgruppe in einem Modellvorhaben²⁾ entwickelt, erprobt und evaluiert. Das innovative Qualifizierungskonzept orientiert sich an der Lösung von betrieblichen Problemstellungen und baut auf den spezifischen Erfahrungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einer weitgehenden Einheit von Arbeits-, Lern- und Gestaltungsprozess auf. Gleichzeitig ermöglicht es den Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine individuelle Kompetenzentwicklung sowie den Betrieben eine intensivere Nutzung und Anwendung der neuen technologischen Entwicklungen. Entscheidungsträger und Sekretärinnen werden in diesen Prozess einbezogen. Eingang in das Qualifizierungskonzept finden auch die bereits vom Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelten neuen Qualifizierungsmodule für Seiteneinsteiger im Sekretariatsbereich³⁾.

¹⁾ Vgl. Borutta, A.: „Berufsperspektiven für Frauen im Sekretariatsbereich - neue Weiterbildungsmöglichkeiten“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Frauen in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

²⁾ Das Modellvorhaben „Gestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen in KMU zur selbstgesteuerten Qualifizierung im Office-Management“ wird durchgeführt vom Bildungszentrum Lernen + Technik gGmbH Dresden, dem Bildungszentrum Turmgasse (Winkler-Ausbildungs-GmbH), dem Bildungszentrum Pulsnitz und dem Gemeinnützigen Schulverein Best-Sabel e.V.

³⁾ Behrendt, E./Borutta, A./Burgwald, M.: „Qualifikationsmodule zum Seiteneinstieg im Sekretariatsbereich“, 1999; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1

Aufgabe des Bildungsdienstleisters ist es, lernförderliche Arbeits- und Lernumgebungen unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zu gestalten. Es soll ein breites Spektrum an selbstgesteuerten Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden, die wesentlich zur Steigerung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen beitragen können. Ein zentraler Faktor bei der Gestaltung selbstgesteuerter Lernprozesse wird die Entwicklung von Medienkompetenz der Sekretärinnen sein.

5.5.3 Qualifizierung von Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk

Im Rahmen eines Modellvorhabens wurde ein zielgruppenspezifisches Konzept zur Qualifizierung von Unternehmer- und Meisterfrauen im Handwerk entwickelt¹⁾. Für den Qualifikationsbedarf im Ausbildungsbereich wurde der Beruf „Bürokaufmann/Bürokauffrau“ auf die Bedürfnisse der Handwerkerfrauen angepasst (Zulassung zur Externenprüfung) und für den Weiterbildungsbereich wurde der Fortbildungsberuf „Fachwirt/Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“²⁾ entwickelt. Eine bundeseinheitliche Fortbildungsprüfungsordnung wird angestrebt.

Beide Qualifizierungsmaßnahmen umfassen je ca. 450 Unterrichtsstunden und sind schrittweise aufgebaut. Die Qualifizierungsbausteine können in beliebiger Reihenfolge absolviert werden, damit Frauen, die aus familiären Gründen ihre Aus- bzw. Weiterbildung unterbrechen müssen, wieder einsteigen können. Für jeden mit Erfolg absolvierten Qualifizierungsbaustein erhielten die Frauen des Kurses „Bürokauffrau“ ein Zertifikat, die Fachwirtinnen absolvierten einen Teil ihrer Abschlussprüfung. Vor jedem neuen Aus- und Weiterbildungskurs fand ein Orientierungsseminar mit den zukünftigen Teilnehmerinnen statt. Die Frauen wurden auch dahingehend beraten, welche Vorkenntnisse auf einzelne Qualifizierungsbausteine anrechenbar sind.

Wesentliche Ziele der Aus- und Weiterbildung waren, Theorie und Praxis zielgruppenorientiert zu verzahnen und die besondere Rolle der Unternehmer- und Meisterfrau als Arbeitgeberin und Führungskraft bei allen Inhalten zu berücksichtigen. Um dies zu erreichen, wurden die Lernorte Seminar, eigener Arbeitsplatz, Lerngruppe integriert. Weiterhin wurden im Modellvorhaben umfangreiche Unterrichts- und Selbstlernmaterialien, z.B. Leittexte, Arbeitsblätter, Checklisten entwickelt, deren Veröffentlichung vorgesehen ist.

5.5.4 Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen

Der Berufsgruppe der Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelfer und -helferinnen kommt für die Berufsbildung und Beschäftigung junger Frauen eine besondere Bedeutung zu. Nach Angaben ihres Berufsverbandes sind bundesweit knapp 500.000 Frauen als Helferinnen in ärztlichen Praxen beschäftigt. Diese Berufsgruppe stellt nach den Beschäftigten in der Krankenpflege die zweitgrößte Berufsgruppe im Bereich des Gesundheitswesens dar.

Die Berufe Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferin gehören zu denen, die häufig von jungen Mädchen und Frauen gewählt werden¹⁾. Trotz ihrer großen Relevanz für die Berufswahl weiblicher Jugendlicher ist die Fluktuation außerordentlich hoch. Etwa die Hälfte der beschäftigten Frauen steigt nach vierjähriger Berufstätigkeit wieder aus. Ursachen dafür werden sowohl in unattraktiven Arbeitsbedingungen, der Familienplanung als auch in den sehr begrenzten professionellen Entwicklungsperspektiven für die Frauen gesehen²⁾. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Arbeitsmarktrelevanz und Angebotsvielfalt von beruflicher Weiterbildung für die drei Berufe zeigt folgende Ergebnisse³⁾.

Auf Länderebene gibt es insbesondere für die Arzt- und Zahnärzthelfer/Arzt- und Zahnärzthelferinnen vielfältige Weiterbildungsregelungen gemäß §46 Abs. 1 BBiG sowie zahlreiche themen-, träger- oder einrichtungsspezifische Weiterbildungsangebote. Die gegenwärtig bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten bieten den Frauen, die in ärztlichen Helferinnenberufen tätig sind, jedoch keine befriedigenden Berufsperspektiven und Karrierechancen. Aufstiegsmöglichkeiten, die vom Niveau her auf der mittleren Ebene der beruflichen Weiterbildung (Meister, Techniker, Fachwirt) liegen, gibt es für die drei Berufe nicht. Insbesondere die Tierärzthelferin, zu großen Teilen aber auch die Arzthelferin sind Frauenberufe ohne finanzielle und soziale Entwicklungsmöglichkeiten. Eine systematische Verknüpfung der Aus- und Weiterbildung bis in den tertiären Bereich ist in keinem der drei Berufe erkennbar. Darüber hinaus ist die Weiterbildungssituation der Helfer-/Helferinnenberufe aber sehr differenziert:

Die für Zahnärzthelfer/Zahnärzthelferinnen vorliegenden Regelungen nach §46 Abs. 1 BBiG spiegeln größtenteils den aktuellen Stand der Veränderungen und Entwicklungen im Gesundheitswesen – insbesondere den Paradigmenwechsel in der Zahnmedizin, weg von der Zahnsanierung hin zur präventiven Versorgung – wider. Allerdings verfügen die unterschiedlichen auf Länderebene geregelten Weiterbildungen insgesamt nur

¹⁾ Das Modellvorhaben wurde durchgeführt vom Landesverband der Meisterfrauen im Handwerk e.V. München und dem Landesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. Koblenz in Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern München und Oberbayern sowie Rheinhesen; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.1.

²⁾ Eine entsprechende Empfehlung für eine Fortbildungsprüfungsregelung mit den Prüfungsteilen Betriebswirtschaft, Recht, Personalwesen, Berufs- und Arbeitspädagogik, die, soweit es sachgerecht ist, handlungsorientiert durchzuführen ist, wobei die einzelnen Prüfungsteile als eigenständige Prüfungen in beliebiger Reihenfolge durchführbar sind, wurde im September 1999 vom Deutschen Handwerkskammertag an die Handwerkskammern gegeben.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 2.2.1

²⁾ Vgl. Hecker, U.: „Arzthelferinnen – Fünf Jahre nach der Ausbildung“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 134, 1991

³⁾ Im Rahmen dieses Projektes wurde eine bundesweite Bestandsaufnahme und Analyse von beruflichen Weiterbildungsangeboten für diese drei Berufe durchgeführt. Eine empirische Basis bildete die Durchführung von zehn Fallstudien zu Tätigkeitsbereichen, Arbeitsabläufen, Aufgabeninhalten und Einsatzfeldern der Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelfer und -helferinnen. Darüber hinaus wurden Expertengespräche mit Vertretern der Berufsspitzenverbände und der Kammern auf Bundesebene zu vorhandenen Weiterbildungserfordernissen und Perspektiven bestimmter Weiterbildungsangebote durchgeführt; außerdem fanden in verschiedenen Ländern Befragungen ausgewählter Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen (Praxen) zu diesen beiden Aspekten sowie von Weiterbildungsteilnehmern und Berufsangehörigen zur Berufssituation, zur Einschätzung der Ausbildungseffizienz, zum Weiterbildungsbedarf und -verhalten statt.

über einen niedrigen Grad an Einheitlichkeit und Koordination, ohne dass die Abweichungen einen Zusammenhang zu divergierenden regionalen Bedarfen erkennen lassen. Nicht genügend Berücksichtigung in bestehenden Aufstiegsfortbildungen finden Qualifikationen der Dentalhygiene und des mittleren Managements (in neuen, größeren Organisationsformen).

Auffällendes Kennzeichen der bestehenden geregelten Weiterbildungen für Arzthelfer/Arzthelferinnen in der Humanmedizin ist, dass nur bedingt auf aktuelle Weiterbildungsbedürfnisse sowie auf die aus den veränderten strukturellen Rahmenbedingungen resultierenden Weiterbildungserfordernisse eingegangen wird. Die vorhandenen Weiterbildungsregelungen nach §46 Abs. 1 BBiG zum Arztfachhelfer/zur Arztfachhelferin erscheinen in ihrer Relevanz weitgehend überholt und stellen häufig nur eine Wiederholung und Vertiefung der Erstausbildung dar. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die darüber eröffnet werden, sind in der Regel auf das bisherige Tätigkeitsspektrum beschränkt. Insbesondere die zunehmende Verlagerung ärztlicher Eingriffe und Behandlungen vom stationären in den ambulanten Sektor, die verstärkte Herausbildung von Praxisverbänden und Gemeinschaftspraxen, die Stärkung der Prävention, der häuslichen Versorgung usw. erhöhen eine ärztliche Assistenzfähigkeit in der Primärversorgung. Diese Aufgabenverlagerungen werden erhebliche Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an Arzthelfer und Arzthelferinnen nach sich ziehen.

Bis 1997 gab es für Tierarzthelfer/Tierarzthelferinnen in keinem Land geregelte Weiterbildungsmöglichkeiten gemäß §46 Abs. 1 BBiG. Zur Zeit existieren zwei Kammerregelungen über die Fortbildungsprüfung zum Tierarztfachhelfer/zur Tierarztfachhelferin. Bislang wurde im gesamten Bundesgebiet ein Lehrgang zur Aufstiegsfortbildung Tierarztfachhelfer/Tierarztfachhelferin durchgeführt. Obwohl bei allen Befragten Einigkeit darüber herrschte, dass auch hier geregelter Weiterbildungsbedarf besteht, der neue Entwicklungstrends im veterinärmedizinischen Bereich aufgreift, fand die geregelte Weiterbildungsmaßnahme kaum Resonanz. Als Gründe dafür wurden im Rahmen der Interviews u. a. die hohen Lehrgangskosten, die von den Teilnehmern selbst getragen werden müssen, sowie die nicht geklärte tarifrechtliche Eingruppierung nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung genannt.

Insgesamt weisen die Untersuchungsergebnisse aus, dass arbeitsmarktrelevante Qualifikationsbedarfe für die drei ärztlichen Helfer-/Helferinnenberufe in spezifischen medizinisch-fachlichen Bereichen und in der traditionellen Verwaltung liegen. Darüber hinaus zeichnet sich kurz- und mittelfristig eine wachsende Nachfrage nach Qualifikationen im mittleren Management für größere Organisationseinheiten (betriebswirtschaftliche Qualifikationen, Führungs- und Managementaufgaben) innerhalb ärztlicher Praxisstrukturen ab. Nach Aussagen der Interviewpartner könnten sich durch diese neuen Bildungsgänge im mittleren Management völlig veränderte Karrierewege für die Frauen, die in den drei Helferinnenberufen tätig sind, ergeben. Damit wäre beispielsweise der Zugang zu Studienrichtungen wie Betriebswirtschaft, Gesundheits- und Sozialmanagement und Pädagogik geebnet. Zugleich erhöhen sich für Absolventen einer Aufstiegsqualifizierung auf der Ebene des mittleren Führungsmanagements die Beschäftigungs- und Karrierechancen in anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens (z. B. im stationären Bereich, bei Krankenkassen) wesentlich.

Ferner machen die Untersuchungsergebnisse sichtbar, dass seitens der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelfer/Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen ein erhöhter Weiterbildungsbedarf bezüglich der Ausbildung von Auszubildenden vorhanden ist. Nach §92 BBiG sind Ärzte befähigt, aufgrund ihrer fachlichen

Eignung ihre Helfer und Helferinnen auszubilden. Das bringt in der praktischen Umsetzung oft Probleme mit sich, da die Ärzte, Zahnärzte bzw. Tierärzte in einem ihrer eigenen Ausbildung fremden Beruf ausbilden. Um eine systematische Ausbildung, die sich am vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan orientiert, zu ermöglichen, delegiert der Arzt, Zahnarzt oder Tierarzt in der Regel die Ausbildung von Helfern und Helferinnen an das Praxispersonal, das oft nur ungenügend für diese Aufgabe qualifiziert ist.

Wie die Befragung von Weiterbildungsteilnehmerinnen und Berufsangehörigen zum Weiterbildungsverhalten zeigt, erschweren Probleme, besonders im Zusammenhang mit der Familienplanung sowie der Finanzierbarkeit, der Dauer und der Durchführung der Maßnahmen (in der Regel berufsbegleitend), den Frauen in den drei Helferinnenberufen die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen. Deshalb erscheint es sinnvoll, die geregelte Weiterbildung in diesen drei Berufen gemäß BBiG – aufbauend auf der Ausbildung – in Form eines Stufensystems, das bis in den tertiären Bereich reicht, anzubieten.

Darüber hinaus sprechen die Organisationsstrukturen im ambulanten Bereich der Gesundheitsversorgung für eine Stufung in der beruflichen Weiterbildung. Auch wenn der Anteil an Gruppenpraxen (liegt z.B. gegenwärtig bei Arztpraxen um 15%) eine steigende Tendenz aufweist, ist doch ein großer Teil der Helferinnen nach wie vor in „Kleinbetrieben“ – den Einzelpraxen – tätig. Insofern ist der Bedarf im Bereich des mittleren Managements für ärztliche Helferinnenberufe qualitativ betrachtet noch gering einzuschätzen. Es ist aber überaus wichtig, auch den in kleinen Organisationsformen beschäftigten Frauen in medizinisch-fachlichen Bereichen sowie im Bereich der traditionellen Verwaltung einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

5.5.5 Qualifikationsentwicklung in Call Centern

Der boomende Call Center-Markt hat eine große Bedeutung als Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich. Für die neu geschaffenen Arbeitsplätze werden qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigt, für die vielfältige Qualifizierungskonzepte entwickelt wurden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen einer Kurzstudie untersucht, welche Qualifikationsanforderungen in Call Centern bestehen, welche Qualifizierungsmaßnahmen bisher angeboten werden und welche Qualifizierungsstrategie in diesem wachsenden Bereich angestrebt wird¹⁾.

Call Center sind entweder Abteilungen in großen Unternehmen oder eigenständige Firmen, die mit Hilfe moderner Informations- und Telekommunikationstechnik einen serviceorientierten telefonischen Dialog des Unternehmens mit Kunden, Interessenten und Lieferanten aufgebaut haben. Eingehende und ausgehende telefonische Gespräche (Inbound und Outbound) sind für die Aktivitäten in den Bereichen Verkauf, Marketing, Kundenservice, Beratung oder technische Unterstützung von Bedeutung. Dieser telefonische Dialog ist aber mehr als ein reiner Telefondienst, da zusätzliche computergestützte Systeme – wie ein automatisches Anrufverteilungssystem – sowie eine zentrale Datenbank eingesetzt werden. Call Center gibt es in nahezu allen Wirtschaftszweigen und Branchen, insbesondere in solchen, die einen intensiven Kundenkontakt pflegen, z. B. zu

¹⁾ Im Rahmen der Studie wurden Befragungen bei 60 Call Center-Betreibern, 30 Experten und allen Industrie- und Handelskammern durchgeführt.

27% in den Bereichen Finanz- und Beratungsdienstleistungen, zu 26% in reinen Call Center-Dienstleistern, gefolgt vom Handel (17%) und von der Industrie (14%)¹⁾.

Bundesweit gibt es nach Schätzungen des Direkt-Marketing-Verbandes insgesamt 1.500 Call Center mit 150.000 Agenten und Agentinnen, 50% von ihnen existieren seit weniger als drei Jahren. Es wird prognostiziert, dass bis zum Jahr 2001 rund 4.000 Call Center mit rund 240.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen existieren werden.

Qualifikationsanforderungen

Das Spektrum der Qualifikationsanforderungen in diesem Bereich ist breit gefächert und lässt sich nicht einheitlich bestimmen. Es gibt Call Center mit einem hohen und solche mit einem niedrigen Anforderungsniveau, in Abhängigkeit von der Art der Aufgaben und der Branche. Ferner verändern und erweitern sich die Aufgaben ständig.

Auskunft, Information und Beschwerdemanagement werden in allen Call Centern am wichtigsten eingeschätzt, gefolgt von Serviceleistungen/fachlicher Beratung und Verkauf. Andere Aufgaben wie Kundenbefragungen, Kundenrückgewinnung, Marketingaufgaben, Koordinationsaufgaben und Reservierungen sind nicht in allen Call Centern vorhanden und werden in ihrer Relevanz unterschiedlich eingeschätzt. Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hängen damit zusammen, dass zukünftig auch andere Kommunikationswege erschlossen werden, wie Video, Internet, E-Mail. Gleichzeitig werden sich zukünftig auch die Aufgaben verändern. Einfache Aufgaben werden standardisiert, wegfallen oder durch Sprachcomputer ersetzt. Dagegen werden komplexere, höherwertige Aufgabenbündel die Kernaufgaben des Personals in Call Centern bilden.

Erforderliche Qualifikationen

Als fachliche Qualifikationen müssen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in erster Linie über kommunikative Kompetenz verfügen, die überwiegend durch Verkaufs- und Telefontraining erworben wird. Danach folgen in ihrer Bedeutung das Anwenden moderner Techniken, Produkt- und Dienstleistungskenntnisse sowie die Themen Einführung in den Call Center-Markt und in das Call Center-Unternehmen. Als weniger relevant werden von den Befragten Gruppen Rechtskenntnisse sowie Kenntnisse im Rechnungswesen angesehen.

Fachübergreifende Qualifikationen oder Schlüsselqualifikationen spielen eine wichtige Rolle bei der Arbeit, insbesondere das Umgehen mit Stress und Konfliktsituationen, das Eingehen auf andere Menschen, die Fähigkeit zur Kooperation, das Denken in Zusammenhängen, die Fähigkeit zum ständigen Weiterlernen, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit, das rasche Einarbeiten in ständig neue Aufgaben sowie eine optimale Arbeitsplanung und Selbstorganisation.

Bisherige Qualifizierungsangebote

Die Qualifizierung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Call Centern erfolgt vorwiegend in einem Zertifikatslehrgang, einer speziellen Trainingsmaßnahme nach §§48 bis 52 SGB III, die vom Arbeitsamt vermittelt und finanziert wird. Dieser Zertifikatslehrgang zum Call Center-Agenten/zur Call Center-Agentin wird z. B. bei etwa der Hälfte der Industrie- und Handelskammern in fünf Bausteinen mit einer Dauer von insgesamt

180 bis 240 Stunden angeboten. Die Inhalte der einzelnen Bausteine sind¹⁾: moderne Informationsverarbeitung (60 h, fakultativ), Call Center: Grundlagen und Einblicke in eine neue Dienstleistung (30 h), service- und kundenorientierte Kommunikation im Call Center (70 h), kaufmännische Grundlagen (40 h), zielgruppenorientiertes Training on the Job (40 h).

Aber auch freie Träger, z. B. in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern, bieten Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Call Centern mit einem anderen Konzept an. Die Qualifizierungsinhalte der Lehrgänge der unterschiedlichen Träger haben jedoch eine unterschiedliche Stundenzahl (150 h bis 640 h) und differierende Inhalte, die kein eindeutiges Qualifikationsprofil erkennen lassen. Ferner gibt es Unternehmen, die ausschließlich eine betriebsinterne Qualifizierung anbieten.

Einschätzung der Qualifizierungswege

Die Vorstellungen über die geeignete Qualifizierung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Call Centern differieren bei den Befragungsgruppen: Während sich die befragten Experten²⁾ hauptsächlich für den Erwerb von Zusatzqualifikationen aussprechen, plädieren die befragten Betreiber von Call Centern mehrheitlich für eine Qualifizierung im Unternehmen, die Vertreter von Industrie- und Handelskammern für eine abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahme.

Die größte Übereinstimmung bei den Befragungspersonen lässt sich bei der Befürwortung einer abschlussbezogenen Weiterbildung erkennen, aber auch die Entwicklung von Zusatzqualifikationen sowie eine Integration von entsprechenden Inhalten in bestehende Ausbildungsberufe findet Zustimmung. Für einen eigenständigen Ausbildungsberuf sprechen sich zwar 50% der befragten Betreiber von Call Centern aus, aber nur 26% der Experten und 18% der Industrie- und Handelskammern.

Insgesamt erscheint ausgehend von den Ergebnissen der Befragung eine kurz- und mittelfristige Qualifizierungsstrategie für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Call Centern sinnvoll. Kurzfristig könnte zunächst auf Kammerebene eine anerkannte Fortbildung zum Call Center-Agenten/zur Call Center-Agentin (nach §46 Abs. 1 BBiG) geschaffen werden³⁾, um sie ggf. nach einer Bewährungszeit zu einem späteren Zeitpunkt in eine bundesweit gültige Fortbildungsregelung (nach §46 Abs. 2 BBiG) zu überführen.

Bisher bieten Ausbildungsberufe für Kaufleute gute qualifikatorische Voraussetzungen für eine Tätigkeit in Call Centern, insbesondere wenn Verkaufs-, Marketing- und Vertriebsaufgaben ausgeübt werden. Das zeigt sich an der bisherigen Praxis in Call Centern, bevorzugt Bewerber und Bewerberinnen mit einer solchen Berufsausbildung einzustellen. Mittelfristig könnte eine Zusatzqualifikation „Call Center-Einsatz“ für kaufmännische Auszubildende entwickelt werden, die während oder nach der Ausbildung absolviert und zertifiziert wird. Bei der Neuordnung von kaufmännischen Ausbildungsberufen könnte darüber hinaus an eine Erweiterung um Ausbildungsinhalte für den „Call Center-Einsatz“ gedacht werden. Ein eigenständiger Ausbildungsberuf für den Call Center-Bereich könnte nur verfolgt werden, wenn sich eine breitere Zustimmung dafür findet.

¹⁾ Vgl. Internet-Auftritt der Call Center-Akademie Nordrhein-Westfalen: www.cca.nrw.de

²⁾ Als Experten gelten hier ausgewiesene Fachleute, für die das Thema zentral ist, wie Vertreter aus Fachverbänden und Arbeitsämtern, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Landesministerien, Unternehmensberater u. a.

³⁾ Dazu gibt es bereits einzelne Initiativen in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern.

¹⁾ Quelle: Höck, M. I: Benchmark-Studie: „Deutsche Call Center im internationalen Vergleich“, in: Deutscher Direkt-Marketing Verband e. V., 1999

5.5.6 Aspekte der Qualitätssicherung

Projekte im Rahmen von LEONARDO da VINCI¹⁾

Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung war das Thema von Projekten unter deutscher Leitung, die im Rahmen des europäischen Aktionsprogramms LEONARDO da VINCI in einem Netzwerk zusammengeschlossen waren, das von der LEONARDO-Koordinierungsstelle des Bundesinstituts für Berufsbildung initiiert worden ist²⁾. Die Projektträger bearbeiteten verschiedene Aspekte der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung und entwickelten Verfahren für Qualitätsmanagementsysteme sowie Instrumente für die am Weiterbildungsprozess Beteiligten. Zu folgenden thematischen Schwerpunkten liegen Ergebnisse vor³⁾:

- Für Bildungsträger und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wurde ein Qualitätsmanagementsystem für die berufliche Weiterbildung entwickelt; die Instrumente liegen in Form einer CD-ROM und eines Handbuches vor.
- Um die Kooperationsbeziehungen zwischen KMU und Bildungsträgern bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern, wurde ein Leitfaden für ihre Zusammenarbeit erarbeitet.
- Für die Organisations- und Personalentwicklung als Folge der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen in KMU wurden Planungsinstrumente – auch für die Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt.
- Eine interaktive Form der Bedarfsanalyse (Potenzialanalyse) soll die betriebliche Weiterbildung effektiver gestalten und als Instrument der Personalentwicklung genutzt werden.
- Für Frauen in der beruflichen Weiterbildung wurde eine Checkliste entwickelt, die Qualitätskriterien für die Beurteilung von Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungseinrichtungen enthält.
- Eine berufsbildende Schule entwickelte, erprobte und führte ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 ein. Das Qualitätsmanagement-Handbuch liegt vor.

Um die Nachhaltigkeit des Transfers dieser Projektergebnisse zu überprüfen, planen die Europäische Kommission, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Evaluationsprojekt.

Projekt zur allgemeinen Weiterbildung

Von 1997 bis 1999 führte das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit acht Ländern das Projekt „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ durch. In zehn unterschiedlich strukturierten Weiterbildungseinrichtungen⁴⁾ wurden während der Projektlaufzeit verschiedene Qualitätsvorhaben entwickelt und die dabei gemachten Erfahrungen aus-

gewertet. Darüber hinaus konnte der Qualitätsdiskurs in der Weiterbildung positiv weiterentwickelt und z.B. durch den fachlichen Austausch und den Vergleich der Erfahrungen zwischen Projekten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung intensiviert werden.

Die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Einrichtungen aber auch die Orientierung an einer dynamischen Konzeption von Weiterbildungsqualität legten es nahe, nicht einen festgelegten Qualitätsmanagementansatz einzuführen, sondern sich an einer induktiv vorgehenden dialogischen Qualitätsentwicklung zu orientieren.

Die Schwerpunkte der Entwicklungsprojekte lagen u. a. bei der Förderung von Veranstaltungs- bzw. Angebotsqualität z. B. durch verbesserte Kooperation von haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, der Entwicklung von Qualität durch die Qualifizierung des nebenberuflichen Personals sowie bei der Organisations- bzw. Einrichtungsqualität, die die Hinwendung zu verbessertem Service und verstärkter Kundenorientierung widerspiegelt.

Die Ergebnisse lassen sich in mehrfacher Hinsicht mit Erfahrungen vergleichen, die im Bereich der beruflichen Weiterbildung gemacht wurden: Es hat sich gezeigt, dass Organisations- und Personalentwicklungsprozesse untrennbar mit den Bemühungen um eine verbesserte Weiterbildungsqualität verbunden sind, dass Transparenz und möglichst umfassende Partizipation der Beschäftigten (vom Hausmeister bis zum Direktor) wichtige Erfolgsfaktoren darstellen, dass die Einbeziehung von teilnehmenden „Kunden“ und Lehrenden notwendig ist und auch dazu führt, dass sich die Einrichtungen ständig aufs Neue vergewissern müssen, wie deren Erwartungen und Qualitätsansprüche aussehen.

Hinsichtlich der einrichtungsinternen Bedingungen für die Einführung eines Qualitätsmanagements lassen sich keine Unterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung feststellen. Für Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung gilt, dass externer Support – ob als Beratung und Begleitung, ob als Fortbildung und überregionale Vernetzung – als hilfreich empfunden wird und die typischen Perspektivenbeschränkungen der Einrichtung erweitern kann, dass Kundenorientierung zwar für den gesamten Bereich der Organisations- und Einrichtungsqualität von Bedeutung ist, aber nicht allein maßgeblich sein kann, wenn es um Lehr- und Lernprozesse geht.

In zwei Veröffentlichungen sind nützliche Hinweise enthalten: Eine erste Publikation¹⁾ fasst den Stand der fachspezifischen Qualitätsdiskussion und der gesetzlichen Rahmenbedingungen und ordnungspolitischen Überlegungen zusammen, präsentiert Erfahrungen mit unterschiedlichen Qualitätsmanagementansätzen und zeigt zukünftige Perspektiven, z. B. in der beruflichen Weiterbildung, für die Kompetenzentwicklung des Weiterbildungspersonals, für den notwendigen Support auf und weist auf absehbare Trends der Qualitätsdiskussion hin. In einer zweiten Veröffentlichung²⁾ werden die Qualitätsvorhaben der Kooperationspartner und ausgewählte, hilfreiche Instrumente und Erfahrungen z. B. mit der Qualitätszirkelarbeit dokumentiert. In der Auswertung der gesamten Vorhaben konnten eine

¹⁾ Zum europäischen Aktionsprogramm LEONARDO da VINCI I vgl. Kapitel 6.2.3

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.4.2

³⁾ Auskünfte erteilt die Koordinierungsstelle des Bundesinstituts für Berufsbildung, Arbeitsbereich I.3.

⁴⁾ Volkshochschule Brunsbüttel e. V., Arbeit und Leben Thüringen e. V., Bildungswerk des Landessportbundes Rheinland-Pfalz, Kreisvolkshochschule Mecklenburg-Strelitz, Ländliche Erwachsenenbildung in Sachsen-Anhalt e. V., Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen, Landesarbeitsgemeinschaft für Politische Bildung – Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz e. V., Bildungszentrum Volkshochschule Nürnberg, Katholische Erwachsenenbildung Niedersachsen e. V., Volkshochschule Hamburg

¹⁾ Küchler, F./Meisel, K.: „Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Auf dem Weg zu Qualitätsmaßstäben“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1999

²⁾ Küchler, F./Meisel, K.: „Qualitätssicherung in der Weiterbildung II – Auf dem Weg zu besserer Praxis“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1999

Reihe fördernder und hindernder Faktoren für die Einführung von Qualitätsmanagement identifiziert werden, die anderen Einrichtungen eine Orientierung für eigene Aktivitäten zur Qualitätsentwicklung bieten können.¹⁾

5.6 Ausgewählte Zielgruppen

5.6.1 Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung

Seit 1995 wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Modellvorhabenreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“²⁾ durchgeführt. Ziel ist es, junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeit und Qualifizierung zur Externenprüfung oder Umschulungsprüfung³⁾ nach dem BBiG bzw. der HwO und damit zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Die Qualifizierung erfolgt im Rahmen eines regulären Beschäftigungsverhältnisses. Kern ist eine zielgruppengerechte Verbindung von Arbeiten und Lernen im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Die Qualifizierung ist so aufgebaut, dass es möglich ist, schrittweise, begleitend zur Beschäftigung den Berufsabschluss nachzuholen.

Der schrittweise Aufbau der Qualifizierung ermöglicht es den Teilnehmern und Teilnehmerinnen unterschiedlicher und überwiegend kurzfristiger Fördermaßnahmen, in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und Qualifizierungsmaßnahmen berufliche Kompetenzen zu entwickeln und nachzuweisen. Ein Vorteil dieser Konzeption ist, dass trotz Unterbrechungen, wie sie z. B. aufgrund von Schwangerschaft, Betriebswechsel oder der Beendigung der Maßnahme vorkommen, der berufliche Bildungsweg zielgerichtet bis zu einem Berufsabschluss fortgesetzt werden kann.

Die Bedeutung dieser Modellreihe wird auch durch eine repräsentative Untersuchung unterstrichen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem EMNID-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt hat. Hiernach waren im Jahr 1998 11,6% der befragten Personen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne Berufsabschluss. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen ferner, dass 830.000 Befragte an einer Ausbildung interessiert waren und sie verweisen auf die Wichtigkeit innovativer Formen des Nachholens von Berufsabschlüssen.⁴⁾

Um den in der Modellvorhabenreihe entwickelten Ansatz bundesweit zu implementieren, sind im Jahr 1999 insbesondere auch vor dem Hintergrund des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener⁵⁾ folgende weitere Aktivitäten eingeleitet worden:

Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ist gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeit das Handbuch „Neue Wege zum Berufsabschluss“¹⁾ herausgegeben worden. Dieses Handbuch soll die Planung, Entwicklung, Bewilligung und Durchführung von Nachqualifizierungsmaßnahmen unterstützen, die berufsbegleitend zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen. Angesprochen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Bildungs- und Beschäftigungsträgern sowie von Beratungsorganisationen und Akteure in Ministerien, Arbeitsverwaltungen und zuständigen Stellen, in deren Verantwortungsbereich solche Maßnahmen fallen.

Weiterhin ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Projekt „Innovative Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelerner junger Erwachsener“ in Auftrag gegeben worden. Es wird durchgeführt vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH in enger Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Das Projekt hat die Aufgabe, den in der Modellreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ entwickelten Ansatz zu verstetigen. Erreicht werden soll dies durch eine Vernetzung der Initiativen, Träger und Maßnahmen. Dazu soll ein System von Informations-, Service-, Beratungs- und Fortbildungsangeboten geschaffen werden, mit dem die an der Umsetzung beteiligten Akteure zu einer quantitativen und qualitativen Ausbreitung und Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung beitragen.

Der in der Modellreihe erprobte Nachqualifizierungsansatz ist auch in die Ausgestaltung der Artikel 7 und 9 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher eingegangen. Das Bundesinstitut evaluiert seit März 1999 die Umsetzung und Wirkung u. a. dieser Artikel. Ersten Ergebnissen zufolge scheint der Bedarf an Nachqualifizierung hoch zu sein, auch wenn schrittweise und zertifizierte Nachqualifizierungsmaßnahmen, die auf einen anerkannten Berufsabschluss zielen, im Vergleich zu anderen Maßnahmen noch wenig genutzt werden.²⁾

Darüber hinaus sieht der Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ vor, dass die Bundesregierung und die Bundesanstalt für Arbeit unter Beteiligung der Sozialpartner prüfen werden, wie die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitqualifizierung benachteiligter junger Erwachsener besser gefördert werden kann.

¹⁾ Ferner wurden die Ergebnisse des Projektes auf einem Workshop im November 1999 im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung vorgestellt.

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.4, Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.5.2 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.5.1

³⁾ Zur Statistik der SGB III-geförderten Weiterbildung vgl. Kapitel 5.1.1, zur Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen vgl. ferner Kapitel 5.6.3

⁴⁾ „Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999; zu den Ergebnissen dieser Untersuchung vgl. auch Kapitel 2.1.2 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 2.2.3

⁵⁾ Vgl. Teil I, Kapitel 5

¹⁾ „Neue Wege zum Berufsabschluss“, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeit/Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.), 1999

²⁾ Vgl. Friedrich, M./Troltsch, K./Westhoff, G.: „Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung – Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 6, 1999; vgl. auch Kapitel 1.1.3

5.6.2 Berufliche Wiedereingliederung von Behinderten¹⁾

Entwicklung bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen

Bundesweit befanden sich Ende Dezember 1999 40.486 Behinderte in einer berufsfördernden Bildungsmaßnahme der beruflichen Wiedereingliederung. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 945 bzw. 2,3% (vgl. **Übersicht 98**). Bezogen auf die Art der Bildungsmaßnahme waren 30.640 in einer Weiterbildungsmaßnahme (alte Länder: 24.707, neue Länder: 5.933), 2.297 in einer Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung (alte Länder: 1.684, neue Länder: 613), 3.029 in einer Trainingsmaßnahme (alte Länder: 2.006, neue Länder: 1.023), 3.629 in einer Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für Behinderte (alte Länder: 3.346, neue Länder: 283) und 891 in sonstigen Maßnahmen (alte Länder: 644, neue Länder: 247).

Von den Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, die 1999 eine Weiterbildungsmaßnahme beendeten, haben 71% das Maßnahmeziel erreicht. Von ihnen legten 40% eine Prüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ab, 9% eine sonstige staatliche Prüfung, 17% eine sonstige Prüfung. Für 34% der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen war keine Prüfung vorgesehen. Bei den Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, die die Maßnahmen vorzeitig beendet haben, ist der Anteil derjenigen, die wegen Arbeitsaufnahme die Weiterbildungsmaßnahme nicht bis zum regulären Ende besucht haben, im Vergleich zum Vorjahr erneut um zwei Prozentpunkte auf 17% angestiegen.

Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke hat 1998 eine empirische Untersuchung zur langfristigen Wiedereingliederung durchgeführt. Befragt wurden über 16.000 Absolventen und Absolventinnen, die in den Jahren 1990, 1992 und 1994 eine Rehabilitationsmaßnahme mit Erfolg beendet hatten. Die Rücklaufquote betrug trotz des langen Zeitraums fast 60%. 91,3% der Absolventen und Absolventinnen waren in der Zeit nach Rehabilitationsende erwerbstätig, zum Zeitpunkt der Befragung waren es 77,2%. Damit sind fast vier Fünftel der ehemaligen Rehabilitanden und Rehabilitandinnen dauerhaft wieder eingegliedert. Von den 22,8%, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, befanden sich nur 12,0% in Arbeitslosigkeit. Die übrigen 10,8% standen dem Arbeitsmarkt nicht oder nur bedingt aufgrund familiärer Aufgaben, Fortbildung u. ä. zur Verfügung. Die berufliche Rehabilitation wurde überwiegend positiv eingeschätzt. 72,3% der zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen und 45,1% der nicht Erwerbstätigen äußerten, die berufliche Rehabilitation sei für sie „eher richtig“ gewesen. Dagegen meinten, „sie war eher falsch für mich“, nur 5,6% der Erwerbstätigen und 15,2% der nicht Erwerbstätigen, während die Übrigen mit „teils/teils“ antworteten.

Entwicklung des Reservierungssystems REHADAT

In einer gemeinsamen Initiative der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke und der Rehabilitationsträger wurde im Rahmen einer Modellförderung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung das Informationssystem REHADAT entwickelt, um aktuelle Informationen über die Belegung von Maßnahmen in Berufsförderungswerken zur Verfügung zu stellen. Dieses Meldesystem wurde zu einem

Reservierungssystem ausgebaut und damit den Rehabilitationsträgern die Möglichkeit gegeben, für Rehabilitanden und Rehabilitandinnen Maßnahmen in Berufsförderungswerken direkt am PC zu reservieren bzw. zu buchen. Die Einführung dieses Systems (Rehadat BuRe) ist für das Jahr 2000 vorgesehen. Eine Übernahme auch für die Anmeldungen/Reservierungen in Berufsbildungswerken ist vorgesehen.

5.6.3 Weiterbildung Langzeitarbeitsloser

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. Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung haben gezeigt, dass es hier eine große Vielfalt unterschiedlicher Maßnahmekonzepte gibt¹⁾. Deutlich geworden ist aber auch, dass innovative Formen wie schrittweise Qualifizierungsangebote oder Formen offenen oder multimedialen Lernens kaum angetroffen wurden²⁾. Von Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und vom Bundesinstitut für Berufsbildung sind verschiedene Aktivitäten eingeleitet worden, um innovative methodisch-didaktische Elemente von Weiterbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose zu fördern:

So werden in der seit 1995 laufenden Modellvorhabenreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ u.a. für langzeitarbeitslose junge Erwachsene schrittweise Qualifizierungsangebote erprobt, die zu einer Externenprüfung oder zu einer Umschulungsprüfung führen. Vorliegende Ergebnisse zeigen bereits ihre Wirkung: Einzelne Bausteine, aber auch entsprechend strukturierte Berufsbilder wurden von verschiedenen Trägern in ihr Regelangebot zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung übernommen.³⁾

Des Weiteren hat im Jahr 1999 das Modellvorhaben „Offenes Lernen - Effizienzsteigerung durch den Einsatz von Multimedia und Telelernen“ begonnen. Es wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreut. Ziel ist es, in Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Umschulungen (Elektrotechnik, Haus- und Gebäudetechnik) selbstgesteuertes, offenes Lernen mit Langzeitarbeitslosen zu erproben. Selbstlernmaterial und Multimedia unterstützen dabei neue Formen des Lernens. Hard- und Software sind in ein pädagogisches Konzept zu integrieren, dessen Ausgangsbasis die Nutzung von Selbstlernmaterial im Rahmen offener Lernprozesse ist. Erste Erfahrungen zeigen, dass selbstgesteuertes Lernen unter Einbeziehung von Multimedia an die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie an die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hohe Anforderungen stellt, weil das Lernen nicht den gewohnten Lernformen entspricht. Es zeigt sich aber auch, dass die Bereitschaft

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.5.2

²⁾ Vgl. Klähn, M.: „Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998

³⁾ Vgl. Kapitel 5.6.1 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.5.1 sowie Davids, S. (Hrsg.): „Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 216, 1998

¹⁾ Zur beruflichen Ausbildung von Behinderten vgl. Kapitel 3.5.3; hier ist auch ein Erklärung des Ausschusses für Fragen Behinderter zur Integration von Menschen mit Behinderungen dokumentiert, die Aspekte der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung umfasst.

beider Gruppen sehr hoch ist, sich auf diese neue Lernform einzulassen.¹⁾

Ferner fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit September 1999 das Modellprojekt „Multimediale Leittextqualifizierung für benachteiligte junge Erwachsene des Arbeitsmarktes“. Das auf drei Jahre angelegte Projekt hat zum Ziel, bereits vorliegende Leittexte und Qualifizierungsmaterialien für die Berufe Gärtner/Gärtnerin, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin multimedial aufzubereiten und mit Langzeitarbeitslosen zu erproben.

5.6.4 Programm Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt seit 1991 die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben. Seit dem 1. Juli 1999 ist das Förderprogramm auf begabte Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen²⁾ erweitert. Damit wurde auch ein frauenpolitischer Akzent gesetzt, da in diesen Berufen weibliche Beschäftigte deutlich überwiegen.³⁾

Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung jünger als 25 Jahre sein müssen, erhalten über drei Jahre hinweg für anspruchsvolle berufsbegleitende Weiterbildungen bis zu 3.000 DM jährlich. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

• Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 1999 rund 13.300 Stipendiaten und Stipendiatinnen und unterstützt wirksam diejenigen, die sich im Wettbewerb der Bildungswege für eine „Karriere mit Lehre“ entscheiden. Die Geförderten-Quote liegt bei 0,91 % eines Absolventenjahrganges der dualen Berufsausbildung. Sie entspricht damit etwa der Geförderten-Quote der Begabtenförderung im Hochschulbereich (Studienförderung) – ein wichtiger Schritt zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

¹⁾ Zum multimedialen Lernen vgl. insbesondere Kapitel 3.4.1 und zum selbstgesteuerten Lernen vgl. auch Kapitel 5.4

²⁾ Medizinisch-technischer Assistent-Funktionsdiagnostik/Medizinisch-technische Assistentin-Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin, Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin, Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin, Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin, Ergotherapeut/Ergotherapeutin, Diätassistent/Diätassistentin, Entbindungspfleger/Hebamme, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwester, Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin, Krankenpfleger/Krankenschwester, Logopäde/Logopädin, Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin, Orthoptist/ Orthoptistin, Physiotherapeut/Physiotherapeutin, Rettungsassistent/ Rettungsassistentin

³⁾ Zuständig für die Durchführung des Förderprogramms und Ansprechpartner sind:
– im Bereich der dualen Ausbildungsberufe die Kammer oder zuständige Stelle, bei der das jeweilige Ausbildungsverhältnis eingetragen war,
– im Bereich der Fachberufe im Gesundheitswesen die „Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB)“, Adenauerallee 148, 53113 Bonn.

1999 erfolgten rund 4.500 Neuaufnahmen. 58,4% wurden von einer Industrie- und Handelskammer und 31,9% von einer Handwerkskammer aufgenommen, 4,3% kamen aus Freien Berufen, 2,0% aus dem Öffentlichen Dienst und 2,5% aus der Landwirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern 1998 sind Industrie- und Handelskammern leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil: 54%), die Freien Berufe leicht unterrepräsentiert (Absolventenanteil: 7%).

Der größte Teil der 1999 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (rund 13,9 Mio. DM bzw. 55,0%, insgesamt rund 7.900 Stipendiaten) sowie Handwerk (rund 9 Mio. DM bzw. 35,7%, insgesamt rund 4.000 Stipendiaten; vgl. **Tabelle 5/1** im Anhang). Die neuen Länder haben ihre Beteiligung gesteigert: 1999 standen für die Förderung von 1.500 Stipendiaten 3,1 Mio. DM zur Verfügung. Die Förderquote liegt mit 0,6% zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,91%, zeigt aber steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten des Aufnahmejahrgangs 1998 hatten 9% einen Hauptschulabschluss, 47% einen mittleren Bildungsabschluss und 44% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 1997 hatten hingegen 35% einen Hauptschulabschluss, 43% einen mittleren Bildungsabschluss und 16% die (Fach-) Hochschulreife. Die Begleitforschung zum Programm erklärt diese Ungleichgewichte teils damit, dass offenbar schon die Entscheidung für diese oder jene weiterführende Schule nach der Grundschulzeit Ausdruck einer unterschiedlichen Lernmotivation ist. Teils vermitteln die drei Schulstufen ihren Absolventen in unterschiedlicher Weise das Rüstzeug für eine besonders erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung.

1998 kamen die 4.567 neu aufgenommenen Stipendiaten aus 214 Ausbildungsberufen. 96% der erfolgreichen Teilnehmer an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung haben einen dieser 214 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Anteil der Frauen bei den Neuaufnahmen lag bei 44%. Gemessen an dem Frauenanteil von 43% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern des Jahres 1997 sind sie damit leicht überrepräsentiert. Ende 1998 hatten von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen 278 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 1998 betrug 1,9%.

Seit 1996 wird das Förderprogramm von der Bundesregierung mit jährlich 26 Mio. DM finanziert. Für 2000 sind 26,5 Mio. DM vorgesehen. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren und um die begabten Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen zu erhöhen.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

1998 wurden Maßnahmen zum Thema „Handwerk und Technik“ mit einem Anteil von 25% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zur Verbesserung kaufmännischer Kenntnisse, Fremdsprachenkurse, Computer/EDV und Planung/Organisation (vgl. **Schaubild 25**). Die Aufstiegsfortbildung erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Sie hatte 1998 einen Anteil von 31% an allen Maßnahmenanträgen gegenüber 30% in 1997 und 27% in 1996. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen fast drei von vier Englisch, 11% Spanisch, 9% Französisch und 4% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 35% im europäischen Ausland, zu 32% im außereuropäischen Ausland und zu 34% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme beträgt 2.396 DM pro Maßnahme.

Übersicht 98: Bestand an Behinderten in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1995 bis 1999

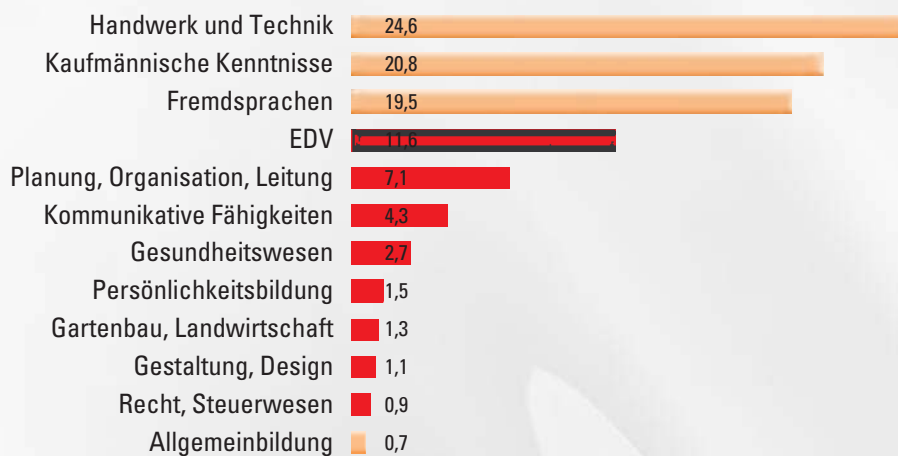
Merkmal	1995	1996	1997	1998	1999
	Anzahl				
Fortbildung ¹⁾	9.112	9.363	8.080	–	–
Umschulung ¹⁾	28.741	27.373	25.226	–	–
Weiterbildung ¹⁾	–	–	–	31.941	30.640
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung ¹⁾	2.770	2.612	2.348	2.277	2.297
Trainingsmaßnahme ²⁾	–	–	–	2.810	3.029
Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für Behinderte	3.028	3.369	3.319	3.462	3.629
Berufsfindung	340	456	396	279	296
Arbeitserprobung	323	427	406	368	321
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	558	544	473	250	210
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	41	48	36	32	38
Fernunterrichtsmaßnahme	34	25	31	12	26
Insgesamt	44.947	44.217	40.315	41.431	40.486

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Übersicht 87, Seite 184

¹⁾ Ab 1998 Weiterbildung, bis 1997 Fortbildung und Umschulung

²⁾ Ab 1998

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Schaubild 25: Beantragte Weiterbildungsthemen 1998 in Prozent


Quelle: Forschungsstelle für informationstechnische Bildung

Differenz zu 100 %: Spezielle Maßnahmen zur Begabtenförderung, Maßnahmen im Bereich Körperpflege, politische Weiterbildung, Maßnahmen im Bereich Gastronomie, Hauswirtschaft oder nicht codierbare Themen

- Begabtenförderung im Bereich der Freien Berufe

Seit Beginn der Begabtenförderung berufliche Bildung besteht ein Ungleichgewicht zwischen dem Anteil von Stipendiaten und Stipendiatinnen aus dem Zuständigkeitsbereich der Freien Berufe und dem Anteil dieses Bereiches an den erfolgreichen Absolventen einer dualen Berufsausbildung. 1998 wurden im freiberuflichen Bereich, bezogen auf die Absolventen des Vorjahres, 0,5% aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen in das Förderprogramm aufgenommen. Bei den zwei anderen großen Ausbildungsbereichen waren es hingegen 1,1% (Industrie und Handel) und 0,9% (Handwerk). Diese Beobachtung war Anlass für eine detaillierte Untersuchung.

Ein erstes Ergebnis ist, dass die einzelnen Branchen der Freien Berufe unterschiedliche Förderquoten zu verzeichnen haben. Steuerberaterkammern und Zahnärztekammern lagen 1998 mit einer Förderquote von 0,7% bzw. 0,57% über dem Durchschnitt des gesamten Zuständigkeitsbereichs. Auch Ärztekammern – der Einzelbereich mit den meisten Auszubildenden bei den Freien Berufen – förderten 0,57% ihrer erfolgreichen Prüfungsteilnehmer. Bei Rechtsanwalts- und Apothekerkammern schließlich betrugen die Förderquoten lediglich 0,22% bzw. 0,04%. Mit einer unterdurchschnittlichen Förderquote geht eine unterdurchschnittliche Beteiligung zuständiger Stellen der Freien Berufe (61 von 134 Kammern) an der Begabtenförderung berufliche Bildung einher.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass der einzelne Stipendiat im gesamten dreijährigen Förderzeitraum nur rund 4.000 DM an Fördermitteln abrufen. Dies ist nicht einmal die Hälfte des Höchstbetrages und wesentlich weniger, als Geförderte aller anderen Zuständigkeitsbereiche durchschnittlich in Anspruch nehmen.

Betrachtet man die Maßnahmen, die Geförderte der Freien Berufe wählen, so fällt auf, dass sie sich viel häufiger als Stipendiaten und Stipendiatinnen anderer Dienstleistungsberufe für Maßnahmen entscheiden, die entweder der Vorbereitung auf eine Prüfung der beruflichen Aufstiegsfortbildung bzw. einer geregelten Fortbildung dienen oder in anderer Weise für die aktuelle Berufsausübung von Wert sind. Wesentlich seltener als andere nutzen sie das Programm zur Weiterentwicklung von fachübergreifenden oder persönlichen Kompetenzen. Insbesondere Intensivsprachkurse spielen bei ihnen kaum eine Rolle.

Der Anteil von Stipendiaten und Stipendiatinnen aus den Freien Berufen in der Begabtenförderung berufliche Bildung lässt sich erhöhen, wenn weitere Kammern für eine Beteiligung gewonnen werden können. Betroffen sind ausschließlich „kleine“ Kammern, die bei voraussichtlich ein bis zwei Stipendiaten auf den unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand hinweisen. Zuständigkeitsübertragungen helfen hier weiter und werden vereinzelt bereits genutzt.

6. Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

6.1 Stellenwert von Europakompetenz und Internationalität in der beruflichen Bildung

Das Zusammenwachsen Europas, die internationale Verflechtung der Wirtschaft und der schnelle technologische und wirtschaftliche Wandel führen auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten zu neuen Qualifikationsanforderungen. Längst sind nicht mehr nur Großkonzerne international tätig, sondern immer mehr auch kleine und mittlere Unternehmen. Gerade diese benötigen verstärkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die neben ihrer beruflichen Fachkompetenz die Fähigkeit besitzen, über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Das gilt vor allem für die Grenzregionen, die – gerade für Deutschland mit seinen neun Nachbarstaaten und seiner Brückenstellung zwischen West- und Osteuropa – von besonderer Bedeutung sind, aber auch darüber hinaus.

Internationale Kompetenzen sind zugleich ein wichtiges Kriterium für die Qualität und den Status beruflicher Bildung. Mehr Internationalität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung trägt zur erhöhten Attraktivität der Berufsbildung insgesamt bei. Durch grenzübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen werden neben neuen Fachkenntnissen und Sprachkompetenzen und dem Kennenlernen neuer Märkte und unterschiedlicher Systeme und Kulturen in besonderem Maße auch zukunftsrelevante Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Kreativität, Sensibilität und Teamfähigkeit vermittelt.

Jugendliche wie erwachsene Erwerbstätige werden die Europäische Union (EU) zunehmend als einheitlichen Arbeitsmarkt und dementsprechend auch immer stärker als gemeinsamen Bildungsraum verstehen. Sie erwarten, dass sie eine Erstausbildung oder Weiterbildung, die sie im eigenen Land erworben haben, in anderen EU-Staaten nutzen oder ergänzen können. Immer mehr Erwerbstätige werden über Grenzen hinweg kommunizieren und kooperieren – in Handel, in Industrie und im Handwerk.

Dem trägt die Bildungspolitik Rechnung

- durch eine stärkere internationale Öffnung der nationalen Berufsbildungsgänge,
- durch die verstärkte Einbeziehung beruflicher Austauschphasen in den Mitgliedstaaten der EU,
- durch mehr Transparenz der Ausbildungen als Voraussetzung für mehr Mobilität und
- durch eine noch stärkere Internationalisierung von Berufsinformation und Berufsberatung.

Europa wird durch die Währungsunion einen heute kaum vorstellbaren Integrationschub erleben. Auch im Bildungsbereich müssen in verstärktem Umfang praktische, für die europäischen Bürger konkret erlebbare Verbesserungen der Bildungszusammenarbeit in einem europäischen Bildungsraum erreicht werden.

Das Ziel in Europa ist dabei schon im Hinblick auf den EU-Vertrag, der die Kompetenzen, aber auch die Grenzen der europäischen Bildungszusammenarbeit definiert, nicht die Vereinheitlichung oder Nivellierung der beruflichen Bildung. Der Wettbewerb der Bildungssysteme, die grenzübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung, die gemeinsame Orientierung an „best practice“ und das Bemühen um beste Bedingungen für die jungen Menschen in allen Ländern wird Anlass dazu geben, Altgewohntes in Frage zu stellen, die eigenen Bildungs-

systeme auf ihre Stärken und Schwächen abzuklopfen, neue Wege zu gehen und einen gemeinsamen Stand europäischer Ausbildungsprinzipien und -kriterien auf- und auszubauen.

6.2 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

6.2.1 Ergebnisse der deutschen EU-Präsidentschaft im Bildungsbereich

Deutschland übernahm in der ersten Hälfte des Jahres 1999 turnusgemäß die EU-Präsidentschaft. Im Bildungsbereich stand die verstärkte Verbindung von Bildung und Beschäftigung und die internationale Öffnung der Bildungssysteme im Vordergrund. Der in der deutschen Präsidentschaft auf dem Kölner Gipfel verabschiedete Europäische Beschäftigungspakt, das Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags, der in seiner Präambel den Umbruch zur Wissensgesellschaft als Herausforderung der europäischen Politik beschreibt, der Start der Währungsunion und die Verwirklichung der AGENDA 2000 spielten auch in Bildung und Forschung eine wichtige Rolle.

Im Bildungsbereich konnte während der deutschen Präsidentschaft das neue EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO da VINCI II und das Hochschulprogramm TEMPUS III verabschiedet sowie das Bildungsprogramm SOKRATES II bis zum Vermittlungsverfahren mit dem Europäischen Parlament geführt werden. Zugleich war die Vorbereitung der Programmumsetzung für einen pünktlichen Start der neuen Bildungsprogramme zum 1. Januar 2000 ein vorrangiges Ziel. Daneben ist es – gemeinsam mit der Kommission – in der österreichischen und deutschen Präsidentschaft gelungen, den EUROPASS als neues Bescheinigungssystem für berufliche Auslandsqualifikationen zu schaffen und seine Umsetzung zum 1. Januar 2000 zu forcieren.

LEONARDO da VINCI¹⁾

Das neue EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO II wurde mit einem Budget von 1,15 Mrd. EURO für sieben Jahre verabschiedet und soll ab 2000 umgesetzt werden.

- LEONARDO II wurde auf die Leitthemen
- Verbindung von Bildung und Beschäftigung,
 - Innovationen in Aus- und Weiterbildung,
 - Förderung des Unternehmergeistes sowie
 - Entwicklung und Nutzung neuer Informationstechnologien

konzentriert und zukunftsorientiert ausgerichtet. Als Ziele stehen dabei die Einbeziehung der europäischen Dimension in Aus- und Weiterbildung sowie die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Förderung des Unternehmergeistes im Vordergrund. Bewährte Maßnahmentearten des Vorläuferprogramms wie Mobilität, Pilotprojekte und Erhebungen wurden weiterentwickelt und durch neue Maßnahmen wie Bildungsnetzwerke ergänzt. Gemeinsame Leitprojekte sollen zu einer größeren Nachhaltigkeit grenzübergreifender Kooperation führen. Angestrebte größere Nutzerfreundlichkeit und Kundenorientierung sowie Vereinfachung der Verfahren und bürokratischen Abläufe sollen insbesondere durch eine stärkere Verantwortung der Mitgliedstaaten und Dezentralisierung erreicht werden. Die

neue Aufgabe des Vertragsmanagements obliegt zukünftig der beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelten nationalen Agentur „Bildung für Europa“.

Bildung und Beschäftigung

Bildung und Beschäftigung war das Leitthema der deutschen EU-Präsidentschaft. Die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen ist in fast allen Mitgliedstaaten höher als die allgemeine Arbeitslosigkeit (Ausnahme u. a. Deutschland). Der Aus- und Weiterbildung gerade junger Menschen und der Eröffnung neuer Perspektiven im Wirtschaftsraum Europa für diese Zielgruppe kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Gemeinsam haben die Bundesministerien für Bildung und Forschung, für Arbeit und Sozialordnung und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend während der Präsidentschaft ein Memorandum „Jugend und Europa – Unsere Zukunft“ vorgelegt, das von den Regierungschefs Anfang Juni 1999 auf dem Europäischen Gipfel in Köln als ein Bestandteil des Europäischen Beschäftigungspaktes Zustimmung fand. Ziel des Memorandums ist es, die europäische Integration, die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit im Jugendaustausch und in der Bildung weiter voranzubringen. Die Mitgliedstaaten sind darin aufgefordert, Initiativen für grenzüberschreitende Ausbildungsverbände und andere Formen von Ausbildungskooperationen sowie die entsprechende Zertifizierung von Bildungs- und Berufsqualifikationen zu ergreifen. Ausbildungsintegrierte Praktika in einem anderen Mitgliedstaat sowie ausbildungsbegleitender berufsbezogener Fachunterricht in der Sprache des Partnerstaates sollen vermehrt von Betrieben und Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, Handwerksbetriebe sowie Handelsunternehmen sollen motiviert werden, verstärkt Ausbildungs- und Praktikumsplätze anzubieten.

Als Beitrag der Bildung zur Beschäftigung hat die deutsche Präsidentschaft im Rahmen der Diskussionen im Bildungsministerrat und dessen Zielsetzung des Austausches von „best practice“ einen Beispielkatalog von politischen Initiativen der EU-Mitgliedstaaten im Bildungsbereich erstellt, der zu den Themen Schulversagen, praxisorientierte Ausbildung, Benachteiligtenförderung, Förderung des Unternehmergeistes und übergreifende Maßnahmen konkrete Beispiele erfolgreicher Politikansätze beinhaltet.

Bildungsperspektive in Europa

Ein weiteres Schwerpunktthema der deutschen Präsidentschaft war die Suche nach geeigneten Wegen für eine wirkungsvolle Vorausschau im Bereich des Bildungswesens. Der Bedarf nach Informationsgrundlagen für strategische Entscheidungen ist an der Schwelle zum 21. Jahrhundert besonders hoch. Die Vorausschau im Sinne der methodischen Entwicklung weit vorausgreifender, oft auf 20 bis 30 Jahre angelegter Projektionen modellhafter Szenarien ist eine vergleichsweise junge Disziplin. Versuche in der Vergangenheit, im Wege einer umfassenden Bildungsplanung den Weg in die Zukunft auf dem Reißbrett vorzuzeichnen, gelten als gescheitert. Stattdessen sollen Formen eines offenen ziel- und modellbezogenen Dialogs über die Fortentwicklung des Bildungswesens weiterentwickelt werden.

Während der deutschen EU-Präsidentschaft erarbeitete Untersuchungen bildeten die Grundlage für eine intensive Debatte der Bildungsminister. Sie machte deutlich, dass trotz sehr unterschiedlicher Formen der Bildungsvorausschau alle Mitgliedstaaten bestimmten Leitthemen folgen und sie zu Kristalli-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 6.1.2

sationspunkten für die weitere Entwicklung des Bildungswesens machen. Die wichtigsten Leitthemen sind:

- Entwicklung der Bildungspartizipation vor dem Hintergrund der demographischen Bevölkerungsentwicklung und der Entwicklung der Erwerbstätigenquote,
- Verhältnis der Bildungsbereiche zueinander (Trend zur Tertiärisierung, zum Ausbau der Weiterbildung und zum Anwachsen des Bereichs der praktischen Ausbildung),
- Entwicklung eines umfassenden Konzepts des lebensbegleitenden Lernens,
- Veränderung der Lernformen und -inhalte durch umfassenden Einsatz der neuen Informationstechnologien,
- Analyse des Bedarfs an Kompetenzen in Wirtschaft und Gesellschaft und des Verhältnisses von Bildung und Beschäftigung,
- Ermittlung des Bedarfs an Lehrern und an Infrastruktur im Bildungswesen.

Konferenzen der EU-Präsidentschaft

Im Rahmen des Bildungsministerrats und verschiedener Präsidiumsveranstaltungen konnte während der deutschen EU-Präsidentschaft die europäische Debatte zu wichtigen Zukunftsthemen, wie unternehmerische Selbständigkeit, Veränderung der Bildungssysteme durch neue Informationstechnologien, Verwirklichung des Konzepts des lebensbegleitenden Lernens, Vorausschau auf die Bildungsmöglichkeiten in der EU sowie internationale Öffnung der Bildungssysteme vertieft werden. Allein für den Bildungsbereich wurden acht offizielle Präsidiums-Konferenzen durchgeführt. Hiervon sind exemplarisch drei Veranstaltungen zu nennen:

Die gemeinsam mit der EU-Kommission getragene Konferenz „Multimedia in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ im Juni 1999 in München bot den Rahmen für einen breiten Erfahrungsaustausch über den IT-Einsatz in der beruflichen Bildung.¹⁾ Dabei wurde deutlich, dass der Einsatz neuer Medien in der beruflichen Bildung schnell voranschreitet. Gleichzeitig wurden Problempunkte sichtbar, die überall einen effektiven Einsatz von Multimedia im Bildungsbereich erschweren. Wichtigste Voraussetzung für einen sinnvollen Einsatz von neuen Medien sind Kompetenzen sowohl der Lernenden als auch der Lehrenden. Als bedeutsam stellte sich auch das Zusammenspiel verschiedener Medien und von neueren und älteren Technologien heraus. Dieses Zusammenwirken ist Erfolgsfaktor für verschiedene multimediale Bildungsangebote, die neben Texten und Simulationen auch filmische Elemente umfassen. Damit lassen sich erprobte Angebote in neue multimediale Formen integrieren. Besonders für den Betrieb wurde das Ziel formuliert, Lern- und Arbeitsmedien tendenziell zu einer Einheit zu verschmelzen.

Im Mai 1999 fand in Mainz die gemeinsam von Bund, den Ländern und der EU-Kommission veranstaltete Konferenz „Zukunftsfähigkeit durch Weiterbildung in Europa“ statt. Die Konferenz hatte zum Ziel, Positionen zur Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens aufzuzeigen und zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Tagung sind in einer von den Teilnehmern verabschiedeten „Mainzer Erklärung“ zusammengefasst. Die Teilnehmer stellen darin fest, dass zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben in allen Ländern lebenslanges Lernen als Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung ermöglicht und Weiterbildung weiter verstärkt werden muss. Um Weiterbildung als eine Voraussetzung von Chancengerechtigkeit zu verstehen,

müssen die allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung forciert werden. Darüber hinaus sind zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit neue Lernarrangements und pädagogische Konzepte zu entwickeln, die alle Menschen am und außerhalb des Arbeitsplatzes sowie im sozialen, politischen und kulturellen Umfeld und damit auch ältere, lernungsgewohnte und bildungsbenachteiligte Zielgruppen in eine umfassende Lernbewegung einbeziehen. Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung künftig eine größere Bedeutung zukommt. Sie waren sich zudem darin einig, dass Weiterbildung eine strategische Investition für die Zukunft ist und daher gemeinsam von allen an der Weiterbildung Beteiligten finanziert werden muss.

Die Europäische Konferenz „Qualifizierung für Europa“ im Juni 1999 in Potsdam stellte die Ergebnisse und Perspektiven der grenzübergreifenden Berufsbildungsk Kooperation in den Vordergrund. Ziel der Konferenz war die Diskussion von Lösungsansätzen zu Problemen bei Mobilitätshemmnissen, bei der Qualitätssicherung und beim Innovationstransfer von europäischen Projektergebnissen in die nationalen Systeme. Neben der Bilanz der bisherigen Berufsbildungszusammenarbeit und einem Ausblick auf das neue LEONARDO II-Programm standen künftige Herausforderungen der Zusammenarbeit im Mittelpunkt der Debatte. Es wurde deutlich, dass trotz einiger erzielter Verbesserungen noch verschiedene administrative und rechtliche Mobilitätshemmnisse in der Bildungszusammenarbeit bestehen, die von arbeits- und sozialrechtlichen Fragen über die Anerkennung und Bescheinigung von Abschlüssen und Teilqualifikationen bis hin zum Aufenthaltsrecht für an EU-Bildungsprogrammen teilnahmeberechtigte Drittstaatler reichen. Hierzu wurden beispielhafte Lösungsansätze vorgestellt. Daneben wurde deutlich, dass die europäischen Projektergebnisse die nationalen Systeme auf verschiedenen Ebenen ergänzen und bereichern, dass es aber noch an einem systematischen Innovationstransfer fehlt. Die Teilnehmer waren sich darin einig, dass zur notwendigen weiteren Vertiefung der Berufsbildungszusammenarbeit der Amsterdamer Vertrag noch deutlich stärker ausgeschöpft werden kann und muss.

Die Verbindung von Bildung und Wirtschaft sowie die Beseitigung der Kriegsfolgen im Kosovo im Bildungsbereich waren wichtige Themen einer Ministerkonferenz in Budapest. Bildungsminister aus 32 Staaten Europas und die Europäische Kommission haben auf Initiative der deutschen Präsidentschaft eine gemeinsame Erklärung zur Soforthilfe, zum Wiederaufbau und zur grenzübergreifenden Bildungszusammenarbeit im Kosovo verfasst. Zugleich wurde von den Bildungsministern gefordert, im Rahmen des Stabilitätspakts für Südosteuropa eine geeignete Plattform für die Hilfe und Zusammenarbeit im Bildungsbereich vorzusehen. Außerdem verfassten die Bildungsminister bei dieser Konferenz eine Erklärung zur stärkeren Kooperation zwischen Bildung und Wirtschaft.

Im Rahmen der deutschen Präsidentschaft hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung verschiedene Publikationen zum Thema Bildung und Europa herausgegeben. Neben einer Neuauflage der multimedialen CD-ROM „Chance Europa“, die auch bereits die Darstellung der künftigen Bildungsprogramme enthält, werden die Multimedia-Konferenz als CD-ROM, die Weiterbildungskonferenz als Broschüre sowie jeweils eine Broschüre zum EUROPASS, zu beispielhaften Projektergebnissen der Programme LEONARDO und SOKRATES und zur Bilanz der deutschen Präsidentschaft im Bildungsbereich mit allen wichtigen Entscheidungen und Dokumenten herausgegeben und sind beim Bundesministerium für Bildung und Forschung kostenlos erhältlich bzw. auf der Homepage abrufbar.

¹⁾ Vgl. zu diesem Themenkomplex auch Kapitel 3.4.1

6.2.2 Weitere EU-Initiativen

SOKRATES II

Das Vermittlungsverfahren zu SOKRATES II zwischen Rat, Europäischem Parlament und der Kommission wurde im November 1999 unter finnischer EU-Präsidentschaft erfolgreich abgeschlossen. Im Vordergrund der Vermittlung standen inhaltliche und finanzielle Änderungsanträge des Europäischen Parlaments gegenüber dem gemeinsamen Standpunkt des Rates. Die Budgetausstattung des SOKRATES II-Programms war der schwierigste Verhandlungspunkt, da die Positionen von Rat (1,65 Mrd. EURO) und Europäischem Parlament (2,4 Mrd. EURO) weit auseinander lagen. Schließlich konnte ein Kompromiss bei 1,85 Mrd. EURO erzielt werden. Dies bedeutet gegenüber dem auslaufenden Programm einen durchschnittlichen jährlichen Zuwachs um 80 Mio. EURO. Das Jahr 2000 wird noch ein Übergangsjahr zwischen beiden Programmen sein. In dieser Zeit werden noch nicht alle Neuerungen im Programm eingeführt. Ab dem Jahr 2001 werden dann alle Beschlussteile umgesetzt.

Das SOKRATES II-Programm ist für eine Laufzeit von sieben Jahren (2000 bis 2006) vorgesehen und setzt verschiedene erfolgreiche Aktionen des Vorläuferprogramms fort (Erasmus, Lingua) und ergänzt diese durch neue Aktionen zur Erwachsenenbildung und zu Multimedia (Grundtvig, Minerva). Das Programm SOKRATES II wird gemeinsam mit dem Programm LEONARDO da VINCI II das Konzept des lebenslangen Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen.

Das SOKRATES-Programm wurde am 26. November 1999 vom EU-Bildungsministerrat verabschiedet. Folgende Aktionen werden in SOKRATES II gefördert:

- Aktion 1: Comenius (Schulbildung),
- Aktion 2: Erasmus (Hochschulbildung),
- Aktion 3: Grundtvig (Erwachsenenbildung),
- Aktion 4: Lingua (Fremdsprachenerwerb),
- Aktion 5: Minerva (Multimedia im Bildungsbereich),
- Aktion 6: Gemeinsame Aktionen,
- Aktion 7: Beobachtung und Innovation und
- Aktion 8: Flankierende Maßnahmen.

Der SOKRATES-Beschluss sieht vor, dass sich die Mindestgröße der auszubehenden Mittel für Erasmus auf 51% des Budgets, für Comenius (einschließlich des Austausches zum Fremdsprachenerwerb für Schüler, Auszubildende, Lehrer und Ausbilder) auf 27% und für Grundtvig auf 7% beläuft. In Deutschland werden die einzelnen Aktionen durch die nationalen Koordinierungsstellen Deutscher Akademischer Austauschdienst (Erasmus), Pädagogischer Austauschdienst und Carl-Duisberg-Gesellschaft (Comenius) sowie eine europäische Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Lingua, Minerva, Grundtvig) betreut.

EUROPASS

Der EUROPASS zur Bescheinigung von Auslandsqualifikationen in der beruflichen Bildung, der ab dem Jahr 2000 Anwendung findet, ist neben den neuen EU-Bildungsprogrammen LEONARDO da VINCI II und SOKRATES II und den nationalen Austauschprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von hoher Bedeutung für die Verbesserung der grenzübergreifenden Bildungszusammenarbeit und die Steigerung der Mobilität innerhalb der EU.

Die – auch auf deutsche Forderungen zurückgehende – Ratsentscheidung zur Bescheinigung von strukturierten Auslandsqualifikationen in einem EU-einheitlichen EUROPASS regelt die Rahmenbedingungen für die Bescheinigung von „europäischen Berufsbildungsabschnitten“. Diese Abschnitte werden auf der Grundlage von Vereinbarungen der Ausbildungspartner aus dem Herkunfts- und Gastland durchgeführt und von einem Ausbilder begleitet. Die Ausbildungspartner legen dabei Inhalte, Ziele, Dauer und Modalitäten der Auslandsqualifizierung fest. Die Nutzung des EUROPASS ist freiwillig. Dennoch hat der EUROPASS bereits jetzt eine große Nachfrage zu verzeichnen.

Der EUROPASS gilt für alle Formen der Berufsausbildung, die einen betrieblichen Ausbildungsteil enthalten, einschließlich solcher im Hochschulbereich. Er sieht die mindestens zweisprachige Bescheinigung der Auslandsqualifikation in der Sprache des Herkunfts- und Gastlandes vor. Im EUROPASS werden die Dauer und die während der Auslandsqualifizierung vermittelten Fachinhalte und wo möglich die Ausbildungsergebnisse bescheinigt. Zudem werden die Teilnehmer, deren Ausbilder die Gesamtdauer der Ausbildung und die beteiligten Ausbildungseinrichtungen benannt. Die Bescheinigung wird unmittelbar durch die für die Berufsausbildung der Teilnehmer verantwortlichen Partner ausgestellt.

Der EUROPASS, der auch über EU-Programme hinaus Anwendung finden kann, wird in allen EU-Amtssprachen bereitgestellt. Die Austauschmaßnahmen selbst sind aus den EU-Bildungsprogrammen LEONARDO da VINCI und SOKRATES, bilateralen Bildungsprogrammen oder aus sonstigen Quellen zu finanzieren. Die Ausgabe der EUROPASS-Formulare in Deutschland erfolgt ab Anfang 2000 durch verschiedene Austauschorganisationen, Einrichtungen des Bundes und der Länder sowie der Sozialpartner.

Zur Information der breiten Fachöffentlichkeit hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission, den Ländern und Sozialpartnern im Dezember 1999 in Hannover eine nationale Startkonferenz zum EUROPASS und zu LEONARDO da VINCI II veranstaltet.

Verstärkung der bildungspolitischen Zusammenarbeit im Bildungsministerrat

Auf Vorschlag der finnischen Präsidentschaft verabschiedete der Bildungsministerrat am 26. November 1999 eine Ratsentscheidung zur Verstärkung der bildungspolitischen Zusammenarbeit. Zukünftig soll eine stärkere Kontinuität zwischen den Präsidentschaften im Bildungsbereich bestehen und eine dynamische Strategie für die weitere Diskussion europäischer Bildungspolitik entwickelt werden. Dabei sollen auch verschiedene zwischenstaatliche Initiativen Berücksichtigung finden. Im Rahmen einer „Rolling Agenda“ werden künftig gemeinsame Schwerpunktthemen über mehrere Präsidentschaften hinweg aufgenommen und vom Rat erörtert. Kern ist eine stärkere Strukturierung der Kooperation zu prioritären Bildungsthemen, der kontinuierliche Austausch von „best practice“ und von relevanten politischen Initiativen sowie die stärkere Verbindung dieser Aktivitäten mit Gemeinschaftsmaßnahmen. Die Bildungsminister haben für die erste Phase der „Rolling Agenda“ drei Schwerpunktthemen festgelegt: Bildung und Beschäftigung, Qualität in der Bildung sowie Mobilität und Anerkennung von Qualifikationen und Studienaufenthalten. Mit dem ersten Thema wird zugleich das Leitthema der deutschen Präsidentschaft aufgegriffen.

EU-Sprachensiegel/ Europäisches Jahr der Sprachen 2001

Die Initiative der Europäischen Kommission zum EU-Sprachensiegel dient dazu, die Bedeutung des Fremdsprachenlernens in allen Bildungsbereichen zu unterstreichen und innovative Fremdsprachenprojekte der Mitgliedstaaten in EU-Wettbewerben zu unterstützen und auszuzeichnen. Die Ausschreibung erfolgt auf der Grundlage europäischer Kriterien, die national ergänzt werden können. Die Auswahl von Projekten soll jeweils durch eine nationale Jury mit Beteiligung ausländischer Experten erfolgen. An dieser seit 1997/1998 laufenden Initiative nehmen zwischenzeitlich alle EU-Staaten teil. Deutschland hatte gegen die Initiative in ihrer ursprünglich geplanten Form („europäisches Gütezeichen für Schulen“) Bedenken. Aufgrund der Neuorientierung der Initiative und deren weitgehender Dezentralisierung auf die Mitgliedstaaten haben sich Bund und Länder zwischenzeitlich auf eine gemeinsame Beteiligung am Sprachensiegel verständigt.

Das Europäische Jahr der Sprachen 2001 wird in Zusammenarbeit von Europarat und Europäischer Kommission gemeinsam mit den Mitgliedstaaten vorbereitet und durchgeführt. Ziel des Jahres ist es, das Fremdsprachenlernen in Europa und die Vermittlung interkultureller Kompetenzen zu verbessern. Eine Serie gemeinschaftsweiter, nationaler, regionaler und lokaler Veranstaltungen und Projekte werden gefördert.

Der Europarat hat bereits mit der Vorbereitung der Umsetzung begonnen. Die EU-Kommission hat unter finnischer Präsidentschaft Ende Oktober 1999 den Vorschlag für einen Ratsbeschluss zur Beteiligung am Europäischen Jahr der Sprachen vorgelegt. Der Ratsbeschluss wird im EU-Bildungsausschuss verhandelt und soll im ersten Halbjahr 2000 unter portugiesischer Präsidentschaft verabschiedet werden. Deutschland unterstützt diese Initiative grundsätzlich, allerdings sind noch verschiedene offene Fragen zu klären (enge Zusammenarbeit zwischen Europarat und Kommission, Bündelung der verschiedenen europäischen und multilateralen Aktivitäten im Fremdsprachenjahr, Sprachenvielfalt, organisatorische Vorbereitung und Umsetzung, Budget). Der Kommissionsentwurf für den Ratsbeschluss sieht einen Finanzrahmen von acht Mio. EURO vor (zusätzlich vier Mio. EURO Vorbereitungskosten aus dem Haushalt 2000).

Europäische Strukturfonds

Für den Zeitraum von 2000 bis 2006 gelten für die Europäischen Strukturfonds neue Verordnungen. Die bisherigen Regelungen, die von 1994 an galten, sind Ende 1999 ausgelaufen. Die fünf Verordnungen für die Strukturfonds für den Zeitraum ab 2000 setzen sich aus einer „horizontal“ ausgerichteten allgemeinen Verordnung sowie den „vertikal“ ausgerichteten Verordnungen für jeden Fonds (ESF, EFRE, EAGFL-Ausrichtung, FIAF) zusammen. Zentrale Aufgabe der Strukturförderung bleibt die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts, insbesondere die Schaffung von Einkommen und Beschäftigung in den Regionen mit Entwicklungsrückstand. Für die Strukturfonds stehen in der Förderperiode 2000 bis 2006 insgesamt 195 Mrd. EURO zur Verfügung. Auf Deutschland entfallen davon ca. 30 Mrd. EURO, wovon ca. 20 Mrd. EURO für die neuen Länder und 10 Mrd. EURO für die alten Länder vorgesehen sind.

Anstelle der bisherigen sieben Ziele sind künftig nur noch drei Ziele vorgesehen. Ziel 1 dient der Förderung der Entwicklung und strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand und gleicht damit dem bisherigen Ziel 1. Als Förderkriterium gilt die Grenze von 75% des pro Kopf Bruttoinlands-

produktes gegenüber dem Gemeinschaftsdurchschnitt. Ziel 2 dient der Erleichterung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung der Gebiete mit Strukturproblemen und deckt damit die alten Ziele 2 (Umstellung der Industriegebiete mit rückläufiger industrieller Entwicklung), 5 b (Entwicklung der ländlichen Gebiete) sowie den FIAF (Strukturmaßnahmen im Bereich der Fischerei) ab. Ziel 2 findet in Regionen außerhalb der Ziel 1-Gebiete Anwendung, die mit besonderen Strukturproblemen konfrontiert sind. Dabei kann es sich sowohl um Industrieregionen als auch um ländliche Gebiete sowie um städtische Problemzonen handeln. In den Fördergebieten von Ziel 1 und 2 leben insgesamt 41 % der EU-Bevölkerung. In Deutschland sind die fünf neuen Länder Ziel 1-Gebiete. In den alten Ländern werden etwa 10 Millionen Einwohner von den Ziel 2-Gebieten erfasst. Ziel 3 hat die Förderung der Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken und -systeme zum Ziel. Damit wird das bisherige Ziel 3 (Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, berufliche Eingliederung) und das Ziel 4 (Anpassung an den industriellen Wandel) vereint. Das neue Ziel 3 kommt als horizontales Ziel flächendeckend außerhalb der Ziel 1-Gebiete zur Anwendung.

In den Ziel 1-Gebieten findet eine Förderung nach den Kriterien des Zieles 3 gemäß den Regeln und Fördersätzen für Ziel 1-Gebiete statt. Maßgeblich für die Ziel 3-Förderung ist neben den allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds die Verordnung zum Europäischen Sozialfonds (ESF). Die neue ESF-Verordnung sieht in der gesamten EU gleiche Fördermöglichkeiten bei unterschiedlichen Interventionsätzen vor. Die ESF-Förderung konzentriert sich zukünftig auf fünf Politikbereiche (Artikel 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 Arbeitskräftepotenzials, Entwicklung des Unternehmergeistes, Erleichterung der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie;
5. Förderung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Frauen zum Arbeitsmarkt.

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, sozialpädagogische Begleitmaßnahmen, Informationsmaßnahmen) sowie für technische Hilfe, innovative Maßnahmen und Pilotprojekte.

Daneben wird aus dem ESF die Gemeinschaftsinitiative EQUAL finanziert, deren Ziel im Rahmen einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit die Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist. Hierfür ist für Deutschland ein Förder volumen von 484 Mio. EURO vorgesehen. Die bisherigen Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG sind 1999 ausgelaufen.

Die neue Verordnung zum ESF von 2000 bis 2006 eröffnet erweiterte Nutzungsmöglichkeiten im Bildungsbereich. Im Rahmen des ESF werden für Bundesprogramme in den geografisch besonders wichtigen Förderzielgebieten 1 und 3 insgesamt rund vier Mrd. EURO zur Verfügung stehen. Das Bun-

desministerium für Bildung und Forschung ist an der Abstimmung der Strukturfondsprogramme in Deutschland beteiligt und nutzt sie zur Ergänzung seiner berufsbildungspolitischen Maßnahmen.

6.2.3 Umsetzung von LEONARDO da VINCI I und SOKRATES I in Deutschland

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO da VINCI I (1995 bis 1999) hatte das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten beizutragen.¹⁾ Für die gesamte Laufzeit des Programms betrug das Budget unter Berücksichtigung von Aufstockungen 620 Mio. EURO.

Im Rahmen des Programms fanden 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. Aufgrund des bevorstehenden Programmendes erfolgte die letztmalige Ausschreibung 1999 in eingeschränktem Ausmaß. Mit rund 75 Mio. EURO fiel das Budget für diese Programmphase deutlich niedriger aus. Schwerpunktmäßig zielte der Aufruf zur Antragstellung darauf, mittels erweiterter Partnerschaften und neuer Transferstrategien die Verbreitung und die Nachhaltigkeit erfolgreicher Projektarbeiten zu verstetigen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat für die Ausschreibung in Deutschland in Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien, Wirtschafts- und Kultusministerien der Länder, Vertretern der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sowie mit den LEONARDO-Durchführungsstellen ein umfassendes nationales Auswahlverfahren auf der Basis von Vorbewertungen der LEONARDO-Koordinierungsstellen durchgeführt.

Die Anzahl der bewilligten Projekte unter deutscher Leitung, die innovative Problemlösungen und fachbezogene Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Berufsschülern, jungen Arbeitnehmern und Ausbildern zum Ziel hatten, belief sich 1999 auf insgesamt 81 mit einer Gesamtfördersumme von nahezu 14 Mio. EURO. Die hinsichtlich der Finanzausstattung und der verkürzten Laufzeit beschränkte Ausschreibung 1999 führte im Programmbereich der Pilot- und Multiplikatorprojekte zu einer thematischen Vielfalt, die auch bisher weniger beachtete Problemfelder aufgriff. Dem Multi-Media-Einsatz in der Berufsbildung und dem berufsbezogenen Sprachenerwerb kam 1999 erneut eine wichtige Bedeutung zu (58 bewilligte Projekte).

Im Rahmen des Programms standen der Carl-Duisberg-Gesellschaft für fachbezogene Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Berufsschülern, jungen Arbeitnehmern und Ausbildern 1999 rund 8,4 Mio. DM (4,3 Mio. EURO) zur Verfügung. Insgesamt gab es einen Aufwuchs der Mittel für diesen Programmteil gegenüber dem Vorjahr von 30%. Dadurch wurden etwa 360 betriebliche und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen für etwa 4.100 Teilnehmer mit einer Dauer von zwei Wochen bis zu einem Jahr in einem der 28 Partnerländer des Programms möglich. Auch 1999 ist es wieder gelungen, eine größere Anzahl von Auszubildenden (mehr als 300 Teilnehmer) für einen Qualifizierungsaufenthalt von mehr als drei

Monaten in ausländische Bildungseinrichtungen bzw. Unternehmen zu entsenden. Zum ersten Mal konnten Bildungseinrichtungen und Unternehmen die Förderung eines vorbereitenden Besuches für Mobilitätsprojekte beantragen. Fast 20% der Anträge wurden von betrieblichen Trägern der Berufsbildung eingereicht. Insgesamt erfreut sich LEONARDO da VINCI im Bereich der Mobilitätsförderung in Deutschland eines hohen Interesses und einer hohen Akzeptanz.

Die erste Phase des EU-Bildungsprogramms LEONARDO da VINCI war in der Gesamtbilanz aus deutscher Sicht ein Erfolg. Mit vergleichsweise wenig Geld – wenn man den Vergleich zu anderen Gemeinschaftspolitiken wie etwa den ESF zieht – wurde viel bewegt. Von 1995 bis 1999 haben z. B. rund 40.000 Auszubildende, Arbeitnehmer, Ausbilder und Studenten im Rahmen von LEONARDO-Projekten die Möglichkeit erhalten, durch einen Aufenthalt in einem anderen europäischen Land ihre berufliche und persönliche Kompetenz zu stärken. Deutsche Betriebe, Berufsschulen, Bildungsorganisationen und Verbände haben seit Beginn von LEONARDO da VINCI I in mehr als tausend mehrjährigen grenzübergreifenden Pilotprojekten mitgewirkt. Eine systematische Aufarbeitung der vielen innovativen Projektergebnisse gibt es bislang erst in Ansätzen. Sie wird kontinuierlich fortgeführt werden. Daneben werden Maßnahmen zur Verbreitung und Verwertung der Ergebnisse verstärkt.

In der zweiten Phase von LEONARDO da VINCI wird es u. a. auch darauf ankommen, die deutsche Beteiligung auf eine breitere Basis zu stellen. Die bisherige Teilnahme am Programm war insgesamt gut, allerdings hat sich aber auch in den vergangenen Jahren ein relativ fester Stamm von Bewerbern (ca. 80%) etabliert. Deshalb sollen die regionalen Netzwerke, die in der ersten Phase entstanden sind, mit ihrer hohen fachlichen Expertise zu regionalen Multiplikatoren ausgebaut werden. Ein weiteres Ziel wird darin bestehen, Kompetenz für die Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen aufzubauen. Nicht umsonst hat die Kommission einen Betrag von 500 EURO als Anreiz für die Erstantragstellung von kleinen und mittleren Unternehmen vorgesehen.

Die organisatorischen Voraussetzungen für den Start von LEONARDO da VINCI II sind geschaffen. Zusammen mit den Sozialpartnern und den Ländern werden in der ersten Jahreshälfte 2000 darüber hinaus die Weichen für eine strategischere Nutzung des Aktionsprogramms gestellt werden.

Das Aktionsprogramm SOKRATES I förderte von 1995 bis 1999 die europäische Dimension und die transnationale Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung (Schulen, Hochschulen und andere Bereiche). Für diesen Zeitraum standen 920 Mio. EURO zur Verfügung. Das in Deutschland gemeinsam von Bund und Ländern durchgeführte Programm wird als SOKRATES II ab 2000 fortgesetzt¹⁾.

SOKRATES war auch 1999 durch eine stetig zunehmende Teilnahme von Studenten und Hochschullehrern, Schulen und Ausbildungseinrichtungen sowie Projektträgern und Netzwerken gekennzeichnet. Im Jahr 1999 stand ein Gesamtbudget von 217 Mio. EURO zur Verfügung, davon 120 Mio. EURO für den Hochschulbereich. Nach wie vor steigt die Anzahl der teilnehmenden deutschen Hochschulen auf zuletzt 236, denen mittlerweile rund 5,9 Mio. EURO für die Organisation von Studentenmobilität, den Dozentenaustausch, Curriculaentwicklung und die Entwicklung von Leistungspunktsystemen (ECTS) zur Verfügung stehen. Rund 14 Mio. EURO standen für die Förderung der Studentenmobilität zur Verfügung. Voraussichtlich werden 15.500 Studenten im Studienjahr 1999/2000 einen Auf-

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.5.6 und Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 6.1.2

¹⁾ Vgl. Kapitel 6.2.2

enthalt an einer ausländischen Hochschule in ihr Studium integrieren. Wichtigstes Zielland für die deutschen Studenten ist Großbritannien. Deutschland gehört nach wie vor zu den drei wichtigsten Zielländern für ausländische Studenten in Europa.

Auch die Förderung im Schulbereich ist weiter angewachsen. Vor allem die Zahl der am Programmteil Comenius beteiligten deutschen Schulen hat sich erheblich erhöht. Waren es 1998 noch 831, so beteiligten sich 1999 bereits über 1.200 Schulen am Programm. Von den 36,7 Mio. EURO, die für Comenius europaweit zur Verfügung standen, haben deutsche Schulen den Betrag von 6,4 Mio. EURO für europäische Kooperationen nutzen können.

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 1999 rund 1.830 Auszubildenden, die die Carl-Duisberg-Gesellschaft betreute, und rund 1.480 Berufsschülern und Berufsschülerinnen aus schulischen Berufsbildungsmaßnahmen der Länder, die über den Pädagogischen Austauschdienst bei der Kultusministerkonferenz gefördert wurden, zugute. 1.700 Lehrer und Ausbilder beteiligten sich am Austausch zum Fremdspracherwerb.

6.2.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

CEDEFOP

Schwerpunkte der Arbeit des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) waren die Unterstützung der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten bei der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit und die Erarbeitung sowie Veröffentlichung von Fachpublikationen zu ausgewählten Berufsbildungsfragen. Für 1999 sind der erstmals erschienene Europäische Berufsbildungsforschungsbericht, die Arbeiten an einem Europäischen Berufsbildungsbericht und die in Zusammenarbeit mit der EU-Kommission und den Mitgliedstaaten organisierten Foren zur Verbesserung der bildungspolitischen Zusammenarbeit in Europa (z. B. zur Transparenz von Qualifikationen) hervorzuheben. Außerdem wurden das CEDEFOP-Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsexperten (stärker themenfokussierte, kürzere Studiengruppen) reformiert und breite Diskussionsforen mit der Fachöffentlichkeit (elektronisches „Training Village“ im Internet) geschaffen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung war an der Erstellung des europäischen Berufsbildungsforschungsberichts beteiligt. Es nimmt zudem am Circle of European Trends in Occupations and Qualifications (CIRETOQ) teil, der aus Forschungseinrichtungen aus den meisten Mitgliedstaaten besteht. Die Forschung auf dem Gebiet europäischer Trends bei Berufen, Qualifikationen und Kompetenzen soll u. a. die Umsetzung der AGENDA 2000, der gemeinsamen beschäftigungspolitischen Leitlinien und des Programms LEONARDO II unterstützen.

Europäische Stiftung für Berufsbildung

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin fördert die Zusammenarbeit zwischen der EU und den Ländern Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei und seit Juli 1998 auch der Länder im Mittelmeerraum, um die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in diesen Ländern zu unterstützen. Die Arbeit der ETF erstreckt sich auch auf die Ausbildung von Führungskräften.

Im Bereich der Programmaktivitäten lag im Jahr 1999 der Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei der Verwaltung, technischen Absicherung und Begleitung von EU-Projekten der PHARE- und TACIS-Programme. Die ETF unterstützt im Bereich der europäischen Berufsbildungspolitik in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen den Beitrittsprozess der assoziierten Staaten zur EU. Der Ausbau eines Informationsnetzwerkes im Berufsbildungssektor (Netz nationaler Beobachtungsstellen) und dessen Nutzung zur Erstellung analytischer Länderberichte und Faktenblätter über Partnerländer sowie in deren Beratung ist dazu ein wichtiger Beitrag. Die Stiftung leistet damit einen Beitrag zur beitragsvorbereitenden Strategie für die assoziierten Länder und trägt in erheblichem Maß zur Schaffung und Konsolidierung der Stabilität und zur Einführung der Marktwirtschaft in Mittel- und Osteuropa bei.

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit mit der ETF, stand weiterhin das Thema „Standards in der beruflichen Bildung“ in der EU und in Mittel- und Osteuropa. Präzisierungen – sowohl inhaltlich als auch sprachlich – sowie konkrete Beispiele sind notwendig, um das wechselseitige Verständnis der nationalen systemspezifischen Standards zu verbessern und zu sichern. Erst wenn hinreichende Klarheit besteht, ist ein sachgerechter Vergleich der Konzepte für Anforderungsprofile, Curricula oder Modularisierung möglich sowie eine angemessene Entscheidung in den Staaten Mittel- und Osteuropas, an welchen Modellen sie sich künftig orientieren sollten und wie diese unter den landesspezifischen Bedingungen konkret umgesetzt werden können. Der Transformationsprozess der mittel- und osteuropäischen Staaten verläuft mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und in verschiedenen Richtungen. So ist auch weiterhin eine differenzierte und zugleich realistische Beratung unbedingt erforderlich.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in diesem Sinne im Auftrag der ETF einen zweiten Bericht zur Standardentwicklung erstellt¹⁾, in dem die zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Mittel- und Osteuropa aufgearbeitet werden, notwendige international vergleichende Begriffsklärungen durchgeführt (z. B. Beruf, Curriculum, Kompetenz, Modul) und Empfehlungen für die Weiterarbeit formuliert werden. Darüber hinaus enthält er ausführliche Beispiele über die Standardkonzepte (Definition, Entwicklung, Evaluation) in vier EU-Mitgliedstaaten (Deutschland, England, Frankreich und Niederlande).

¹⁾ Laur-Ernst, U./Kunzmann, M./Hoehne, B.: „Standards in der beruflichen Bildung – Präzisierungen, Erfahrungen“, Beispiele, Band 2, ETF (Hrsg.), 1999

6.3 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.3.1 Initiativen für mehr Internationalität in der beruflichen Bildung

Steigerung der Mobilität und des Austausches in der beruflichen Bildung

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, deutlich mehr jungen Menschen schon im Rahmen ihrer beruflichen Erstausbildung oder direkt im Anschluss daran die Möglichkeit zu geben, im Rahmen von Austauschprogrammen internationale Erfahrungen zu erwerben. In einem ersten Schritt hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mittel für bilaterale Austauschmaßnahmen im Jahr 1999 um 20% auf 13 Mio. DM erhöht. Im Jahr 2000 ist eine weitere Aufstockung um eine Mio. DM auf dann 14 Mio. DM vorgesehen, weil die Nachfrage nach internationalen Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung weiter steigt. Die Anfragestatistik der Informations- und Beratungsstelle für Aus- und Weiterbildung bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft verzeichnete 1999 über 50.000 Anfragen nach Qualifizierungsmaßnahmen im Ausland (1990: 28.000 Anfragen). Dies ist eine erhebliche Steigerung, die eine Herausforderung für alle Akteure in der beruflichen Bildung, für Auszubildende und Ausbilder, für Betriebe und Bildungseinrichtungen, für Sozialpartner und Staat bedeutet.

In einem Konzept für „Mehr internationale Mobilität in der beruflichen Bildung“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung folgende Schwerpunkte festgelegt:

- Verdoppelung der Anzahl der jungen Menschen mit Auslandserfahrung während oder direkt im Anschluss an die Ausbildung in den nächsten Jahren,
- stärkere Verantwortung der Sozialpartner bei der Mobilitätsförderung (aktive Beteiligung von Unternehmen und Kammern, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen),
- strategische Ausrichtung künftiger Mobilitätsmaßnahmen (Orientierung an berufsbildungspolitischen und wirtschaftlichen Interessen bzw. Themen),
- Priorität auf neuen Formen der Auslandsqualifizierung (z. B. Ausbildungspartnerschaften und Netzwerke),
- Verbesserung der Rahmenbedingungen (u. a. Abbau von Mobilitätshemmnissen),
- verbesserte Evaluation zur Sicherung von Qualität und Effizienz.

Standortmarketing Berufliche Weiterbildung

Weiterbildung wird mehr und mehr zu einem internationalen Dienstleistungsprodukt – nicht nur, weil sich die Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an jeden Einzelnen durch den Internationalisierungsprozess verändern. Auch Angebot und Nachfrage im Weiterbildungsbereich werden internationaler, zumal der Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften in den Industrie- und Schwellenländern weiter steigen wird.

Deutschland verfügt über hervorragende Einrichtungen der allgemeinen, vor allem aber auch der beruflichen Weiterbildung. Im internationalen Vergleich liegen wir bei betrieblichen Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung im Spitzenfeld. Um Deutschland als Anbieter oder Standort für die kommerzielle Weiterbildung ausländischer Interessenten international wettbewerbsfähig zu machen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung daher 1999 eine Initia-

tive zur Schaffung von Voraussetzungen gestartet, damit ein sich selbsttragendes kommerzielles Weiterbildungsangebot für das Ausland entsteht.

Als erster Arbeitsschritt fand im Februar 1999 ein Workshop mit rund 50 inländischen Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft und von Weiterbildungsträgern statt. In Umsetzung der Ergebnisse dieser Veranstaltung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Studie zum europäischen und internationalen Markt der (beruflichen) Weiterbildung in Auftrag gegeben, die insbesondere folgenden Fragestellungen nachgeht:

- Mit welchen Methoden/Strategien arbeiten auf diesem Gebiet ausgewiesene erfolgreiche Länder wie Großbritannien, USA, Kanada, Australien?
- Welche europäischen/außereuropäischen Märkte (Länder/Regionen/Zielgruppen) könnten in welchen Bereichen für deutsche Weiterbildungsanbieter als potenzielle Kunden von Interesse sein?
- Wie können vorhandene Ressourcen und Weiterbildungsangebote in Deutschland im Ausland besser vermarktet werden?

Im Kontext dieser Studie fand im Dezember 1999 eine internationale Expertentagung „Wachstumsmarkt Weiterbildung“ statt, um den Erfahrungsaustausch in- und ausländischer Fachleute zu intensivieren. Die Studie wird im Frühjahr 2000 vorliegen und auch Vorschläge für Handlungsempfehlungen unterbreiten, die Grundlage für eine erfolgreiche Positionierung deutscher Angebote auf dem europäischen und internationalen Markt der beruflichen Weiterbildung sein können.

6.3.2 Ergebnisse des 74. Deutsch-Französischen Gipfels

Die 74. Deutsch-Französischen Gipfelkonsultationen am 30. November 1999 in Paris hatten als ein Schwerpunktthema „Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung“. Beide Regierungen haben übereinstimmend betont, dass Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung im zusammenwachsenden Europa entscheidend sind für die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft und für die Zukunftschancen der Menschen.

Anlässlich des Gipfels wurden vier Gemeinsame Erklärungen unterzeichnet, um die erfolgreiche Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung in folgenden Bereichen zu intensivieren:

- Initiativen zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung von Jugendlichen,
- neue Qualifikationsprofile in innovativen Bereichen,
- lebenslanges Lernen – bilaterale und internationale Aspekte,
- Förderung von Mobilität in der beruflichen Bildung.

Als Schwerpunkt der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung wurde die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die berufliche Integration junger Menschen vereinbart, um aus den jeweiligen Modellen und Erfahrungen gemeinsam Nutzen zu ziehen. Beide Seiten betrachten es als eine wichtige Aufgabe, Kooperationsnetze zwischen den für Ausbildung und Beschäftigung verantwortlichen Partnern aufzubauen, weiterzuentwickeln und grenzübergreifend zu verknüpfen. Praxiserfahrung soll ausgetauscht und gebündelt werden mit dem Ziel, innovative Ansätze im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit gemeinsam zu identifizieren und rasch umzusetzen.

Der dynamische Wandel in innovativen Bereichen stellt in beiden Ländern neue Anforderungen an die berufliche Bildung, bietet aber zugleich gute Chancen für Beschäftigung. Vor allem

der Informations- und Dienstleistungssektor verspricht wirtschaftliches Wachstum und neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Um dieses Potenzial zu erschließen, haben beide Seiten eine verstärkte Zusammenarbeit bei der Früherkennung von Qualifikationsbedarfen und bei Qualifikationsprofilen in zukunftsorientierten Beschäftigungsfeldern vereinbart.

Deutschland und Frankreich haben sich darüber hinaus auf eine engere Kooperation im Bereich lebenslanges Lernen im europäischen Kontext verständigt. Das betrifft die Erarbeitung und Umsetzung von innovativen und zugleich international wettbewerbsfähigen Konzepten für lebenslanges Lernen, auch mit dem Ziel, grenzüberschreitende Netzwerke und gemeinsame Lernzentren in grenznahen Regionen zu fördern. Vereinbart wurde ein enger Erfahrungsaustausch bei der Entwicklung von Qualitätskriterien für Weiterbildungsangebote, von Systemen des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung.

Besondere Bedeutung messen Deutschland und Frankreich der Vorbereitung vor allem junger Menschen auf eine wachsende grenzüberschreitende Mobilität in Europa zu. Als erfreulich wurde bewertet, dass inzwischen jährlich mehr als 20.000 Jugendliche und Erwachsene aus Deutschland und Frankreich über entsprechende Programme einen ausbildungs- oder berufsbezogenen Aufenthalt im Partnerland absolviert haben. Beide Seiten haben vereinbart, den Austausch in der beruflichen Bildung weiter auszubauen, um die Beschäftigungschancen insbesondere der jungen Generation im Partnerland wie in ganz Europa zu verbessern.

6.3.3 Bilanz der Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Angebote und Beratung

Über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland berät die im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtete Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung (IBS) für Deutsche im Ausland bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft. Die bereits in 14. Auflage veröffentlichte IBS-Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen 2000 – Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Ausland“ gibt einen kompakten Überblick über das aktuelle Angebot deutscher und internationaler Austauschorganisationen.¹⁾

Die Erfassung und Dokumentation von Informationen über Austauschorganisationen und deren Programme sowie die Auswertung der Fortbildungswünsche seitens der Interessenten und der Wirtschaft ermöglichen neben der qualifizierten Beratung unterschiedlicher Zielgruppen auch eine Bedarfsanalyse, die zur Anpassung bestehender Angebote sowie zur Entwicklung neuer Maßnahmen genutzt werden kann.

Frankreich

Das deutsch-französische Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beruht auf einem Abkommen der Regierungen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Frankreich aus dem Jahr 1980 über die Durchführung eines Austausches von Jugendlichen und Erwachsenen in der beruflichen Aus- oder Fortbildung. Die Programme werden

vom Deutsch-Französischen Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung (DFS) durchgeführt. Jährlich nehmen insgesamt rund 3.500 Deutsche und Franzosen an den Austauschmaßnahmen teil. Dabei steigt die Anzahl junger Menschen, die im Rahmen ihrer Erstausbildung einen Aufenthalt im Partnerland absolvieren, in den letzten Jahren kontinuierlich an. Seit 1980 konnten rund 45.000 Teilnehmer gefördert werden.

Niederlande und Großbritannien

Seit 1994 werden im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit Austauschprojekte für Auszubildende und Ausbilder mit den Niederlanden und Großbritannien durchgeführt. Ziel der Austauschprogramme ist es, Ausbildungspartnerschaften zu begründen und Netzwerke von Unternehmen und auszubildenden Institutionen für eine längerfristige grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zu schaffen.

Der Austausch mit den Niederlanden beruht auf einer Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem niederländischen Bildungsministerium. Der Austausch mit Großbritannien hat einen zusätzlichen Anstoß erhalten durch das neue Programm „Training Bridge“. Bereits im Startjahr 1999 haben 140 deutsche Jugendliche an diesem Programm teilgenommen.

Vor dem Hintergrund einer wachsenden Nachfrage junger Berufstätiger nach internationalen Qualifikationen wurde 1997 das Praktikantenprogramm mit anderen EU-Staaten aufgelegt. Das Programm beinhaltet einen Sprachkurs, an den sich ein dreimonatiges berufsbezogenes Praktikum anschließt. Teilnehmern können junge Berufstätige mit abgeschlossener nicht-akademischer Berufsausbildung zwischen 18 und 30 Jahren. Die Suche nach einem Praktikumsplatz bei einem Unternehmen im Ausland sowie die Erarbeitung der spezifischen fachlichen Ziele liegt in der Verantwortung des Teilnehmers. 1999 nahmen bereits 90 Personen an diesem Programm teil.

USA

Seit 1998 fördert das BMBF ein Austauschprogramm für Auszubildende und Ausbilder mit den USA. Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen macht das steigende Interesse an dieser Maßnahme deutlich: Während 1998 2 Projekte mit insgesamt 17 Teilnehmern gefördert wurden, sind es in 1999 bereits 7 Projekte mit 40 Teilnehmern. Projektträger sind dabei erfreulicherweise nicht nur Großfirmen, sondern vor allem KMU, Kammern und Verbände. Dabei hat sich gezeigt, dass die meisten der Projektträger aufgrund ihrer positiven Erfahrungen mit europäischen Lehrlingsaustauschprojekten nun auch einen Überseeaustausch etablieren wollen.

Perspektiven der Austauschkooperation mit den Ländern Mittel- und Osteuropas

Die bilaterale Zusammenarbeit mit den Ländern Mittel- und Osteuropas (MOEL) verfolgt in erster Linie das Ziel, diese Staaten bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme zu unterstützen. Wichtiges Förderinstrument der Zusammenarbeit ist nach wie vor das TRANSFORM-Programm der Bundesregierung zur Beratung der osteuropäischen Reformstaaten beim Aufbau von Demokratie und sozialer Marktwirtschaft.

Für insgesamt rund 5,9 Mio. DM im Jahr 1999 haben das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) sowie die Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA) in Zusammenarbeit mit weiteren Einrichtungen Projekte zur Strukturreform der beruflichen Bildung durchgeführt. Teilnehmerstaaten sind: Lettland,

¹⁾ Seit dem Frühjahr 1999 ist die IBS mit eigener Homepage im Internet vertreten (<http://www.ibs-cdg.de>), die auch „links“ zu anderen Organisationen enthält.

Litauen, Polen, Slowakische Republik, Tschechische Republik und Ungarn. In diesen Staaten wurde die Förderung vornehmlich komplexer Pilotprojekte, Austausch- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Qualifizierungen im Rahmen von Kammerpartnerschaften fortgesetzt.

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 rund 50 Handwerksberufen. Hier werden exemplarisch vorhandene Berufe modernisiert oder neue entwickelt, die es in den Partnerstaaten in der Vergangenheit nicht gab, jetzt aber im Zuge der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung dringend benötigt werden. In die neuen Berufsbilder und Lerninhalte fließen Innovationen ein, die den Erfordernissen einer funktionierenden sozialen Marktwirtschaft Rechnung tragen.

Die CDG führt Weiterbildungsmaßnahmen für Multiplikatoren (Ausbilder, Berufsschullehrer) sowie Praktikantenprogramme für Wirtschaftsfachkräfte durch, die maßgeblich am Aufbau mittelständischer Strukturen, an wirtschaftlichen Innovationen und regionalen Infrastrukturprojekten mitwirken. Dabei ist einerseits eine Vernetzung mit anderen Projekten in der beruflichen Bildung wie den Modell- und Ausbildungszentren gegeben, andererseits wird der Fachkräftebedarf in solchen Unternehmen berücksichtigt, die mit zunehmendem Erfolg auf dem heimischen Markt agieren.

Junge Fachkräfte werden im Rahmen der Programme für ihren Weg in die wirtschaftliche Selbstständigkeit vorbereitet, so dass sie in ihren Ländern als Existenzgründer qualifiziert und motiviert agieren können. Zugleich werden mit der Entwicklung des Handwerks und der privaten Dienstleistungswirtschaft Kompetenzen für die Kooperation zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen in der beruflichen Ausbildung entwickelt und in die Praxis umgesetzt.

Ein Schwerpunkt der CDG-Maßnahmen ist die Weiterbildung von Lehr- und Ausbildungspersonal für Innovationen in kaufmännischen, dienstleistenden und handwerklich orientierten Berufen. Durch flankierende Programme für Führungskräfte in staatlichen Zentral- und Regionalverwaltungen für Berufsbildung soll die Entwicklung dezentraler Führungsstrukturen unterstützt werden.

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. Sie ergänzen häufig Partnerschaftsprojekte des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Auch 1999 wurde angesichts der weiter zurückgehenden Fördermöglichkeiten des TRANSFORM-Programms der Schwerpunkt zunehmend auf die Ergebnissicherung und die Multiplikation von Ergebnissen gelegt. Als „Hilfe zur Selbsthilfe“ wird auf die Interessen und den Bedarf der Partnerländer maßgeblich eingegangen. Nationale wie internationale Kooperationsnetze tragen dabei zunehmend zum wechselseitigen Lernen und zur Verbreitung von Erfahrungen und Ergebnissen bei. Es hat sich bewährt, die Projekte weiterhin so durchzuführen, 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.

Im Rahmen der bereits 1999 angelaufenen deutschen Sofortmaßnahmen innerhalb des Stabilitätspakts für Südosteuropa,

insbesondere für den Kosovo, wurden kurzfristig rund 2,8 Mio. DM für vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreute Hilfsmaßnahmen aufgewendet. Im Mittelpunkt stehen dabei Ausstattungshilfen für Berufsschulen und Fortbildungskurse für Lehrpersonal, konzentriert auf vordringliche Berufsbereiche für den Wiederaufbau des Landes wie Bauberufe, Sanitär- und Heizungsbau sowie Kfz-Berufe.

Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Die 1998 im Rahmen eines Workshops erarbeiteten neuen fachlichen und strukturellen Schwerpunkte dieses Austauschprogramms wurden 1999 in Form von Pilotmaßnahmen umgesetzt. Zu diesen Pilotmaßnahmen gehörten grenznahe Austauschmaßnahmen mit Dänemark, den Niederlanden und der Schweiz, die unter speziellen Themenstellungen angeboten wurden. Dabei wurden Themen identifiziert und behandelt, die Anregungen für die Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung geben können, z. B. Finanzierung beruflicher Bildung, regionale Bildungszentren, Ausbildungsverbände, Lernortkooperationen, Verbindung von Aus- und Weiterbildung.

In die Teilnehmerwerbung und -benennung waren interessierte Kammern aus dem Grenzbereich einbezogen, die insbesondere Berufsbildungsfachkräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen in dieses Programm einbezogen haben.

Auf spezifische Themen in innovativen Bereichen ausgerichtet waren auch die Fortbildungsaufenthalte in Australien, Finnland und den USA. Die Themen wurden in Abstimmung mit den ausländischen Partnern festgelegt und befassten sich insbesondere mit den Entwicklungen in den modernen Informationstechnologien.

Eine Besonderheit im Rahmen der themenspezifischen Fortbildungsmaßnahmen bildete eine zusätzliche Maßnahme für deutsche Berufsbildungsfachkräfte, die einen Austausch von Auszubildenden mit den USA anstrebt. Diese Maßnahme diente dazu, neben der Vermittlung von Informationen über die amerikanische Berufsbildung Kontakte zu Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen herzustellen, die Interesse an einem bilateralen Austausch in der Erstausbildung haben.

Der erste Aufenthalt einer vietnamesischen Berufsbildungsdelegation in Deutschland diente dazu, die Zusammenarbeit mit der asiatisch-pazifischen Region auszubauen.

Deutsch-israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Die im Jahr 1998 beschlossene inhaltliche Neuausrichtung des Programms wurde in 1999 mit dem Start von drei langfristig angelegten Kooperationsprojekten begonnen. In den Bereichen „Kfz-Technik“ (Karosseriereparatur und -wartung), „Metalltechnik mit dem Schwerpunkt hochentwickelte Technologien“ (Mechatronik) sowie „High Tech“ (Mediadidaktik) wurde die Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Lehr- und Lernmaterialien, der Neustrukturierung von Bildungseinrichtungen und der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal auf eine neue Grundlage gestellt. Die Einbindung der Wirtschaft beider Länder als Partner bei der Umsetzung der Kooperationsprojekte gewährleistet eine Berücksichtigung praxisorientierter Anforderungen in den Projekten.

Praktikantenprogramme Lateinamerika

Vor dem Hintergrund der Lateinamerika-Initiative der Bundesregierung startete im Jahr 1999 das Programm „Praktika für

Fach- und Nachwuchsführungskräfte in Lateinamerika“. Junge Berufstätige und Hochschulabsolventen aus den Bereichen Technik und Wirtschaft sollen die Möglichkeit erhalten, sich in sechs- bis neunmonatigen Praktika mit der Arbeitswelt und den sozio-kulturellen Aspekten Lateinamerikas vertraut zu machen, um sich so für die Weiterentwicklung der wirtschaftlichen und interkulturellen Beziehungen zwischen Deutschland und Lateinamerika zu qualifizieren. Regionaler Schwerpunkt des Programms ist bislang Brasilien, als weitere lateinamerikanische Staaten kommen die übrigen Mitglieder und assoziierten Staaten des Mercosur - Argentinien, Uruguay, Paraguay und Chile - sowie Mexiko als Mitglied der NAFTA in Frage.

Sonderprogramme Asien/Pazifik

Das 1996 gestartete Sonderprogramm „Japan-Jahr für Handwerker, Kaufleute und Techniker“ bietet Fachleuten berufsbezogene Praktika in japanischen Unternehmen an, auch mit dem Ziel, deutsch-japanische Kooperationen aufzubauen. Das 1997 neu aufgelegte „Stipendienprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Südostasien in Zukunftstechnologien“ richtet sich an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer Höherqualifizierung wie Meister und Techniker aus den Bereichen Umwelttechnik, Energietechnik, Verkehrstechnik, Informations- und Kommunikationstechnik, Bio- und Lebensmitteltechnik sowie Werkstoffe und Verarbeitungstechnik.

6.3.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

Netzwerk Neue Berufsbilder für Frauen¹⁾ in Europa

Im Zentrum eines von 1996 bis 1999 durchgeführten internationalen Projektes – gemeinsam mit Frankreich und Österreich – stand die Vernetzung von Berufsbildungsinstitutionen, die innovative Aus- und Weiterbildung für Frauen in neuen Berufsbereichen und Schlüsselqualifikationen für neu entstehende Berufsfelder anbieten bzw. konzipieren. Das Netzwerk gewährleistet Synergien zwischen den Akteuren und Unterstützung auf gesellschaftspolitischer sowie fachlicher Ebene und ist damit ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen im Beruf. Die Koordinierungsstelle im Bundesinstitut für Berufsbildung dient als Ressourcen-Center. Im Internet²⁾ werden aktuelle Informationen sowie Ergebnisse verbreitet. Eine Datenbank informiert über frauenspezifische Qualifizierungsangebote in den drei beteiligten Ländern.

Neue Berufschancen für Immigrantinnen³⁾

In Zusammenarbeit mit Fachkräften von nationalen und internationalen Projekten, Bildungs- und Beratungseinrichtungen, die mit der Zielgruppe Immigrantinnen arbeiten, wurden neue Ansätze der beruflichen Qualifizierung und Beratung entwickelt, die die interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit als berufliche Qualifikation im Rahmen der Beratungen berücksichtigen und in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen

fördern. Durch Bedarfsanalysen und die Entwicklung von Kooperationsstrategien auf lokaler Ebene wurden neue Zugänge zum Arbeitsmarkt erschlossen.

Zweite europäische betriebliche Weiterbildungserhebung

1994 fand die erste europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS-I) in den damals 12 EU-Mitgliedstaaten statt. Die EU-Kommission hat 1997 der Durchführung einer neuen Weiterbildungserhebung (CVTS II) zugestimmt. Zur Vorbereitung wurde von der Kommission im Anschluss an die Ausschreibung einer „Methodengruppe CVTS-II“ der Auftrag erteilt, die Erfahrungen und Ergebnisse von CVTS-I zu evaluieren sowie die CVTS-II Erhebung vorzubereiten. Ende 1998 hat diese Methodengruppe unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung ihre Arbeit aufgenommen und im Herbst 1999 die Erhebungsunterlagen für die Feldphase Anfang 2000 fertiggestellt. Erste Ergebnisse sollen Ende 2000 vorliegen. In Deutschland wird CVTS-II wieder vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. An der CVTS-II Erhebung nehmen 26 Staaten teil (die EU-Mitgliedstaaten sowie auch viele osteuropäische Staaten). CVTS-II hat zum Ziel, die berufliche Weiterbildung in Unternehmen zu erfassen. Mit der Erhebung kann die europäische Berufsbildungsstatistik erheblich verbessert werden, wobei die spezifischen deutschen Gegebenheiten besonders berücksichtigt werden.

Zusatzqualifikationen¹⁾

In dem Beschluss der AG „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur „Strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung“ werden Zusatzqualifikationen als ein Instrumentarium vorgeschlagen, um den sich dynamisch ändernden Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kurzfristig und flexibel entsprechen zu können sowie zugleich für Leistungsstärkere überschaubare Optionen für berufliche Karrierewege zu schaffen. In einem international vergleichenden Projekt wird derzeit untersucht, wie im Kontext verschiedener Berufsbildungssysteme Fragen der Flexibilität und Differenzierung bearbeitet werden. Mit Unterstützung des CEDEFOP wurde das Projekt an das Netzwerk des CIRETOQ (Circle on European Trends in Occupations and Qualifications) angeschlossen²⁾. Es wird im Jahre 2000 abgeschlossen.

Dort, wo Flexibilität und Individualisierung systemisch stark ausgeprägt sind, wie in Großbritannien, zielt Politik in jüngerer Zeit darauf, die erste berufliche Qualifikation breiter anzulegen, d. h. spezielle nationale Qualifikationen (NVQs) mit allgemeinen Zusätzen oder allgemeine Qualifikationen (GNVQs) mit (Einheiten aus) Nationalen Qualifikationen zu ergänzen. In Frankreich, dessen System stark von staatlich-schulischen Diplomen regiert wird, wurden in neuerer Zeit berufliche Qualifikationen konzipiert, die diese „komplementieren“. Zu unterscheiden sind drei Arten von „Zusatzqualifikationen“: FCIL = Les formations complémentaires d’initiative locale

¹⁾ Zum Thema berufliche Bildung von Frauen vgl. insbesondere Kapitel 4.4

²⁾ <http://www.bibb.de/internat/frauen>

³⁾ Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG/INTEGRA; Laufzeit 1/1999 bis 12/2000

¹⁾ Vgl. ausführlich dazu Kapitel 3.3

²⁾ Kooperationspartner sind das französische Centre d’Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), das Danish Vocational Teacher Training Institute (DEL), die englische Qualifications and Curriculum Authority (QCA), das österreichische Industrierwissenschaftliche Institut (IWI), das griechische Institute for Technological Education (ITE).

(komplementäre Berufsbildung auf der Basis lokaler Initiativen unter Aufsicht des Erziehungsministeriums); CQP = Certificats de qualification professionnelle (berufliche Qualifikationen, entwickelt und zertifiziert durch Branchenorganisationen - noch in den Anfängen); die „titres homologués“, d.h. die staatliche Anerkennung/Anrechnung beruflicher Qualifikationen, die außerhalb des Systems der staatlichen Diplome erworben wurden. In Dänemark gibt es eine grundlegende Reform der beruflichen Bildung; Kennzeichen sind: ein Rahmenwerk für alle Qualifikationen, Modularisierung und lokale/regionale Autonomie der Berufsbildungseinrichtungen. Individualisierung und Flexibilisierung werden zu durchgängigen Struktur- und Organisationsprinzipien.

Der Vergleich zeigt: Mit dem Konzept „Zusatzqualifikationen“ gewinnt das deutsche System Anschluss an internationale Strukturmodelle, ohne die stabilisierende Funktion des Berufsprinzips preiszugeben.

Struktur von Ausbildungsniveaus

Ein international lesbares und anerkanntes Schema von Ausbildungsniveaus ist für die vergleichende Statistik wie für einen Leistungsvergleich der Systeme (Benchmarking) wertvoll. Durch das CEDEFOP wird deshalb ein Vorhaben gefördert, in dem die Berufsbildungsabschlüsse von Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Spanien verglichen und transparent gemacht werden, insbesondere unter der Fragestellung: Welches sind die nationalen Prinzipien der vertikalen Differenzierung von Ausbildungsabschlüssen? Welche Anforderungen sind an ein europäisches Klassifikationsschema beruflicher Qualifikationen zu stellen? Inwieweit können diese Anforderungen durch das europäische Fünf-Stufen-Schema oder das neue ISCED-Schema¹⁾ erfüllt werden?

Berufliche Qualifizierung und lernende Region

„Lernende Region“ als strukturpolitische Strategie erhält eine zunehmende Bedeutung bei der Schaffung beruflicher Qualifizierungsmöglichkeiten. Dies war Anlass, eine systematische Bestandsaufnahme von Regionalisierungsstrategien in Deutschland und in den Niederlanden vorzunehmen und ihre jeweiligen Stärken und Schwächen systematisch zu vergleichen. Die Ergebnisse²⁾ wurden im Rahmen des 7. deutsch-niederländischen Seminars im Oktober 1999 vorgestellt.

Zusammenarbeit mit USA

Die Zusammenarbeit mit den USA in der beruflichen Bildung ist in 1999 durch weitere Initiativen von deutscher und amerikanischer Seite gefestigt worden. Dabei standen folgende Themen im Vordergrund:

- aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der Mangel an IT-Fachleuten und Ansätze für seine Überwindung,
- die zunehmende Eigenverantwortung für individuelle Beschäftigungsfähigkeit, die neue Beratungsformen notwendig macht (z. B. in den USA Einrichtung von „one stop-centers“, in denen alle erforderlichen Informationen erreichbar sind, sowie eine früh beginnende Karriereplanung und Bildungsberatung),

- die wechselseitige Anerkennung/Anrechenbarkeit von im anderen Land erworbenen Qualifikationen (z. B. der Abschluss einer Ausbildung zur Hotelfachkraft in Deutschland als Einstieg für ein verkürztes Studium mit Bachelor-Abschluss an einer amerikanischen Universität),
- Fragen der Flexibilisierung von Berufsbildung vor dem Hintergrund der auch in Deutschland geführten Diskussion.

Der Austausch über Fragen beruflicher Bildung mit den USA wirkt sich zweifelsohne positiv aus. So lassen sich immer wieder innovative Beispiele in den USA entdecken, die auf Erfahrungen und Funktionsprinzipien der deutschen dualen Berufsbildung beruhen. Sie bleiben aber bisher lokale oder regionale Einzelfälle – nicht zuletzt aufgrund der hochgradigen Dezentralisierung im US-amerikanischen Bildungssystem sowie der ausgeprägten Wettbewerbshaltung auch im Bildungsbereich. Jeder sucht nach eigenen maßgeschneiderten Lösungen.

Dementsprechend besteht eine ausgeprägte Zurückhaltung gegenüber jeder verpflichtenden nationalen Standardisierung. Die freiwillige Übernahme von Standards dagegen, an deren Entwicklung Wirtschaft und Gewerkschaften mitgearbeitet haben („National Skills Standards Board“), wird in mehreren Branchen erfolgreich praktiziert. Um auf diesem Gebiet weiterzukommen, besteht ein hohes Interesse von amerikanischer Seite an einem kontinuierlichen Dialog über Qualifikationsstandards mit Deutschland und anderen EU-Mitgliedstaaten. So hat ein weiterer deutsch-amerikanischer Workshop in 1999 zu diesem Thema stattgefunden, den das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit US-EURONET (Washington) organisierte. Konkretes Ziel war der Vergleich von Qualifizierungsstandards („skills standards“) in ausgewählten Berufen/Tätigkeitsfeldern in zwei dynamischen Wirtschaftssektoren: der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der chemischen Industrie mit Schwerpunkt „Umweltschutz“. Das Ergebnis fiel eindeutig aus: Im Prinzip sind die fachlich-technischen Anforderungen auf diesen Gebieten in den USA und Deutschland gleich. Auch hinsichtlich der notwendigen Vermittlung von „soft skills“ (Schlüsselqualifikationen) besteht weitgehende Übereinstimmung. Der wesentliche Unterschied liegt in der Bündelung dieser Qualifikationen zu komplexen Berufen in Deutschland und zu arbeitsplatzorientierten Tätigkeiten in den USA. Das ganzheitlich-integrative Berufskonzept und der berufsförmig organisierte Arbeitsmarkt bestimmen in Deutschland Auswahl und Zusammenfassung der einschlägigen Qualifikationen. Die USA verfolgen einen demgegenüber fachsystematischen und modularen Ansatz.

Zusammenarbeit mit Lateinamerika

Die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den Staaten Lateinamerikas im Bereich der Berufsbildung – insbesondere im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit¹⁾ – hat Tradition. Es besteht jedoch offensichtlich in Lateinamerika ein Informationsdefizit hinsichtlich der neuen ordnungspolitischen, curricularen und lernpsychologischen Ansätze in der deutschen Berufsbildung genauso wie umgekehrt das Wissen um die Reformen in Lateinamerika bei uns zu verbessern ist. Dem wissenschaftlichen Dialog soll deshalb als Ergänzung zur praktischen Hilfe künftig mehr Raum gegeben werden.

¹⁾ International Standard Classification on Education; von der UNESCO und der OECD entwickelt.

²⁾ Hövels, B./Kutscha, G.: „Berufliche Qualifizierung und lernende Region. Ein deutsch-niederländischer Vergleich“, Veröffentlichung in Vorbereitung

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 6.3.6

Dies war Anlass für das Bundesinstitut für Berufsbildung, gemeinsam mit dem CINTERFOR – einem supranationalen lateinamerikanischen Netzwerk zur Berufsbildung – einen Workshop von Fachleuten zu organisieren, auf dem vier aktuelle Themen vor dem Hintergrund der Reformbestrebungen in Deutschland und der EU einerseits sowie in den Staaten Lateinamerikas andererseits diskutiert wurden: Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement, Kosten und Finanzierung beruflicher Bildung, Dezentralisierung und Regionalisierung sowie moderne Ansätze der Qualifikations- und Lernprozessforschung. Die Beiträge auf dem Workshop werden in einer zweisprachigen Dokumentation vom Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit dem CINTERFOR veröffentlicht. Auf lateinamerikanischer Seite wurden sie von Fachleuten aus Argentinien, Brasilien, Chile, der Dominikanischen Republik, Kolumbien, Nicaragua und Uruguay zu den genannten Themen und generellen Fragen der Reformpolitik und Umsetzungsstrategien gehalten und reflektierten damit ein breites Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven. Der wissenschaftliche Austausch soll fortgesetzt werden.

6.3.5 Schwerpunkte der Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen

OECD

Die OECD behandelte in ihren Aktivitäten zum lebenslangen Lernen und zum Übergang von der Erstausbildung ins Arbeitsleben auch Aspekte der Berufsbildung. Eine hochrangige Konferenz der OECD mit dem Thema „Vorbereitung der Jugend auf das 21. Jahrhundert“ im Februar 1999 befasste sich u. a. mit Strategien zur Verbesserung des Arbeitsmarktes für Jugendliche. An erster Stelle stand hierbei die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen durch Berufsbildung. Im Zusammenhang mit dem dualen System wurden sowohl die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als auch die Probleme der Jugendlichen erörtert, die keinen Ausbildungsplatz finden oder den Abschluss nicht erreichen. Außerdem wurden politische Maßnahmen zur Erreichung folgender Ziele behandelt: Stärkung der Berufsbildung im Bildungssystem, Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung im Bildungssystem, Sicherung der Relevanz von Bildung und Berufsbildung für den Arbeitsmarkt, Defizite ausgleichende Bildung und Ausbildung für Arbeitslose und benachteiligte Jugendliche¹⁾.

UNESCO

Im Mittelpunkt der UNESCO-Aktivitäten standen der zweite Internationale Kongress zur beruflichen Bildung in Seoul sowie die Verabschiedung des Langzeitprogramms zur beruflichen Bildung der UNESCO, verbunden mit dem Ausbau des UNEVOC-Netzwerks.

Der internationale Berufsbildungskongress in Seoul stand unter dem Motto der Stärkung des Status und der Ressourcen für die berufliche Bildung im Programm der UNESCO. Themenschwerpunkte waren die Herausforderungen der sich verändernden Arbeitsnachfrage, die Verbesserungen der Systeme lebenslangen Lernens, Innovationen im Bildungsprozess, der gleichberechtigte Zugang zur beruflichen Bildung, die veränderte Rolle der Regierungen und die Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit durch die Etablierung eines UNESCO-Langzeitprogramms zur beruflichen Bildung.

¹⁾ Vgl. Conference Proceedings „Preparing Youth for the 21st Century“, OECD, 1999

1999 wurden wesentliche Fortschritte bei der Errichtung des internationalen Langzeitprogramms zur Entwicklung der Berufsbildung mit seinem weltweiten Netzwerk UNEVOC erzielt. Das Netzwerk, dem sich auch andere internationale Institutionen anschließen sollen, dient der Erarbeitung und Verbreitung von Informationen zur Entwicklung der Berufsbildung und der gezielten Politikberatung für Einzelstaaten und Regionen in der ganzen Welt. Ein vom Bundeskabinett verabschiedetes Angebot zur Ansiedlung der Zentraleinheit dieses Netzwerks in Bonn wurde im Mai 1999 der UNESCO übermittelt. Das Langzeitprogramm wurde beim zweiten Berufsbildungskongress in Seoul intensiv diskutiert. Bei der 30. Generalkonferenz der UNESCO im November 1999 wurde eine Resolution zur Errichtung des Langzeitprogramms zur beruflichen Bildung verabschiedet, so dass die UNEVOC-Zentraleinheit ab dem Jahr 2000 ihre Arbeit in Bonn aufnehmen kann.

Zusammenarbeit unter den Teilnehmerstaaten des Wirtschaftsgipfels (G8)

Bei dem 1. Treffen der Arbeitsminister aus den G8-Staaten in Washington D. C. im Februar 1999 haben diese die soziale Dimension der Globalisierung besonders hervorgehoben. Dazu gehören auch wirksame Berufsbildungs- und Erziehungssysteme. Um aus der zunehmenden Wirtschaftsdynamik den größtmöglichen Nutzen zu ziehen, müsse eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens entwickelt werden.

Unter deutschem Vorsitz befasste sich der Wirtschaftsgipfel am 19. und 20. Juni 1999 in Köln erstmals mit Bildungsfragen, wie aus Kapitel IV. „Investitionen in die Menschen“ des Kommuniqués zu ersehen ist und verabschiedete die „Charta von Köln“. Dabei wurde die entscheidende Bedeutung u. a. der beruflichen Bildung für die Gestaltung des wirtschaftlichen und technischen Fortschritts auf dem Weg in die Wissensgesellschaft hervorgehoben.

Die Charta von Köln fordert Zugang zu Bildung und Ausbildung für alle, lebensbegleitendes Lernen und Unterstützung der Entwicklungsländer beim Aufbau umfassender, moderner und leistungsfähiger Bildungssysteme. Berufliche Bildung soll solche Fertigkeiten vermitteln, die auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und den jeweils neuesten Stand der Technologien abgestimmt sind, sowie Wege zu höherer Qualifikation eröffnen. Ein nachhaltiges Engagement für Investitionen in lebensbegleitendes Lernen wird von den Regierungen, von der Privatwirtschaft und auch von den einzelnen Menschen, die für die Entwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten und ihrer beruflichen Karriere Sorge tragen, erwartet.

6.3.6 Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung¹⁾

Stand und Perspektiven in 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 die-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 6.3

sen 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 übertragene Technologien durch eine moderne Berufsbildung effizient und nutzbringend für die Menschen gehandhabt werden.

Programme zur Entwicklung angepasster Berufsausbildungssysteme stehen im Mittelpunkt der Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich, der seinerseits neben Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Ressourcenschutz den Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit darstellt. So wurden 1998 aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mehr als 262 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.

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-Gesellschaft (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.

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, insbesondere betriebswirtschaftliches und technisches Grundwissen. Doch es fehlt an Ausbildungsmöglichkeiten, die einerseits den Anforderungen von Klein- und Mittelbetrieben und andererseits der stetig wachsenden Anzahl von Arbeitssuchenden entsprechen. 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. Kooperative Ausbildungsansätze, die sich auf die Zusammenarbeit von staatlichen und privaten Trägern stützen, sind nur wenig entwickelt.

In der Entwicklungszusammenarbeit mit Südafrika beispielsweise ist Berufsbildung ein Schwerpunkt. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Förderung ist die Beratung von Entscheidungsträgern bei der Reform des Systems und Qualifizierung der Akteure, die bei der Umsetzung der Reform eine entscheidende Rolle spielen. Hier unterstützt die GTZ durch Beratung, Systementwicklung und Prozessbegleitung. 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.

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: Die Bildungssysteme hielten nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt. In Ländern wie Thailand, Indonesien, Malaysia oder der Volksrepublik China mangelt es daher, trotz eines generellen Überangebotes an Arbeitskräften, an qualifizierten Fachleuten.

So ist die berufliche Bildung auch ein Schwerpunkt in der technischen Zusammenarbeit mit der Volksrepublik China. Erfolgreich waren dort bisher Modelle zur praxisorientierten Ausbildung von Facharbeitern und Lehrlingen, die an chinesische Strukturen angepasst wurden und in Elementen weitergeführt werden. Seit einigen Jahren stößt das angelsächsische Zertifikat-System auf besonderes Interesse der chinesischen Bildungspolitik. Gute Erfolge wurden bei der Systemberatung auf mehreren Ebenen erzielt. Die Verknüpfung praktischer Erfahrungen bei der Ausbildung mit einer Politikberatung zur Reform des Berufsbildungswesens hat sich bewährt. Gleichzeitig wurde durch die Unterstützung beim Aufbau von Regionalinstituten der Berufsbildung sowie der Qualifikation von Ausbildern und Berufspädagogen versucht, dezentrale Strukturen für die Verbreitung erprobter Ansätze zu fördern. Der bildungspolitische Dialog zwischen beiden Regierungen ist institutionalisiert und wird von den Partnerinstitutionen berücksichtigt. Das Berufsbildungsgesetz von 1996 wurde unter Mitwirkung von deutschen Beratern erstellt. Diese Ergebnisse sind die Grundlage für die Fortführung der Berufsbildungsreform. Zukünftig wird eine flexible, am Arbeitsmarkt orientierte Ausbildung von Berufspädagogen und Lehrpersonal erforderlich, um die Qualität des Berufsbildungswesens nachhaltig zu fördern. Kernbereiche bisher durchgeführter Vorhaben sind:

- Beratung von Ministerien und Wirtschaftsorganisationen bei der Reform der Berufsbildung,
- Reform der Lehr- und Lernprozesse,
- Lehrerausbildung für den Berufsbildungsbereich sowie
- die Beratung in der Forschungsförderung auf nationaler und regionaler Ebene.

In Thailand ist die nach der Wirtschafts- und Finanzkrise jetzt wieder expandierende Wirtschaft stark exportorientiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen die Unternehmen verstärkt auf neue Technologien, besonders bei der Fertigung von hochentwickelten Investitions- und Konsumgütern. Dies stellt hohe Anforderungen an das technische Personal der mittleren Ebene – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Gleichzeitig mangelt es an Spezialisten für den Hightechbereich. Bislang existieren jedoch kaum Fortbildungsmöglichkeiten. Mit deutscher Unterstützung wurde ein überbetriebliches Aus- und Fortbildungszentrum für technische Fachkräfte der mittleren Ebene eingerichtet. 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 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. Bei Planung und Durchführung sind deutsche Experten beratend tätig, deutsche Unternehmen sind mit erheblichen finanziellen Mitteln beteiligt. Somit stellt das Vorhaben ein gelungenes Beispiel für eine öffentlich-private Partnerschaft dar.

Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika¹⁾

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 konzentrierten, zeichnet sich in den meisten lateinamerikanischen Ländern ein weltmarkt-orientierter Reformkurs ab. Voraussetzung für deren internationale Wettbewerbsfähigkeit ist ein modernes, praxisbezogenes Berufsbildungswesen. Bei dessen Entwicklung werden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vor allem die Staaten unterstützt, bei deren Bildungsreform der beruflichen Bildung ein hoher Stellenwert beigemessen wird, wie z. B. Chile.

Chile hat immer noch mit den Folgen der unter der Militärdiktatur durchgeführten Privatisierung der Berufsbildung zu kämpfen und leidet unter schlechter Ausbildung, unzureichend geschulten Ausbildern, veralteten Lehrplänen, hoher Arbeitslosigkeit (besonders unter Jugendlichen). Auf der anderen Seite besteht ein erheblicher Mangel an Fachkräften, die für die weitere Entwicklung der Wirtschaft benötigt werden. Die chilenische Regierung will deshalb ihre Berufsbildung mit Hilfe deutscher Partner modernisieren. Deutsche Experten unterstützen die zuständigen Bildungs- und Arbeitsministerien dabei, die rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen für eine praxisorientierte Berufsbildung zu schaffen. Neben den berufsorientierten Programmen leistet die Beratung einen wichtigen Beitrag zur Vernetzung der Bemühungen des Staates und der Privatwirtschaft sowie der Dezentralisierung auf regionaler Ebene. Während seitens der GTZ die Bildungsreform unterstützt wurde, bauten die Kurse zum Umweltmanagement, die die CDG für Teilnehmer aus Verwaltung und Wirtschaft durchführte, direkt einen Engpass an Fach- und Führungskräften ab.

Entwicklungszusammenarbeit mit MOES/NUS

Sowohl in den mittel- und osteuropäischen Ländern als auch in den Neuen unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion schließen die Reformbestrebungen die berufliche Bildung ein. Dabei mangelt es immer noch an eigenen Kenntnissen und Erfahrungen bei der Entwicklung einer modernen, an den Erfordernissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts orientierten Berufsbildung und an der dazu erforderlichen Zusammenarbeit der Sozialpartner. Reformen in der Berufsbildung kommen nur schleppend voran. Es wird weiter nach Berufsbildern ausgebildet, die den modernen Anforderungen nicht mehr genügen. Als Folge wächst die Jugendarbeitslosigkeit nach Abschluss der Ausbildung weiter.

Aufgrund 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 Staatsunternehmen und die Schließung von nicht konkurrenzfähigen Betrieben hat die Freisetzung einer hohen Anzahl von Beschäftigten zur Folge. Vor diesem Hintergrund konzentrieren sich die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Programme auf folgende Schwerpunkte:

- 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 Führungskräfte, 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. Aber auch individuelle Bildungsaufträge werden bereits für Unternehmen durchgeführt und erlauben ein exaktes Eingehen auf die speziellen 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-, Heizungsbau/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.

In Rumänien wurden seit 1991 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, die Zentren zu konsolidieren und ihre Stellung innerhalb des rumänischen Berufsbildungssystems zu definieren und sie langfristig zu verankern. Dies geschieht im Wesentlichen durch die Entwicklung

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 6.3.3

angepasster und nachfrageorientierter Dienstleistungen der Berufsqualifizierung und der Beratung, der Suche nach weiteren Einkommensquellen und über Maßnahmen zur Kostensenkung. 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. Auch hier ist das Ziel, die berufliche Aus- und Weiterbildung an die hohen Qualitätsanforderungen des EU-Marktes anzupassen.

Einen Beitrag zur Überwindung des dort negativen Images der Berufsbildung konnten vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderte Projekte in Kasachstan leisten. Bereits 1995 begann ein Projekt der GTZ, das auf zentraler Ebene das Bildungsministerium bei der Reformierung des Berufsbildungssystems unterstützt. Parallel dazu wurden auf regionaler Ebene für Kasachstan neue Formen einer kooperativen Berufsausbildung entwickelt und erprobt. An drei Modellberufsschulen in Almaty, Pawlodar und Koktsettau wurde in Pilotprojekten die Ausbildung in den Berufen Bankkaufmann/Bankkauffrau, Bürokaufmann/Bürokauffrau, Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau, Fachhilfe/Fachgehilfin im Gastgewerbe, Mechaniker für Landmaschinen in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Wirtschaft eingeführt. Zwei weitere Berufe, Farmer, Fachrichtung Ackerbau und Farmwirtschafter, Fachrichtung Viehwirtschaft wurden entwickelt, befinden sich aber noch in der Erprobung. Praktische Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus den Pilotprojekten auf der regionalen Ebene machten Handlungsbedarf auf zentraler Ebene sichtbar und flossen 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 100 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.

Bereits im Januar 1999 wurde seitens des kasachischen Ministeriums für Bildung, Kultur und Gesundheitswesen beschlossen, auf der Grundlage der sehr positiven Ergebnisse und Erfahrungen aus den Pilotprojekten, die Ausbildung in den neuen Berufen zu verbreitern und dazu weitere 16 Berufsschulen aus verschiedenen Regionen Kasachstans einzubeziehen. Mit der im Juli 1999 durchgeführten Konferenz zur Auswertung von Ergebnissen und Erfahrungen aus der Durchführung des kasachisch-deutschen Projekts konnte dies erfolgreich abgeschlossen werden.

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)

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 Jahrespelldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe²⁾.

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichts 2000 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 2000 haben folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Adler, Tibor	Kielwein, Kurt
Albert, Klaus	Klähn, Margitta
Alex, Dr. Laszlo	Korioth, Tamara
Alt, Christel	Krekel, Dr. Elisabeth
Althoff, Heinrich	Krüger, Heinrich
Autsch, Dr. Bernhard	Laur-Ernst, Dr. Ute
Balli, Dr. Christel	Liebenberg, Gisela
von Bardeleben, Richard	Maier, Erwin
Beicht, Ursula	Melms, Brigitte
Berger, Klaus	Mettin, Gisela
Bloetz, Dr. Ulrich	Mucke, Kerstin
Bott, Dr. Peter	Müller-Tamke, Wolfgang
Borutta, Anka	Paulini-Schlottau, Hannelore
Brandes, Harald	Ramlow, Dr. Elke
Degen, Ulrich	Reuling, Dr. Joachim
Ebbinghaus, Margit	Risse, Dr. Ursula
Fehér, Kálmán	Ross, Dr. Ernst
Feller, Dr. Gisela	Schemme, Dr. Dorothea
Gänger, Rolf	Schiemann, Manfred
Gerwin, Werner	Schlottau, Walter
Granato, Dr. Mona	Schmidt, Dr. Jens
Gutschow, Katrin	Schöngen, Klaus
Härtel, Michael	Schulte, Barbara
Hanf, Dr. Georg	Stiller, Ingrid
Hecker, Oskar	Stübig, Jacob
Hecker, Ursula	Tillmann, Heinrich
Hensge, Dr. Kathrin	Thaens, Wolfgang
Hergel, Hermann	Troltsch, Klaus
Heß, Erik	Ulrich, Dr. Joachim
Hoene, Dr. Bernd	Werner, Dr. Rudolf
Jansen, Rolf	Wolf, Brigitte
Keune, Saskia	Zimmermann, Dr. Hildegard

Außerdem haben die Bundesanstalt für Arbeit und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Erstellung des Berufsbildungsberichts 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 Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes in einzelnen Ländern und im Bereich der Kommunen

Im Folgenden werden basierend auf von einzelnen Ländern übermittelten Texten sowie eines Beitrages der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände die Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes in diesen Ländern sowie im Bereich der Kommunen dargestellt. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den jeweiligen Ländern bzw. bei der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände.

Brandenburg

Die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes umfasst die Ausbildungsverträge nach BBiG im Ausbildungsbereich „Öffentlicher Dienst“, die Ausbildung in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in Kammerberufen sowie Auszubildende, die auf Ausbildungsregelungen außerhalb des BBiG bzw. der HwO (z.B. Laufbahnausbildungsgänge der Beamten, gesundheits- und sozialpflegerische Ausbildungsgänge) basieren.

Eine differenzierte und vollständige Erfassung der Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes steht im Land Brandenburg noch aus. Erste Schritte wurden durch die Landesregierung mit dem Auftrag an das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik eingeleitet, in der Statistik über „Auszubildende im Land Brandenburg“ seit 1995 eine gesonderte Erfassung der Ausbildungsverträge nach BBiG im Ausbildungsbereich „Öffentlicher Dienst“ und in Kammerberufen in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit Stand jeweils 31. Dezember des Jahres vorzunehmen.

Daneben erfasst das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik zu dem das „Personal im Öffentlichen Dienst im Land Brandenburg“, darunter auch Personen in Ausbildung getrennt nach Beschäftigungsbereichen (unmittelbarer¹⁾ und mittelbarer²⁾ öffentlicher Dienst) und nach Dienstverhältnis (Landesdienst, Gemeinden und Gemeindeverbände, Kommunale Zweckverbände) sowie das Personal der rechtlich selbstständigen öffentlichen Unternehmen und Krankenhäuser³⁾ nach Aufgabenbereichen mit Stand jeweils 30. Juni des Jahres.

Die Auswertung dieser Statistiken sowie eine gesonderte Befragung zeigen folgendes Bild über die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg:

¹⁾ Unmittelbarer öffentlicher Dienst: Behörden, Gerichte, rechtlich selbstständige Einrichtungen und Unternehmen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie Kommunale Zweckverbände

²⁾ Mittelbarer öffentlicher Dienst: Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes, Träger der Zusatzversorgung des Landes und der Gemeinden/Gemeindeverwaltungen sowie rechtlich selbstständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des Öffentlichen Rechts mit Diensttherrenfähigkeit

³⁾ Rechtlich selbstständige öffentliche Unternehmen und Krankenhäuser: Einrichtungen des Privaten Rechts, an denen der Bund, das Land, Gemeinden und Gemeindeverbände oder Zweckverbände unmittelbar oder mittelbar mit mehr als 50 von Hundert des Kernkapitals oder des Stimmrechts beteiligt sind.

a) Auszubildende im Land Brandenburg in Berufen nach BBiG/HwO im öffentlichen Dienst¹⁾

- Auszubildende in Berufen nach BBiG, für die der öffentliche Dienst die Zuständigkeit hat

Mit Stand 31. Dezember 1998 waren in Berufen nach dem BBiG, für die der öffentliche Dienst die Zuständigkeit hat, insgesamt 1.674 Auszubildende (Vorjahr: 1.674), davon 614 (Vorjahr: 536) im 1. Ausbildungsjahr. Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist somit gleichgeblieben, während sich die Anzahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr um 78 erhöht hat. In Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes wurden in Kammerberufen (ohne Berufe, für die der öffentliche Dienst die Zuständigkeit hat) insgesamt 1.107 Jugendliche (Vorjahr: 1.071), das heißt 36 Jugendliche mehr ausgebildet. Für das 1. Ausbildungsjahr liegen in diesem Bereich keine Zahlen vor.

- Auszubildende in Kammerberufen (Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern u. a.)

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, das Ministerium der Finanzen und das Ministerium des Innern setzen sich bereits seit 1996/1997 verstärkt für die Ausbildung in Kammerberufen auf Landesebene ein. Dies führte bislang zu folgenden Maßnahmen:

- 1996/1997: Einrichtung von 81 zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Kammerberufen im Rahmen des von der Landesregierung am 5. November 1996 beschlossenen „Sofortprogramms zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke 1996“; Finanzierung durch das Ministerium der Finanzen (28 Ausbildungsplätze);
- 1997: Schaffung weiterer 50 Ausbildungsplätze in Kammerberufen gemäß Kabinettsbeschluss vom 29. Juli 1997; Finanzierung durch alle Ressorts mit Ausnahme des Ministeriums des Innern und des Ministeriums der Finanzen;
- 1998: Bereitstellung von 70 zusätzlichen Ausbildungsplätzen auf Landesebene gemäß Kabinettsbeschluss vom 1. September 1998; Finanzierung von 42 Stellen durch das Ministerium des Innern (19) und das Ministerium der Finanzen (23); die Kosten für die verbleibenden 28 Stellen werden anteilig von den übrigen Ressorts getragen; zusätzlich zum Kabinettsbeschluss hat das Ministerium der Finanzen die Finanzierung von zwei weiteren Ausbildungsplätzen übernommen;
- 1999: Bereitstellung von erneut 70 zusätzlichen Ausbildungsplätzen auf Landesebene gemäß Kabinettsbeschluss vom 22. Juni 1999.

Die Zahl der Ausbildungsverträge in Kammerberufen (im Ausbildungsbereich Industrie- und Handel u. a.) in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes stieg aufgrund dieser Bemühungen des Landes leicht an (vgl. **Übersicht 99**). Auch ist insgesamt ein Anstieg des Anteils der Auszubildenden im öffentlichen Dienst von 4,8 % (1997) auf 5,1 % (1998) bei Land und Kommunen zu verzeichnen.

¹⁾ Die in diesem Abschnitt dargestellten statistischen Angaben gehen über die eigenen Ausbildungsleistungen des Landes Brandenburg hinaus. Das heißt, hier sind auch Auszubildende von Bundeseinrichtungen im Land Brandenburg erfasst. Insofern sind die Angaben nicht mit denen der in diesem Kapitel dargestellten Angaben anderer Länder vergleichbar.

b) Personal des öffentlichen Dienstes in Ausbildung (einschließlich Laufbahnausbildungen)

- Unmittelbarer und mittelbarer öffentlicher Dienst

Mit Stand 30. Juni 1999 waren nach vorläufigen Angaben des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik insgesamt 4.747 (Vorjahr: 5.157) Personen im öffentlichen Dienst in Ausbildung, davon 4.564 im unmittelbaren öffentlichen Dienst. Von diesen waren 2.706 (Vorjahr: 2.997) im Landesdienst; 1.819 in Gemeinden und Gemeindeverbänden (Vorjahr: 1.949) und 39 in kommunalen Zweckverbänden (Vorjahr: 35). Im mittelbaren öffentlichen Dienst waren 183 (Vorjahr: 176) Personen in Ausbildung. 1999 ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang von 410 Personen in Ausbildung zu verzeichnen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Ausbildung für den gehobenen Dienst der Landes- und Kommunalverwaltung nicht mehr im Anwärterverhältnis an einer internen Fachhochschule stattfindet. 1996 wurden an einer externen Fachhochschule die Studiengänge „Verwaltung und Recht“ und „Wirtschaft und Recht“ für externe Studenten eingerichtet. Mit Stand 30. Juni 1999 befanden sich 306 Studenten im Studium (Vorjahr: 212). Diese Studenten wurden durch die genannte Statistik nicht erfasst.

- Rechtlich selbstständige öffentliche Unternehmen und Krankenhäuser

Nach vorläufigen Angaben des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik waren am 30. Juni 1999 1.162 Personen in diesen Unternehmen und Krankenhäusern in Ausbildung (Vorjahr: 1.069).

- Ausbildungsquote und Gesamtausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes

Da die Beschäftigtenzahlen für 1999 noch nicht vorliegen, lässt sich die Ausbildungsquote nur für 1998 ermitteln. Insgesamt waren 1998 138.429 Vollbeschäftigte im öffentlichen Dienst. Von den Beschäftigten waren insgesamt 6.226 (5.157 + 1.069) Auszubildende, das entspricht einer Ausbildungsquote von insgesamt 4,5% (Vorjahr: 4,3%).

c) Zusammenfassung

Im Ergebnis ist festzustellen, dass die Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes im Land Brandenburg unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren gehalten oder ausgebaut werden konnten. Das Land Brandenburg wird an dieser Zielrichtung festhalten und gleichzeitig durch eine differenzierte Datenerhebung eine stärkere Transparenz der Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes anstreben.

Bremen

Die Ausbildungsplatzsituation im Land Bremen ist, ähnlich wie die Situation auf dem Arbeitsmarkt, seit Jahren angespannt. Trotz der Haushaltslage trägt der Senat der Freien Hansestadt Bremen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes durch Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen bei. Neben der Laufbahnausbildung und der Ausbildung in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes hat der Senat regelmäßig auch Ausbildungsplätze in sonstigen Ausbildungsberufen nach dem BBiG angeboten, um die Vermittlungschancen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen wurden Kooperations- und Verbundausbildungsmodelle umgesetzt. Daneben wurden erhebliche finanzielle Mittel aufgewendet, um das Ausbildungsangebot z. B. an Berufsfachschulen zu erhöhen. Diese

Übersicht 99: Eingetragene Ausbildungsverhältnisse in Brandenburg, 1. Ausbildungsjahr zum 31. Dezember 1997 und 1998

Merkmal	1997	1998	Veränderung 1998 zu 1997
Berufe, für die der öffentliche Dienst die Zuständigkeit hat	536	614	+ 78
Kammerberufe in den Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes	352	304	-48
Insgesamt	888	918	+ 30
Gesamtzahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr	18.957	18.091	-866
Anteil der Auszubildenden des öffentlichen Dienstes an der Gesamtzahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in Prozent	4,8	5,1	+ 0,3

Bemühungen sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass Aufgaben in der bremischen Verwaltung abgebaut, Teilbereiche ausgegliedert wurden und die Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stark rückläufig war.

Dieser gesellschaftspolitischen Aufgabe hat sich nicht nur die gesamte bremische Verwaltung angenommen, sondern auch die landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und Unternehmen, an denen die Freie Hansestadt Bremen beteiligt ist. Das Ausbildungsplatzangebot soll nach dem Willen des Senats der Freien Hansestadt Bremen auch zukünftig aufrechterhalten und nach Möglichkeit quantitativ ausgeweitet werden.

Insgesamt stellen sich die Einstellungszahlen von Auszubildenden beim Land Bremen und den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven wie folgt dar¹⁾: 1995: 821, 1996: 781, 1997: 892, 1998: 951, 1999: 889. Differenziert nach einzelnen Bereichen der Berufsausbildung ergibt sich folgendes Bild:

- a) Einstellungen in die Laufbahnausbildungen des mittleren und gehobenen Dienstes: 1995: 137, 1996: 92, 1997: 85, 1998: 115, 1999: 126. Die Einstellungszahlen in diesen Ausbildungsgängen hängen von der jeweiligen Personalbedarfs-situation ab, die im Land Bremen jährlich neu ermittelt wird. Es wird ausgebildet in den Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes, des Polizeivollzugsdienstes, des Justizdienstes, des Justizvollzugsdienstes und des Steuerverwaltungsdienstes.

- b) Einstellungen von Auszubildenden in den Berufen des öffentlichen Dienstes

	1995	1996	1997	1998	1999
Bremen	8	32	39	5	29
Bremerhaven	15	15	20	20	16

Die Einstellungen, insbesondere in den Ausbildungsberufen „Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation“ und „Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestell-

¹⁾ Ohne Berufsausbildung in den Berufsfachschulen; vgl. dazu Punkt h)

te“, richten sich nach der jeweiligen Personalbedarfssituation. Außerdem werden in diesem Bereich die Ausbildungsberufe „Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“, „Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin“ sowie „Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin“ ausgebildet. Durch Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen wird es für die öffentliche Hand zunehmend schwieriger, das Ausbildungsplatzangebot im bisherigen Umfang aufrechtzuerhalten.

c) Einstellungen in den sogenannten Kammerberufen nach dem BBiG

	1995	1996	1997	1998	1999
Bremen	102	103	131	129	89
Bremerhaven	28	30	27	23	30

Seit Jahren bietet der Senat Ausbildungsplätze in Ausbildungsberufen nach dem BBiG (sogenannten Kammerberufen) unabhängig von der konkreten Personalbedarfssituation an. Sofern die Möglichkeiten es erlauben, wird auch in neu geordneten bzw. neu geschaffenen Ausbildungsberufen ausgebildet. Dabei werden auch kooperative Berufsausbildungen im Verbund mit privaten Trägern initiiert. Es werden auch regelmäßig Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche angeboten.¹⁾

d) Einstellungen in den Ausbildungsberufen nach dem BBiG bei den landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: 1995: 67, 1996: 64, 1997: 53, 1998: 79, 1999: 73.

e) Einstellungen in den Ausbildungsberufen nach dem BBiG bei Unternehmen, an denen die Freie Hansestadt Bremen beteiligt ist: 1995: 105, 1996: 107, 1997: 125, 1998: 121, 1999: 143. Diese Einstellungen von Auszubildenden sind nicht unmittelbar auf die Beschlüsse des Senats zurückzuführen. Er appelliert jedoch jährlich an alle Träger der Berufsausbildung in Bremen, einen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation zu leisten. Die hier zu verzeichnende Steigerung der Einstellungszahlen ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass sich in diesem Bereich immer mehr ehemalige Behörden des öffentlichen Dienstes wiederfinden, die in privatrechtliche Unternehmensformen übergeleitet wurden.

f) Einstellungen in Ausbildungsgängen in den Gesundheitsfachberufen: 1995: 216, 1996: 195, 1997: 269, 1998: 213, 1999: 240. Neben Ausbildungsgängen an Schulen und Lehranstalten (Krankenpflegeschule) sind hier auch die Ausbildungsgänge erfasst, die an Berufsfachschulen mit Berufsabschluss stattfinden. Die aufgeführten Einstellungszahlen sind in den Angaben zu Punkt h) nicht enthalten.

g) Pflichtpraktika in den Berufen des Sozialdienstes: Es handelt sich um Pflichtpraktika, die nach dem Ende der schulischen bzw. der Hochschulausbildung absolviert werden, damit die Absolventen und Absolventinnen der Studien- und Ausbildungsgänge Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin sowie Erzieher/ Erzieherin die staatliche Anerkennung erlangen und der Zugang zum Beruf ermöglicht wird. In den Jahren 1995 bis 1999 waren dies jeweils 143 Personen.

h) Berufsausbildung in den Berufsfachschulen: 1995: 381, 1996: 559, 1997: 555, 1998: 666. Bei den Ausbildungsgängen an den Berufsfachschulen mit berufsqualifizierendem Abschluss handelt es sich um duale Bildungsgänge, die vollzeitschulisch durchgeführt werden (in den Räumen und Werkstätten der beruflichen Schulen). Es werden insbesondere Assistenten-Berufe ausgebildet. Die Daten für das Jahr 1999 stehen noch nicht zur Verfügung.

Mecklenburg-Vorpommern

Für Mecklenburg-Vorpommern ist der Stand der Ausbildungsleistung zum 30. November 1999 in der **Übersicht 100** dokumentiert. Dabei wurde die Ausbildungsleistung der Landesverwaltung vollständig erfasst, für den Bereich der Kommunalverwaltung konnten neun Landkreise von insgesamt 12 Landkreisen einbezogen werden, Angaben über die Ausbildungsleistungen der Städte und Gemeinden liegen nicht vor.

Freistaat Sachsen

Im Folgenden werden die Anzahl der Auszubildenden in der Beamtenausbildung, in Berufen des Öffentlichen Dienstes nach BBiG (Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin, Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin, Verwaltungs- und Sozialversicherungsfachangestellte, Fachangestellte für Bürokommunikation, für Medien- und Informationsdienste, für Bäderbetriebe, Straßenwärter/Straßenwärterin, Wasserbauer/Wasserbauerin), in den sogenannten Kammerberufen (zuständige Stelle sind z. B. die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern), an Berufsfachschulen und am Beispiel eines Ausbildungsverbundes für einen neuen Beruf dargestellt.

1. Überblick über die Beamtenausbildung und die duale Berufsausbildung im Land im kommunalen Bereich (vgl. **Übersicht 101**)
2. Überblick über die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen im Schuljahr 1998/1999 und 1999/2000 (vgl. **Übersicht 102**).

Die Berufsfachschulen (BFS) für landesrechtlich geregelte Berufe und Berufsfachschulen für bundesrechtlich geregelte Berufe führen zu Berufsausbildungsabschlüssen außerhalb von BBiG und HwO. Berufsfachschulen für anerkannte Ausbildungsberufe führen zu Berufsausbildungsabschlüssen gemäß BBiG/HwO.

Gemessen an der Gesamtschülerzahl an berufsbildenden Schulen besuchten im Schuljahr 1998/1999 von 168.202 Schülern und Schülerinnen insgesamt 14,6% und im Schuljahr 1999/2000 von 168.444 Schülern und Schülerinnen insgesamt 15,0% eine dieser Berufsfachschulen. Der Umfang der für Berufsfachschulen in freier Trägerschaft gewährten staatlichen Finanzhilfe belief sich im Schuljahr 1998/1999 auf insgesamt 48,2 Mio. DM (im Durchschnitt 7.222 DM pro Schüler). Angaben für 1999/2000 liegen noch nicht vor.

3. Ausbildungsverbund für die Ausbildung in neuen Berufen
Die Ausbildungsinitiativen des Freistaates Sachsen zielen nicht nur auf Quantitäten, sondern orientieren sich auch am gesellschaftlichen Bedarf. Nachstehend wird dies am Beispiel der Ausbildung Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Fachrichtung Systemintegration und Anwenderentwicklung dargestellt.

- a) Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse (vgl. **Übersicht 103**)
- b) Einordnung des beim Sächsischen Staatsministerium des Innern begründeten Ausbildungsverbundes (vgl. **Übersicht 104**).

¹⁾ Weiterhin beteiligt sich die Freie Hansestadt Bremen am Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit durch die Bereitstellung von Praktikantenplätzen zur Ausbildungsqualifizierung noch nicht ausbildungseigneter Jugendlicher (AQJ).

Übersicht 100: Erhebung über Ausbildungsverträge/Ausbildungsverhältnisse, die 1998 und 1999 durch den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern (Landes- und Kommunalverwaltungen) neu abgeschlossen wurden bzw. durch den öffentlichen Dienst im Wesentlichen getragen werden

Berufsbezeichnung	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge/ Ausbildungsverhältnisse	
	1998	1999
Beamtenausbildung		
Bauoberinspektoranwärter/Bauoberinspektoranwärterin	4	4
Baureferendar/Baureferendarin	–	1
Fischereisekretäranwärter/Fischereisekretäranwärterin	–	2
Forstinspektoranwärter/Forstinspektoranwärterin	8	3
Landwirtschaftsinspektoranwärter/Landwirtschaftsinspektoranwärterin	–	2
Forstreferendar/Forstreferendarin	5	5
Landwirtschaftsreferendar/Landwirtschaftsreferendarin	–	1
Arbeitsschutzinspektoranwärter/Arbeitsschutzinspektoranwärterin	4	4
Umweltreferendar/Umweltreferendarin	2	2
Finanzanwärter/Finanzanwärterin	54	49
Steueranwärter/Steueranwärterin	–	25
Regierungsinspektoranwärter/Regierungsinspektoranwärterin	30	15
Regierungssekretäranwärter/Regierungssekretäranwärterin	9	10
Kreisinspektoranwärter/Kreisinspektoranwärterin	12*)	22*)
Kreissekretäranwärter/Kreissekretäranwärterin	7*)	9*)
Polizeimeisteranwärter/Polizeimeisteranwärterin	60	40
Polizeikommissaranwärter/Polizeikommissaranwärterin	–	20
Vermessungsreferendar/Vermessungsreferendarin	–	4
Zusammen	195	218
Übrige Ausbildung (Gesundheitswesen, Schulberufe, Berufe nach BBiG/HwO)		
Altenpfleger/Altenpflegerin	189	228
Biologisch-technischer Assistent/Biologisch-technische Assistentin	20	20
Chemielaborant/Chemielaborantin	20	20
Diätassistent/Diätassistentin	68	74
Entbindungspfleger/Hebamme	15	16
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	45	82
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	85	116
Fachkraft im Gastgewerbe	25	11
Familienpfleger/Familienpflegerin	41	76
Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin	535	436
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	37	44
IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerin	50	44
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	88	120
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	309	288
Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwester	159	119
Krankenpfleger/Krankenschwester	davon 45*) 517	davon 32*) 476
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin	davon 9*) 153	davon 8*) 215
Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin	davon 30*) 21	davon 38*) –
Logopäde/Logopädin	–	0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	20	26
Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin	100	124
Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton	–	28
Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin, Funktionsdiagnostik	–	18
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	69	68
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin	62	36
Medizinischer Dokumentationsassistent/Medizinische Dokumentationsassistentin	17	–
Medizinischer Dokumentar/Medizinische Dokumentarin	17	24
Orthoptist/Orthoptistin	10	–
Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin	50	90
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	216	193
Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin für Elektronik	15	26
Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin für Informatik	77	108

Übersicht 100: Erhebung über Ausbildungsverträge/Ausbildungsverhältnisse, die 1998 und 1999 durch den öffentlichen Dienst in Mecklenburg-Vorpommern (Landes- und Kommunalverwaltungen) neu abgeschlossen wurden bzw. durch den öffentlichen Dienst im Wesentlichen getragen werden

Berufsbezeichnung	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge/Ausbildungsverhältnisse	
	1998	1999
Staatlich geprüfter gestaltungstechnischer Assistent/Staatliche geprüfte gestaltungstechnische Assistentin	19	–
Staatlich geprüfter Ingenieurassistent/ Staatlich geprüfte Ingenieurassistentin	19	–
Staatlich geprüfter Kosmetiker/Staatlich geprüfte Kosmetikerin	65	66
Staatlich geprüfter Technischer Zeichner/Staatlich geprüfte Technische Zeichnerin	121	85
Staatlich geprüfter umweltschutztechnischer Assistent/Staatlich geprüfte umweltschutztechnische Assistentin	109	69
Staatlich geprüfter Wirtschaftsassistent/Staatlich geprüfte Wirtschaftsassistentin	96	43
Tischler/Tischlerin	96	43
Verkäufer/Verkäuferin	13	–
Zusammen	3.568	3.432
Sonstige Ausbildungsleistungen		
Berufsvorbereitungsjahr für Ausländer und Ausländerinnen	120	91
Sozial-pädagogisches Vorpraktikum	310	326
Zusammen	430	417
Insgesamt	4.193	4.067
*) Ausbildungsleistung der Kommunalverwaltung		
Quelle: Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern		

Übersicht 101: Überblick über die Beamtenausbildung und die duale Berufsausbildung im Land und im kommunalen Bereich in Sachsen

Bereich	Ausbildungsart	1998/1999	1999/2000	
Land	Beamtenausbildung (mittlerer Dienst)	Allgemeine Verwaltung	40	40
		Steuer- und Staatsfinanzverwaltung	24	20
		Justizsekretär	19	30
		Justizvollzugsdienst	38	33
		Sozialverwaltung	15	0
		Gerichtsvollzieher	8	8
		Polizeidienst	220	270
		Vermessungsdienst/Kartographie	8	10
	Beamtenausbildung (gehobener Dienst)	Allgemeine Verwaltung	131	132
		Steuer- und Staatsfinanzverwaltung	104	85
		Justizdienst	20	0
		Sozialverwaltung	12	15
		Sozialversicherung	36	36
		Polizeidienst	40	40
	Vermessungsdienst/Kartografie	7	12	
Berufsausbildung in	Berufen des öffentlichen Dienstes nach BBiG	314	321	
	Kammerberufen	260	224	
Kommunaler Bereich ¹⁾	Berufsausbildung in	Berufen des öffentlichen Dienstes nach BBiG	503	386
		Kammerberufen	– ²⁾	285
Insgesamt		1.799³⁾	1.947	
¹⁾ Die Ausbildung von Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes für den kommunalen Bereich erfolgt gegenwärtig ausschließlich durch das Land. ²⁾ Erstmalige Erfassung im Ausbildungsjahr 1999/2000 ³⁾ Ohne Kammerberufe aus dem kommunalen Bereich				

Übersicht 102: Überblick über die Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen im Schuljahr 1998/1999 und 1999/2000 in Sachsen

Ausbildungsjahr	Öffentliche Schulen Insgesamt/davon in Klassenstufe 1		Schulen in freier Trägerschaft Insgesamt/davon in Klassenstufe 1	
	1998/1999	1999/2000	1998/1999	1999/2000
BFS für landesrechtlich geregelte Berufe	5.496/2.862	4.828/2.483	2.595/1.577	3.796/2.297
Davon:				
BFS für Technik	953/527	981/553	755/447	1.176/759
BFS für Wirtschaft	3.412/1.771	2.871/1.410	997/585	1.375/805
Sonstige Berufe	1.131/564	976/520	843/545	1.245/733
BFS für bundesrechtlich geregelte Berufe (Gesundheitsberufe)	4.654/1.589	3.042/1.018	8.938/3.682	10.588/4.197
Davon:				
KHG-Berufe ¹⁾	4.218/1.427	2.556/814	5.567/2.026	6.931/2.507
Sonstige Berufe ²⁾	436/162	486/204	3.371/1.656	3.657/1.690
BFS für anerkannte Ausbildungsberufe	2.402/988	2.466/921	409/140	619/156
Insgesamt	12.552/5.439	10.336/4.422	11.942/5.399	15.003/6.650
Davon öffentlich finanziert	8.334/4.012 ³⁾	7.780/3.608 ³⁾	6.674 ⁴⁾ /– ⁵⁾	8.760 ⁴⁾ /– ⁵⁾

¹⁾ Im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) genannte Gesundheitsfachberufe ohne Logopäde/Logopädin und Ergotherapeut/Ergotherapeutin
²⁾ Einschließlich Logopäde/Logopädin und Ergotherapeut/Ergotherapeutin
³⁾ Ausschließlich aus öffentlichen Mitteln des Freistaates Sachsen finanziert
⁴⁾ Gewährung staatlicher Finanzhilfe
⁵⁾ Angaben liegen noch nicht vor.

Ausbildungsleistungen der Kommunen

• Entwicklung des Ausbildungsstands bei den Kommunen

Mit ca. 1,58 Millionen Beschäftigten sind die Städte, Kreise und Gemeinden nach den Ländern der zweitgrößte öffentliche Arbeitgeber. Damit tragen die Kommunen auch eine große Verantwortung für die Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Städte, Kreise und Gemeinden sind sich dieser Verantwortung bewusst.

Nach einem leichten Rückgang der Ausbildungszahlen zu Beginn der 90er Jahre, steigen sie seit Mitte der 90er Jahre wieder an. Eine Umfrage bei den 261 unmittelbaren Mitgliedstädten des Deutschen Städtetages zeigte im Dezember 1998,

dass die Gesamtzahl der Auszubildenden zwischen 1996 und 1998 um 18,3% gestiegen ist. Diese Zahl unterstreicht das Bemühen im kommunalen Bereich, aktiv zur Verbesserung der Ausbildungssituation beizutragen.

Weder der Aufgabenbestand noch die finanziellen Rahmenbedingungen der Kommunen lassen es zu, Ausbildungsplätze allein zur eigenen Nachwuchsdeckung bereitzustellen. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bilden die Kommunen deshalb seit jeher über Bedarf aus. Trotz der schwierigen Entwicklung der kommunalen Haushalte halten die Kommunen daran unverändert fest. Nach der Umfrage des Deutschen Städtetages lag der Anteil der über Bedarf Ausgebildeten zwischen 1996 und 1998 kontinuierlich bei ca. 20%.

Übersicht 103: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in Sachsen

	1997/2000	1998/2001	1999/2002
Staatskanzlei	1	–	1
Staatsministerium des Innern			
Ministerium	–	1	1
Statistisches Landesamt Kamenz	3	–	–
Bereitschaftspolizei Leipzig	–	1	1
Polizeipräsidium Dresden	–	1	3
Polizeipräsidium Leipzig	–	–	1
Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen	–	1	–
Regierungspräsidium Dresden	–	–	2
Staatsministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend und Familie	–	1	2
Staatsministerium für Umwelt und Landesentwicklung			
Landesamt für Umwelt und Geologie	2	3	1
Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst			
Sächsische Universitäten	–	–	5
Sächsische Landesbibliothek Dresden	–	2	–
Insgesamt	6	10	17

Übersicht 104: Einordnung des beim Sächsischen Staatsministerium des Innern begründeten Ausbildungsverbundes

Inhalt der Berufsausbildung Fachinformatiker/Fachinformatikerin		
Berufsschule Fachtheoretischer Unterricht	Ausbildungseinrichtung Praxis	
	<table border="0"> <tr> <td>In der Ausbildungseinrichtung</td> <td> Im Ausbildungsverbund für ausgewählte Teile der Praxis, z. B.: – Seminare, Workshops (Verwaltungsorganisation, spezielle Rechnernetze, spezielle Programmiersprachen) – Exkursionen – Projekte (Netzinstallation bei Umzügen, Internetpräsentation) </td> </tr> </table>	In der Ausbildungseinrichtung
In der Ausbildungseinrichtung	Im Ausbildungsverbund für ausgewählte Teile der Praxis, z. B.: – Seminare, Workshops (Verwaltungsorganisation, spezielle Rechnernetze, spezielle Programmiersprachen) – Exkursionen – Projekte (Netzinstallation bei Umzügen, Internetpräsentation)	

• Ausbildung und Privatisierung

Immer wieder wird in der politischen Diskussion um das Für und Wider der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen gerungen. Für die Kommunen ist dies nicht bloß eine dogmatische Frage. In dem seit nunmehr 10 Jahren währenden Prozess der kontinuierlichen Verwaltungsmodernisierung hat die aufgabenkritische Bestandsaufnahme vielfach nicht unerhebliche Privatisierungspotenziale offenbart. Diese organisatorischen Veränderungen haben zur Folge, dass die Beschäftigten der privatisierten Einrichtungen nicht mehr zum Personalbestand ihres bisherigen Dienstherrn zählen.

Auch auf den Bestand an Ausbildungsplätzen bleibt Privatisierung nicht ohne Folgen. Mit der Ausgliederung von Einrichtungen entfallen statistisch auch die bisher in diesen Einrichtungen angebotenen Ausbildungsplätze bei der Erfassung der Kernverwaltung. Oftmals werden mit beträchtlicher Anstrengung zur Kompensation in der Kernverwaltung zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Gleichzeitig bieten aber auch die privatisierten Bereiche Ausbildungsplätze an. Teilweise führt somit Privatisierung sogar zu einem Mehr an Ausbildungsplätzen.

Zahlreiche Kommunen sichern zudem den Bestand an Ausbildungsplätzen in privatisierten Einrichtungen durch entsprechende Vereinbarungen in den Gesellschaftsverträgen ab. Auch im Rahmen von Beteiligungssteuerung wird versucht, auf das Ausbildungsverhalten der ehemaligen kommunalen Einrichtungen Einfluss zu nehmen.

• Vielfalt des Ausbildungsangebots

a) Verwaltungsspezifische Berufe

Beim Ausbildungsplatzangebot orientieren sich die kommunalen Arbeitgeber zunächst naturgemäß am eigenen Bedarf. Zu den verwaltungsspezifischen Berufen gehören die Beamtenlaufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes, Fachangestellte für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungsbetriebswirte. Nach wie vor liegt bei der Ausbildung in diesen klassischen Verwaltungsberufen ein deutlicher Ausbildungsschwerpunkt.

Der Anteil der Ausbildungsverhältnisse in den klassischen Verwaltungsberufen ist jedoch zwischen 1996 und 1998 ständig zurückgegangen. Nach der Umfrage des Deutschen Städtetages betrug der Anteil der Ausbildungsverhältnisse in den Verwaltungsberufen 1996 noch 67,2%. Dieser Anteil sank bis 1998 um 7% auf 60,2%. Die Umfrage ergab weiterhin, dass lediglich 17,2% der Städte ausschließlich in den klassischen Verwaltungsberufen ausbildeten. Aufgrund der besonderen Bedarfssituation handelt es sich dabei vornehmlich um Kommunen in den neuen Ländern.

b) Marktgängige Berufe

Korrespondierend zum Rückgang der Ausbildungsplätze in den klassischen Verwaltungsberufen ist der Anteil der Ausbildung in sogenannten marktgängigen¹⁾ Berufen beständig angestiegen. Der Anteil der Ausbildungsverhältnisse in marktgängigen Berufen stieg von 32,8% in 1996 auf 39,8% in 1998. Diese Verschiebung der Ausbildungsangebote ist nicht nur mit dem veränderten Leistungsangebot und damit veränderten Qualifikationsanforderungen der Kommunen zu begründen. Gerade das nicht unbeträchtliche Ausmaß an Ausbildungsangeboten über Bedarf macht es vielmehr erforderlich, Ausbildungen in Berufen anzubieten, die nach Abschluss der Ausbildung gute Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Das Spektrum der Ausbildung in sogenannten marktgängigen Berufen reicht dabei von Ausbildungsangeboten für kaufmännische Berufe über Ausbildungsplätze in technischen und handwerklichen Berufen bis zu Ausbildungsangeboten in modernen Medienberufen. Auch bei der Auswahl der Ausbildungsberufe bemühen sich die Kommunen allerdings, soziale Komponenten zu berücksichtigen. So bilden z. B. die Ausbildung zum Gärtner oder Schwimmmeistergehilfen einen Schwerpunkt bei der Ausbildung in nicht verwaltungsspezifischen Berufen. Durch diese Ausbildungsplatzangebote sollen gerade auch Jugendlichen, die aufgrund ihres Schulabschlusses nur geringe Vermittlungschancen auf dem Ausbildungsmarkt haben, Ausbildungsangebote gemacht werden können.

• Ausbildungsqualität

Großen Wert legen die Kommunen auch auf die Ausbildungsqualität. Das kommunale Selbstverständnis als modernes Dienstleistungsunternehmen erfordert es, qualitativ hochwertige Ausbildung zu leisten. Neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen, die durch das jeweilige Berufsbild vorgegeben werden, liegt der Ausbildungsschwerpunkt zunehmend in der Vermittlung von Handlungs- und Sozialkompetenzen. Diese inhaltliche Ausbildungsqualität findet ihren Niederschlag in der Vermittlungsfähigkeit von Ausbildungsabsolventen der Kommunalverwaltungen. Nach den Erfahrungen der Kommunen finden Jugendliche, die bei den Städten, Kreisen und Gemeinden eine Ausbildung abgeschlossen haben und nicht übernommen werden können, zumeist ohne größere Probleme einen Arbeitsplatz in der privaten Wirtschaft. Zum Teil gilt dies sogar für Ausbildungsabsolventen in sogenannten klassischen Verwaltungsberufen. Verwaltungsfachangestellte werden beispielsweise häufig von großen Krankenkassen und Versicherungen eingestellt.

¹⁾ Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die nicht im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst erfasst werden.

Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt bilden die Kommunen zunehmend im Verbund mit anderen öffentlichen Einrichtungen aus. Auch Ausbildungsangebote mit sogenannter Doppelqualifikation nehmen zu. Sowohl die Ausbildung im Verbund als auch die Ausbildung in Doppelqualifikation erweitern das Lern- und Erfahrungsspektrum der Auszubildenden, wovon nach Abschluss der Ausbildung sowohl öffentliche wie auch private Arbeitgeber profitieren.

- Weitere Ausbildungsleistungen

Neben dem Angebot an eigenen Ausbildungsplätzen erbringen die Kommunen aber noch vielfältige weitere Ausbildungsleistungen, die in der öffentlichen Diskussion und auch den amtlichen Statistiken zumeist außer Betracht bleiben. So durchläuft Jahr für Jahr eine Vielzahl von Referendaren oder Praktikanten in unterschiedlichen Ausbildungen Ausbildungszeiten in Kommunalverwaltungen. Auch gehört zu vielen Ausbildungsberufen das Absolvieren eines Anerkennungsjahres, z. B. bei Erzieherinnen. Durch die Bereitstellung solcher Ausbildungsmöglichkeiten werden in den Kommunen und ihren Einrichtungen erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen gebunden.

Viele Städte, Kreise und Gemeinden bieten neben Ausbildung auch Projekte zur Berufsqualifizierung an. Dabei wird Jugendlichen ermöglicht, überhaupt erst einen ausbildungsqualifizierenden Schulabschluss zu erlangen. Auch mit diesen Projekten tragen die Kommunen zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation bei.

Daneben unterstützen die Kommunen finanzielle und personell Ausbildungsprojekte anderer Träger. Ohne selbst als Ausbildungsbetrieb aufzutreten, ermöglichen die Kommunen vielen Jugendlichen auf diese Art und Weise die Erlangung eines qualifizierten Berufsabschlusses.

- Fazit

Städte, Kreise und Gemeinden sind sich ihrer besonderen Verantwortung für den Ausbildungsmarkt bewusst. Da sich negative soziale Folgen von Jugendarbeitslosigkeit nirgendwo unmittelbarer niederschlagen als in den Kommunen, haben sie ein großes Eigeninteresse an der Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen. Durch eigene Ausbildungsleistungen aber auch durch die Unterstützung von Ausbildungsbemühungen anderer Träger oder im Rahmen der Wirtschaftsförderung leisten die Städte, Kreise und Gemeinden einen beträchtlichen Beitrag zu der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe Ausbildung.

7.4 Tabellenverzeichnis, Tabellen

Tabelle 1/1:	Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 1998 und 1999
Tabelle 1/2:	Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999
Tabelle 1/3:	Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999
Tabelle 1/4:	Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999
Tabelle 1/5:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999
Tabelle 1/6:	Veränderung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999 gegenüber 1998
Tabelle 1/7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1998 und 1999
Tabelle 1/8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1985, 1998 und 1999, in den neuen Ländern 1998 und 1999
Tabelle 1/9:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den erstmals 1997 erfassten neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen nach Ländern 1999
Tabelle 1/10:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in erstmals 1998 erfassten neuen Ausbildungsberufen nach Ländern 1999
Tabelle 1/11:	Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999
Tabelle 1/12:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten und neuen Ländern 1997 bis 1999
Tabelle 1/13:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber 1997 bis 1999
Tabelle 1/14:	Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000
Tabelle 1/15:	Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1998 bis 2000
Tabelle 2/1:	Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 1998
Tabelle 2/2:	Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1997 und 1998
Tabelle 2/3:	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern 1996 bis 1998
Tabelle 2/4:	Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1998/1999
Tabelle 3/1:	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit
Tabelle 3/2:	Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1997 bis 1999 in Mio. DM
Tabelle 5/1:	Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen nach Ausbildungsbereichen sowie alten und neuen Ländern

Tabelle 1/1: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 1998 und 1999

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Baden-Württemberg	77.554	80.720	4,1	76.009	77.948	2,6	102,0	103,6	1,5
Bayern	103.008	102.527	-0,5	100.666	99.534	-1,1	102,3	103,0	0,7
Berlin ¹⁾	22.789	23.886	4,8	24.619	25.688	4,3	92,6	93,0	0,4
Davon:									
Berlin (West)	14.700	15.094	2,7	15.664	16.078	2,6	93,8	93,9	0,0
Berlin (Ost)	8.089	8.792	8,7	8.955	9.610	7,3	90,3	91,5	1,3
Brandenburg	21.430	21.445	0,1	26.968	23.757	-11,9	79,5	90,3	13,6
Bremen ²⁾	6.691	7.075	5,7	7.124	7.487	5,1	93,9	94,5	0,6
Hamburg	12.251	12.808	4,5	12.883	13.158	2,1	95,1	97,3	2,4
Hessen	43.465	44.617	2,7	43.820	44.737	2,1	99,2	99,7	0,5
Mecklenburg-Vorpommern	19.399	19.271	-0,7	20.453	20.254	-1,0	94,8	95,1	0,3
Niedersachsen ³⁾	59.241	60.706	2,5	60.138	60.501	0,6	98,5	100,3	1,9
Nordrhein-Westfalen	128.236	133.515	4,1	129.174	134.962	4,5	99,3	98,9	-0,3
Rheinland-Pfalz	31.347	32.259	2,9	31.461	32.050	1,9	99,6	100,7	1,0
Saarland	8.907	9.429	5,9	9.101	9.489	4,3	97,9	99,4	1,5
Sachsen	36.051	38.295	6,2	38.903	41.637	7,0	92,7	92,0	-0,8
Sachsen-Anhalt	23.262	23.462	0,9	23.775	23.937	0,7	97,8	98,0	0,2
Schleswig-Holstein	20.807	21.214	2,0	20.653	20.864	1,0	100,7	101,7	0,9
Thüringen	21.495	23.225	8,0	22.457	24.377	8,5	95,7	95,3	-0,5
Alte Länder⁴⁾	506.207	519.964	2,7	506.693	516.808	2,0	99,9	100,6	0,7
Neue Länder⁵⁾	129.726	134.490	3,7	141.511	143.572	1,5	91,7	93,7	2,2
Bundesgebiet	635.933	654.454	2,9	648.204	660.380	1,9	98,1	99,1	1,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/1, Seite 210

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 Vergleichsmöglichkeit der Ergebnisse für Berlin (West) und Berlin (Ost) mit den Ergebnissen früherer Jahre eingeschränkt.

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

⁴⁾ Einschließlich Berlin (West)

⁵⁾ Einschließlich Berlin (Ost)

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen											Arbeitslosenquote ⁴⁾			
	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metalloberufe	Elektriker	Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe		Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reimigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe
Bad Oldesloe	101,6	100,6	104,5	85,7	104,8	104,5	97,9	101,3	60,0	102,1	101,0	102,2	99,2	103,0	6,9
Elmshorn	100,9	100,5	102,2	111,1	109,2	98,8	101,9	100,9	104,0	97,0	94,8	103,4	102,3	112,1	7,8
Flensburg	102,6	101,7	105,2	100,0	117,3	101,6	100,0	101,2	120,0	98,7	100,0	109,2	100,4	102,5	8,0
Heide	102,7	102,4	110,0	0,0	113,5	100,0	104,5	104,1	100,0	100,7	93,0	103,8	100,0	100,0	8,6
Kiel	103,6	106,2	100,0	100,0	115,3	103,5	101,9	103,6	103,1	101,1	99,5	110,5	100,8	102,2	10,5
Lübeck	101,1	100,6	100,6	120,0	108,1	100,7	102,5	99,5	96,6	99,5	98,2	104,9	99,7	102,6	10,5
Neumünster	99,6	100,5	100,6	92,3	102,9	97,4	100,0	99,2	100,0	98,1	100,6	104,0	99,6	99,1	9,0
Schleswig-Holstein	101,7	101,7	102,5	103,8	110,2	100,8	101,1	101,1	100,8	99,3	98,5	105,9	100,4	103,7	8,7
Hamburg	97,3	96,3	96,9	92,3	104,6	94,2	98,4	97,4	105,3	96,3	93,7	100,3	99,1	94,7	9,8
Braunschweig	99,6	99,5	100,0	100,0	96,6	101,0	99,4	100,0	100,0	98,9	99,1	100,8	99,8	98,4	11,5
Celle	101,5	101,9	108,0	85,7	111,0	102,7	98,5	100,4	104,5	100,4	100,0	102,3	100,6	94,2	8,4
Emden	100,2	100,3	106,4	116,7	113,1	94,9	101,5	101,3	125,0	97,7	91,0	101,7	99,1	96,3	10,0
Goslar	96,7	93,9	97,0	100,0	101,1	90,3	93,0	97,3	100,0	95,8	92,0	101,1	99,3	94,9	11,9
Göttingen	97,3	97,9	100,7	93,3	104,9	100,0	99,1	96,6	90,9	96,4	92,8	99,3	97,9	86,4	12,2
Hameln	100,2	99,6	100,0	100,0	107,3	104,1	100,0	98,9	100,0	97,3	97,8	104,0	99,7	101,1	10,3
Hannover	98,8	97,5	99,0	96,8	111,7	98,1	100,4	99,0	92,3	96,0	96,1	102,1	99,2	96,6	11,7
Helmstedt	96,9	96,9	99,5	120,0	95,5	94,5	95,2	97,2	100,0	94,7	94,7	101,3	99,3	91,2	11,6
Hildesheim	102,5	101,5	106,5	100,0	111,0	102,5	101,4	102,1	350,0	101,3	96,1	105,6	102,6	100,0	9,9
Leer	101,7	109,4	107,7	100,0	121,1	99,0	101,9	98,9	100,0	100,0	93,8	101,5	99,4	103,6	10,9
Lüneburg	101,7	100,3	102,3	100,0	113,6	105,0	97,2	100,9	120,0	97,8	99,3	103,9	98,7	101,1	8,4
Nienburg	105,4	102,8	105,7	128,6	128,1	107,3	100,0	106,9	125,0	103,1	106,0	105,3	100,6	103,2	7,0
Nordhorn	105,8	115,9	108,9	100,0	114,8	106,1	102,2	104,5	128,6	100,6	101,7	106,8	101,2	104,3	8,0
Oldenburg	98,9	99,2	101,9	96,9	101,7	100,7	96,6	98,0	100,0	99,4	92,5	98,9	98,6	101,2	10,2
Osnabrück	100,4	100,2	102,2	82,6	107,9	106,6	100,0	97,9	89,5	99,2	98,9	104,3	100,2	99,0	8,1
Stade	101,0	101,6	101,4	107,1	109,4	102,7	101,8	98,7	102,2	99,5	95,6	103,6	100,0	103,9	7,2
Uelzen	98,7	103,3	98,1	112,5	100,8	98,8	104,2	97,6	133,3	94,1	92,5	100,0	97,1	102,0	10,3
Vercha	100,5	99,4	101,8	125,0	109,4	99,7	101,8	100,2	0,0	101,1	97,1	100,7	99,5	100,0	6,9
Verden	103,5	102,7	103,7	100,0	115,6	103,6	98,2	103,1	500,0	98,5	96,6	115,0	101,6	106,0	7,5
Wilhelmshaven	100,4	100,7	100,0	100,0	106,9	100,0	95,5	101,6	112,5	96,8	97,1	101,7	102,8	98,0	12,7
Niedersachsen)	100,3	100,8	102,3	99,7	108,5	101,4	99,6	99,7	103,6	98,3	96,5	102,8	99,8	99,5	9,8
Bremen	95,1	90,9	94,4	96,4	102,8	91,4	93,9	95,6	85,7	94,6	89,4	100,5	98,4	99,0	12,3
Bremerhaven	92,6	90,3	90,0	83,3	96,6	89,4	83,3	93,3	100,0	96,4	82,5	97,4	97,7	91,0	13,3
Bremen)	94,5	90,7	93,4	94,1	100,8	90,7	92,2	95,1	86,7	95,0	88,0	99,6	98,3	95,5	13,8

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen														Arbeitslosenquote ¹⁾
	Angebots-Relation insgesamt	Metalloberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	
Aachen	98,9	98,3	98,8	105,1	100,0	96,1	100,0	99,0	138,1	99,2	97,2	99,3	99,4	100,9	10,7
Ahlen	100,3	100,4	99,0	100,0	103,8	101,7	101,6	99,7	100,0	99,7	100,0	100,8	100,0	100,9	7,0
Bergisch-Gladbach	99,3	100,0	97,4	133,3	115,8	101,6	94,0	99,5	57,1	98,5	94,4	98,0	99,2	97,9	8,8
Bielefeld	98,1	98,1	97,1	100,0	107,1	99,0	99,4	96,8	128,6	97,4	90,4	102,2	99,7	100,0	9,3
Bochum	95,4	93,0	95,8	81,5	112,1	94,1	94,9	96,8	80,0	95,6	92,1	93,1	98,3	88,6	13,1
Bonn	102,2	101,9	98,6	93,8	111,5	106,6	100,0	100,6	107,4	100,3	101,1	109,1	99,4	121,2	6,8
Brühl	98,5	101,0	101,2	0,0	104,2	95,6	94,9	98,1	100,0	99,3	93,9	100,0	98,5	96,4	7,2
Coesfeld	102,1	101,6	102,1	103,6	109,7	102,4	101,6	101,7	225,0	100,7	101,2	104,5	100,9	99,0	6,9
Detmold	102,9	102,2	99,3	100,0	110,3	106,0	98,8	102,7	114,3	102,5	102,1	110,6	100,0	100,0	8,3
Dortmund	96,5	95,1	98,5	91,2	97,1	93,3	95,4	97,3	83,7	97,5	92,6	98,3	98,6	93,8	14,2
Düren	100,3	101,7	102,3	97,8	113,0	101,9	98,0	100,4	133,3	97,3	96,3	100,0	100,0	105,7	8,4
Düsseldorf	100,0	101,9	99,7	95,0	102,4	99,8	98,3	99,5	105,4	100,6	99,0	100,7	100,0	97,5	9,3
Duisburg	98,1	97,7	100,0	100,0	94,4	97,4	98,2	98,0	100,0	99,2	95,1	94,4	99,7	98,8	14,2
Essen	95,8	94,9	95,1	98,0	98,3	96,3	96,2	97,5	81,8	93,8	90,0	98,6	96,6	95,9	11,7
Gelsenkirchen	85,2	81,0	85,1	83,3	85,7	82,4	89,5	88,8	114,3	84,1	69,1	85,6	96,0	87,6	15,3
Hagen	100,5	99,8	99,2	95,8	113,4	104,7	93,9	100,5	96,2	98,5	98,2	108,1	100,0	97,8	10,5
Hamm	97,0	99,1	98,8	120,0	92,2	95,8	94,6	98,4	100,0	95,9	93,7	94,4	98,6	94,1	11,3
Herford	103,9	105,1	102,2	101,5	126,2	102,7	100,7	103,8	107,4	99,9	98,7	114,5	100,5	111,3	8,0
Iserlohn	100,2	101,7	101,4	100,0	110,8	102,6	101,4	98,2	125,0	98,0	94,9	104,5	101,2	98,6	8,6
Köln	100,9	103,5	99,7	100,0	111,7	100,4	99,5	100,3	100,0	100,6	103,4	101,4	98,0	100,0	11,8
Krefeld	100,2	96,5	100,0	105,3	107,6	105,4	98,1	101,6	93,3	98,8	97,8	97,7	99,4	107,5	10,1
Meschede-Brilon	102,8	103,3	104,0	100,0	105,6	101,5	102,2	102,1	0,0	101,7	100,0	108,8	100,3	102,2	6,9
Mönchengladbach	103,3	102,4	98,7	114,3	124,0	108,3	98,8	102,4	111,1	101,2	100,0	111,6	100,2	120,3	9,0
Münster	104,5	102,6	100,0	116,7	117,6	104,6	100,7	106,1	100,0	103,8	102,5	106,7	100,7	106,4	8,0
Oberhausen	99,5	101,7	99,2	100,0	100,0	97,0	101,0	100,3	0,0	98,8	97,5	97,0	100,0	105,4	11,4
Paderborn	99,1	99,4	101,7	107,1	108,7	100,6	99,6	95,7	200,0	100,2	93,2	96,5	99,5	100,0	8,6
Recklinghausen	95,7	96,0	97,1	100,0	106,3	91,5	98,0	97,0	63,6	93,3	93,3	92,5	99,8	94,0	12,7
Rheine	101,0	101,3	101,6	104,0	103,9	100,0	100,0	99,9	132,0	100,9	95,9	102,6	102,3	100,0	7,2
Siegen	98,3	100,4	100,0	100,0	118,7	97,5	97,2	97,0	107,1	96,0	89,7	94,1	100,8	98,6	7,4
Soest	96,6	95,4	99,1	100,0	111,0	93,6	95,6	96,0	90,0	95,7	90,4	96,6	99,3	97,0	8,1
Solingen	97,1	95,4	106,7	94,7	110,9	95,8	100,0	98,7	200,0	96,1	86,8	95,6	98,3	86,4	8,7
Wesel	92,7	94,8	93,9	76,5	94,0	93,1	95,2	91,7	66,7	91,0	86,5	90,3	98,8	93,7	9,0
Wuppertal	99,2	100,5	100,8	113,7	100,0	101,5	100,0	98,6	95,5	98,0	93,6	100,6	99,8	98,4	9,5
Nordrhein-Westfalen	98,9	98,9	98,8	100,6	107,1	99,0	98,2	98,9	103,0	98,0	94,9	100,6	99,4	99,4	9,8
Bad Hersfeld	93,3	93,3	93,5	100,0	90,2	91,0	96,1	90,4	81,8	93,5	92,2	94,5	100,6	95,6	11,0
Darmstadt	101,5	101,7	103,0	100,0	117,2	105,3	100,0	99,2	107,1	99,2	99,1	102,8	100,6	109,5	6,9
Frankfurt/Main	102,0	104,3	99,5	162,5	105,1	109,4	99,6	99,2	107,3	100,9	102,5	107,5	100,1	117,6	6,9
Fulda	100,2	104,9	101,5	92,3	100,0	103,7	97,7	99,8	92,3	98,2	97,0	105,1	100,0	90,2	8,1
Gießen	100,6	100,7	100,0	112,5	109,7	103,5	98,4	99,1	93,9	98,7	93,4	107,5	100,3	98,3	8,2
Hanau	97,0	95,9	100,6	100,0	103,4	103,7	102,9	93,3	88,9	95,0	89,3	97,6	99,4	100,0	7,6
Kassel	95,7	93,8	97,4	100,0	100,0	94,8	95,1	96,3	89,3	96,5	94,4	92,3	98,6	91,8	11,8

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen											Arbeitslosenquote ⁴⁾			
	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metalloberufe	Elektriker	Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe		Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reimberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe ⁵⁾
Korbach	101,8	102,0	100,0	140,0	107,5	101,0	100,0	100,0	150,0	100,4	100,0	104,6	100,0	103,8	7,8
Limburg	99,0	100,0	100,0	50,0	105,1	97,6	92,0	99,6	0,0	97,7	100,0	96,6	100,0	100,0	6,6
Marburg	98,1	95,3	100,0	100,0	109,3	98,2	95,1	97,2	100,0	99,0	89,2	101,0	99,5	100,0	7,9
Offenbach	100,4	100,4	99,1	211,1	111,6	107,3	101,4	99,8	97,1	96,6	102,1	99,2	96,7	106,5	7,8
Wetzlar	97,5	94,2	95,5	100,0	100,9	103,8	98,8	98,7	100,0	97,3	90,1	95,6	99,0	90,7	8,4
Wiesbaden	100,1	99,0	103,0	90,6	105,8	100,8	100,0	98,7	103,1	99,4	99,5	102,8	98,8	106,5	7,1
Hessen	99,7	99,3	99,9	114,4	105,6	102,4	99,0	98,3	98,9	98,7	97,4	102,3	99,7	102,2	7,9
Bad Kreuznach	100,2	102,6	101,7	114,3	126,4	100,3	103,0	97,0	83,3	97,0	92,3	101,8	100,9	91,3	9,0
Kaiserslautern	99,9	101,3	98,6	100,0	119,3	102,1	101,0	97,4	100,0	95,5	92,3	101,3	101,8	104,0	10,2
Koblenz	102,0	102,9	103,1	100,0	112,2	101,4	101,7	99,9	105,4	101,1	99,3	109,2	99,7	101,6	7,1
Ludwigshafen	99,0	99,6	99,6	112,5	101,8	97,9	98,4	98,3	100,0	98,3	94,9	99,3	100,4	100,0	7,4
Mainz	100,7	102,0	103,0	108,3	121,0	102,0	97,6	99,6	100,0	99,4	98,4	100,6	99,5	94,1	7,2
Mayen	103,8	104,4	102,7	100,0	111,3	105,5	106,9	102,3	366,7	100,0	92,2	109,2	102,4	111,7	6,6
Montabaur	99,2	98,7	102,1	100,0	118,9	98,9	98,9	94,6	120,0	94,9	93,2	104,7	101,7	108,0	6,3
Landau	103,1	102,9	101,8	100,0	120,1	105,7	100,0	101,5	100,0	100,8	102,2	104,0	100,0	101,9	7,3
Neuwied	101,1	100,3	105,4	142,9	110,5	101,2	100,8	100,0	300,0	98,6	94,4	102,8	100,3	107,7	7,3
Pirmasens	98,8	111,4	106,3	200,0	132,9	98,7	101,9	91,1	150,0	90,3	84,9	99,2	98,9	94,7	10,8
Trier	100,2	101,5	104,9	100,0	112,0	99,8	102,2	98,1	106,3	96,3	94,5	104,9	100,0	100,0	7,3
Rheinland-Pfalz	100,7	101,8	102,4	107,7	115,6	101,1	100,8	98,7	111,5	97,9	95,3	103,2	100,4	101,1	7,7
Aalen	103,7	104,4	103,9	97,5	133,3	120,3	100,0	101,0	0,0	98,4	100,6	103,2	100,0	100,7	7,0
Balingen	102,8	102,8	101,6	100,0	128,8	108,3	98,1	101,3	0,0	100,0	98,5	103,0	100,5	106,8	6,5
Freiburg	104,3	103,3	102,0	76,9	116,0	109,8	97,7	101,8	111,1	101,8	99,3	110,2	102,1	108,8	6,4
Göppingen	104,1	104,4	106,6	179,2	131,2	110,9	99,6	102,1	100,0	98,1	99,7	110,7	100,1	105,3	5,1
Heidelberg	100,2	102,7	96,8	106,7	97,7	104,0	100,0	100,0	0,0	98,7	102,4	98,6	100,0	105,1	6,8
Heilbronn	103,1	104,5	105,2	100,0	111,0	110,3	100,8	103,2	100,0	100,5	102,2	105,8	100,2	99,5	6,6
Karlsruhe	100,6	100,2	103,5	119,2	105,5	103,3	100,5	99,6	103,6	98,0	99,3	103,9	100,3	102,7	6,6
Konstanz	104,7	101,4	104,3	100,0	113,8	108,6	102,7	103,5	0,0	103,5	103,1	105,5	101,8	109,3	6,6
Lörrach	100,2	100,6	99,4	104,3	107,0	101,6	98,6	97,2	0,0	99,0	100,7	104,6	100,4	100,0	7,3
Ludwigsburg	104,4	103,4	112,4	111,1	126,2	120,1	99,0	100,7	250,0	98,9	101,6	105,1	101,0	112,5	5,1
Mannheim	104,2	112,2	107,6	90,9	135,2	103,8	101,1	101,3	95,8	102,4	98,9	106,9	100,2	101,3	9,5
Nagold	106,4	107,4	105,9	114,3	123,6	115,0	101,5	101,3	0,0	99,7	100,0	111,5	103,5	98,3	4,8
Offenburg	103,1	101,6	104,1	133,3	119,0	105,3	100,7	99,5	105,6	101,6	101,5	109,1	101,2	103,8	5,9
Pforzheim	102,5	106,1	103,5	92,9	113,3	114,3	101,6	100,7	100,0	98,1	100,0	104,4	100,8	103,8	6,7
Rastatt	99,9	99,6	100,0	91,7	103,1	101,2	100,0	98,3	0,0	99,2	100,0	102,4	99,7	102,8	5,9
Ravensburg	106,5	105,7	106,2	123,8	125,5	130,4	100,0	103,8	110,0	99,6	99,6	104,7	101,2	103,3	4,6
Reutlingen	106,4	107,4	109,7	130,0	123,0	126,2	105,4	102,4	111,8	100,2	101,2	108,7	100,6	102,5	5,9
Rotweil	104,3	121,3	105,6	150,0	112,5	112,6	102,8	101,6	0,0	98,2	96,2	106,3	100,0	103,5	5,4

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen												Arbeitslosenquote ^{e)}		
	Angebots-Relation insgesamt	Metal-berufe	Elek-trischer	Textil-beklei-dungs- und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau- und Baubeber-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 ^{f)}	Sonstige Berufe ^{f)}
Waiblingen	104,3	108,6	114,1	115,4	128,6	112,3	100,0	102,5	100,0	98,8	101,1	105,9	100,2	102,1	5,3
Schwäbisch Hall	101,9	102,1	100,0	100,0	107,3	104,4	100,0	101,3	100,0	100,3	101,1	104,9	100,3	102,6	5,3
Stuttgart	104,0	103,8	102,7	102,0	128,7	106,5	100,6	103,4	0,0	102,4	106,7	109,3	100,4	105,6	6,7
Tauberbischofsheim	102,6	103,2	105,2	100,0	109,8	115,3	100,0	101,0	0,0	94,4	98,2	105,4	101,0	102,6	5,9
Ulm	102,8	103,1	100,7	107,7	120,9	112,9	98,0	101,4	109,5	99,2	98,8	107,0	99,5	104,9	5,9
Villingen	108,7	110,3	103,4	100,0	127,6	128,0	111,7	108,2	110,0	102,1	100,0	107,9	102,8	103,4	5,5
Baden-Württemberg	103,6	104,6	104,0	110,7	118,9	111,7	100,6	101,6	106,3	99,9	100,9	106,8	100,6	103,8	6,2
Ansbach	103,8	106,8	104,1	112,5	113,9	103,5	102,0	104,5	100,0	100,7	95,7	105,7	101,4	100,0	5,1
Aschaffenburg	101,3	99,5	102,0	105,1	116,8	103,5	97,8	101,2	133,3	98,3	93,2	107,8	99,4	104,5	6,4
Bamberg	96,9	98,1	100,0	100,0	103,2	97,4	108,1	95,7	91,3	93,4	92,1	96,2	98,9	97,1	6,3
Bayreuth	100,0	98,0	99,3	94,3	111,2	100,9	105,4	99,0	100,0	100,8	95,7	100,0	101,2	95,3	7,3
Coburg	96,4	95,3	97,1	98,0	102,6	96,5	96,7	94,9	111,1	95,6	92,2	92,5	100,5	96,7	7,7
Hof	101,4	98,1	105,2	100,0	108,4	100,0	96,8	101,2	200,0	97,4	100,0	117,3	100,8	96,8	8,8
Nürnberg	99,0	99,2	100,4	83,3	105,5	99,5	99,3	97,5	90,0	99,2	99,1	99,1	99,2	100,0	8,1
Regensburg	110,4	114,6	105,9	134,8	127,6	124,8	108,8	109,2	102,5	102,5	106,3	112,4	103,2	103,6	6,3
Schwandorf	105,7	106,7	109,3	158,8	122,2	114,1	104,0	101,9	100,0	101,0	100,5	106,1	100,9	102,7	6,3
Schweinfurt	99,6	99,0	100,6	100,0	105,9	101,7	102,6	97,1	133,3	98,1	97,3	100,7	99,7	100,8	7,9
Weiden	99,8	102,0	101,2	96,2	100,0	99,5	101,4	100,3	100,0	98,8	97,0	101,7	100,0	94,3	6,5
Weißenburg	107,6	113,6	103,0	127,3	116,2	111,6	108,7	101,9	150,0	106,1	98,5	110,3	106,5	103,4	5,2
Würzburg	102,3	103,7	100,0	104,2	112,7	105,8	100,0	101,4	111,1	100,5	99,6	99,4	102,2	102,8	5,3
Augsburg	99,4	100,6	99,6	95,7	102,4	102,6	99,2	98,0	100,0	98,6	97,7	102,1	98,6	100,9	6,4
Deggendorf	106,9	112,0	109,5	127,8	124,5	111,1	103,2	105,6	100,0	99,8	104,1	111,1	100,0	101,6	5,4
Donauwörth	102,1	101,0	103,2	100,0	107,4	105,1	102,4	100,6	50,0	99,6	100,0	114,6	100,0	100,0	4,2
Freising	103,0	103,5	103,4	100,0	110,9	103,9	100,0	101,8	0,0	101,8	103,9	101,0	101,0	106,2	3,0
Ingolstadt	108,2	108,6	107,5	100,0	134,2	123,5	97,2	113,4	103,0	99,8	100,5	104,0	102,2	108,8	5,3
Kempten	102,6	101,9	105,9	108,3	117,6	106,6	101,2	100,4	90,9	99,0	97,1	103,8	99,2	103,6	4,7
Landshut	102,8	101,6	103,2	100,0	116,3	106,7	103,7	102,0	100,0	100,3	99,3	110,9	100,6	101,1	4,8
Memmingen	105,3	107,2	108,0	121,4	120,5	117,9	101,2	103,0	233,3	99,5	94,2	100,8	101,9	111,9	5,1
München	105,5	107,8	103,9	104,7	116,8	109,2	99,8	104,6	118,2	105,5	112,1	103,9	100,6	107,4	5,0
Passau	101,8	103,6	98,3	110,0	108,7	107,7	98,2	101,5	107,1	96,3	92,3	105,1	100,3	97,0	6,4
Pfarrkirchen	103,1	102,0	102,2	103,7	111,4	108,0	100,0	102,2	166,7	102,2	101,3	101,6	100,3	100,0	5,4
Rosenheim	102,9	104,2	102,0	115,4	108,8	105,6	102,1	100,6	105,6	101,1	101,4	105,2	100,2	99,1	4,1
Traunstein	103,6	104,7	101,1	166,7	115,3	105,3	96,8	105,7	111,1	98,2	93,5	106,9	100,8	96,4	4,3
Weilheim	107,2	108,4	103,8	100,0	119,5	115,4	100,0	106,5	111,1	99,2	108,1	108,0	101,4	111,5	3,7
Bayern	103,0	103,9	103,0	104,8	113,7	107,5	100,8	101,9	105,7	100,5	101,3	103,9	100,7	102,1	5,8
Neunkirchen	99,7	101,5	102,4	100,0	104,4	100,0	101,3	97,9	100,0	99,0	88,3	104,4	99,5	100,7	8,9
Saarbrücken	100,0	97,4	102,7	123,1	109,0	98,4	100,0	99,3	92,0	101,3	93,9	108,3	98,5	94,4	12,1
Saarlouis	98,1	98,5	101,4	0,0	104,0	97,1	97,7	97,0	0,0	98,1	85,1	102,6	99,7	100,9	9,6
Saarland	99,4	99,0	102,3	120,8	106,0	98,4	99,7	98,3	95,0	99,7	89,8	105,5	99,0	98,7	10,4
Berlin (West) ^{e)}	93,9	92,6	93,4	81,3	92,0	93,7	93,0	95,1	95,8	93,4	88,1	94,7	97,6	94,4	.
Alte Länder	100,6	101,0	101,0	103,7	110,8	102,9	99,3	99,7	103,3	98,7	97,1	102,8	100,0	100,9	8,3

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													Arbeitslosenquote ¹⁾	
	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Baunebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrs- und Dienstleistungsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe		Sonstige Berufe ²⁾
Cottbus	91,8	90,0	97,0	121,2	90,6	88,1	95,1	92,8	82,1	93,5	83,5	86,8	97,5	85,4	19,7
Eberswalde	86,0	86,7	91,3	100,0	82,4	85,7	90,6	83,7	0,0	83,9	73,6	83,6	97,6	88,7	18,9
Frankfurt/Oder	91,4	90,3	94,7	83,3	91,1	92,2	89,8	91,3	41,7	92,2	77,6	89,4	97,0	92,6	17,0
Neuruppin	84,8	84,1	86,1	0,0	82,6	87,3	88,7	79,4	63,2	83,6	58,7	85,9	97,3	87,5	17,1
Potsdam	93,4	89,9	93,3	87,5	92,1	92,5	94,4	94,6	50,0	95,3	79,8	93,3	98,6	92,1	14,0
Brandenburg	90,3	88,7	93,6	103,3	89,1	89,4	92,3	90,3	62,5	91,2	75,6	88,5	97,7	89,1	17,1
Neubrandenburg	93,5	90,0	100,9	66,7	96,0	86,2	98,4	93,8	80,0	96,0	82,1	92,9	98,9	96,1	19,7
Rostock	96,8	94,2	100,0	150,0	99,5	97,2	96,0	96,7	92,5	94,1	90,4	98,2	98,8	98,9	17,2
Schwerin	94,9	94,5	99,4	100,0	95,2	92,6	99,2	93,9	100,0	95,4	89,7	92,9	98,5	98,5	15,3
Stralsund	95,3	95,0	98,0	100,0	97,7	92,5	100,0	91,2	71,4	95,2	92,6	98,0	99,4	97,0	17,7
Mecklenburg-Vorpommern	95,1	93,3	99,9	100,0	97,1	92,2	98,2	94,2	89,7	95,1	89,3	95,8	98,9	97,6	17,3
Annaberg	90,8	86,5	94,1	100,0	89,2	92,1	94,7	89,7	40,0	88,0	83,7	85,0	99,4	93,2	16,6
Bautzen	80,6	77,7	84,0	97,7	72,1	80,4	95,8	78,6	95,8	76,6	81,1	69,7	96,1	96,3	19,7
Chemnitz	95,1	95,6	94,6	94,7	95,0	92,8	99,2	95,7	84,4	95,9	77,0	92,6	96,9	98,2	16,5
Dresden	95,1	89,1	95,6	90,5	95,7	93,6	97,7	94,7	94,0	96,2	82,3	95,8	98,5	96,3	15,0
Leipzig	93,1	91,6	98,1	81,5	86,8	87,6	100,0	94,9	100,0	95,7	77,8	92,4	97,6	91,0	17,3
Oschatz	94,3	96,8	97,1	100,0	91,8	92,3	97,7	95,5	83,3	95,4	81,4	89,3	97,5	95,0	17,3
Pirna	90,8	86,4	89,5	107,7	94,0	89,8	82,1	86,0	0,0	88,7	91,2	94,1	98,6	93,2	15,5
Plauen	97,1	95,8	95,5	99,0	97,6	99,4	90,7	96,8	83,3	96,5	82,4	98,9	98,2	97,4	14,1
Riesa	87,6	90,8	95,5	100,0	85,0	93,6	94,4	80,8	85,7	84,3	64,7	78,9	97,5	96,9	17,1
Zwickau	95,6	93,5	96,3	98,8	96,1	94,0	100,0	95,5	90,6	94,9	96,1	92,3	99,4	97,7	17,0
Sachsen	92,0	90,0	94,2	97,0	88,5	89,9	98,1	92,0	90,4	92,5	81,6	88,7	97,9	95,3	16,8
Dessau	94,8	97,9	96,7	50,0	89,7	92,3	91,4	93,5	100,0	94,8	84,7	96,5	98,2	95,7	21,2
Halberstadt	98,4	98,4	98,5	100,0	100,6	98,1	100,0	95,8	0,0	98,9	90,0	100,0	99,6	99,3	19,6
Halle	98,7	97,9	97,7	0,0	93,5	96,9	100,0	99,7	100,0	99,0	93,5	98,5	99,6	98,9	19,8
Magdeburg	97,9	97,8	99,7	100,0	98,0	98,2	97,8	96,7	106,9	97,0	94,7	98,5	99,2	99,2	18,7
Merseburg	98,0	98,3	99,0	0,0	90,0	99,2	100,0	96,8	100,0	96,5	92,0	98,4	100,0	98,7	21,1
Sangerhausen	99,3	99,5	97,9	100,0	98,9	99,5	96,7	99,2	100,0	99,6	93,5	99,5	99,6	100,0	22,4
Stendal	98,4	99,3	101,1	100,0	97,8	98,9	87,5	98,2	100,0	96,3	89,7	99,1	99,4	98,1	17,1
Wittenberg	99,3	95,6	96,4	0,0	92,3	97,8	97,0	100,4	100,0	101,4	100,0	100,6	100,0	98,8	19,5
Sachsen-Anhalt	98,0	98,2	98,7	95,7	96,9	97,8	97,4	97,7	102,9	97,6	92,4	98,6	99,4	98,7	19,9

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation nach ausgewählten Berufsbereichen													Arbeitslosenquote ¹⁾	
	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	Verkehr-berufe	Verwal-tungs- und Büroberufe	Übrige Dienst-leistungs-berufe	Körper-pflege-, Hauswirt-schafts- und Reini-gungs-berufe	Übrige Fer-ti-gungs-berufe ²⁾		Sonstige Berufe ³⁾
Altenburg	90,5	91,7	96,6	100,0	71,8	84,3	75,0	89,6	0,0	89,8	73,7	93,0	99,3	100,0	19,4
Erfurt	95,6	96,3	95,8	85,7	93,7	96,8	97,5	93,4	90,6	95,5	82,3	94,3	98,9	96,0	16,2
Gera	94,5	95,7	96,2	96,2	91,3	93,1	97,9	92,9	96,2	94,9	75,8	94,6	97,8	97,8	15,7
Gotha	93,5	95,4	97,5	87,5	90,1	95,2	91,5	92,7	0,0	92,4	73,5	88,1	99,6	95,7	13,7
Jena	96,0	95,4	95,5	92,9	97,9	96,4	97,7	95,1	66,7	94,7	92,3	91,5	99,8	99,1	14,2
Nordhausen	94,4	97,0	97,1	83,3	94,7	97,7	92,9	92,4	0,0	88,1	70,9	94,1	98,3	96,4	16,7
Suhl	97,6	97,8	98,5	98,7	95,6	97,7	100,0	96,0	93,1	97,4	84,5	96,1	100,0	98,9	13,3
Thüringen	95,3	96,2	96,7	95,4	93,3	95,8	96,2	93,7	89,2	94,3	80,6	93,5	99,2	97,5	15,1
Berlin (Ost)⁴⁾	91,5	91,0	92,7	58,3	92,9	93,4	94,7	91,4	97,9	90,3	79,8	92,0	95,2	92,5	.
Nachrichtlich: Berlin (insgesamt)	93,0	92,0	93,1	76,0	92,5	93,5	93,8	93,8	96,4	92,3	85,7	93,7	96,7	93,8	15,0
Neue Länder	93,7	92,6	95,9	96,0	92,0	92,5	96,5	93,3	88,7	93,6	82,6	92,8	98,4	95,6	17,0
Bundesgebiet	99,1	99,5	100,1	102,3	105,1	99,6	98,9	98,5	100,4	97,7	95,6	100,0	99,6	99,0	10,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/2, Seite 211 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

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 1999

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 für Berlin (West) bzw. Berlin (Ost) enthalten.

Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1999	Veränderung gegenüber 1998	1999	Veränderung gegenüber 1998	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Bad Oldesloe	2.359	0,6	2.322	-2,5	98,5	101,6	3,2
Elmshorn	3.351	2,3	3.321	3,7	102,2	100,9	-1,3
Flensburg	3.918	7,1	3.818	4,6	100,3	102,6	2,3
Heide	1.250	-0,1	1.217	-0,8	102,0	102,7	0,7
Kiel	3.523	0,9	3.402	-0,2	102,4	103,6	1,2
Lübeck	3.766	0,6	3.725	0,6	101,0	101,1	0,1
Neumünster	3.047	0,2	3.059	-0,6	98,9	99,6	0,8
Schleswig-Holstein	21.214	2,0	20.864	1,0	100,7	101,7	0,9
Hamburg	12.808	4,5	13.158	2,1	95,1	97,3	2,4
Braunschweig	4.205	3,0	4.220	2,9	99,5	99,6	0,2
Celle	3.153	3,8	3.107	2,1	99,8	101,5	1,6
Emden	2.578	1,0	2.574	-0,8	98,3	100,2	1,9
Goslar	1.279	2,6	1.323	3,6	97,6	96,7	-0,9
Göttingen	3.529	4,6	3.627	0,9	93,8	97,3	3,7
Hamel	3.010	4,4	3.004	5,4	101,1	100,2	-0,9
Hannover	7.664	1,2	7.757	-2,0	95,7	98,8	3,2
Helmstedt	3.120	4,9	3.220	-1,9	90,6	96,9	7,0
Hildesheim	2.920	15,9	2.850	12,4	99,4	102,5	3,1
Leer	2.210	-4,0	2.172	-5,0	100,7	101,7	1,1
Lüneburg	2.363	0,3	2.324	-2,3	99,0	101,7	2,7
Nienburg	1.982	4,0	1.880	2,7	104,2	105,4	1,2
Nordhorn	3.133	3,0	2.961	3,7	106,6	105,8	-0,7
Oldenburg	4.312	-1,4	4.358	-1,9	98,5	98,9	0,5
Osnabrück	4.473	-0,2	4.457	-0,3	100,3	100,4	0,0
Stade	2.812	-4,0	2.784	-7,6	97,2	101,0	3,9
Uelzen	1.692	1,3	1.715	-2,9	94,6	98,7	4,3
Vechna	2.414	2,2	2.402	3,9	102,1	100,5	-1,6
Verden	2.561	8,0	2.475	5,5	101,2	103,5	2,3
Wilhelmshaven	1.296	7,5	1.291	3,8	96,9	100,4	3,6
Niedersachsen¹⁾	60.706	2,5	60.501	0,6	98,5	100,3	1,9
Bremen	5.378	5,0	5.655	3,3	93,6	95,1	1,6
Bremerhaven	1.697	8,2	1.832	11,0	95,0	92,6	-2,5
Bremen²⁾	7.075	5,7	7.487	5,1	93,9	94,5	0,6
Aachen	5.915	1,4	5.978	2,6	100,2	98,9	-1,2
Ahlen	1.985	-1,9	1.979	-0,9	101,4	100,3	-1,1
Bergisch-Gladbach	4.854	2,4	4.887	1,4	98,4	99,3	1,0
Bielefeld	5.743	3,9	5.853	3,0	97,2	98,1	0,9
Bochum	4.132	9,1	4.332	8,3	94,7	95,4	0,7
Bonn	5.977	4,8	5.847	4,8	102,2	102,2	0,0
Brühl	3.845	4,7	3.905	7,6	101,2	98,5	-2,7
Coesfeld	4.751	-2,6	4.653	-1,7	103,0	102,1	-0,9
Detmold	2.571	-2,2	2.499	-1,1	104,1	102,9	-1,1
Dortmund	5.348	4,6	5.544	0,2	92,4	96,5	4,4
Düren	1.779	3,4	1.773	3,9	100,9	100,3	-0,5
Düsseldorf	7.791	3,4	7.790	4,2	100,7	100,0	-0,7
Duisburg	3.336	1,3	3.400	0,2	97,1	98,1	1,0
Essen	4.674	9,4	4.880	13,2	99,1	95,8	-3,4
Gelsenkirchen	3.262	5,8	3.830	8,8	87,6	85,2	-2,7
Hagen	3.827	2,3	3.808	7,8	105,9	100,5	-5,1
Hamm	2.872	4,1	2.962	1,9	94,9	97,0	2,2
Herford	4.902	8,6	4.720	7,9	103,2	103,9	0,7
Iserlohn	3.174	5,8	3.167	6,4	100,8	100,2	-0,5
Köln	8.952	5,5	8.872	5,2	100,6	100,9	0,3
Krefeld	3.727	3,9	3.718	3,7	100,0	100,2	0,2
Meschede-Brilon	2.500	-0,2	2.431	2,4	105,5	102,8	-2,5
Mönchengladbach	4.910	6,3	4.751	5,0	102,1	103,3	1,2
Münster	2.780	2,3	2.661	3,0	105,2	104,5	-0,7
Oberhausen	2.512	2,4	2.524	1,8	98,9	99,5	0,6
Paderborn	3.873	-2,4	3.910	-1,7	99,7	99,1	-0,7
Recklinghausen	3.953	7,9	4.129	10,4	97,9	95,7	-2,2
Rheine	3.210	-0,1	3.179	0,9	102,0	101,0	-1,0
Siegen	3.805	11,7	3.869	9,0	95,9	98,3	2,5
Soest	2.268	5,2	2.349	6,1	97,4	96,6	-0,8
Solingen	2.031	3,2	2.091	5,0	98,8	97,1	-1,7
Wesel	4.894	8,0	5.282	8,6	93,1	92,7	-0,5
Wuppertal	3.362	7,2	3.389	6,5	98,6	99,2	0,6
Nordrhein-Westfalen	133.515	4,1	134.962	4,5	99,3	98,9	-0,3
Bad Hersfeld	1.602	6,7	1.717	6,1	92,8	93,3	0,6
Darmstadt	6.529	4,4	6.432	0,6	97,9	101,5	3,7
Frankfurt	11.039	3,4	10.819	7,0	105,6	102,0	-3,4
Fulda	2.057	1,7	2.052	2,0	100,5	100,2	-0,3
Giessen	3.960	1,4	3.935	-1,1	98,2	100,6	2,5
Hanau	2.440	0,3	2.516	-0,7	96,0	97,0	1,0
Kassel	4.618	3,0	4.823	2,1	94,9	95,7	0,9
Korbach	1.565	3,9	1.537	3,2	101,1	101,8	0,7
Limburg	1.186	-1,0	1.198	-0,3	99,7	99,0	-0,7
Marburg	1.675	6,8	1.707	4,1	95,7	98,1	2,6
Offenbach	1.956	-0,7	1.949	-2,1	98,9	100,4	1,4
Wetzlar	2.540	0,2	2.605	0,6	98,0	97,5	-0,5
Wiesbaden	3.450	1,2	3.447	-2,6	96,4	100,1	3,9
Hessen	44.617	2,7	44.737	2,1	99,2	99,7	0,5

Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1999	Veränderung gegenüber 1998	1999	Veränderung gegenüber 1998	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Bad Kreuznach	2.545	-1,2	2.539	-4,7	96,7	100,2	3,7
Kaiserslautern	2.536	2,0	2.539	-1,0	97,0	99,9	3,0
Koblenz	3.000	6,4	2.941	5,5	101,1	102,0	0,9
Ludwigshafen	4.170	-0,7	4.214	0,1	99,8	99,0	-0,8
Mainz	4.459	4,1	4.428	2,5	99,1	100,7	1,6
Mayen	2.179	2,7	2.099	2,3	103,4	103,8	0,4
Montabaur	2.580	-0,5	2.601	2,0	101,6	99,2	-2,4
Landau	2.673	8,1	2.593	5,5	100,6	103,1	2,5
Neuwied	2.644	4,6	2.616	2,7	99,3	101,1	1,8
Pirmasens	1.370	6,9	1.386	5,8	97,9	98,8	1,0
Trier	4.103	2,8	4.094	2,4	99,8	100,2	0,4
Rheinland-Pfalz	32.259	2,9	32.050	1,9	99,6	100,7	1,0
Aalen	3.677	8,2	3.547	5,4	101,0	103,7	2,6
Balingen	2.342	8,8	2.279	6,0	100,1	102,8	2,6
Freiburg	4.491	5,9	4.304	2,2	100,7	104,3	3,6
Göppingen	5.113	0,4	4.913	-2,5	101,1	104,1	2,9
Heidelberg	3.223	5,0	3.216	4,7	100,0	100,2	0,3
Heilbronn	3.971	7,3	3.850	4,3	100,3	103,1	2,8
Karlsruhe	4.916	2,1	4.885	2,1	100,6	100,6	0,0
Konstanz	2.356	4,2	2.251	5,3	105,8	104,7	-1,0
Lörrach	2.765	5,8	2.759	4,4	98,9	100,2	1,3
Ludwigsburg	3.006	-4,5	2.880	-7,3	101,2	104,4	3,1
Mannheim	4.373	6,4	4.197	6,1	103,9	104,2	0,3
Nagold	2.180	4,4	2.049	2,5	104,5	106,4	1,9
Offenburg	3.369	5,4	3.268	3,4	101,2	103,1	1,9
Pforzheim	2.217	2,4	2.162	-1,1	99,0	102,5	3,5
Rastatt	1.896	2,2	1.898	10,5	108,0	99,9	-7,5
Ravensburg	4.309	3,9	4.047	-0,5	101,9	106,5	4,4
Reutlingen	3.738	13,1	3.513	11,7	105,0	106,4	1,3
Rottweil	2.128	5,5	2.040	4,0	102,9	104,3	1,4
Waiblingen	2.498	-1,8	2.395	-3,7	102,3	104,3	2,0
Schwäbisch Hall	2.767	3,7	2.716	4,6	102,8	101,9	-0,9
Stuttgart	8.629	1,3	8.299	0,0	102,7	104,0	1,3
Tauberbischofsheim	2.232	2,9	2.175	1,4	101,1	102,6	1,5
Ulm	2.725	3,8	2.650	3,8	102,8	102,8	0,0
Villingen-Schwenningen	1.799	9,1	1.655	7,8	107,4	108,7	1,2
Baden-Württemberg	80.720	4,1	77.948	2,6	102,0	103,6	1,5
Ansbach	2.598	-2,4	2.502	-4,9	101,1	103,8	2,7
Aschaffenburg	3.280	-3,4	3.239	-6,3	98,3	101,3	3,1
Bamberg	2.429	1,0	2.506	4,4	100,1	96,9	-3,2
Bayreuth	2.279	0,6	2.279	-0,9	98,5	100,0	1,5
Coburg	2.397	-4,7	2.486	-5,1	96,0	96,4	0,5
Hof	2.087	-0,6	2.058	0,7	102,8	101,4	-1,3
Nürnberg	10.735	0,9	10.841	0,0	98,1	99,0	0,9
Regensburg	4.908	4,1	4.447	0,5	106,6	110,4	3,6
Schwandorf	3.707	-1,6	3.508	-4,2	103,0	105,7	2,6
Schweinfurt	4.105	4,2	4.123	3,3	98,7	99,6	0,9
Weiden	1.744	-2,3	1.747	-2,3	99,8	99,8	0,1
Weißenburg	1.439	-0,6	1.337	-0,5	107,7	107,6	0,0
Würzburg	4.382	0,7	4.283	-0,9	100,7	102,3	1,6
Augsburg	4.646	-4,3	4.674	-7,6	96,0	99,4	3,5
Deggendorf	3.097	-3,6	2.896	-2,5	108,2	106,9	-1,2
Donauwörth	1.941	0,4	1.902	2,8	104,5	102,1	-2,3
Freising	1.692	1,8	1.643	1,5	102,7	103,0	0,3
Ingolstadt	3.884	5,6	3.591	0,6	103,1	108,2	4,9
Kempten	3.966	0,3	3.867	0,1	102,4	102,6	0,1
Landshut	2.682	-4,9	2.609	0,3	108,5	102,8	-5,2
Memmingen	3.895	-4,3	3.700	-2,2	107,6	105,3	-2,2
München	16.518	1,5	15.664	1,1	105,0	105,5	0,5
Passau	3.007	-4,0	2.953	-4,1	101,7	101,8	0,2
Pfarrkirchen	2.683	-8,2	2.603	-5,1	106,5	103,1	-3,2
Rosenheim	3.684	0,3	3.581	0,4	102,9	102,9	-0,1
Traunstein	2.219	-4,0	2.142	-5,8	101,6	103,6	1,9
Weilheim	2.523	-0,2	2.353	-0,8	106,6	107,2	0,6
Bayern	102.527	-0,5	99.534	-1,1	102,3	103,0	0,7
Neunkirchen	2.361	3,0	2.368	1,2	97,9	99,7	1,8
Saarbrücken	4.320	3,5	4.321	2,2	98,7	100,0	1,3
Saarlouis	2.748	12,6	2.800	10,6	96,4	98,1	1,8
Saarland	9.429	5,9	9.489	4,3	97,9	99,4	1,5
Berlin (West)	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	93,8	93,9	0,0
Alte Länder	519.964	2,7	516.808	2,0	99,9	100,6	0,7
Cottbus	5.499	-2,8	5.993	-17,7	77,7	91,8	18,1
Eberswalde	2.370	-1,4	2.756	-15,2	73,9	86,0	16,3
Frankfurt/Oder	3.908	-6,0	4.274	-19,6	78,3	91,4	16,8
Neuruppin	3.486	5,7	4.112	-4,3	76,7	84,8	10,5
Potsdam	6.182	4,5	6.622	-3,0	86,7	93,4	7,7
Brandenburg	21.445	0,1	23.757	-11,9	79,5	90,3	13,6

Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	1999	Veränderung gegenüber 1998	1999	Veränderung gegenüber 1998	1998	1999	Veränderung gegenüber 1998
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Neubrandenburg	4.762	-4,7	5.094	-4,9	93,3	93,5	0,2
Rostock	5.355	1,5	5.532	0,3	95,7	96,8	1,1
Schwerin	5.156	1,9	5.435	2,6	95,6	94,9	-0,7
Stralsund	3.998	-1,6	4.193	-2,2	94,8	95,3	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	19.271	-0,7	20.254	-1,0	94,8	95,1	0,3
Annaberg	2.325	-3,5	2.560	-7,5	87,0	90,8	4,4
Bautzen	4.590	5,4	5.696	13,1	86,4	80,6	-6,7
Chemnitz	5.933	10,8	6.240	10,8	95,1	95,1	0,0
Dresden	6.435	1,5	6.768	0,4	94,0	95,1	1,1
Leipzig	7.655	14,0	8.222	15,9	94,7	93,1	-1,7
Oschatz	1.891	19,0	2.006	9,4	86,6	94,3	8,8
Pirna	1.845	-2,8	2.032	5,4	98,5	90,8	-7,8
Plauen	2.174	7,2	2.238	5,6	95,7	97,1	1,5
Riesa	1.858	8,4	2.121	3,5	83,7	87,6	4,7
Zwickau	3.589	-1,7	3.754	1,3	98,5	95,6	-3,0
Sachsen	38.295	6,2	41.637	7,0	92,7	92,0	-0,8
Dessau	2.500	5,0	2.636	3,7	93,7	94,8	1,2
Halberstadt	2.035	6,7	2.068	6,4	98,1	98,4	0,3
Halle	4.885	-3,3	4.949	-2,6	99,5	98,7	-0,8
Magdeburg	5.808	0,9	5.933	1,6	98,6	97,9	-0,7
Merseburg	2.873	1,5	2.931	0,0	96,5	98,0	1,6
Sangerhausen	2.043	5,7	2.058	3,9	97,6	99,3	1,7
Stendal	2.173	-2,5	2.209	-3,2	97,6	98,4	0,8
Wittenberg	1.145	-2,4	1.153	-2,0	99,7	99,3	-0,4
Sachsen-Anhalt	23.462	0,9	23.937	0,7	97,8	98,0	0,2
Altenburg	780	15,2	862	16,6	91,6	90,5	-1,2
Erfurt	5.758	9,5	6.026	10,7	96,6	95,6	-1,1
Gera	3.181	12,0	3.365	11,8	94,3	94,5	0,2
Gotha	3.016	-1,3	3.226	0,0	94,7	93,5	-1,3
Jena	3.083	10,7	3.210	10,7	96,1	96,0	0,0
Nordhausen	2.816	6,2	2.982	5,5	93,8	94,4	0,6
Suhl	4.591	8,7	4.706	9,2	98,0	97,6	-0,5
Thüringen	23.225	8,0	24.377	8,5	95,7	95,3	-0,5
Berlin (Ost)	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	90,3	91,5	1,3
Nachrichtlich: Berlin (insgesamt)	23.886	4,8	25.688	4,3	92,6	93,0	0,4
Neue Länder	134.490	3,7	143.572	1,5	91,7	93,7	2,2
Bundesgebiet	654.454	2,9	660.380	1,9	98,1	99,1	1,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/3, Seite 216 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören³⁾ 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 für Berlin (West) bzw. Berlin (Ost) enthalten.

Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Bad Oldesloe	2.276	2.285	106	37	70	74	2.382	2.322	2.346	2.359
Elmshorn	3.116	3.156	88	165	160	195	3.204	3.321	3.276	3.351
Flensburg	3.536	3.763	113	55	123	155	3.649	3.818	3.659	3.918
Heide	1.200	1.199	27	18	51	51	1.227	1.217	1.251	1.250
Kiel	3.375	3.355	35	47	116	168	3.410	3.402	3.491	3.523
Lübeck	3.610	3.625	94	100	132	141	3.704	3.725	3.742	3.766
Neumünster	2.990	2.987	87	72	52	60	3.077	3.059	3.042	3.047
Schleswig-Holstein	20.103	20.370	550	494	704	844	20.653	20.864	20.807	21.214
Hamburg	12.080	12.548	803	610	171	260	12.883	13.158	12.251	12.808
Braunschweig	4.063	4.183	40	37	18	22	4.103	4.220	4.081	4.205
Celle	2.905	3.005	139	102	134	148	3.044	3.107	3.039	3.153
Emden	2.398	2.454	198	120	154	124	2.596	2.574	2.552	2.578
Goslar	1.200	1.252	77	71	46	27	1.277	1.323	1.246	1.279
Göttingen	3.306	3.397	289	230	67	132	3.595	3.627	3.373	3.529
Hameln	2.758	2.920	92	84	124	90	2.850	3.004	2.882	3.010
Hannover	7.369	7.367	546	390	207	297	7.915	7.757	7.576	7.664
Helmstedt	2.923	3.057	360	163	51	63	3.283	3.220	2.974	3.120
Hildesheim	2.432	2.775	103	75	88	145	2.535	2.850	2.520	2.920
Leer	2.221	2.123	65	49	80	87	2.286	2.172	2.301	2.210
Lüneburg	2.216	2.255	163	69	140	108	2.379	2.324	2.356	2.363
Nienburg	1.814	1.872	16	8	92	110	1.830	1.880	1.906	1.982
Nordhorn	2.836	2.942	18	19	205	191	2.854	2.961	3.041	3.133
Oldenburg	4.199	4.160	242	198	174	152	4.441	4.358	4.373	4.312
Osnabrück	4.306	4.320	164	137	178	153	4.470	4.457	4.484	4.473
Stade	2.741	2.723	272	61	187	89	3.013	2.784	2.928	2.812
Uelzen	1.619	1.647	147	68	51	45	1.766	1.715	1.670	1.692
Vechta	2.264	2.373	48	29	97	41	2.312	2.402	2.361	2.414
Verden	2.281	2.398	64	77	91	163	2.345	2.475	2.372	2.561
Wilhelmshaven	1.174	1.252	70	39	32	44	1.244	1.291	1.206	1.296
Niedersachsen¹⁾	57.025	58.475	3.113	2.026	2.216	2.231	60.138	60.501	59.241	60.706
Bremen	5.014	5.242	460	413	109	136	5.474	5.655	5.123	5.378
Bremerhaven	1.534	1.676	116	156	34	21	1.650	1.832	1.568	1.697
Bremen²⁾	6.548	6.918	576	569	143	157	7.124	7.487	6.691	7.075
Aachen	5.580	5.732	247	246	256	183	5.827	5.978	5.836	5.915
Ahlen	1.991	1.965	5	14	33	20	1.996	1.979	2.024	1.985
Bergisch-Gladbach	4.457	4.622	364	265	285	232	4.821	4.887	4.742	4.854
Bielefeld	5.308	5.542	377	311	220	201	5.685	5.853	5.528	5.743
Bochum	3.608	3.953	392	379	180	179	4.000	4.332	3.788	4.132
Bonn	5.326	5.560	252	287	375	417	5.578	5.847	5.701	5.977
Brühl	3.471	3.693	157	212	202	152	3.628	3.905	3.673	3.845
Coesfeld	4.659	4.620	73	33	217	131	4.732	4.653	4.876	4.751
Detmold	2.512	2.475	14	24	117	96	2.526	2.499	2.629	2.571
Dortmund	5.006	5.230	527	314	107	118	5.533	5.544	5.113	5.348
Düren	1.619	1.686	87	87	102	93	1.706	1.773	1.721	1.779
Düsseldorf	7.186	7.498	292	292	348	293	7.478	7.790	7.534	7.791
Duisburg	3.236	3.323	156	77	58	13	3.392	3.400	3.294	3.336
Essen	4.111	4.567	200	313	163	107	4.311	4.880	4.274	4.674
Gelsenkirchen	2.939	3.143	582	687	144	119	3.521	3.830	3.083	3.262
Hagen	3.427	3.645	104	163	314	182	3.531	3.808	3.741	3.827
Hamm	2.696	2.812	211	150	62	60	2.907	2.962	2.758	2.872
Herford	4.249	4.641	126	79	265	261	4.375	4.720	4.514	4.902
Iserlohn	2.879	3.064	97	103	120	110	2.976	3.167	2.999	3.174
Köln	8.110	8.585	322	287	374	367	8.432	8.872	8.484	8.952
Krefeld	3.386	3.520	201	198	202	207	3.587	3.718	3.588	3.727
Meschede-Brilon	2.351	2.428	23	3	154	72	2.374	2.431	2.505	2.500
Mönchengladbach	4.323	4.494	200	257	297	416	4.523	4.751	4.620	4.910
Münster	2.523	2.611	61	50	195	169	2.584	2.661	2.718	2.780
Oberhausen	2.392	2.443	87	81	60	69	2.479	2.524	2.452	2.512
Paderborn	3.819	3.728	159	182	149	145	3.978	3.910	3.968	3.873
Recklinghausen	3.502	3.821	239	308	161	132	3.741	4.129	3.663	3.953
Rheine	3.075	3.122	76	57	138	88	3.151	3.179	3.213	3.210
Siegen	3.346	3.658	205	211	61	147	3.551	3.869	3.407	3.805
Soest	2.095	2.214	118	135	60	54	2.213	2.349	2.155	2.268
Solingen	1.893	1.937	99	154	75	94	1.992	2.091	1.968	2.031
Wesel	4.505	4.863	360	419	26	31	4.865	5.282	4.531	4.894
Wuppertal	3.010	3.242	171	147	126	120	3.181	3.389	3.136	3.362
Nordrhein-Westfalen	122.590	128.437	6.584	6.525	5.646	5.078	129.174	134.962	128.236	133.515
Bad Hersfeld	1.476	1.550	142	167	25	52	1.618	1.717	1.501	1.602
Darmstadt	5.923	6.119	469	313	332	410	6.392	6.432	6.255	6.529
Frankfurt	9.774	10.469	340	350	906	570	10.114	10.819	10.680	11.039
Fulda	1.949	1.981	63	71	74	76	2.012	2.052	2.023	2.057
Giessen	3.746	3.751	231	184	158	209	3.977	3.935	3.904	3.960
Hanau	2.333	2.347	200	169	99	93	2.533	2.516	2.432	2.440
Kassel	4.400	4.516	325	307	83	102	4.725	4.823	4.483	4.618
Korbach	1.453	1.519	37	18	53	46	1.490	1.537	1.506	1.565
Limburg	1.147	1.157	55	41	51	29	1.202	1.198	1.198	1.186
Marburg	1.529	1.632	111	75	40	43	1.640	1.707	1.569	1.675
Offenbach	1.864	1.855	126	94	105	101	1.990	1.949	1.969	1.956
Wetzlar	2.438	2.474	151	131	98	66	2.589	2.605	2.536	2.540
Wiesbaden	3.182	3.237	356	210	227	213	3.538	3.447	3.409	3.450
Hessen	41.214	42.607	2.606	2.130	2.251	2.010	43.820	44.737	43.465	44.617

Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Bad Kreuznach	2.466	2.413	197	126	109	132	2.663	2.539	2.575	2.545
Kaiserslautern	2.388	2.423	177	116	99	113	2.565	2.539	2.487	2.536
Koblenz	2.695	2.896	93	45	124	104	2.788	2.941	2.819	3.000
Ludwigshafen	4.002	4.087	206	127	196	83	4.208	4.214	4.198	4.170
Mainz	4.107	4.232	215	196	176	227	4.322	4.428	4.283	4.459
Mayen	1.973	2.004	78	95	148	175	2.051	2.099	2.121	2.179
Montabaur	2.397	2.429	154	172	196	151	2.551	2.601	2.593	2.580
Landau	2.379	2.538	79	55	93	135	2.458	2.593	2.472	2.673
Neuwied	2.371	2.518	175	98	156	126	2.546	2.616	2.527	2.644
Pirmasens	1.198	1.251	112	135	84	119	1.310	1.386	1.282	1.370
Trier	3.832	3.902	167	192	158	201	3.999	4.094	3.990	4.103
Rheinland-Pfalz	29.808	30.693	1.653	1.357	1.539	1.566	31.461	32.050	31.347	32.259
Aalen	3.252	3.465	113	82	147	212	3.365	3.547	3.399	3.677
Balingen	2.062	2.261	88	18	91	81	2.150	2.279	2.153	2.342
Freiburg	4.068	4.200	143	104	174	291	4.211	4.304	4.242	4.491
Göppingen	4.812	4.760	228	153	283	353	5.040	4.913	5.095	5.113
Heidelberg	2.972	3.123	99	93	98	100	3.071	3.216	3.070	3.223
Heilbronn	3.588	3.808	103	42	114	163	3.691	3.850	3.702	3.971
Karlsruhe	4.610	4.771	174	114	203	145	4.784	4.885	4.813	4.916
Konstanz	2.103	2.250	35	1	158	106	2.138	2.251	2.261	2.356
Lörrach	2.522	2.683	121	76	92	82	2.643	2.759	2.614	2.765
Ludwigsburg	2.950	2.765	158	115	196	241	3.108	2.880	3.146	3.006
Mannheim	3.829	3.997	127	200	280	376	3.956	4.197	4.109	4.373
Nagold	1.966	2.003	33	46	122	177	1.999	2.049	2.088	2.180
Offenburg	3.060	3.215	100	53	137	154	3.160	3.268	3.197	3.369
Pforzheim	2.112	2.133	73	29	52	84	2.185	2.162	2.164	2.217
Rastatt	1.700	1.871	18	27	155	25	1.718	1.898	1.855	1.896
Ravensburg	3.979	3.965	90	82	169	344	4.069	4.047	4.148	4.309
Reutlingen	3.065	3.437	81	76	239	301	3.146	3.513	3.304	3.738
Rottweil	1.924	2.002	37	38	94	126	1.961	2.040	2.018	2.128
Waiblingen	2.410	2.356	76	39	133	142	2.486	2.395	2.543	2.498
Schwäbisch Hall	2.592	2.716	4	0	76	51	2.596	2.716	2.668	2.767
Stuttgart	8.226	8.236	73	63	296	393	8.299	8.299	8.522	8.629
Tauberbischofsheim	2.044	2.114	102	61	126	118	2.146	2.175	2.170	2.232
Ulm	2.460	2.574	92	76	164	151	2.552	2.650	2.624	2.725
Villingen-Schwenningen	1.512	1.626	23	29	137	173	1.535	1.655	1.649	1.799
Baden-Württemberg	73.818	76.331	2.191	1.617	3.736	4.389	76.009	77.948	77.554	80.720
Ansbach	2.517	2.446	114	56	144	152	2.631	2.502	2.661	2.598
Aschaffenburg	3.271	3.129	186	110	126	151	3.457	3.239	3.397	3.280
Bamberg	2.264	2.314	137	192	140	115	2.401	2.506	2.404	2.429
Bayreuth	2.186	2.161	113	118	79	118	2.299	2.279	2.265	2.279
Coburg	2.454	2.332	166	154	60	65	2.620	2.486	2.514	2.397
Hof	1.987	1.987	56	71	113	100	2.043	2.058	2.100	2.087
Nürnberg	10.433	10.435	404	406	201	300	10.837	10.841	10.634	10.735
Regensburg	4.301	4.336	122	111	412	572	4.423	4.447	4.713	4.908
Schwandorf	3.557	3.455	104	53	212	252	3.661	3.508	3.769	3.707
Schweinfurt	3.768	3.956	224	167	172	149	3.992	4.123	3.940	4.105
Weiden	1.735	1.710	54	37	50	34	1.789	1.747	1.785	1.744
Weißenburg	1.310	1.314	34	23	137	125	1.344	1.337	1.447	1.439
Würzburg	4.215	4.218	108	65	138	164	4.323	4.283	4.353	4.382
Augsburg	4.670	4.540	388	134	187	106	5.058	4.674	4.857	4.646
Deggendorf	2.881	2.843	89	53	333	254	2.970	2.896	3.214	3.097
Donauwörth	1.789	1.854	62	48	145	87	1.851	1.902	1.934	1.941
Freising	1.585	1.626	33	17	77	66	1.618	1.643	1.662	1.692
Ingolstadt	3.495	3.512	73	79	184	372	3.568	3.591	3.679	3.884
Kempten	3.677	3.724	185	143	278	242	3.862	3.867	3.955	3.966
Landshut	2.572	2.590	29	19	249	92	2.601	2.609	2.821	2.682
Memmingen	3.650	3.575	132	125	419	320	3.782	3.700	4.069	3.895
München	15.081	15.402	417	262	1.176	1.116	15.498	15.664	16.268	16.518
Passau	2.943	2.850	137	103	188	157	3.080	2.953	3.131	3.007
Pfarrkirchen	2.708	2.572	36	31	215	111	2.744	2.603	2.923	2.683
Rosenheim	3.508	3.548	60	33	165	136	3.568	3.581	3.673	3.684
Traunstein	2.194	2.097	81	45	118	122	2.275	2.142	2.312	2.219
Weilheim	2.309	2.274	62	79	219	249	2.371	2.353	2.528	2.523
Bayern	97.060	96.800	3.606	2.734	5.948	5.727	100.666	99.534	103.008	102.527
Neunkirchen	2.211	2.259	129	109	81	102	2.340	2.368	2.292	2.361
Saarbrücken	3.980	4.125	249	196	194	195	4.229	4.321	4.174	4.320
Saarlouis	2.295	2.650	237	150	146	98	2.532	2.800	2.441	2.748
Saarland	8.486	9.034	615	455	421	395	9.101	9.489	8.907	9.429
Berlin (West)³⁾	14.602	15.003	1.062	1.075	105	91	15.664	16.078	14.700	15.094
Alte Länder	483.334	497.216	23.359	19.592	22.873	22.748	506.693	516.808	506.207	519.964
Cottbus	5.649	5.465	1.634	528	8	34	7.283	5.993	5.657	5.499
Eberswalde	2.401	2.357	850	399	3	13	3.251	2.756	2.404	2.370
Frankfurt/Oder	4.145	3.894	1.168	380	13	14	5.313	4.274	4.158	3.908
Neuruppin	3.297	3.473	1.000	639	.	13	4.297	4.112	3.297	3.486
Potsdam	5.908	6.179	916	443	6	3	6.824	6.622	5.914	6.182
Brandenburg	21.400	21.368	5.568	2.389	30	77	26.968	23.757	21.430	21.445

Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1998 und 1999

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Neubrandenburg	4.977	4.737	380	357	20	25	5.357	5.094	4.997	4.762
Rostock	5.245	5.330	269	202	32	25	5.514	5.532	5.277	5.355
Schwerin	5.020	5.106	275	329	41	50	5.295	5.435	5.061	5.156
Stralsund	4.052	3.972	235	221	12	26	4.287	4.193	4.064	3.998
Mecklenburg - Vorpommern	19.294	19.145	1.159	1.109	105	126	20.453	20.254	19.399	19.271
Annaberg	2.405	2.318	363	242	4	7	2.768	2.560	2.409	2.325
Bautzen	4.350	4.584	688	1.112	3	6	5.038	5.696	4.353	4.590
Chemnitz	5.327	5.913	303	327	28	20	5.630	6.240	5.355	5.933
Dresden	6.313	6.434	427	334	24	1	6.740	6.768	6.337	6.435
Leipzig	6.685	7.574	406	648	31	81	7.091	8.222	6.716	7.655
Oschatz	1.583	1.890	251	116	6	1	1.834	2.006	1.589	1.891
Pirna	1.894	1.841	33	191	4	4	1.927	2.032	1.898	1.845
Plauen	2.006	2.157	113	81	22	17	2.119	2.238	2.028	2.174
Riesa	1.706	1.848	343	273	8	10	2.049	2.121	1.714	1.858
Zwickau	3.650	3.585	57	169	2	4	3.707	3.754	3.652	3.589
Sachsen	35.919	38.144	2.984	3.493	132	151	38.903	41.637	36.051	38.295
Dessau	2.367	2.484	174	152	14	16	2.541	2.636	2.381	2.500
Halberstadt	1.895	2.018	49	50	12	17	1.944	2.068	1.907	2.035
Halle	5.038	4.868	42	81	16	17	5.080	4.949	5.054	4.885
Magdeburg	5.723	5.773	114	160	32	35	5.837	5.933	5.755	5.808
Merseburg	2.814	2.858	118	73	16	15	2.932	2.931	2.830	2.873
Sangerhausen	1.924	2.035	57	23	9	8	1.981	2.058	1.933	2.043
Stendal	2.225	2.164	58	45	4	9	2.283	2.209	2.229	2.173
Wittenberg	1.158	1.132	19	21	15	13	1.177	1.153	1.173	1.145
Sachsen-Anhalt	23.144	23.332	631	605	118	130	23.775	23.937	23.262	23.462
Altenburg	673	778	66	84	4	2	739	862	677	780
Erfurt	5.245	5.740	198	286	13	18	5.443	6.026	5.258	5.758
Gera	2.837	3.170	174	195	3	11	3.011	3.365	2.840	3.181
Gotha	3.050	3.009	177	217	7	7	3.227	3.226	3.057	3.016
Jena	2.775	3.055	125	155	11	28	2.900	3.210	2.786	3.083
Nordhausen	2.619	2.778	207	204	33	38	2.826	2.982	2.652	2.816
Suhl	4.203	4.561	108	145	22	30	4.311	4.706	4.225	4.591
Thüringen	21.402	23.091	1.055	1.286	93	134	22.457	24.377	21.495	23.225
Berlin (Ost)³⁾	8.036	8.719	919	891	53	73	8.955	9.610	8.089	8.792
Nachrichtlich: Berlin (insgesamt)	22.638	23.722	1.981	1.966	151	164	24.619	25.688	22.789	23.886
Neue Länder	129.195	133.799	12.316	9.773	531	691	141.511	143.572	129.726	134.490
Bundesgebiet	612.529	631.015	35.675	29.365	23.404	23.439	648.204	660.380	635.933	654.454

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/4, Seite 219 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören³⁾ 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 für Berlin (West) bzw. Berlin (Ost) enthalten.

Tabelle 1/5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Ins-gesamt	Davon im Ausbildungsbereich:													
		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	76.331	41.556	54,4	24.126	31,6	2.148	2,8	1.425	1,9	6.539	8,6	537	0,7	0	0,0
Bayern	96.800	47.389	49,0	36.699	37,9	1.512	1,6	2.135	2,2	8.553	8,8	512	0,5	0	0,0
Berlin	23.722	12.358	52,1	7.916	33,4	679	2,9	481	2,0	2.147	9,1	141	0,6	0	0,0
Davon:															
Berlin (West)	15.003	7.690	51,3	4.800	32,0	457	3,0	338	2,3	1.605	10,7	113	0,8	0	0,0
Berlin (Ost)	8.719	4.668	53,5	3.116	35,7	222	2,5	143	1,6	542	6,2	28	0,3	0	0,0
Brandenburg	21.368	11.699	54,8	7.152	33,5	584	2,7	842	3,9	906	4,2	185	0,9	0	0,0
Bremen ¹⁾	6.012	3.534	58,8	1.649	27,4	130	2,2	50	0,8	579	9,6	64	1,1	6	0,1
Hamburg	12.548	7.948	63,3	3.033	24,2	198	1,6	196	1,6	1.097	8,7	40	0,3	36	0,3
Hessen	42.607	23.419	55,0	13.140	30,8	1.525	3,6	682	1,6	3.535	8,3	306	0,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	19.145	11.201	58,5	5.827	30,4	287	1,5	733	3,8	814	4,3	266	1,4	17	0,1
Niedersachsen ¹⁾	59.381	28.463	47,9	21.211	35,7	1.679	2,8	1.880	3,2	5.532	9,3	546	0,9	70	0,1
Nordrhein-Westfalen	128.437	68.485	53,3	40.754	31,7	2.839	2,2	2.748	2,1	12.689	9,9	922	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	30.693	15.486	50,5	11.052	36,0	730	2,4	616	2,0	2.655	8,7	154	0,5	0	0,0
Saarland	9.034	4.775	52,9	2.998	33,2	120	1,3	306	3,4	734	8,1	101	1,1	0	0,0
Sachsen	38.144	22.402	58,7	11.739	30,8	890	2,3	1.426	3,7	1.340	3,5	347	0,9	0	0,0
Sachsen-Anhalt	23.332	12.639	54,2	7.900	33,9	523	2,2	785	3,4	1.101	4,7	384	1,6	0	0,0
Schleswig-Holstein	20.370	9.490	46,6	7.375	36,2	605	3,0	681	3,3	1.967	9,7	222 ⁴⁾	1,1	30	0,1
Thüringen	23.091	12.707	55,0	7.979	34,6	491	2,1	668	2,9	855	3,7	391	1,7	0	0,0
Alte Länder²⁾	497.216	258.235	51,9	166.837	33,6	11.943	2,4	11.057	2,2	45.485	9,1	3.517	0,7	142	0,0
Neue Länder³⁾	133.799	75.316	56,3	43.713	32,7	2.997	2,2	4.597	3,4	5.558	4,2	1.601	1,2	17	0,0
Bundesgebiet	631.015	333.551	52,9	210.550	33,4	14.940	2,4	15.654	2,5	51.043	8,1	5.118	0,8	159	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/5, Seite 222

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 2 und 3 zu Tabelle 1/1.²⁾ Einschließlich Berlin (West)³⁾ Einschließlich Berlin (Ost)⁴⁾ In Schleswig-Holstein wurde 1999 ein Teil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfasst.

Tabelle 1/6: Veränderung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999 gegenüber 1998

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Ausbildungsbereich:													
			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	2.513	3,4	2.241	5,7	146	0,6	20	0,9	-35	-2,4	205	3,2	-64	-10,6	0	0,0
Bayern	-260	-0,3	1.634	3,6	-1.242	-3,3	-13	-0,9	-128	-5,7	-487	-5,4	-24	-4,5	0	0,0
Berlin	1.084	4,8	533	4,5	748	10,4	-65	-8,7	-39	-7,5	-75	-3,4	-18	-11,3	0	0,0
Davon:																
Berlin (West)	401	2,7	487	6,8	52	1,1	-56	-10,9	-39	-10,3	-59	-3,5	16	16,5	0	0,0
Berlin (Ost)	683	8,5	46	1,0	696	28,8	-9	-3,9	0	0,0	-16	-2,9	-34	-54,8	0	0,0
Brandenburg	-32	-0,1	352	3,1	-317	-4,2	-8	-1,4	63	8,1	-64	-6,6	-58	-23,9	0	0,0
Bremen ¹⁾	381	6,8	214	6,4	96	6,2	26	25,0	12	31,6	31	5,7	4	6,7	-2	-25,0
Hamburg	468	3,9	505	6,8	-71	-2,3	3	1,5	0	0,0	7	0,6	7	21,2	17	89,5
Hessen	1.393	3,4	1.869	8,7	-311	-2,3	-80	-5,0	-199	-22,6	54	1,6	60	24,4	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-149	-0,8	789	7,6	-830	-12,5	-57	-16,6	40	5,8	-28	-3,3	-66	-19,9	3	21,4
Niedersachsen ¹⁾	1.439	2,5	2.148	8,2	-333	-1,5	-136	-7,5	-44	-2,3	-79	-1,4	-97	-15,1	-20	-22,2
Nordrhein-Westfalen	5.847	4,8	4.424	6,9	1.040	2,6	174	6,5	55	2,0	92	0,7	62	7,2	0	0,0
Rheinland-Pfalz	885	3,0	1.388	9,8	-334	-2,9	21	3,0	-37	-5,7	-19	-0,7	-134	-46,5	0	0,0
Saarland	548	6,5	428	9,8	45	1,5	5	4,3	77	33,6	2	0,3	-9	-8,2	0	0,0
Sachsen	2.225	6,2	2.860	14,6	-510	-4,2	-10	-1,1	131	10,1	-239	-15,1	-7	-2,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	188	0,8	490	4,0	-171	-2,1	-165	-24,0	92	13,3	-45	-3,9	-13	-3,3	0	0,0
Schleswig-Holstein	267	1,3	826	9,5	-245	-3,2	-17	-2,7	-32	-4,5	-154	-7,3	-116 ⁴⁾	-34,3 ⁴⁾	5	20,0
Thüringen	1.689	7,9	1.187	10,3	457	6,1	44	9,8	-64	-8,7	-20	-2,3	85	27,8	0	0,0
Alte Länder²⁾	13.882	2,9	16.164	6,7	-1.157	-0,7	-53	-0,4	-370	-3,2	-407	-0,9	-295	-7,7	0	0,0
Neue Länder³⁾	4.604	3,6	5.724	8,2	-675	-1,5	-205	-6,4	262	6,0	-412	-6,9	-93	-5,5	3	21,4
Bundesgebiet	18.486	3,0	21.888	7,0	-1.832	-0,9	-258	-1,7	-108	-0,7	-819	-1,6	-388	-7,0	3	1,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/6, Seite 223

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in der Tabelle 1/1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 2 und 3 zu Tabelle 1/1.

²⁾ Einschließlich Berlin (West)

³⁾ Einschließlich Berlin (Ost)

⁴⁾ In Schleswig-Holstein wurde 1999 ein Teil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfasst.

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1998 und 1999

Kammerbezirk	1998		Veränderung zum Vorjahr		1999		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel								
Schleswig–Holstein	8.664	5,7	9.490	9,5				
Flensburg	1.955	3,2	2.230	14,1				
Kiel	3.528	9,3	3.786	7,3				
Lübeck	3.181	3,6	3.474	9,2				
Hamburg	7.443	5,2	7.948	6,8				
Niedersachsen	26.315	8,6	28.463	8,2				
Braunschweig	3.103	5,6	3.365	8,4				
Emden	1.896	8,8	2.017	6,4				
Hannover	9.460	10,2	10.161	7,4				
Lüneburg	3.598	11,5	4.034	12,1				
Oldenburg	3.138	5,5	3.437	9,5				
Osnabrück	3.363	8,0	3.560	5,9				
Stade	1.757	6,0	1.889	7,5				
Bremen	3.320	1,7	3.534	6,4				
Bremen	2.780	3,5	2.898	4,2				
Bremerhaven	540	–6,4	636	17,8				
Nordrhein–Westfalen	64.061	8,2	68.485	6,9				
Aachen	3.871	5,1	4.116	6,3				
Arnsberg	2.186	7,6	2.331	6,6				
Bielefeld	6.450	8,9	6.871	6,5				
Bochum	2.281	11,2	2.439	6,9				
Bonn	2.635	8,3	2.810	6,6				
Detmold	1.182	14,5	1.266	7,1				
Dortmund	3.982	5,8	4.181	5,0				
Düsseldorf	4.915	11,2	5.234	6,5				
Duisburg	3.909	3,5	4.225	8,1				
Essen	3.524	8,5	3.882	10,2				
Hagen	3.076	8,5	3.286	6,8				
Köln	8.493	7,3	9.146	7,7				
Krefeld	4.312	7,8	4.632	7,4				
Münster	8.828	9,4	9.332	5,7				
Siegen	2.050	13,1	2.222	8,4				
Wuppertal	2.367	6,6	2.512	6,1				
Hessen	21.550	8,6	23.419	8,7				
Darmstadt	2.922	7,4	3.307	13,2				
Dillenburg	716	20,1	717	0,1				
Frankfurt/Main	5.492	8,9	6.149	12,0				
Friedberg				
Fulda	1.024	8,9	1.073	4,8				
Gießen-Friedberg	1.751	74,1	1.923	9,8				
Hanau	1.140	10,1	1.184	3,9				
Kassel	4.429	4,6	4.705	6,2				
Limburg	489	10,4	497	1,6				
Offenbach	1.458	17,2	1.522	4,4				
Wetzlar	548	8,1	590	7,7				
Wiesbaden	1.581	6,5	1.752	10,8				
Rheinland–Pfalz	14.098	7,3	15.486	9,8				
Koblenz	5.672	4,7	6.087	7,3				
Ludwigshafen	4.813	9,3	5.432	12,9				
Mainz	2.043	8,9	2.161	5,8				
Trier	1.570	8,7	1.806	15,0				

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1998 und 1999

Kammerbezirk	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	39.315	9,3	41.556	5,7
Freiburg	3.819	10,4	4.035	5,7
Heidenheim	1.583	8,4	1.805	14,0
Heilbronn	3.745	10,3	3.989	6,5
Karlsruhe	3.413	7,6	3.632	6,4
Konstanz	2.058	7,5	2.161	5,0
Mannheim	4.421	12,2	4.666	5,5
Pforzheim	2.155	12,2	2.193	1,8
Weingarten	1.906	8,2	1.949	2,3
Reutlingen	2.140	8,7	2.448	14,4
Villingen-Schwenningen	1.887	9,2	2.018	6,9
Stuttgart	10.152	9,5	10.556	4,0
Ulm	2.036	2,4	2.104	3,3
Bayern	45.755	8,5	47.389	3,6
Aschaffenburg	1.493	9,1	1.484	-0,6
Augsburg	6.275	7,3	6.494	3,5
Bayreuth	3.663	11,5	3.737	2,0
Coburg	680	6,4	655	-3,7
Lindau	356	9,5	323	-9,3
München	14.548	9,3	15.294	5,1
Nürnberg	7.152	4,9	7.527	5,2
Passau	3.956	11,2	3.987	0,8
Regensburg	4.052	10,3	4.098	1,1
Würzburg	3.580	7,1	3.790	5,9
Saarland	4.347	20,5	4.775	9,8
Berlin (West)	7.203	13,7	7.690	6,8
Alte Länder	242.071	8,5	258.235	6,7
Berlin (Ost)	4.622	64,7	4.668	1,0
Brandenburg	11.347	23,4	11.699	3,1
Cottbus	3.883	25,2	3.775	-2,8
Frankfurt/Oder	3.073	24,1	3.279	6,7
Potsdam	4.391	21,4	4.645	5,8
Mecklenburg-Vorpommern	10.412	2,2	11.201	7,6
Neubrandenburg	3.463	2,2	3.548	2,5
Rostock	4.199	-0,1	4.669	11,2
Schwerin	2.750	5,9	2.984	8,5
Sachsen	19.542	5,7	22.402	14,6
Chemnitz-Plauen-Zwickau	7.542	4,5	8.245	9,3
Dresden	7.921	13,8	8.685	9,6
Leipzig	4.079	-5,3	5.472	34,2
Sachsen-Anhalt	12.149	-1,2	12.639	4,0
Halle-Dessau	7.083	1,0	7.335	3,6
Magdeburg	5.066	-4,1	5.304	4,7
Thüringen	11.520	12,8	12.707	10,3
Chemnitz-Plauen-Zwickau	1	.	.	.
Erfurt	6.148	20,3	6.575	6,9
Ostthüringen zu Gera	3.245	3,6	3.700	14,0
Südthüringen Suhl	2.126	7,8	2.432	14,4
Neue Länder	69.592	10,1	75.316	8,2

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1998 und 1999

Kammerbezirk	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Handwerk				
Schleswig-Holstein	7.620	1,0	7.375	-3,2
Flensburg	2.598	-0,4	2.509	-3,4
Lübeck	5.022	1,7	4.866	-3,1
Hamburg	3.104	-3,1	3.033	-2,3
Niedersachsen	21.544	0,7	21.211	-1,5
Aurich	1.241	8,3	1.220	-1,7
Braunschweig	2.338	-1,4	2.418	3,4
Hannover	4.335	0,6	4.367	0,7
Hildesheim	2.020	1,2	2.063	2,1
Lüneburg-Stade	5.181	3,5	4.998	-3,5
Oldenburg	3.190	-0,8	3.002	-5,9
Osnabrück	3.239	-3,3	3.143	-3,0
Bremen	1.553	0,3	1.649	6,2
Nordrhein-Westfalen	39.714	1,9	40.754	2,6
Aachen	3.258	0,6	3.274	0,5
Arnsberg	2.542	-1,7	2.754	8,3
Dortmund	5.317	1,7	5.632	5,9
Düsseldorf	9.844	-0,8	10.194	3,6
Köln	6.031	3,7	6.183	2,5
Bielefeld	5.958	4,0	5.967	0,2
Münster	6.764	4,9	6.750	-0,2
Hessen	13.451	2,3	13.140	-2,3
Rhein-Main	4.939	4,1	4.736	-4,1
Kassel	3.789	1,6	3.921	3,5
Wiesbaden	4.723	1,1	4.483	-5,1
Rheinland-Pfalz	11.386	5,6	11.052	-2,9
Kaiserslautern	3.703	8,6	3.544	-4,3
Koblenz	4.550	2,6	4.555	0,1
Mainz	1.391	2,4	1.375	-1,2
Trier	1.742	10,2	1.578	-9,4
Baden-Württemberg	23.980	1,4	24.126	0,6
Freiburg	2.705	-0,1	2.790	3,1
Heilbronn	2.597	3,1	2.760	6,3
Karlsruhe	3.045	4,6	3.085	1,3
Konstanz	2.023	1,3	2.229	10,2
Mannheim	2.303	-0,1	2.364	2,6
Reutlingen	2.094	-2,7	2.253	7,6
Stuttgart	5.618	0,2	5.087	-9,5
Ulm	3.595	4,3	3.558	-1,0
Bayern	37.941	3,2	36.699	-3,3
Augsburg	5.118	4,3	5.085	-0,6
Bayreuth	2.865	-0,1	2.875	0,3
Coburg	531	22,6	450	-15,3
München	10.938	1,4	10.531	-3,7
Nürnberg	5.208	0,8	4.854	-6,8
Passau-Regensburg	8.560	5,4	8.326	-2,7
Würzburg	4.721	4,9	4.578	-3,0

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern nach Kammerbezirken 1998 und 1999

Kammerbezirk	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Saarland	2.953	7,7	2.998	1,5
Berlin (West)	4.748	6,2	4.800	1,1
Alte Länder	167.994	2,3	166.837	-0,7
Berlin (Ost)	2.420	5,4	3.116	28,8
Brandenburg	7.469	-6,2	7.152	-4,2
Cottbus	1.835	-19,6	1.755	-4,4
Frankfurt/Oder	2.566	0,8	2.163	-15,7
Potsdam	3.068	-2,3	3.234	5,4
Mecklenburg-Vorpommern	6.657	-0,5	5.827	-12,5
Ostmecklenburg-Vorpommern	4.631	3,7	3.964	-14,4
Schwerin	2.026	-8,9	1.863	-8,0
Sachsen	12.249	-12,3	11.739	-4,2
Chemnitz-Plauen-Zwickau	4.514	-11,1	4.370	-3,2
Dresden	4.616	-17,6	4.387	-5,0
Leipzig	3.119	-5,3	2.982	-4,4
Sachsen-Anhalt	8.071	-5,2	7.900	-2,1
Halle-Dessau	4.013	-5	3.825	-4,7
Magdeburg	4.058	-5,4	4.075	0,4
Thüringen	7.522	-4,9	7.979	6,1
Erfurt	3.664	4,2	3.814	4,1
Ostthüringen zu Gera	2.301	-14	2.558	11,2
Südthüringen zu Suhl	1.557	-9	1.607	3,2
Neue Länder	44.388	-6,2	43.713	-1,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/7, Seite 224 ff.

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume 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, 1998 und 1999

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1985			1998			1999			Veränderung	
		Anzahl	1985	1998	1999	1998 zu 1985	1999 zu 1985	1999 zu 1998	1998 zu 1985	1999 zu 1998		
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	29.114	18.623	19.066	19.066	-36,0	-34,5	2,4	-36,0	2,4		
6600	Verkäufer/Verkäuferin	44.676	7.644	9.729	9.729	-82,9	-78,2	27,3	-82,9	27,3		
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik; Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik, Elektroinstallateur/Elektroninstallateurin	28.101	18.305	17.908	17.908	-17,2	-19,0	-2,2	-17,2	-2,2		
7851	Industrielektroniker/Energieelektronikerin	28.049	20.639	20.270	20.270	-26,4	-26,4	-1,8	-26,4	-1,8		
9010	Industrielektroniker/Industrieelektronikerin	28.085	14.830	15.404	15.404	-47,2	-45,2	3,9	-47,2	3,9		
6711	Friseur/Friseurin	20.516	16.606	16.161	16.161	-19,1	-19,1	-2,7	-19,1	-2,7		
7803	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	32.606	22.178	23.574	23.574	-32,0	-27,7	6,3	-32,0	6,3		
2730	Bürokaufmann/Bürokauffrau Industrie und Handel/Handwerk	14.312	6.112	5.746	5.746	-37,3	-39,9	-2,6	-37,3	-2,6		
6910	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	23.512	15.927	15.868	15.868	-32,5	-32,5	-0,4	-32,5	-0,4		
6720	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	10.348	23.716	26.623	26.623	129,2	157,3	12,3	129,2	12,3		
5101	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	14.892	13.019	13.423	13.423	-12,6	-9,9	3,1	-12,6	3,1		
2671	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	8.325	7.511	7.527	7.527	-9,8	-9,8	0,2	-9,8	0,2		
2921	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	6.374	2.286	2.403	2.403	-64,1	-62,3	1,8	-64,1	1,8		
5010	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	15.975	12.639	12.251	12.251	-20,9	-23,3	-2,4	-20,9	-2,4		
6410	Tischler/Tischlerin	4.698	2.382	2.440	2.440	-48,1	-48,1	0,0	-48,1	0,0		
6611	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	18.334	10.332	10.394	10.394	-43,6	-43,3	0,6	-43,6	0,6		
4010	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7.560	3.174	2.864	2.864	-58,0	-62,1	-4,1	-58,0	-4,1		
3910	Fleischer/Fleischerin	11.621	6.085	5.491	5.491	-47,6	-52,7	-5,1	-47,6	-5,1		
2740	Bäcker/Bäckerin	10.076	5.025	4.670	4.670	-50,1	-53,7	-3,6	-50,1	-3,6		
7803	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	13.457	8.161	9.170	9.170	-39,4	-31,9	7,5	-39,4	7,5		
2540	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	9.209	7.421	7.497	7.497	-19,4	-18,6	0,8	-19,4	0,8		
4110	Koch/Köchin	12.195	9.195	10.238	10.238	-12,6	-16,0	-3,4	-12,6	-3,4		
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	5.456	5.122	4.890	4.890	-6,1	-10,4	-4,3	-6,1	-4,3		
3151	Radio- und Fernsehtechnik/Radio- und Fernsehtechnikerin	3.060	1.210	1.220	1.220	-60,5	-60,1	0,8	-60,5	0,8		
6420	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	3.866	3.719	3.411	3.411	-3,8	-11,8	-8,0	-3,8	-8,0		
2760	Bauzeichner/Bauzeichnerin	5.061	1.811	1.744	1.744	-64,2	-65,5	-1,3	-64,2	-1,3		
2821	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	2.823	1.541	1.415	1.415	-45,4	-49,9	-4,5	-45,4	-4,5		
* 1	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	40.134	28.650	27.857	27.857	-28,6	-30,6	-2,0	-28,6	-2,0		
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	1.826	1.692	2.208	2.208	7,3	20,9	13,6	7,3	13,6		
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	61.620	35.705	37.690	37.690	-42,1	-38,8	3,3	-42,1	3,3		
* 1	Rest: Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	30.684	37.757	44.053	44.053	23,1	43,6	16,7	23,1	16,7		
* 2	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	11.180	8.916	8.771	8.771	-20,3	-21,5	-1,2	-20,3	-1,2		
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	9.139	6.869	7.059	7.059	-24,8	-22,8	2,0	-24,8	2,0		
7541	Steuerschaffner/Steuerschaffnerin	15.172	14.637	15.172	15.172	-23,6	-20,8	2,8	-23,6	2,8		
8561	Arzt/Arztin	10.856	11.933	10.416	10.416	9,9	-4,1	-14,0	9,9	-14,0		
8562	Zahnarzt/Zahnärztin	4.760	2.357	2.222	2.222	-50,5	-53,3	-2,8	-50,5	-2,8		
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im städtischen Bereich	4.781	2.381	2.776	2.776	-50,2	-41,9	8,3	-50,2	8,3		
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	20.073	10.362	9.963	9.963	-48,4	-50,3	-1,9	-48,4	-1,9		
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin)	2.459	304	238	238	-87,6	-90,3	-2,7	-87,6	-2,7		
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im ländlichen Bereich	5.232	1.537	1.384	1.384	-70,6	-73,5	-2,9	-70,6	-2,9		
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	1.551	992	1.151	1.151	-36,0	-25,8	-10,2	-36,0	-10,2		
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	4.968	551	575	575	-88,9	-88,4	0,5	-88,9	0,5		
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst 1)	13.024	9.662	9.444	9.444	-25,8	-27,5	-1,7	-25,8	-1,7		
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	1.707	933	915	915	-45,3	-46,4	-1,1	-45,3	-1,1		
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	11.513	3.059	3.022	3.022	-73,4	-73,8	-0,4	-73,4	-0,4		
* 7	Textilherstellernde und -verarbeitende Berufe Industrie und Handel/Handwerk	700	1.156	1.291	1.291	65,1	84,4	19,3	65,1	19,3		
8563	Tierärzthelfer/Tierärztin	20.082	18.782	18.187	18.187	-6,5	-9,4	-2,9	-6,5	-2,9		
* 8	Stufenbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	15.346	14.246	15.491	15.491	-7,2	0,9	8,1	-7,2	8,1		
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	5.640	5.934	5.934	5.934	-	-	0,0	-	0,0		
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42b HwO	-	483.334	497.216	497.216	-	-	2,9	-	2,9		
	Alle Länder insgesamt	697.089	483.334	497.216	497.216	-30,7	-28,7	2,0	-30,7	2,0		

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StA/B):

- *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, 3513, 3511
- *8: 4410, 4823, 4822
- *9: 9140, 9120

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/8, Seite 229
Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.
) Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

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

Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern 1998 und 1999

Berufs- kenn- ziffer	Berufsgruppe	1998	1999	Veränderung 1999 zu 1998
		Anzahl		Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	4.239	4.397	3,7
6600	Verkäufer/Verkäuferin	4.383	5.442	24,2
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik, Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebstechnik, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	4.022	3.708	-7,8
7851	Industriekaufmann/Industriekaufmannfrau	1.762	1.654	-6,1
9010	Friseur/Friseurin	2.837	2.969	4,7
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.273	2.164	-4,8
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau IH/Hw	5.850	6.735	15,1
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	375	354	-5,6
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau	2.022	1.946	-3,8
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.115	7.323	2,9
5101	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	4.937	5.144	4,2
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	1.916	1.736	-9,4
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	260	307	18,1
5010	Tischler/Tischlerin	2.998	3.059	2,0
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	253	268	5,9
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	2.152	2.147	-0,2
4010	Fleischer/Fleischerin	699	662	-5,3
3910	Bäcker/Bäckerin	1.547	1.525	-1,4
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	1.234	1.094	-11,3
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.765	3.276	18,5
2540	Metallbauer/Metallbauerin	2.034	2.046	0,6
4110	Koch/Köchin	4.633	5.477	18,2
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	1.425	1.240	-13,0
3151	Radio- und Fernstechniker/Radio- und Fernstechnikerin			
	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	108	104	-3,7
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	687	594	-13,5
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	220	193	-12,3
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin	306	325	6,2
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	5.779	6.276	8,6
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.272	1.237	-2,8
* 1	Rest: Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	10.250	11.522	12,4
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	7.983	9.308	16,6
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	1.604	1.454	-9,4
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.297	1.274	-1,8
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	1.310	1.248	-4,7
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	1.368	1.170	-14,5
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im städtischen Bereich	912	650	-28,7
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellte	272	278	2,2
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin)	3.803	3.868	1,7
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im ländlichen Bereich	4	3	-25,0
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	332	352	6,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	478	487	1,9
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	246	163	-33,7
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.283	2.212	-3,1
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	209	152	-27,3
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/Hw	773	694	-10,2
8563	Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	119	134	12,6
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	13.818	11.327	-18,0
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	7.397	8.557	15,7
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBIG und § 42b HwO	4.634	5.544	19,6
Neue Länder insgesamt		129.195	133.799	3,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/8, Seite 230

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

*3: 6240

*4: 7160

*5: 7870

*6: 9350, 4653

*7: 4920, 3513, 3511

*8: 4410, 4823, 4822

*9: 9140, 9120

Tabelle 1/9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den erstmals 1997 erfassten neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen nach Ländern 1999

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge										Anzahl	
	Neue Ausbildungsberufe insgesamt	Davon im Ausbildungsberuf:			Davon im Ausbildungsberuf:			Neu geordnete Berufe insgesamt				Davon im Ausbildungsberuf:
	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 Videoeditor/ Film- und Video- editorin				Versicherungskauf- mann/ Ver- sicherungs- kauffrau	Speditions- kaufmann/ Speditions- kauffrau	Reisever- kehrskauf- mann/ Reise- verkehrs- kauffrau
Baden-Württemberg	360	721	296	249	58	0				586	739	485
Bayern	381	1.048	276	247	64	11				949	833	621
Berlin	161	163	112	79	53	14				235	60	250
Davon:												
Berlin (West)	109	96	58	41	32	11				5	2	15
Berlin (Ost)	52	67	54	38	21	3				141	46	158
Brandenburg	82	79	24	31	13	0				70	104	74
Bremen	38	64	25	21	3	0				45	207	70
Hamburg	83	139	57	75	29	3				302	393	159
Hessen	254	950	193	193	40	1				374	384	411
Mecklenburg-Vorpommern	81	66	16	45	5	0				106	58	42
Niedersachsen	253	404	170	156	22	1				457	421	359
Nordrhein-Westfalen	606	1.563	540	425	164	1				1.392	1.165	912
Rheinland-Pfalz	122	268	103	109	71	0				160	186	184
Saarland	80	95	31	42	8	0				96	74	60
Sachsen	104	235	79	110	30	8				203	149	133
Sachsen-Anhalt	97	61	37	42	15	5				85	91	74
Schleswig-Holstein	66	90	36	42	4	4				138	101	111
Thüringen	44	81	56	81	5	1				86	132	59
Alte Länder *	2.352	5.438	1.785	1.600	495	32				4.640	4.549	3.530
Neue Länder **	460	589	266	347	89	17				644	548	474
Bundesgebiet	2.812	6.027	2.051	1.947	584	49				5.284	5.097	4.004

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/9, Seite 231

* Einschließlich Berlin (West)

** Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 1999

Tabelle 1/10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in erstmals 1998 erfassten neuen Ausbildungsberufen nach Ländern 1999

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge										
	Neue Ausbildungsberufe insgesamt	Davon im Ausbildungsberuf:					Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien ¹⁾	Mikrotechnologie/Mikrotechnologin	Fachmann für Systemgastronomie/Fachfrau für Systemgastronomie	Fachangestellter für Medien-/Informationsdienste/Fachangestellte für Medien-/Informationsdienste (Industrie und Handel)	Fachangestellter für Medien-/Informationsdienste/Fachangestellte für Medien-/Informationsdienste (öffentlicher Dienst)
		Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	Mechatroniker/Mechatronikerin	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)					
Baden-Württemberg	1.980	304	125	761	623 (11)	43	43	43	8	62	
Bayern	1.798	361	207	549	550 (3)	16	16	100	10	2	
Berlin	396	82	8	64	102 (4)	13	13	66	12	45	
Davon:											
Berlin (West)	244	48	5	56	61 (3)	9	9	28	9	25	
Berlin (Ost)	152	34	3	8	41 (1)	4	4	38	3	20	
Brandenburg	312	59	56	83	70 (2)	14	14	11	0	17	
Bremen	157	25	3	62	49 (2)	0	0	12	0	4	
Hamburg	273	69	11	30	116 (4)	0	0	18	16	9	
Hessen	900	202	3	301	310 (3)	0	0	54	8	19	
Mecklenburg-Vorpommern	234	43	15	90	62 (1)	0	0	4	1	18	
Niedersachsen	964	319	54	186	330 (5)	1	1	66	1	2	
Nordrhein-Westfalen	2.794	588	197	736	949 (17)	21	21	166	13	107	
Rheinland-Pfalz	420	115	35	115	119 (3)	2	2	16	3	12	
Saarland	196	34	9	72	60 (1)	0	0	19	1	0	
Sachsen	946	137	120	342	240 (1)	28	28	41	0	37	
Sachsen-Anhalt	305	74	80	69	30 (3)	0	0	31	0	18	
Schleswig-Holstein	274	119	18	51	74 (2)	0	0	10	0	0	
Thüringen	441	98	26	132	113 (0)	35	35	17	1	19	
Alte Länder^{*)}	10.000	2.184	667	2.919	3.241 (54)	92	92	532	69	242	
Neue Länder^{**)}	2.390	445	300	724	556 (8)	81	81	142	5	129	
Bundesgebiet	12.390	2.629	967	3.643	3.797 (62)	173	173	674	74	371	

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/10, Seite 232

¹⁾ Hinzu kommen hier noch die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Beruf Werbe- und Medientovonagenhersteller/Werbe- und Medientovonagenherstellerin, die Zahlen sind jeweils in Klammern angegeben; vgl. hierzu auch Kapitel 1.1.1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 1999

*) Einschließlich Berlin (West)

**) Einschließlich Berlin (Ost)

Tabelle 1/11: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 1999

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Davon im Ausbildungsbereich:											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	16.827	22,0	5.992	14,4	9.527	39,5	431	20,1	453	31,8	292	4,5	132	24,6	0	0
Bayern	15.816	16,3	8.319	17,6	5.468	14,9	57	3,8	994	46,6	773	9,0	205	40,0	0	0
Berlin	2.367	10,0	1.320	10,7	872	11,0	21	3,1	34	7,1	119	5,5	1	0,7	0	0
Davon:																
Berlin (West)	1.538	10,3	840	10,9	572	11,9	0	0	29	8,6	96	6,0	1	0,9	0	0
Berlin (Ost)	829	9,5	480	10,3	300	9,6	21	9,5	5	3,5	23	4,2	0	0	0	0
Brandenburg	1.163	5,4	688	5,9	413	5,8	0	0	34	4,0	28	3,1	0	0	0	0
Bremen	539	9,0	348	9,8	174	10,6	0	0	4	8,0	11	1,9	2	3,1	0	0
Hamburg	1.933	15,4	1.220	15,3	432	14,2	56	28,3	33	16,8	178	16,2	12	30,0	2	5,6
Hessen	6.233	14,6	3.509	15,0	2.418	18,4	35	2,3	161	23,6	87	2,5	23	7,5	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	1.585	8,3	995	8,9	537	9,2	0	0	28	3,8	17	2,1	8	3,0	0	0
Niedersachsen	13.358	22,5	7.466	26,2	4.558	21,5	88	5,2	1.003	53,4	111	2,0	127	23,3	5	7,1
Nordrhein-Westfalen	15.715	12,2	8.844	12,9	5.216	12,8	332	11,7	740	26,9	453	3,6	130	14,1	0	0
Rheinland-Pfalz	6.007	19,6	3.716	24,0	2.003	18,1	28	3,8	123	20,0	97	3,7	40	26,0	0	0
Saarland	2.196	24,3	1.566	32,8	520	17,3	3	2,5	70	22,9	33	4,5	4	4,0	0	0
Sachsen	2.433	6,4	1.565	7,0	671	5,7	3	0,3	146	10,2	26	1,9	22	6,3	0	0
Sachsen-Anhalt	1.468	6,3	932	7,4	458	5,8	0	0	20	2,5	51	4,6	7	1,8	0	0
Schleswig-Holstein	2.135	10,5	868	9,1	1.037	14,1	0	0	99	14,5	93	4,7	34	15,3	4	13,3
Thüringen	1.331	5,8	1.168	9,2	75	0,9	19	3,9	39	5,8	11	1,3	19	4,9	0	0
Alte Länder **)	82.297	16,6	42.688	16,5	31.925	19,1	1.030	8,6	3.709	33,5	2.224	4,9	710	20,2	11	7,7
Neue Länder ***)	8.809	6,6	5.828	7,7	2.454	5,6	43	1,4	272	5,9	156	2,8	56	3,5	0	0
Bundesgebiet	91.106	14,4	48.516	14,5	34.379	16,3	1.073	7,2	3.981	25,4	2.380	4,7	766	15,0	11	6,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/11, Seite 233

*) Anteil verkürzter Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen

**) Einschließlich Berlin (West)

***) Einschließlich Berlin (Ost)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 1999

Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 1997 bis 1999

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/ noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997	1998	1999
Metallberufe	3.709	3.060	2.783	4.042	2.692	2.217	0,9	1,1	1,3
Elektriker	968	952	1.021	1.062	856	761	0,9	1,1	1,3
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	408	357	275	283	224	156	1,4	1,6	1,8
Ernährungsberufe	3.028	2.581	2.849	1.368	943	757	2,2	2,7	3,8
Bau- und Baunebenberufe, einschließlich Tischler	2.890	3.038	3.210	3.781	2.318	1.871	0,8	1,3	1,7
Übrige Fertigungsberufe	1.008	742	665	801	688	688	1,3	1,1	1,0
Technische Berufe	404	337	274	757	495	385	0,5	0,7	0,7
Waren- und Dienstleistungskaufleute	5.447	4.626	4.498	7.411	5.638	4.832	0,7	0,8	0,9
Verkehrsberufe	310	266	255	281	234	176	1,1	1,1	1,4
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.702	2.709	2.267	5.297	3.899	3.376	0,5	0,7	0,7
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.298	2.395	2.641	2.587	1.918	1.621	0,9	1,3	1,6
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.157	1.185	1.329	3.602	2.795	2.201	0,3	0,4	0,6
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	888	625	681	918	659	551	1,0	1,0	1,2
Insgesamt	25.217	22.873	22.748	32.190	23.359	19.592	0,8	1,0	1,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/12, Seite 234

Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern 1997 bis 1999

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999
Metallberufe	67	58	67	1.575	1.411	1.000
Elektriker	48	40	51	399	392	282
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	10	10	18	83	44	48
Ernährungsberufe	60	64	84	1.027	867	761
Bau- und Baunebenberufe, einschließlich Tischler	41	41	53	3.344	2.325	1.636
Übrige Fertigungsberufe	43	14	14	231	224	281
Technische Berufe	13	8	11	217	170	128
Waren- und Dienstleistungskaufleute	118	93	126	2.741	2.317	2.117
Verkehrsberufe	26	11	11	99	102	77
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	88	60	82	1.990	1.590	1.313
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	90	78	107	1.842	1.472	1.141
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	14	27	24	969	797	602
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	29	27	43	714	605	387
Insgesamt	647	531	691	15.231	12.316	9.773

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/12, Seite 235

Hinweis:

Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber 1997 bis 1999¹⁾

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997	1998	1999
Baden-Württemberg	3.885	3.736	4.389	3.023	2.191	1.617	1,3	1,7	2,7
Bayern	6.211	5.948	5.727	4.630	3.606	2.734	1,3	1,7	2,1
Berlin	163	151	164	2.951	1.981	1.966	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	61	30	77	4.261	5.568	2.389	0,0	0,0	0,0
Bremen ²⁾	197	143	157	757	576	569	0,3	0,2	0,3
Hamburg	183	171	260	966	803	610	0,2	0,2	0,4
Hessen	2.007	2.251	2.010	2.507	2.606	2.130	0,8	0,9	0,9
Mecklenburg-Vorpommern	66	105	126	1.709	1.159	1.109	0,0	0,1	0,1
Niedersachsen ³⁾	2.268	2.216	2.231	5.082	3.113	2.026	0,4	0,7	1,1
Nordrhein-Westfalen	7.320	5.646	5.078	10.405	6.584	6.525	0,7	0,9	0,8
Rheinland-Pfalz	1.620	1.539	1.566	2.045	1.653	1.357	0,8	0,9	1,2
Saarland	611	421	395	543	615	455	1,1	0,7	0,9
Sachsen	175	132	151	5.087	2.984	3.493	0,0	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	130	118	130	1.224	631	605	0,1	0,2	0,2
Schleswig-Holstein	810	704	844	835	550	494	1,0	1,3	1,7
Thüringen	157	93	134	1.396	1.055	1.286	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	25.217	22.873	22.748	32.190	23.359	19.592	0,8	1,0	1,2
Neue Länder	647	531	691	15.231	12.316	9.773	0,0	0,0	0,1
Bundesgebiet	25.864	23.404	23.439	47.421	35.675	29.365	0,5	0,7	0,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/13, Seite 236

¹⁾ Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung - Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	b) Betriebliche Ausbildung von sog. Konkurslehrlingen	d) - Fahrkostenzuschüsse für Jugendliche unter 25 Jahren mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort in den Arbeitsamtsbezirken Ansbach, Aschaffenburg, Augsburg, Bamberg, Coburg, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden oder Weifenburg mit einer täglichen Wegezeit > 2,5 Std., bei Abschluss des Ausbildungsvertrages in der Zeit vom 1.7.1999 - 30.6.2000	a) - Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der in den letzten 3 Kalenderjahren vor Abschluss der neuen Auszubildenden verhältnisse mit dem Antragsteller begonnenen Auszubildenden verhältnisse übersteigen; bei den Berechnungen werden nur Auszubildungsverhältnisse berücksichtigt, die nicht innerhalb des 1. Ausbildungsjahres gelöst wurden; die Durchschnittszahl wird auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet	a) - Betriebliche Ausbildungsplätze im ersten Ausbildungsjahr in erstmalig ausbildenden Betrieben, deren Gründung nicht länger als 5 Jahre zurückliegt	a) - Zusätzliche von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründerinnen während der Gründungsphase geschaffene und besetzte Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich (Stärkheifonds)
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	c) Betriebliche Ausbildungsverbände	- 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 begonnen hat, bei notwendiger auswärtiger Unterbringung (tägliche Fahrtzeit > 2,5 Std.)	- Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach Konkurs oder Betriebsstilllegung	- Betriebliche Ausbildungsplätze in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologie	- Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Berufen nach BBiG/HWO
b) Ausbildung nach Konkurs			c) - Verbundausbildung durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte	b) Betriebliche Ausbildungsplätze durch Übernahme nach Konkurs , Gesamtvollstreckung , Liquidation oder Insolvenz des vorherigen Ausbildungsbetriebes	c) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens 2 Betrieben im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen, die bis zum 30.09.1995 nicht bzw. nicht in dem/den Berufsfeld/ern ausgebildet haben; die Schaffung von Ausbildungsplätzen in neu geordneten Berufsbildern soll besonders unterstützt werden
c) Ausbildung im Verbund				c) Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbänden	
d) Mobilitätshilfe				i) betriebsnahe Plätze	
e)-f) Sonstige Förderprogramme				j) kooperatives Modell	
i)-l) Ergänzungs-/ Sonderprogramme 1999, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999				i)-j) Aufstockungsprogramme 1999	

**Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000**

Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
	<p>den Ausbildungsbetrieb nicht oder nicht in zumutbarer Zeit (tägliche Fahrzeit > 2,5 Std., > 4 km Entfernung) erreichen können, bevorzugte Unterstützung von Gemeinschafts-transporten und Fahrgemeinschaften, ebenso Unterstützung von Individualtransporten</p> <p>e)</p> <p>Zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss, – die trotz des Besuchs einer mindestens sechsmonatigen Berufsvorbereitungsmaßnahme keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, Vertragsabschluss in der Zeit vom 1.7. bis 31.12. 1998, Beginn des Ausbildungsverhältnisses spätestens am 2.1.1999 oder</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>	<p>(ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen</p> <p>- Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und sicherstellen, dass mindestens 50% der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet, die Zusätzlichkeit der Ausbildung im Betrieb ist nachzuweisen (Verhältnis Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von >5%, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre)</p> <p>– Anteilige Regiekosten für Personal- und Sachkosten an Betriebe (Leitbetriebe), freie Träger, Kammern und Verbände u. a., die Ausbildungsverbünde oder Kooperationsprojekte initiieren und durchführen</p> <p>e)</p> <p>Betriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher ohne oder mit ein-fachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Absolventen von VZ 11-Lehrgängen an Oberstufenzentren mit fach-</p>		

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
		<p>lich ausgewiesenen Zertifikaten, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen der Landes- bzw. Bund-Länder-Programme, deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Qualifikationen nachgewiesen wird</p> <p>f) Betriebliche Ausbildung von Frauen in Ausbildungsberufen mit einem Anteil weiblicher Auszubildender < 20% oder absolut in Berlin < 10% Ausbildungsverhältnisse im jeweiligen Beruf</p> <p>i) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999</p> <ul style="list-style-type: none"> - wirtschaftsnah - Lernortkooperation - Berufsfachschulen <p>j) Modellprojekt Modulare-qualifizierung (MDQM), 2. Stufe</p> <p>k) Anschlusausbildung für erfolgreiche Absolventen der einjährigen Berufsschule im Berufsfeld I (kaufmännische Berufe), die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben</p>		

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>b) Ausbildungsbetriebe</p> <p>c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe</p>	<p>d) 1. Anstrich Auszubildende, die am 1.7.1999 noch keinen Ausbildungsplatz haben (wie vor)</p> <p>2. und 3. Anstrich 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>l) Bertiner Modell 1999 – Ausbildung von Fachkräften für die Bundeswehr für unversorgte Jugendliche</p> <p>a)-(j) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>c) Kooperationsausbildung Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen</p> <p>Regiekosten Betriebe (Leitbetriebe), freie Träger, Kammern, Verbände u.a.</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) Anzahl der bestehenden Ausbildungsplätze muss nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher sein als unmittelbar vor Investitionsbeginn; kurzfristige Schaffung/Besetzung der Plätze mindestens für Dauer eines regulären Ausbildungsverhältnisses</p> <p>3. Anstrich Bremerhaven: 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>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Höhe der Förderbeträge	<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) 1. Anstrich Fahrkostenzuschüsse bis zu 350 DM im Kalendermonat, Eigenanteil des Zuschussempfängers in Höhe von 200 DM monatlich, im August erfolgt keine Zahlung, Bagatellgrenze: < 20 DM</p> <p>2. Anstrich Mobilitätsprämie 3.000 DM einmalig, zahlbar nach erfolgreichem Beenden der Ausbildung</p> <p>3. Anstrich Fahrkostenzuschüsse bis zu 350 DM im Kalendermonat, Eigenanteil des Zuschussempfängers in Höhe von 100 DM monatlich, im August erfolgt keine Zahlung, Bagatellgrenze: < 20 DM</p> <p>e) einmaliger Zuschuss in Höhe von 5.000 DM</p>	<p>k) 18 Monate Ausbildungsträger, 6 Monate Betriebspraktikum</p> <p>l) Kooperationsausbildung zwischen Ausbildungsträger, Bundeswehr und Betrieben</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;</p> <p>c) 1.000 DM bei eine Ausbildungsdauer von < 3 Monaten</p> <p>c) 30 DM pro Tag der praktischen Ausbildung und Auszubildenden in kaufmännischen Berufen, 40 DM in gewerblich-technischen Berufen, Altbewerber: 35 DM in kaufmännischen und 45 DM in gewerblich-technischen Berufen, 8.400 DM in kaufmännischen und 12.000 DM in gewerblich-technischen Be-</p>	<p>a) Zuschuss in Höhe von 10.000 DM pro Platz für Ausbildungskosten</p> <p>3. Anstrich Bremerhaven: Zuschuss in 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>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	
			<p>Regiekosten, anteiliger Zuschuss zu Personal- und Sachkosten an Initiatoren/Organisatoren der Ausbildungsverbände und Kooperationsprojekte</p> <p>e), f)</p> <p>bis zu 75% der Bruttoausbildungsvergütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 15.000 DM pro Platz</p> <p>i)</p> <p>26.500 DM pro Platz</p> <p>j)</p> <p>24.200 DM pro Platz</p> <p>k)</p> <p>rd. 33.000 DM pro Platz</p> <p>l)</p> <p>Mischfinanzierung Senatsverwaltung (Land):</p> <p>26.500 DM pro Platz, Bundeswehr: 6.000 DM pro Platz/ Jahr, Bezirksverwaltung (Kommune)</p> <p>24.300 DM pro Platz</p>	<p>rufen, Altbewerber: 9.800 DM in kaufmännischen und 13.500 DM in gewerblich-technischen Berufen; max. 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen insgesamt für die Dauer der Ausbildung</p> <p>i))</p> <p>26.500 DM pro Platz</p>		
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 1999/2000 (Planzahl)	<p>b)</p> <p>keine Angaben</p> <p>c)</p> <p>keine Angaben</p>	<p>d)</p> <p>1. Anstrich</p> <p>570</p> <p>2. und 3. Anstrich</p> <p>keine Angaben</p> <p>keine Angaben</p>	<p>a) 1. Anstrich</p> <p>3.000</p> <p>2. Anstrich</p> <p>500</p> <p>b)</p> <p>200</p> <p>c)</p> <p>370</p> <p>e)</p> <p>300</p> <p>f)</p> <p>60</p> <p>i)</p> <p>983</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>382</p> <p>j)</p> <p>1.000</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>1.150</p> <p>k)</p> <p>450</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>158</p> <p>l)</p> <p>36</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>35</p>	<p>a)b)</p> <p>1.750</p> <p>c)</p> <p>1.700</p> <p>i)</p> <p>1.252</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>1.187</p> <p>j)</p> <p>1.248</p> <p>(Stand: 31.12.1999)</p> <p>1.039</p>	<p>a)</p> <p>1. Anstrich</p> <p>1 (1999)</p> <p>2. Anstrich</p> <p>(kein Kontingent)</p> <p>3. Anstrich</p> <p>abhängig von der Antragslage</p> <p>128 (1999)</p> <p>100</p> <p>c)</p>	

**Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000**

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1998/1999	<p>b) 130 (1998) 153 (Stand 30.09.1999)</p> <p>c) 232 (1998) 187 (Stand 30.09.1999)</p>	<p>d) 1. Anstrich keine Angaben</p> <p>2. und 3. Anstrich 130</p> <p>e) 6</p>	<p>a) 1. Anstrich 4.458 2. Anstrich 1.670</p> <p>b) 423</p> <p>c) 979</p> <p>e) 28</p> <p>f) 98</p> <p>i) 24 (Stand: 30.04.1999)</p> <p>j) 300</p>	<p>a) 1.645 (Förderfälle insg.), davon 324 weibl. in frauen- untypischen Berufen, 55 in neuen Berufen der Zu- kunftstechnologie</p> <p>b) 496</p> <p>c) 1.529</p> <p>i) 807 (Stand: 2/99)</p> <p>j) 1.192 (Stand: 2/99)</p>	<p>a) 1. Anstrich 3 (1998) 2. Anstrich 41 (1998) 3. Anstrich 111 (1998) c) keine Angaben</p>
Veranschlagtes Mittel- volumen 1999	<p>b)(c) 0,7 Mio. DM (1999)</p>	<p>d) 1. Anstrich 0,3 Mio. DM</p> <p>2. Anstrich 0,002 Mio. DM</p> <p>3. Anstrich 0,033 Mio. DM</p> <p>e) keine Angaben</p>	<p>a) 1. Anstrich 19,0 Mio. DM</p> <p>2. Anstrich 5,0 Mio. DM</p> <p>b) 1,5 Mio. DM</p> <p>c) 2,9 Mio. DM</p> <p>e) 4,5 Mio. DM</p> <p>f) 0,7 Mio. DM</p> <p>i) 4,7 Mio. DM</p> <p>j) 26,9 Mio. DM</p> <p>k) 2,5 Mio. DM</p> <p>l) 0,1 Mio. DM</p>	<p>a)(b) 5,5 Mio. DM</p> <p>c) 3,5 Mio. DM</p> <p>i)-j) 42,8 Mio. DM (Aufstockungsprogramme seit 1996 im Hhj. 1999)</p>	<p>a) 1./2. Anstrich keine Angaben</p> <p>3. Anstrich 0,5 Mio. DM</p> <p>ggf. Aufstockung</p> <p>c) 1,0 Mio. DM</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2000	b)c) keine Angaben	d) 1. Anstrich 0,8 Mio. DM (2000) 0,8 Mio. DM (2001) 0,5 Mio. DM (2002) 0,03 Mio. DM (2003) 2. Anstrich 0,015 Mio. DM 3. Anstrich 0,025 Mio. DM e) keine Angaben	a) 1. Anstrich 14,0 Mio. DM 2. Anstrich 15,0 Mio. DM b) 2,0 Mio. DM c) 2,9 Mio. DM e) 4,5 Mio. DM f) 0,9 Mio. DM i) 12,7 Mio. DM j) keine Angaben k) 7,4 Mio. DM l) 0,3 Mio. DM	a)b) 4,1 Mio. DM (2000 und folgende Jahre) c) je 3,5 Mio. DM (2000 und folgende Jahre) i)-j) 40,6 Mio. DM (2000 und folgende Jahre)	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 0,5 Mio. DM c) keine Angaben
Laufzeit der Programme	b)c) keine Angaben	d) 1. Anstrich 1.7.1999 – 31.10.2003 2. und 3. Anstrich 1.7.1998 – 31.10.2002 e) 1.7.1998 – 31.10.2002	a)-f) bis 2000 i) bis 2002/2003 j) bis 2007 k) bis 2001 l) bis 2002	a)b) 01.07.1998 – 30.06.2000 c) 01.08.1999 – 31.08.2001 i) 01.09.1999 – Ende der Ausbildung j) 25.10.1999 – Ende der Ausbildung	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich je nach Ausbildungsdauer c) Fortsetzung des Programms 2000

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe					
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) Ausbildung in erstmal auszubildenden jüngeren Betrieben	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/innen , die sich im Vorjahr oder früher bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben	a) Erstmalig bereitgestellte Ausbildungsplätze – Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus – Ausbildverhältnisse in frauenuntypischen Berufen	b) Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung nach Konkurs des Ausbildungsbetriebes im „Übernahmebetrieb“	a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgt gebilbene Ausbildungsstellen-suchende im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW
b) Ausbildung nach Konkurs	b) siehe Zielgruppe f)	b) Betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen , sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden	– Ausbildungsverhältnisse in Berufen mit geringer Ausbildungsberetischaft – Ausbildungsverhältnisse in den sog. „ Neuen Berufen “	c) Programmteil 1 Zusätzliche betriebliche Ausbildung im Verbund	c) Betriebliche Ausbildung im Verbund in Berufen nach BBiG/HWO mit mindestens 3-jähriger Ausbildungsdauer
c) Ausbildung im Verbund	c) Verbund von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben	c) Außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluss sowie sozial benachteiligter und ausländischer Jugendlicher	b) Erstmalig oder zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze für sog. Konkurslehrlinge	e) Modellhafte Erprobung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Handwerksberufen (im besonderen Jugendliche aus Osteuropa)	d) Mobilitätshilfe 97/98 für Bewerber/innen, die in der Zeit vom 1.8.1997 – 15.12.1997 eine betriebliche Ausbildung in Berufen nach BBiG/HWO begonnen haben – Mobilitätshilfe in Form von Fahrkostenzuschüssen an Schüler/Schülerinnen in Bezirksfachklassen
d) Mobilitätshilfe	d) benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene einschließlich junger Frauen in sogenannten Männerberufen	e) Betriebsverbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbefähigung besitzt	c) Ausbildungsverbände	e) Außerbetriebliche Ausbildung besonderer Gruppen – unvernittelte Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss und sozialen Auffälligkeiten	
e-n) Sonstige Förderprogramme	e) Ausbildungsverbände für Altbewerber/innen im Handwerk (einmalig 1998)	f) Ausbildung bei Existenzgründern/-innen		f) Programm „Ausbildung fördern – Information – Beratung – Akquisition“	

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<p>g) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) für lernbenachteiligte oder leistungsbeeinträchtigte Jugendliche</p> <p>h) Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerber/innen, die nicht betrieblich vermittelbar waren</p> <p>i) Werkstattplätze zur Berufsvorbereitung von sozial benachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen</p> <p>j) Ausbildung in Gesundheitsfachberufen zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten, hier u. a. Medizinisch/pharmazeutisch-technische/r Assistent/in</p> <p>k) Zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in 2-jährigen Berufsfachschulen (Assistentenausbildung) in den Bereichen: 1. Bekleidungs-, Chemie- und Umweltschutztechnik, Informationsverarbeitung (Technik), Konstruktions- und Fertigungstechnik und Systemgastronomie;</p>			

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<p>2. Fremdsprachensekretariat und Informationsverarbeitung (Wirtschaft)</p> <p>3. Betriebs- und Bürowirtschaft</p> <p>– Zusätzliche Ausbildungsplätze zur vollschulischen Berufsausbildung nach BBiG (Bürokaufmann/-frau für Bürokommunikation, Hauswirtschaftler/in, Tischler/in) als Schulversuch in Form einer 3-jährigen Berufsfachschule für Bewerber/innen mit Hauptschulabschluss, nicht älter als 18 Jahre, in Regionen mit überdurchschnittlich vielen nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen</p> <p>l) Sonderprogramm Krankenpflege</p> <p>m) Modellhafte Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für alleinerziehende Mütter unter 25 Jahren</p> <p>n) Ausbildung statt Sozialhilfe; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Sozialhilfeeempfängern/-innen, die nicht älter als 28 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind</p>			

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) Zuschussberechtigte sind gewerbesteuerpflichtige Betriebe, deren Gründung nicht länger als 5 Jahre zurückliegt</p> <p>b) siehe Zielgruppe f)</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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolventen/Absolventinnen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist • andere benachteiligte Personen (z. B.: Haftentlassene) 	<p>a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen der freien Berufe, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts</p> <p>b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>c) – Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen – Spitzenorganisationen des Handwerks sowie dessen Bildungseinrichtungen</p> <p>e) Existenzgründer/innen der gewerblichen Wirtschaft und der freien Berufe, die sich zwischen dem 1.10.97 und dem 30.06.99 erstmals selbstständig gemacht haben und 1999 Ausbildungsplätze besetzen</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>a)-c) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelt Ausnahmen) Eigenbedarf bei zusätzlicher Ausbildung 10% (bis 50 Arbeitnehmer) bzw. 8% (ab 51 Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer</p>	<p>b) Betriebe, Einzelfallentscheidung jeweils nach Betriebsstrukturen des Übernahmebetriebes</p> <p>c) Programmteil 1 Abschluss des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Zusätzlichkeit 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) Ausbildungsunternehmen/-stätten</p> <p>c) Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts</p> <p>1.) die bisher nicht ausgebildet haben, oder 3 Jahre vor Antragstellung 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/-innen, 1.) die bei dem für ihren Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages als unvermittelte Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 1996/97 gemeldet waren 2.) und deren Wegstreckenzzeit von der Wohnung zum Ausbildungsbetrieb >2 Std. beträgt – Schüler/-innen von Berufszirkelschulen, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 2 der Schülerfahrkostenverordnung (SchfKVO) vom 24.03.1980 erfüllen („Kurzfassung“)</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<p>• Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung)</p> <p>• junge Frauen in Ausbildungsberufen, in denen im vorletzten Jahr mindestens 75 % junge Männer ausgebildet wurden</p>	<p>i) Kommunale und freie Träger der Jugendberufshilfe</p> <p>j)k) – keine Angaben –</p> <p>l) Träger von staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen, nur für zusätzlich eingerichtete Plätze und Lehrgänge</p> <p>m) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger</p> <p>n) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE)</p>			<p>e) Ausbildungsunternehmen/stätten</p> <p>f) Juristische Personen des privaten/öffentlichen Rechts, deren Projekte an der Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen und betrieblichen Ausbildungsplätzen orientiert sind mit den Förderschwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Akquisition von Ausbildungsplätzen – Beratung und Information von Unternehmen – Verknüpfung von Ausbildungsplätzen und Weiterbildung durch bedarfsgerechte Zusatzqualifikation – Beratung und Information von Ausbildungsplätzenwerbern, Lehrpersonal und Eltern – Forcierung und Implementierung neuer Berufsbildungsbeteiligungsmaßnahmen – Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen
Höhe der Förderbeiträge	<p>a) Zuschuss in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat</p> <p>b) siehe f)</p>	<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 Restausbildungs-</p>	<p>a) 1. Anstrich 3.000 DM für männliche, 4.000 DM für weibliche Auszubildende (Grundbezüge) zuzüglich 3.000 DM zusätzlicher Personalkostenzuschuss bei Existenzgründern</p>	<p>b) bis zu 40 % der Ausbildungsvergütung für die Dauer der Restausbildung</p> <p>c) Programmteil I 5.000 DM je Berufsausbildungsvertrag, höchstens</p>	<p>a) rd. 15.000 DM pro Teilnehmer/in und Jahr</p> <p>c) Zuschuss je Ausbildungsplatz in Höhe von 9.000 DM für die 1. Ausbildung und 6.000 DM für die 2. Ausbildung</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
<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 bezuschusster Überhangplätze in den 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>dauer von >6 Monaten. Bei 6 Monaten bzw. < 6 Monaten wird die volle Ausbildungsvergütung als Zuschuss gewährt</p> <p>c)</p> <p>1. Anstrich Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu 4.500 DM, für Altbewerberinnen 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)</p> <p>2.400 DM bis maximal 7.200 DM, weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen</p> <p>3.000 DM bis maximal 9.000 DM</p> <p>f)</p> <p>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</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)</p> <p>Grundzuschuss die Hälfte des Grundzuschusses bei <6 Monaten Ausbildungsdauer</p> <p>c)</p> <p>Grundzuschuss – zusätzlich zusätzlicher Personalkostenzuschuss bei Existenzgründern von 3.000 DM; 1.500 DM bei erstmaliger Ausbildung, Existenzgründung nach dem 01.01. des vorletzten Jahres bezogen auf Antragsjahr</p> <p>– einmaliger Sachkostenzuschuss von 4.000 DM für Koordinierungsstelle bei bis zu 5 Auszubildenden; 8.000 DM ab 5 Auszubildenden</p>	<p>50.000 DM je Verbund Programmteil 2</p> <p>einmalige Anschubfinanzierung in Höhe von 8.000 DM je Platz/Teilnehmer/Ausbildungsvertrag</p> <p>e)</p> <p>bis zu 0,5 Mio. DM je Modellversuch</p>	<p>3.000 DM für die 3. Ausbildung im Verbund</p> <p>d)</p> <p>– 250 DM pro Person/Monat für die gesamte Zeit der Ausbildung (1. Anstrich)</p> <p>– 50 DM je Beförderungsmonat/Schüler/in (2. Anstrich)</p> <p>e)</p> <p>Kaufmännische/Gewerbliche Berufe:</p> <p>1. Jahr – 1.833 DM/1.917 DM</p> <p>2. Jahr – 1.917 DM/2.000 DM</p> <p>3. Jahr – 2.000 DM/2.083 DM</p> <p>4. Jahr – 2.083 DM/2.167 DM</p> <p>f)</p> <p>Sach- und Personalkostenzuschüsse, im Einzelfall bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Gesamtkosten</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<p>e) Zuschuss zu Personal- und Sachausgaben bis zu 90 % der anerkannten Gesamtausgaben</p> <p>h) Zuschüsse bis zu 21.000 DM pro Ausbildungsplatz/-jahr zur Ausbildungsvergütung, Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben</p> <p>i) Zuwendungen zu Personal- und Sachkosten bis zu 12.000 DM pro Jahr</p> <p>j)k) – keine Angaben –</p> <p>l) Zuschüsse bis zu 20.000 DM pro Ausbildungsplatz und -jahr</p> <p>m) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen 200 DM und 300 DM, zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu 400 DM und an die Projektträger bis zu 300 DM</p> <p>n) 15.000 DM pro Platz/Jahr, gestaffelter Festbetragszuschuss</p>			

**Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000**

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 1999/2000 (Planzahl)	a) 100 (zum 1.8.1999) 100 (zum 1.8.2000) b) siehe f) c) 100 (zum 1.8.1999) 100 (zum 1.8.2000) e) 240 (zum 1.9.1999) 240 (zum 1.9.2000) f) 105 + einmalig bis zu 95 aus Resten 105 (zum 1.8.2000)	a) 1.000 b) 198 c) 1. Anstrich 405 2. Anstrich 0 e) 350 f) 200 g) 370 h) 150 i) 595 j) 1.200 k) 1. 200 2./3. 500 VB 500 l) rd. 55 m) 25 n) 115	a)-c) rd. 7.000	b) keine Angaben c) Programmteil 1 800 (1999) 100 (2000) Programmteil 2 180 e) keine Angaben	a) rd. 380 (Vermittlungsjahr 1998/1999) c) rd. 400 (Neuabschlüsse) d) 1. Anstrich 1.022 (Vermittlungsjahr 1996/1997) 2. Anstrich ca. 7.057 (Schuljahr 1999/2000) e) 1.340 (davon 287 Neuabschlüsse) f) –
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1998/1999	a) 83 (zum 1.8.1998) b) 2 c) 34 (zum 1.9.1998) e) 241 (zum 1.9.1998) f) 165 (zum 1.8.1998)	a) 649 b) 231 c) 1. Anstrich 316 2. Anstrich 94 e) 412 f) 222 g) 384 h) 216 i) 595 j) 650 k) 1. 465 2./3. 308 l) 51 m) 71 n) 233	a) 1. Anstrich 1.414 2. Anstrich 4.906 3. Anstrich 167 4. Anstrich 104 5. Anstrich 134 b) 511 c) 332 Davonzahl von a) und b)	b) 58 c) Programmteil 1 454 Programmteil 2 155 e) 0	a) 343 (Vermittlungsjahr 1997/1998) c) 407 d) 1. Anstrich 1.040 (Vermittlungsjahr 1996/1997) 2. Anstrich 7.155 (Schuljahr 1998/1999) e) 1. Anstrich 1.395 f) –

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Veranschlagtes Mittelvolumen 1999	<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) 14,6 Mio. DM (rd. 32 Monate)</p> <p>f) 1,344 Mio. DM (rd. 36 Monate und 105 Fälligkeiten einschließlich Prämie)</p>	<p>a) 3,0 Mio. DM</p> <p>b) 1,01 Mio. DM</p> <p>c) 1,609 Mio. DM</p> <p>1. Anstrich –</p> <p>2. Anstrich –</p> <p>e) 0,945 Mio. DM</p> <p>f) 1,75 Mio. DM</p> <p>g) 1,64 Mio. DM</p> <p>h) 0,71 Mio. DM</p> <p>i) 8,51 Mio. DM</p> <p>j) 1,95 Mio. DM</p> <p>k) 2,0 Mio. DM</p> <p>l.+VB Umwandlung von 1.000 Plätzen der Einjährigen Berufsfachschule</p> <p>m) 0,33 Mio. DM</p> <p>n) 1,35 Mio. DM</p> <p>n) 0,228 Mio. DM</p>	<p>a)-c) 30,0 Mio. DM</p>	<p>b) 0,6 Mio. DM 1998/1999</p> <p>c) 2,5 Mio. DM Programmteil 1</p> <p>2,5 Mio. DM Programmteil 2</p> <p>0,4 Mio. DM</p> <p>e) 1,473 Mio. DM</p>	<p>a) 3,4 Mio. DM (1997/1998)</p> <p>4,6 Mio. DM (1998/1999)</p> <p>3,0 Mio. DM</p> <p>c) 2,9 Mio. DM</p> <p>d) 1,8 Mio. DM</p> <p>1. Anstrich 25,3 Mio. DM</p> <p>2. Anstrich 5,4 Mio. DM</p> <p>e) 2,9 Mio. DM</p> <p>f) 1,8 Mio. DM</p> <p>g) 25,3 Mio. DM</p> <p>h) 5,4 Mio. DM</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen 2000	<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) 14,6 Mio. DM (rd. 32 Monate)</p>	<p>a) 3,0 Mio. DM</p> <p>b) 3,0 Mio. DM (2001)</p> <p>c) 0,49 Mio. DM</p> <p>l. Anstrich 1,867 Mio. DM</p> <p>1,867 Mio. DM (2001)</p> <p>0,259 Mio. DM (2002)</p>	<p>a)-c) 28,0 Mio. DM</p>	<p>b) 0,9 Mio. DM Programmablauf</p> <p>c) 0,9 Mio. DM Programmteil 1</p> <p>0,6 Mio. DM Programmteil 2</p> <p>e) 0,313 Mio. DM</p>	<p>a) 3,3 Mio. DM (1997/1998)</p> <p>8,0 Mio. DM (1998/1999)</p> <p>2,0 Mio. DM</p> <p>c) 1,9 Mio. DM</p> <p>d) 1,8 Mio. DM</p> <p>1. Anstrich 27,4 Mio. DM</p> <p>1. Anstrich 4,0 Mio. DM</p> <p>e) 1,9 Mio. DM</p> <p>f) 1,8 Mio. DM</p> <p>g) 27,4 Mio. DM</p> <p>h) 4,0 Mio. DM</p>

**Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000**

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
f)		2. Anstrich			
	1,344 Mio. DM (rd. 36 Monate)	e)			
		f)			
		g)			
		h)			
		i)			
		j)			
		k) 1.+VB			
		l)			
		m)			
		n)			

		0,945 Mio. DM			
		0,945 Mio. DM (2001)			
		–			
		0,815 Mio. DM			
		0,05 Mio. DM (2001)			
		3,52 Mio. DM			
		3,52 Mio. DM (2001)			
		1,91 Mio. DM (2002)			
		8,51 Mio. DM			
		–			
		2,54 Mio. DM			
		3,31 Mio. DM (2001)			
		2,03 Mio. DM (2002)			
		0,03 Mio. DM			
		0,27 Mio. DM			
		0,27 Mio. DM (2001)			
		0,135 Mio. DM (2002)			
		1,9 Mio. DM			
		1,9 Mio. DM (2001)			
		1,9 Mio. DM (2002)			

**Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000**

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Laufzeit der Programme	a) 1998, 1999, 2000, ab 2001 auslaufend b) siehe f) c) 1998, 1999, 2000, 2001, danach auslaufend e) 1998–2000 grundsätzlich nicht begrenzt f) 1998–2000 grundsätzlich nicht begrenzt	a) 1999–2001 b) 1999–2000 c) 1. Anstrich 1999–2002 2. Anstrich 1998 Programmablauf e) 1999–2001 f) einjährig g) einjährig h) 1999–2002 i) 1999–2000 j) 1999 k) 1./2. 3. VB l) 1999–2000 m) 1999–2003 n) 1999–2002	a)-c) 1999/2000	b) 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge) c) Programmteil 1 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge) Programmteil 2 1998, 1999, 2000 (Ausbildungsdurchgänge) c) 1998, 1999 (Ausbildungsdurchgänge)	a) 1998–2001 (97/98) 1999–2002 (98/99) c) 1999–2002 d) 1997–2001 (1. Anstrich) 1997–2000 (2. Anstrich) e) unbegrenzt f) 1999–2002

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Geförderte Ausbil-						
ungsverhältnisse, Ziel-						
gruppe	a) Anstrich – Ausbildungsprämie für Existenzgründer	a) Ausbildungsplätze in kleinen Unternehmen, die erstmalig ausbilden	a) Zusätzliche Ausbil- dungsplätze in kleinen und mittleren Unterneh- men	a) Betriebliche Ausbil- dungsplätze – in Betrieben, die erst- malig ausbilden – Übernahme aus Be- triebsstilllegung oder -einschränkung – bei Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen – Mädchen in überwie- gend männlich domi- nieren und neuen Be- rufen – benachteiligte Jugend- liche – behinderte Jugendliche	a) Zusätzliche betrieb- liche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Be- triebsinhabern – „Migranten schaffen zusätzliche Lehrstellen“ (TG S-H) – Zusätzliche Ausbil- dungsstellen in bestimmten Berufen – Zusätzliche Ausbil- dungsverhältnisse nach dem BBiG für Sozial- hilfsempfänger/innen bis zu Vollendung des 25. Lebensjahres	a) Zusätzliche betrieb- liche Ausbildungsplätze – Zusätzliche betrieb- liche Ausbildungsplätze in land- und tierwirt- schaftlichen Berufen b) Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Un- ternehmen, die stillgelegt bzw. geschlossen wurden c) Betriebliche Ausbil- dungsverbände, über- betriebliche Ergän- zungslehrgänge, Ausbil- dungsberatung und -werbung i) Aufstockung Ausbil- dungsplätze im Verbund e) Anschlussausbildung für Ausbildungsab- brecher/innen f) Qualifizierung und Aus- bildung für Frauen mit kleinen Kindern
a) Zusätzliche Ausbil-						
dungsplätze	b) Anstrich – Zusätzliche betrieb- liche Ausbildung von Absolventen der Be- rufsvorbereitung und der Sonderschulen	b) Betriebliche Anschluss- ausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stille- legung oder Schließung des Erstausbildungsbe- triebes c) Ausbildungsverbände zur Schaffung zusätz- licher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: 3 Mo- nate	– Zusätzliche Ausbil- dungsplätze bei Exi- stenzgründern und erstmalig Ausbilden- den c) Betriebliche Ausbil- dungsplätze in Ausbil- dungsverbänden zur Er- höhung des Ausbildungs- platzpotenzials und Ver- besserung der Ausbil- dungsqualität (Maßnah- me: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungs- dauer: bis zu 54 Wochen in gewerblich-tech- nischen Berufen, bis zu 28 Wochen in allen übri- gen Berufen) d) Betriebliche Ausbildung mit notwendiger auswär- tiger Unterbringung, wenn im Ausbildungs- jahr 1997/1998 in zumutbarer Entfernung zum Wohnort kein ange- messener betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt wer- den kann	– Zusätzliche Ausbil- dungsplätze im Verbund e) Anschlussausbildung für Ausbildungsab- brecher/innen f) Qualifizierung und Aus- bildung für Frauen mit kleinen Kindern	– Zusätzliche wirtschafts- nahe Ausbildungsplätze j) Sonderprogramm 1998 schulische Ausbildungs- plätze in einer 3-jährigen berufsqualifizierende Berufsfachschule in dem Berufsfeld Wirtschaft/ Verwaltung und in gewerblich-technischen Bildungsgängen (Koope- ration mit einer Bildungs- einrichtung sowie einem Unternehmen), die zu einem staatlichen Ab- schluss führen (Zulas-	
b) Ausbildung nach						
Konkurs						
c) Ausbildung im Ver-						
bund						
d) Mobilitätshilfe						
e-f) Sonstige Förder-						
programme						
i, j) Ergänzungs-/Son-						
derprogramme						
1999, Aufstockung						
Ausbildungsplatz-						
programm Ost 1999						

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) 1. Anstrich – Existenzgründer der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbständigen Vollzeitschulung nach dem 31.12.1995 erstmals ausbilden</p> <p>2. Anstrich – Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe</p> <p>c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften in den Arbeitsbezirken Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Landau oder Pirmasens</p>	<p>a) Ab dem 1.04.1994 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 Betriebe in überwiegend öffentlichem Besitz)</p> <p>f) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz); Zusätzlichkeit entfällt bei</p>	<p>e) Jeder Ausbildungsplatz in „Neuen Berufen“ (ohne Abiturienten – gilt auch für a)</p> <p>i) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999</p>	<p>d) „dungsavorsetzungen“ durch Zuwendungen zu Investitionskosten zusätzlicher Ausbildungsplätze (Programmablauf 1998/1999)</p> <p>i) „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Berufe nach dem BBiG –</p>	<p>a) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden</p> <p>c) e) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeitarbeitsplätzen und einem Jahresgesamturnsatz bis zu 40 Mio. ECU oder höchstens 27 Mio. ECU</p> <p>c) keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-,</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: >3% vorhandene und besetzte Plätze bezogen auf die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende)</p> <p>b) kein Zusätzlichkeitskriterium und keine</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
	kleinen Handwerksbetrie- ben mit <5 Beschäftigten g) Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe	c) Veranstalter der Lehr- gänge bzw. Leitbetriebe in Verbänden i) 3 Ausbildungsvereine (Dresden, Leipzig, Zwickau)	Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauer- arbeitsplätzen im Ge- samtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks i) – Schulträger öffentlicher Berufsfachschulen in Sachsen-Anhalt (kreis- freie Städte, Landkrei- se) – Freie Bildungsträger, die außerbetriebliche fach- und berufsprak- tische Ausbildung über- nehmen	e) Kleine und mittlere Un- ternehmen der gewerb- lichen Wirtschaft oder der freien Berufe f) keine Angaben	Begrenzung auf Unter- nehmen bis 600 Beschäf- tigte und Ausbildungs- stätte in Thüringen c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kam- mern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts i) Ausbildungsverbände in Thüringen und überbe- triebliche Ausbildungs- einrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG j) Ausbildungsgeeignete Bildungseinrichtungen, die in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stel- len auf Ausbildungs- eignung geprüft werden

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Höhe der Förderbeträge	<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>a) 3.000 DM bzw. 4.000 DM je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende (ausgeschlossen hiervon sind Berufe mit einem Frauenanteil >80%); beträgt die Ausbildungszeit 18 Monate oder weniger, verringert sich der Zuwendungsbeitrag auf 1.500 DM</p> <p>b) 2.000 DM pro Platz bzw. 1.500 DM, wenn ursprünglicher 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 je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende</p> <p>f) 3.000 DM bzw. 4.000 DM je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende; zusätzliche Finanzierung der Betreuung durch Bildungsträger</p> <p>g) 50%–75% der gesamten Ausbildungsvergütung</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>e) 4.000 DM pro Platz, 5.000 DM pro Platz für Mädchen</p> <p>i) 31.000 DM pro Platz</p>	<p>a) 1.-7. Anstrich 6.000 DM für Mädchen 4.000 DM für Jungen</p> <p>2. Anstrich (Zusatz) 1.300 DM/Monat für Restausbildungsdauer (maximal 6 Monate) bei außerbetrieblicher Ausbildung</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); erweiterte Förderung: 6 Wochen (30 Arbeitstage) in ausgewählten Berufen</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>i) 1. Anstrich 430 DM pro Platz</p> <p>2. Anstrich</p>	<p>a) 1. Anstrich Zuschuss zu den Personalkosten (2 Mitarbeiter) durch das AA Kiel und weitere Kostenbeteiligung durch das Landesressort</p> <p>2. Anstrich keine Angaben</p> <p>3. Anstrich Zuschuß bis zu 50 % des jährlichen Bruttoausbildungsentgelts, 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>	<p>a) 1. Anstrich 2.500 DM/3.500 DM pro Platz für Jungen/Mädchen in atypischen Berufen</p> <p>2. Anstrich 3.600 DM für die gesamte Ausbildungsdauer, 2.400 DM bei Übernahme im 2. Ausbildungsjahr.</p> <p>3. 6.000 DM pro Platz für „Konkurslehrlinge“</p> <p>c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsinstrumenten unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze; förderfähig sind Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbünde; 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 Dienstlei-</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
				<p>450 DM pro Platz und Monat, 1.400 DM für sozialpädagogische Betreuung für bis zu 20 v.H. der Jugendlichen im 1. Ausbildungsjahr, 26 DM/Stunde und Lerngruppe (bis zu 4 Wochenstunden) für Erteilung von Stützunterricht im 1. Ausbildungsjahr für bis zu 20 v.H. der Jugendlichen</p>		<p>stungs-, 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>
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 1999/2000 (Planzahl)	<p>a) – Existenzgründer: 1.000 (1999) 1.000 (2000)</p> <p>– BVJ/Sonderschule: 300 (1999) 300 (2000) 35 (1999) 35 (2000)</p> <p>c)</p>	<p>a)-f) 500–600</p> <p>g) 200</p>	<p>a) rd. 16.700</p> <p>c) rd. 2.800</p> <p>d) keine Neuabschlüsse 1.945 (1996–1997) kumulativ</p> <p>e) 1.500</p> <p>i) 400 (betriebsnah) 314 (Stand: 31.12.1999)</p>	<p>a)b) 11.000</p> <p>c) rd. 500–600</p> <p>140 (Stand: 30.09.1999)</p> <p>e) Programmablauf</p> <p>i) 2.500 (SOLL)</p> <p>1.635 (Stand: 31.12.1999)</p>	<p>a) 1. Anstrich 30</p> <p>2. Anstrich 41 (SOLL)</p> <p>3. Anstrich 50 (SOLL)</p> <p>c) 45 (SOLL)</p> <p>e) 100 (1999, 2000)</p> <p>f) 30 (1999)</p>	<p>a) 1. Anstrich rd. 12.000</p> <p>2. Anstrich 190</p> <p>b) 800</p> <p>c) 19 Verbände mit 2.315 Mitgliedsunternehmen, 9.600 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr ca. 3.120 (Stand: 30.09.1999)</p> <p>i) 600 (Stand: 31.12.1999)</p> <p>3.109</p> <p>585</p>

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1999/2000

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1998/1999	a) 1. Anstrich 1.035 (1998) 2. Anstrich 268 (1998) c) 29	a)-f) 541 (Stand: 17.09.1999) g) 140 (Stand: 01.09.1999)	a) 13.873 c) 2.139 Neuabschlüsse 5.308 (1995–1998) kumulativ 3.514 (1995–1998) kumulativ	a)b) 11.860 c) 409 (1998) e) 1.707 (Stand: 30.09.1999) i) 1.950 (Stand: 30.09.1999)	a) 1. Anstrich 60 2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 48 c) keine Angaben e) 116 f) 30	a) 1. Anstrich 12.067 2. Anstrich 214 b) 763 c) 19 Verbände mit 2.075 Mitgliedsunternehmen, 8.265 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr 2.730 i) 400 (Stand: 30.04.1999) 380 j) 1.384 (Stand: 30.04.1999) 640
Veranschlagtes Mittelvolumen 1999	a) 1. Anstrich 5,0 Mio. DM 2. Anstrich 3,3 Mio. DM c) 0,175 Mio. DM	a)-f) 2,5 Mio. DM g) 10,0 Mio. DM (1998–2000)	a) 45,63 Mio. DM c) 13,0 Mio. DM d) 12,1 Mio. DM e) 5,0 Mio. DM i) 1,0 Mio. DM	a)b) 74,9 Mio. DM c) 3,0 Mio. DM e) 4,3 Mio. DM i) 3,73 Mio. DM	a) 1. Anstrich 203,021 DM 2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 250,000 DM c) 46,670 DM e) 360,000 DM f) keine Angaben	a)b) 36,0 Mio. DM a) 0,7 Mio. DM c) 11,5 Mio. DM i) 1,5 Mio. DM
Veranschlagtes Mittelvolumen 2000	a) 1. Anstrich 5,0 Mio. DM 2. Anstrich 3,3 Mio. DM c) 0,175 Mio. DM	a)-f) 2,5 Mio. DM g) wie vor	a) 51,6 Mio. DM c) 13,0 Mio. DM d) 6,0 Mio. DM e) – i) bis zu 4,5 Mio. DM	a)b) rd. 39,61 Mio. DM c) 3,6 Mio. DM e) 1,3 Mio. DM i) 14,84 Mio. DM 12,27 Mio. DM (2001) 5,82 Mio. DM (2002)	a) 1. Anstrich 77,503 DM 2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 250,000 DM c) 112,000 DM e) 360,000 DM f) keine Angaben	a)b) ca. 32,3 Mio. DM c) ca. 10,0 Mio. DM i) 16,5 Mio. DM
Laufzeit der Programme	a)–c) 1999/2000	a)-f) 1999/2000 zunächst bis Ende 2000 g) Dauer der Ausbildung	a)e) 1 Ausbildungsjahr c) 4 Ausbildungsjahre d) 3,5 Ausbildungsjahre i) 1999 bis 2003	a)b) 1999/2000 c) 31.12.1999 e) 31.12.1999 i) 01.10.1999–31.07.2002	a) 1998–2000 keine Angaben 1998–2000 1999–2002 1998–2000 keine Angaben	a)–c) 1999/2000 ff. i) bis 2002

**Tabelle 1/15: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen¹⁾ sowie aus Berufsfachschulen, Fachober-
schulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1998 bis 2000**

Land	Abgangs- jahr ²⁾	Schulentlassene insgesamt	Davon					
			Ohne Hauptschul- abschluss	Mit Hauptschul- abschluss	Mit Realschul- oder gleich- wertigem Abschluss	Mit Fach- hochschul- reife	Mit allgemeiner und fachgebundener Hoch- schulreife	Übrige Schulent- lassene
Baden-Württemberg	1998	181.113	8.808	38.148	52.010	5.954	31.627	44.566
	1999	185.829	8.806	38.135	53.119	5.808	34.593	45.368
	2000	187.741	8.806	38.140	53.276	5.808	35.585	46.126
Bayern	1998	149.703	12.418	51.140	46.047	8.477	23.453	8.168 ³⁾
	1999	149.962	12.542	50.371	45.823	8.248	24.811	8.167
	2000	151.021	12.914	50.579	45.340	8.035	25.986	8.167
Berlin	1998	42.084	4.980	6.971	14.157	1.727	11.072	3.177
	1999	42.832	4.980	6.971	13.978	1.957	11.550	3.396
	2000	43.298	4.980	7.062	14.159	1.957	11.525	3.615
Brandenburg	1998	40.576	3.237	6.955	16.289	1.265	11.224	1.606
	1999	42.727	3.237	7.054	16.505	1.264	12.028	2.639
	2000	43.376	3.237	6.953	16.438	1.264	12.386	3.098
Bremen	1998	8.115	718	1.598	2.314	546	1.961	978
	1999	8.235	718	1.561	2.324	546	2.049	1.037
	2000	8.414	730	1.567	2.257	537	2.139	1.184
Hamburg	1998	21.625	1.725	3.655	5.797	1.770	5.173	3.505
	1999	21.563	1.725	3.655	5.721	1.770	5.106	3.586
	2000	21.631	1.725	3.556	5.640	1.786	5.261	3.663
Hessen	1998	79.306	5.422	15.129	29.132	4.899	17.901	6.823
	1999	79.105	5.333	14.768	29.019	4.467	18.564	6.954
	2000	80.600	5.507	15.221	28.930	4.545	19.314	7.083
Mecklenburg-Vorpommern	1998	32.221	2.756	5.681	13.133	1.005	7.167	2.479
	1999	31.629	2.654	5.380	12.848	1.022	7.187	2.538
	2000	31.562	2.552	5.282	12.742	1.019	7.478	2.489
Niedersachsen	1998	116.921	8.121	19.451	40.773	5.799	20.645	22.132
	1999	119.219	8.023	18.965	41.717	6.454	21.596	22.464
	2000	119.650	8.220	18.759	41.439	6.483	22.175	22.574
Nordrhein-Westfalen	1998	257.337	11.482	43.462	85.047	24.659	50.554	42.133
	1999	264.083	11.354	43.889	87.372	25.202	53.329	42.937
	2000	267.319	11.332	43.608	87.576	25.729	55.300	43.774
Rheinland-Pfalz	1998	52.161	4.129	13.994	19.794	2.206	9.903	2.135
	1999	53.163	4.246	13.700	20.421	2.206	10.488	2.102
	2000	53.973	4.246	13.029	21.258	2.300	10.973	2.167
Saarland	1998	14.257	1.182	3.277	4.636	1.734	2.353	1.075
	1999	14.193	1.168	3.182	4.546	1.772	2.451	1.074
	2000	14.400	1.168	3.182	4.546	1.783	2.647	1.074
Sachsen	1998	70.611	6.093	7.435	29.934	2.272	17.226	7.651
	1999	70.599	6.189	7.814	29.385	2.337	17.223	7.651
	2000	71.638	6.385	8.284	29.886	2.267	17.074	7.742
Sachsen-Anhalt	1998	44.688	4.279	5.456	20.046	1.154	9.959	3.794
	1999	44.081	4.076	5.453	19.541	1.180	10.038	3.793
	2000	44.084	4.076	5.565	19.413	1.180	10.216	3.634
Schleswig-Holstein	1998	34.121	3.030	9.692	10.996	1.731	6.733	1.939
	1999	34.676	3.029	9.594	11.248	1.751	7.072	1.982
	2000	35.181	3.150	9.594	11.248	1.818	7.389	1.982
Thüringen	1998	43.162	4.588	6.496	15.142	1.182	10.488	5.266
	1999	42.647	4.487	6.684	14.712	1.191	10.538	5.035
	2000	42.960	4.588	6.496	15.208	1.201	10.354	5.113
Bundesgebiet	1998	1.188.001	82.968	238.540	405.247	66.380	237.439	157.427
	1999	1.204.543	82.567	237.176	408.279	67.175	248.623	160.723
	2000	1.216.848	83.616	236.877	409.356	67.712	255.802	163.485

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 1/15, Seite 256

¹⁾ Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, Integrierte Gesamtschulen, Freie Waldorfschulen, Sonderschulen²⁾ Bis 1998 Ist-Zahlen³⁾ Durch Doppelqualifikation Mehrfachzählung möglichQuelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1998/1999; Vorabmeldung;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/1: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 1998

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen										
	Davon										Kollegschule Nordrhein- Westfalen
	Berufs- schulen	Berufsvorbe- reitungsjahr/ Berufsgrund- bildungsjahr	Berufsauf- bauschulen	Berufsfach- schulen	Berufsober- schulische Ober- schulen	Fachober- schulen	Fach- gymnasien	Fachschulen	Fachakade- mien/Berufs- akademien		
EU-Staaten	44.947	27.656	2.647	63	8.487	107	976	1.273	1.594	232	1.912
Darunter											
Griechenland	9.691	5.894	537	8	1.866	15	182	291	262	20	616
Italien	21.095	13.408	1.566	32	3.944	34	326	530	451	50	754
Niederlande	1.054	574	27	-	203	5	49	30	105	2	59
Portugal	3.438	1.988	221	7	775	4	79	108	104	7	145
Spanien	3.941	2.427	129	4	759	9	98	125	185	32	173
Nicht-EU-Staaten	147.109	84.985	12.581	260	27.435	377	4.354	4.132	2.836	242	9.907
Darunter											
Bosnien-Herzegowina	7.888	5.204	447	12	1.231	18	225	184	110	7	450
Jugoslawien ¹⁾	14.920	9.249	1.414	17	2.390	46	324	396	211	19	854
Kroatien	12.037	7.958	371	37	1.986	61	405	521	245	26	427
Polen	4.438	2.213	259	4	1.049	15	217	153	285	12	231
Türkei	94.038	52.867	8.525	164	18.297	195	2.755	2.479	1.405	21	7.330
Sonstige Staaten	28.002	12.721	4.392	21	6.217	40	1.053	959	867	130	1.602
Alle Staaten²⁾	220.058	125.362	19.620	344	42.139	524	6.383	6.364	5.297	604	13.421
Prozent³⁾	8,5	7,4	18,2	15,9	11,0	6,4	7,6	6,8	3,7	7,4	15,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 2/1, Seite 257

¹⁾ Serbien und Montenegro²⁾ Einschließlich ohne Angabe³⁾ In Prozent aller (einschließlich deutschen) Schüler und Schülerinnen der jeweiligen Schulart

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 1998/1999; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/2: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1997 und 1998

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen			
		Berufsgrundbildungsjahr schulisch ¹⁾		Berufsvorbereitungsjahr ²⁾	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent
Baden-Württemberg	1997	295	18,5	11.736	4,5
	1998	275	-6,8	11.613	-1,0
Bayern	1997	5.842	-4,7	5.787	20,4
	1998	5.459	-6,3	5.615	-3,0
Berlin ²⁾	1997	124	-26,6	5.211	-17,0
	1998	118	-4,8	6.006	15,3
Brandenburg	1997	0	-	-	-
	1998	0	-	-	-
Bremen ³⁾	1997	60	-15,5	871	0,6
	1998	46	-23,3	914	4,9
Hamburg	1997	0	-	3.776	8,0
	1998	0	-	3.308	-12,4
Hessen	1997	3.953	15,4	4.028	0,2
	1998	3.909	-1,1	3.604	-10,5
Mecklenburg-Vorpommern	1997	0	-	4.300	-9,7
	1998	0	-	4.708	9,5
Niedersachsen ⁴⁾	1997	14.258	-4,7	5.362	1,4
	1998	13.435	-5,8	5.225	-2,6
Nordrhein-Westfalen	1997	7.718	19,3	3.674	21,4
	1998	8.735	13,2	4.159	13,2
Rheinland-Pfalz	1997	3.453	11,6	4.308	-6,0
	1998	3.506	1,5	4.081	-5,3
Saarland	1997	1.464	3,5	352	-4,6
	1998	1.466	0,1	314	-10,8
Sachsen	1997	1.098	-0,9	8.511	4,9
	1998	1.815	65,3	8.502	0,1
Sachsen-Anhalt	1997	909	-51,6	3.578	4,9
	1998	971	6,8	3.586	0,2
Schleswig-Holstein	1997	589	5,6	907	13,8
	1998	654	11,0	885	-2,4
Thüringen	1997	466	9,6	3.963	-4,9
	1998	467	0,2	4.286	8,2
Bundesgebiet	1997	40.229	0,7	66.364	1,8
	1998	40.856	1,6	66.806	0,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 2/2, Seite 258

¹⁾ Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen

²⁾ Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen

³⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

⁴⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 2/3: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹⁾ nach Ländern 1996 bis 1998

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1996	1997	1998	1996	1997	1998
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	85.379	89.596	91.473	56,1	55,9	56,3
	1. Schuljahr	60.021	62.647	63.461	50,8	50,7	51,4
Bayern	Insgesamt	20.261	21.650	22.116	83,9	83,4	82,8
	1. Schuljahr	11.058	11.519	11.313	84,1	84,0	83,0
Berlin	Insgesamt	8.050	9.084	10.064	63,3	59,8	57,0
	1. Schuljahr	5.714	6.873	7.804	62,9	59,3	57,4
Brandenburg	Insgesamt	2.963	5.311	8.202	79,9	68,9	63,8
	1. Schuljahr	1.851	4.032	5.201	80,5	64,6	60,2
Bremen ²⁾	Insgesamt	4.100	4.239	4.635	53,6	53,0	52,8
	1. Schuljahr	2.321	2.521	2.752	55,4	53,4	54,0
Hamburg	Insgesamt	8.745	9.101	9.809	58,5	60,2	59,8
	1. Schuljahr	5.123	5.295	5.952	57,7	61,0	58,2
Hessen	Insgesamt	19.089	20.136	20.029	63,6	63,2	62,7
	1. Schuljahr	12.259	12.580	12.804	62,5	61,9	61,5
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	6.579	7.913	8.605	89,6	86,6	83,9
	1. Schuljahr	2.623	3.558	3.588	86,6	82,9	80,5
Niedersachsen ³⁾	Insgesamt	37.945	40.454	41.570	74,6	73,3	73,5
	1. Schuljahr	27.655	28.461	29.425	72,9	70,9	71,1
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	68.717	72.300	73.240	57,2	56,7	56,5
	1. Schuljahr	41.617	43.908	43.795	58,9	58,3	58,1
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	16.715	17.284	17.204	58,0	57,7	58,7
	1. Schuljahr	9.681	9.689	9.889	56,5	57,3	58,9
Saarland	Insgesamt	5.023	5.029	4.929	59,7	59,5	58,8
	1. Schuljahr	3.016	3.050	2.944	59,6	58,2	58,6
Sachsen	Insgesamt	10.304	23.447	25.781	85,7	86,2	85,1
	1. Schuljahr	5.677	10.754	11.621	82,5	83,0	81,7
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	10.440	13.044	15.962	83,1	75,4	72,2
	1. Schuljahr	7.170	9.476	9.497	81,9	72,0	71,9
Schleswig-Holstein	Insgesamt	10.344	10.724	10.674	61,9	62,1	62,5
	1. Schuljahr	5.779	5.968	5.846	62,5	62,3	60,9
Thüringen	Insgesamt	15.366	17.336	18.938	79,9	79,7	78,8
	1. Schuljahr	7.087	8.548	8.934	75,9	77,5	74,8
Bundesgebiet	Insgesamt	330.020	366.648	383.231	64,9	65,1	64,9
	1. Schuljahr	208.652	228.879	234.826	62,6	62,3	62,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 2/3, Seite 259

¹⁾ Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 2/4: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1998/1999

Berufe	Merkmale	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	59	12	11	5	–	–	1	–	–	20	5	2	–	3
	Schüler männlich	5.246	1.022	1.015	294	151	–	62	–	–	1.768	421	103	–	410
	Schüler weiblich	1.065	191	220	37	13	–	3	–	–	403	87	26	–	85
		4.181	831	795	257	138	–	59	–	–	1.365	334	77	–	325
Diätassistent/Diätassistentin	Schulen	33	5	7	2	–	–	1	–	4	11	1	1	–	1
	Schüler männlich	1.187	150	356	84	–	–	39	–	109	356	34	34	–	25
	Schüler weiblich	1.000	7	47	4	–	–	4	–	6	23	4	4	–	1
		1.087	143	309	80	–	–	35	–	103	333	30	30	–	24
Entbindungspfleger/ Hebamme	Schulen	43	8	6	2	–	–	1	–	10	10	3	2	–	1
	Schüler männlich	1.637	336	242	75	–	–	59	–	219	432	112	59	50	53
	Schüler weiblich	1.637	336	242	75	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Krankenpfleger/ Krankenschwester	Schulen	718	120	120	31	–	8	18	–	99	221	52	17	–	32
	Schüler männlich	57.839	8.182	9.964	3.686	2.175	623	1.562	247	6.650	16.190	3.293	1.185	1.908	2.174
	Schüler weiblich	12.486	1.681	2.012	684	320	109	365	58	1.311	4.132	613	334	420	447
		45.353	6.501	7.952	3.002	1.855	514	1.197	189	5.339	12.038	2.680	851	1.488	1.727
Kinderkrankenpfleger/ Kinderkrankenschwester	Schulen	155	26	26	5	–	1	4	–	23	48	11	5	–	6
	Schüler männlich	6.993	1.266	1.254	225	57	79	226	–	757	2.091	409	204	171	254
	Schüler weiblich	232	35	43	9	–	5	9	–	20	70	14	9	8	10
		6.761	1.231	1.211	216	57	74	217	–	737	2.021	395	195	163	244
Krankenpflegehelfer/ Krankenpflegehelferin	Schulen	90	10	18	3	–	–	3	–	7	38	8	–	–	3
	Schüler männlich	1972	148	386	45	63	–	45	35	111	837	137	–	106	59
	Schüler weiblich	1.594	28	99	14	9	–	12	8	18	157	20	–	7	6
		1.500	120	287	31	54	–	33	27	93	680	117	–	99	53
Krankengymnast/ Krankengymnastin/ Physiotherapeut/ Physiotherapeutin	Schulen	150	26	27	7	–	–	2	–	33	37	9	3	–	6
	Schüler männlich	16.426	2.837	2.447	1.555	509	–	146	–	3.472	3.536	968	144	122	690
	Schüler weiblich	4.860	956	705	398	84	–	37	–	1.033	1.089	313	64	13	168
		11.566	1.881	1.742	1.157	425	–	109	–	2.439	2.447	655	80	109	522
Masseur/ Masseurin	Schulen	11	–	11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler männlich	512	–	512	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler weiblich	260	–	260	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		252	–	252	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	Schulen	32	8	–	2	–	–	1	–	6	10	3	–	–	2
	Schüler männlich	1.105	232	–	122	76	–	42	–	178	283	162	–	–	10
	Schüler weiblich	469	110	–	38	9	–	24	–	73	140	74	–	–	1
		636	122	–	84	67	–	18	–	105	143	88	–	–	9
Logopäde/ Logopädin	Schulen	40	7	8	2	–	–	–	–	5	13	2	2	–	1
	Schüler männlich	1.831	350	340	110	60	–	–	–	164	588	108	59	15	37
	Schüler weiblich	222	47	36	11	6	–	–	–	12	92	5	5	–	8
		1.609	303	304	99	54	–	–	–	152	496	103	54	15	29
Technischer Assistent in der Medizin/ Technische Assistentin in der Medizin	Schulen	2	–	–	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler männlich	196	–	–	41	–	–	155	–	–	–	–	–	–	–
	Schüler weiblich	187	–	–	–	–	–	9	–	–	–	–	–	–	–
		187	–	–	–	–	–	146	–	–	–	–	–	–	–
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Laboratoriumsassistentin	Schulen	63	11 ⁵⁾	14 ⁵⁾	2	–	1	–	–	7 ⁶⁾	19	5	1	–	3
	Schüler männlich	4.108	762	718	270	153	54	–	–	375	1.013	338	47	170	208
	Schüler weiblich	423	125	92	28	9	3	–	–	27	72	30	5	8	24
		3.685	637	626	242	144	51	–	–	348	941	308	42	162	184
Medizinisch-technischer Radiologiestassistent/ Medizinisch-technische Radiologiestassistentin	Schulen	25	–	–	2	–	–	–	–	–	17	2	1	–	3
	Schüler männlich	2.054	350	296	134	94	46	–	–	256	566	55	40	91	126
	Schüler weiblich	402	89	42	28	10	6	–	–	62	106	8	8	8	35
		1.652	261	254	106	88	36	–	–	194	460	47	32	83	91

Tabelle 2/4: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1998/1999

Beruf	Merkmale	Bundesgebiet ¹⁾	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern ²⁾	Niedersachsen ³⁾	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt ⁴⁾	Schleswig-Holstein
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	Schulen	2	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
	Schüler männlich	104	—	25	—	—	—	—	—	67	12	—	—	—	—
	Schüler weiblich	97	—	23	—	—	—	—	—	3	2	—	—	—	—
Zytologie-Assistent/ Zytologie-Assistentin	Schulen	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler männlich	21	—	21	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler weiblich	19	—	19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	Schulen	29	—	7	1	—	—	—	—	—	15	4	1	—	1
	Schüler männlich	3.280	—	1.002	109	69	—	—	—	—	1.712	309	39	—	40
	Schüler weiblich	3.183	—	973	108	68	—	—	—	—	56	8	1	—	1
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	Schulen	9	—	—	—	—	—	—	—	8	—	—	—	—	—
	Schüler männlich	235	—	27	—	—	—	—	—	208	—	—	—	—	—
	Schüler weiblich	195	—	13	—	—	—	—	—	182	—	—	—	—	—
Orthoptist/ Orthoptistin	Schulen	10	2	2	—	—	—	1	—	—	4	—	1	—	—
	Schüler männlich	96	21	21	—	—	—	10	—	—	37	—	7	—	—
	Schüler weiblich	96	21	21	—	—	—	10	—	—	37	—	7	—	—
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	Schulen	38	4	4	2	—	—	—	—	—	26	1	1	—	—
	Schüler männlich	1.805	197	226	97	109	—	—	—	—	940	20	35	—	181
	Schüler weiblich	1.552	168	157	93	73	—	—	—	—	876	14	28	—	143
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	Schulen	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler männlich	81	63	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler weiblich	14	13	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18
Medizinischer Fußpfleger/ Medizinische Fußpflegerin	Schulen	2	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler männlich	34	—	7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler weiblich	22	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulen	147	—	—	—	—	—	—	—	—	145	—	2	—	—
	Schüler männlich	12.888	—	—	—	—	—	—	—	—	12.679	—	209	—	—
	Schüler weiblich	2.495	—	—	—	—	—	—	—	—	2.441	—	54	—	—
Insgesamt	Schulen	1.660	240	264	68	—	10	33	—	203	635	106	39	—	62
	Schüler männlich	119.650	15.916	18.832	6.874	3.516	802	2.346	282	12.593	43.040	6.366	2.165	2.832	4.086
	Schüler weiblich	25.280	3.450	3.748	1.358	530	127	463	66	2.757	9.659	1.190	538	608	786
Zum Vergleich 1997	Schulen	1.670	248	268	70	—	10	36	—	206	620	107	40	—	65
Schüler männlich	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
Schüler weiblich	26.862	3.559	3.894	1.383	578	—	149	526	63	3.009	10.149	1.384	616	666	886
		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

Vgl. Beruungsbericht 1999, Tabelle 2/4, Seite 260 ff.

¹⁾ Ohne Hessen, Sachsen und Thringen²⁾ Ohne die Schüler und Schülerinnen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.³⁾ Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologietechnischer Assistent/Radiologietechnische Assistentin⁴⁾ Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologietechnischer Assistent/Radiologietechnische Assistentin und Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 1998

Tabelle 3/1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	Grundausbildungslehrgang (G)	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen BBE	Lehrgang tip Lehrgang testen informieren probieren	Förderlehrgang F	Arbeits Trainingsbereich der Werkstatt für Behinderte WFB	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	<p>Ausbildungsreife 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>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 Ungelehrte, - Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, - Straftatlassene und Straffangene. 	<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, - Strafälligkeit, - ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, - Abbruch beruflicher Bildung, - Scheitern in der Arbeit. 	<p>Behinderte, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernschwierigkeiten (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), - aufgrund 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>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), - infolge 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>Insbesondere 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"> - Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, - Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, - Möglichkeit zur Überprüfung bzw. Treffen der Berufswahlentscheidung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmaßige Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, - sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit sowie - Feststellung der Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen. 	<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 Ansatz des behinderten Menschen.</p>
Dauer	2 bis 12 Monate	Bis 12 Monate	Höchstens 3 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1997 bis 1999 in Mio. DM

	1997	1998	1999
Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Ausiedlungsgebieten			Kontingentpflichtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Ausiedlungsgebieten
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	618,6	820,7	650,9
Förderung des Ausbaus der Infrastruktur, Errichtung und Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 c Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe)	alte Länder 4,7 ¹⁾ neue Länder 140,2 ²⁾	alte Länder 4,9 ¹⁾ neue Länder 282,5 ³⁾	alte Länder 13,6 ⁴⁾ neue Länder 113,2 ⁴⁾
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	66,0	72,0	84,0
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	103,6	95,6	95,5
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	52,5	91,7	79,9
Projekte der "Stiftung für Begabtenförderung im Handwerk" (Gewerbeförderungsprogramm)	0,3	44,1 ¹⁾	
Informations- und Schulungsveranstaltungen, Unternehmensfortbildungen, sonstige Maßnahmen der beruflichen Fortbildung (Gewerbeförderungsprogramm)	14,4		
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder) (Gewerbeförderungsprogramm)	4,0	3,6	4,0
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	19,9 ¹⁾	22,4 ¹⁾	58,9 ²⁾
BF-Darlehen	13,0 ⁴⁾	3,9 ⁴⁾	1,8 ⁵⁾
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm	200,0 ³⁾	200,0 ⁵⁾	200,0 ⁶⁾

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1997 bis 1999 in Mio. DM

	1997	1998	1999
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	9,0	8,0	9,0
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	9,0	8,0	9,0
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	19.827,1	19.507,9	22.876,3
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	2.545,0	2.579,1	2.757,2
– Berufsausbildungsbeihilfen	1.065,9	1.042,9	1.267,3
(betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)			
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1.479,1	1.536,2	1.489,9 ¹⁾
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte ²⁾	4.414,7	3.819,9	4.395,3
– berufliche Ersteingliederung (Kann)			217,1 ¹⁾
– berufliche Ersteingliederung (Pflicht)		2.349,3	2.591,1
– berufliche Wiedereingliederung (Kann)		630,6	653,3
– berufliche Wiedereingliederung (Pflicht)		840,0	933,8
Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung	4.404,2		
Maßnahmekosten			
Fortbildung/Umschulung	8.118,8	12.505,9	13.199,2
Unterhaltsgeld		4.735,9	5.287,9
Institutionelle Förderung ³⁾	133,7	7.770,0	7.911,3
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen nach § 134 a AFG (1. April 1996 bis 31. Mai 1997), nach § 53 a und b AFG (1. April 1997 bis 31. Dezember 1997)	210,7	89,6	66,9
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen nach § 134 a AFG (1. April 1996 bis 31. März 1997), nach § 53 a und b AFG (1. April 1997 bis 31. Dezember 1997) und nach §§ 48 bis 52 SGB III (ab 1. Januar 1998)		513,4	555,6
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit			500,0 ¹⁰⁾

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1997 bis 1999 in Mio. DM

	1997	1998	1999
Länder	147,2	157,8	173,5
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	133,0 ⁶⁾	142,0 ⁶⁾	151,0 ¹⁾
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	14,2 ⁶⁾	15,8 ⁶⁾	22,5
	<p>¹⁾ Ist-Zahlen nur Bundesanteil</p> <p>²⁾ ESF-Mittel</p> <p>³⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1996, Bundesanteil 50 %</p> <p>⁴⁾ Programm zum 26. Mai 1997 auslaufen, Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildung im Handwerk und in anderen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>⁵⁾ Geschätztes Ist im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1997</p> <p>⁶⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁷⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p> <p>⁸⁾ Einschließlich berufliche Rehabilitation</p>	<p>¹⁾ Ist-Zahlen nur Bundesanteil</p> <p>²⁾ ESF-Mittel</p> <p>³⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1997</p> <p>⁴⁾ Programm zum 26. Mai 1997 auslaufen, Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildung im Handwerk und in anderen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>⁵⁾ Geschätztes Ist im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1998</p> <p>⁶⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁷⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p> <p>⁸⁾ Einschließlich berufliche Rehabilitation</p>	<p>¹⁾ Geschätzte Ist-Zahl</p> <p>²⁾ Nur Bundesanteil</p> <p>³⁾ Ist-Zahl</p> <p>⁴⁾ Bundesanteil der bewilligten GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1999</p> <p>⁵⁾ Programm zum 26. Mai 1997 auslaufen, Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildung im Handwerk und in anderen Zweigen der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>⁶⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁷⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt</p> <p>⁸⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p> <p>⁹⁾ Einschließlich berufliche Rehabilitation</p> <p>¹⁰⁾ Nur duales System</p>

Tabelle 5/1: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen nach Ausbildungsbereichen sowie alten und neuen Ländern¹⁾

Ausbildungsbereich	Beteiligte zuständige Stellen 1999			Stipendiaten und Stipendiatinnen sowie Fördersummen					Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen		
	Be-teiligt	Nicht be-teiligt	Betei-ligungs- quote	Aufnahmen 1997 ²⁾	1998 ²⁾	1999 ²⁾	Insgesamt	Förder- summe 1999	Anteil an der Gesamtförder- summe 1999		
									Anzahl	Prozent	Anzahl
Industrie- und Handel	83	0	100,00	2.668	2.613	2.631	7.912	13.954.607	55,0	267.812	0,98
Davon											
Alte Länder	69	0	100,00	2.391	2.326	2.291	7.008	12.321.353	48,5	212.065	1,08
Neue Länder	14	0	100,00	277	287	340	904	1.633.254	6,4	55.747	0,61
Handwerk	55	0	100,00	1.214	1.405	1.434	4.053	9.067.350	35,7	167.701	0,86
Davon											
Alte Länder	42	0	100,00	1.057	1.267	1.215	3.539	7.798.477	30,7	125.217	0,97
Neue Länder	13	0	100,00	157	138	219	514	1.268.873	5,0	42.484	0,52
Freie Berufe	60	71	45,80	221	241	194	656	1.314.469	5,2	35.078	0,55
Davon											
Alte Länder	47	54	46,53	198	222	169	589	1.136.586	4,5	31.724	0,53
Neue Länder	13	17	43,33	23	19	25	67	177.883	0,7	3.354	0,75
Öffentlicher Dienst	39	105	27,08	65	100	88	253	421.997	1,7	11.372	0,77
Davon											
Alte Länder	33	76	30,28	62	100	85	247	410.086	1,6	10.591	0,80
Neue Länder	6	29	17,14	3	0	3	6	11.911	0	781	0,38
Landwirtschaft	10	7	58,82	103	119	114	336	476.806	1,9	8.203	1,39
Davon											
Alte Länder	9	5	64,29	99	119	109	327	465.292	1,8	7.558	1,44
Neue Länder	1	2	33,33	4	0	5	9	11.514	0	645	0,78
Hauswirtschaft	9	7	56,25	21	25	39	85	146.936	0,6	4.570	0,85
Davon											
Alte Länder	7	4	63,64	16	15	27	58	93.611	0,4	2.862	0,95
Neue Länder	2	3	40,00	5	10	12	27	53.325	0,2	1.738	0,69
Seeschifffahrt	1	0	100,00	0	0	2	2	6.000	0	104	1,92
Davon											
Alte Länder	1	0	100,00	0	0	2	2	6.000	0	104	1,92
Neue Länder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alte Länder	208	139	59,94	3.823	4.049	3.898	11.770	22.231.405	87,6	390.091	1,00
Neue Länder	49	51	49,00	469	454	604	1.527	3.156.760	12,4	104.749	0,60
Bundesgebiet	257	190	57,49	4.292	4.503	4.502	13.297	25.388.165	100,0	494.840	0,91

Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Tabelle 5/1, Seite 266

¹⁾ Stand: 5. Januar 2000

²⁾ Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen ohne Stipendiaten und Stipendiatinnen der Gesundheitsfachberufe

³⁾ Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen

⁴⁾ Absolventen der am Förderprogramm teilnehmenden zuständigen Stellen, ohne Gesundheitsfachberufe

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

7.5 Quellenverzeichnis

7.5.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung , Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157)

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 6 des Zweiten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 25. März 1998 (BGBl. I S. 596)

Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland, BT-Drs. 13/10510

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

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HWO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Berufsbereich öffentlicher Dienst) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 11. November 1997

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Juli 1999

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

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594, zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Juli 1999 (BGBl. I S. 1648)

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 berufsprüfenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

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)

Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG) vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 1993 (BGBl. I S 509)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin vom 1. März 2000 (BGBl. I S 193)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fremdsprachenkorrespondent/Geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin vom 23. Dezember 1999 (BGBl. I S 10)

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die berufliche Umschulung zum Geprüften Schädlingsbekämpfer/zur Geprüften Schädlingsbekämpferin vom 25. Februar 2000 (BGBl. I S 144)
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Taucher/Geprüfte Taucherin vom 25. Februar 2000 (BGBl. I S 165)
- Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft zur Durchführung der Gemeinschaftsinitiative 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-Richtlinie-GIOst) vom 23. September 1993
- Vereinbarung zwischen Bund und den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen über Gemeinschaftsinitiative zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber aus dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet, mitfinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vom 23. September 1993
- Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit über die Durchführung der Bundesförderung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative 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) vom 23. September 1993
- 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-Richtlinie-GIOst 1994) vom 6. Juli 1994
- 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
- Vereinbarung zwischen 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
- 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
- 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 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 6. Juli 1994
- Vereinbarung zur 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 (ÄndVVBA-GIOst 1994) vom 30. September 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 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
- 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
- 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
- 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
- Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1996 vom 5. Juli 1996
- Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze 1997 vom 16. Mai 1997
- Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über eine Lehrstelleninitiative 1998 vom 29. Mai 1998
- Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 vom 30. April 1999
- Berufliche Aufstiegsfortbildung: Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG vom 23. April 1996, BGBl. I S. 623)
- 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
- Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/2824 vom 8. August 1989
- 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
- Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten vom 19. September 1973, Bundesanzeiger Nr. 211 vom 9. November 1973, mit Änderungen vom 30. November 1979, Bundesanzeiger Nr. 228 vom 20. Dezember 1979 (aktualisiert 1995)
- Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

7.5.2 Literaturverzeichnis

- Adolf Grimme Institut GmbH (Hrsg.): „Multimediale Lernsoftware – Branchenanalyse und Förderstrategien“, Vorstudie im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, 1998
- Albert, K./Zinke, G.: Zwischenbericht zum Projekt „Lernen in Netzen - Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“
- Alex, L./Bau, H. (Hrsg.) „Wandel beruflicher Anforderungen – Der Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“, 1999
- von Bardeleben, R./Beicht, U.: „Betriebliche Ausbildungskosten 1997. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1999
- Behrendt, E./Borutta, A./Burgwald, M.: „Qualifikationsmodule zum Seiteneinstieg im Sekretariatsbereich“, 1999
- Behringer, F./Ulrich, J. G.: „Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 3, 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
- Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 36 a vom 22. Februar 2000: Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Tierschutzgesetzes vom 9. Februar 2000
- Bellmann, L.: „Die erfolgreichen Betriebe übernehmen mehr Azubis“, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Materialien Nr. 2, 1999
- Berger, K./Herget, H./Walden, G.: „Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Akzeptanz und Perspektiven“, in: Pahl, J.P./Rach, G. (Hrsg.): „Zusatzqualifikationen“, 1999
- Berger, K.: „Zusatzqualifikationen – Bestandsaufnahme und organisatorische Aspekte bei der Förderung ausbildungsbegleitender Zusatzangebote“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Dienstleistung und Qualifikation Entwicklung, Bedarf, Perspektiven – Fachtagung BIBB/DAG, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 49, 1999
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag 1998“, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 36, Januar 1999 sowie Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv: „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag 1997“, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 33, Februar 1998
- Borutta, A.: „Berufsperspektiven für Frauen im Sekretariatsbereich – neue Weiterbildungsmöglichkeiten“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Frauen in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999
- Borutta, A./Burgwald, M./Jander, F.: „Die Zukunft der sicherheitsrelevanten Berufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 40, 1999
- Breuer, K./Höhn, K.: „Abschlussbericht zum Wirtschaftsmodellversuch. Entwicklung und Implementation eines Qualität Förderungssystems für die handlungsorientierte Abschlussprüfung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau auf der Grundlage der Ausbildungsordnung vom 14.02.1996“, 1999
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Zwischenbericht und Sammlung von best-practice-Beispielen über die Erfahrungen mit dem Sofortprogramm, in: ibv Nr. 38, 1999
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Bildungspolitische Texte“, in: „Duale Studiengänge – ein Beitrag zum Ausbau des beruflichen Bildungsweges“, Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien, Stand: Mai 1999
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Dokumentation über Weiterentwicklungen der in neuen Aus- und Fortbildungsberufen enthaltenen Prüfungsregelungen“
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Handlungsorientierte Abschlussprüfung für Versicherungskaufleute. Ein Praxishandbuch für Unternehmen, Berufsschulen und Prüfer von Industrie- und Handelskammern“, 1997
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Lernen im Prozess der Arbeit“, Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien, 1998

- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Referenzbetriebsbefragung“; Information Nr. 9, 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Zu Ergebnissen aus einer vergleichbaren Befragung von Absolventen und Absolventinnen des Jahres 1994, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 1996 und Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie und Praxis in Schule und Betrieb, Heft 50, 1998, Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung in Verbindung mit Pahl, J.-P und Uhe, E. (Hrsg.)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): „Ausbilden sichert Zukunft“ (Masterbroschüre) und fünf sogenannte Satellitenbroschüren zu den Themen Ausbilden im Verbund, neue IT-Berufe, neue Medienberufe, Existenzgründer, Berufe im Gastgewerbe, Büro und in den Servicediensten und Betriebe mit ausländischen Inhabern sowie zweisprachige Faltblätter für Betriebe mit ausländischen (türkischem, griechischen, italienischen, spanischen und portugiesischen) Inhabern
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): „Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BIBB/EMNID-Untersuchung“, 1999
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Dokumentation unter dem Titel „Lernfest“ 99 – Ereignis mit Wirkungen“, 1999
- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Die neuen IT-Berufe“, 1999
- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Branchenbezogene Broschürenserie für Ausbildungsbetriebe
- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeit/Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.): „Neue Wege zum Berufsabschluss“, 1999
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): „Programm Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“, 1999
- Burgwald, M.: „Detektive und Sicherheitsdienstleistungsberufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 21, 1996
- Davids, S. (Hrsg.): „Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 216, 1998
- Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1000 vom 29. April 1999: „Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland (April 1999)“
- Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1137 vom 11. Juni 1999: „Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)“
- Deutscher Handwerkskammertag (DHKT) (Hrsg.): Prüfungsstatistik 1999
- Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) (Hrsg.): „Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1998/99“, 1999
- Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung“, BeitrAB, Nürnberg 2000 und Qualifikationsstrukturbericht 2000 des Bundesinstituts für Berufsbildung
- Droux, S. „Praktische Abschlussprüfungen in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen“, in: Koriath, T./Schmidt, J. U. (Hrsg.): „Aktualisierte Prüfungen für die Hotel- und Gastgewerbeberufe“, 1999
- Durrer, F./Heine, C.: „Studium, Berufsausbildung und Werdegänge der Studienberechtigten 94 bis 3 1/2 Jahre nach Schulabgang“, HIS Kurzinformation A 6/99
- Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“, in: „Recht der Jugend und des Bildungswesens“, Heft 3, 1989
- Euler, D./Berger, K. u. a.: „Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen“, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, 1999
- Felfe, F./Lipmann, D./Resetka, H.-J.: „Vergleich der Internet-Nutzung bei IHK- und HwK-Betrieben“, 1999
- Feller, G.: „Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernersicht.“ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95, 1995

- Friedrich, M./Troltsch, K./Westhoff, G.: „Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung – Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 6, 1999
- Gänger, R./Bensel, H.: „Steuerungstechnik, Pneumatik und Anwendungsbeispiele“ und „Steuerungstechnik, Elektropneumatik, Grundlagen und Anwendungsbeispiele“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1999
- Hecker, U.: „Arzthelferinnen - Fünf Jahre nach der Ausbildung“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 134, 1991
- Hecker, U.: „Ein nachgeholt Berufsabschluß lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 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
- Herget, H.: „Berufliche Perspektiven aus Sicht von Abiturienten mit dualen Berufsabschluß“, in: Beicht, U./Berger, K./Herget, H./Krekel, E.M.: „Berufsperspektiven mit Lehre“. Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 211, 1997
- Höck, M. I.: Benchmark-Studie: „Deutsche Call Center im internationalen Vergleich“, in: Deutscher Direkt-Marketing Verband e. V., 1999
- Hövels, B./Kutscha, G.: „Berufliche Qualifizierung und lernende Region. Ein deutsch-niederländischer Vergleich“, Veröffentlichung in Vorbereitung
- Klähn, M.: „Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1998
- „KomMit“, Projektinformationsbriefe 4, 5, 6 und 7
- Korswird, R., u. a.: „Die computergestützte Arbeitsprobe. Eine neue Form der Leistungsmessung und Beurteilung in kaufmännischen Berufen“ und Müller, H. D.: „Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben bei IHK-Abschlussprüfungen unter Einsatz der Simulationssoftware SIMBA und HANSE. Erfahrungen und Beispiele“, in: Schmidt, J. U./Gutschow, K. (Hrsg.): „Vom Papier zum Bildschirm. Computergestützte Prüfungsformen.“, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 229, 1999
- Krekel, E. M./Seusing, B.: „Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung“, 1999.
- Küchler, F./Meisel, K.: „Qualitätssicherung in der Weiterbildung II – Auf dem Weg zu besserer Praxis“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1999
- Küchler, F./Meisel, K.: „Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Auf dem Weg zu Qualitätsmaßstäben“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1999
- Kuwan, H.: „Berichtssystem Weiterbildung VII - Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 1999
- Laur-Ernst, U./Kunzmann, M./Hoehne, B.: „Standards in der beruflichen Bildung – Präzisierungen, Erfahrungen“, Beispiele, Band 2, ETF (Hrsg.), 1999
- Lewin, K. u. a.: „Studienanfänger in Deutschland: Studienbeginn im Wintersemester 1998/99“. HIS Projektbericht, August 1999
- Mertzin, K./Simmedinger, R.: „Berufliche Förderung psychisch Behinderter im Berufsförderungswerk Frankfurt am Main. Qualifizierte Berufsausbildung im Rahmen eines integrativen Lernkonzepts“, 1995
- Novak, H.: „Verlaufsformen betrieblicher Veränderungsprozesse. Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis im Kontext der Entwicklung und Einführung arbeitsplatzintegrierter Formen des Lernens.“, Manuskript, 1998
- Orth, B.: „Evaluation der Büroberufe - Bürokaufmann/Bürokauffrau (Handwerk)“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 35, 1998
- Podeszfa, H./Melms, B.: „Berufsförderung psychisch Behinderter. Konzepte für Qualifizierungsmaßnahmen.“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 207, 1997
- QUEM-Bulletins, report-Hefte, Beiträge in der „Personalführung“ (10/1998)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik; Auswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen, Reihe 3, Berufliche Bildung
- Troltsch, K./Alex, L.: „Veränderung der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle für Jugendliche seit Ende der achtziger Jahre“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 1999
- Tuschke, S.: „Differenzierung des Ausbildungsangebots durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 2, 1999
- Ulrich, J. G.: „Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland“, in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Die Arbeitswelt in Deutschland im Umbruch“. Erste Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 (BeitrAB), Bundesanstalt für Arbeit, 2000
- Ulrich, J.G./Krekel, E.M./Herget, H.: „Ausbildung, Beruf, Studium. Zum Entscheidungsverhalten von dual ausgebildeten Fachkräften mit Studienberechtigung“, in: HIS Kurzinformation, A 4/97, 1997
- Ulrich, J.G.: „Verbleib ostdeutscher Ausbildungsabsolventen nach Ablauf der Lehre“, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 39, 1996
- Werner, R.: „Erfolgsquote bei Abschlußprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1998

8. Stichwortverzeichnis

A biturienten	
– allgemein	26, 46, 55, 76 ff.
– Übergang in duales System	77
ADAPT	16, 205
AGENDA 2000	202, 207
Angebots-Nachfrage-Relation	
– allgemein	1, 39 ff., 228
– nach Ländern, Arbeitsamtsbezirken, Ausbildungs- und Berufsbereichen	39 ff., 228, 229 ff., 235 ff.
Arbeitsförderungsgesetz (siehe auch Sozialgesetzbuch III)	9, 179
Arbeitslosigkeit	152, 168 ff., 179, 189, 205
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	9, 180 f.
Ausbilder-Eignungsprüfung	115 ff., 140, 180, 183
Ausbildungsakquisiteure	6
Ausbildungsberater (Programm)	6, 38
Ausbildungsberechtigung	122
Ausbildungsbereiche	
– neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	4, 24 ff.
– strukturelle Entwicklung (siehe auch einzelne Bereiche)	69 ff.
Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	6, 34, 36, 122 ff.
Ausbildungsberufe	
– am häufigsten gewählte	57, 62 f., 73, 82 ff.
– geschlechtsspezifisch	70 ff.
– neue und neu geordnete	8, 25, 58 ff., 69, 90 ff., 249, 250
– strukturelle Entwicklung	69 ff.
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	122 ff., 133 ff., 137
Ausbildungsbetriebe	122 ff., 133 ff., 140
Ausbildungsbetriebsquote	133 ff.
Ausbildungsbündnis	
– regionale Bündnisse (siehe auch Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit)	35 ff.
Ausbildungsdauer	73 ff.
Ausbildungskonsens	1, 3, 9, 10, 35 ff., 176
Ausbildungskooperation	5, 34, 140 ff., 202
Ausbildungsmittel (neue) (siehe Lernmaterialien für die Aus- und Weiterbildung)	
Ausbildungsordnungen	
– neue und neu geordnete	8, 90 ff.
– im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren	92
Ausbildungspersonal	
– Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern	118
– quantitative Entwicklung	115 ff.
– Seminarkonzept zum Lernen im Arbeitsprozess	116 ff.
Ausbildungsplatzangebot	1, 21 ff., 228, 238 ff.

Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen	
– unvermittelte insgesamt	1, 26, 39 ff., 254
– unvermittelte nach Berufsbereichen, Ländern, Geschlecht, Staatsangehörigkeit	27, 39 ff., 252 f., 254
Ausbildungsplätze	
– betriebliche	1, 21 ff., 145 ff.
– unbesetzte insgesamt	1, 26, 39 ff.
– unbesetzte nach Berufsbereichen, Ländern	27, 252 f., 254
– außerbetriebliche	3, 21, 30, 39, 106, 108 ff., 116
– staatlich geförderte	5 ff., 22, 28, 33, 106 ff., 108 ff.
Ausbildungsplatzentwickler (siehe Lehrstellenentwickler)	
Ausbildungsplatznachfrage	
– insgesamt und nach Ländern	1, 21 ff., 228, 238 ff.
– Vorausschätzung für 2000	16, 46, 52
Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	3, 5, 21, 27, 31, 33, 49, 122
Ausbildungsquote	89, 122 ff., 145
Ausbildungsverbund (siehe Verbundausbildung)	
Ausbildungsvergütung (siehe Kosten der Ausbildung)	
Ausbildungsverträge	
– neu abgeschlossene insgesamt	1, 4, 21 ff.
– neu abgeschlossene nach Behindertenregelungen	22, 26
– neu abgeschlossene nach Ländern	21, 241, 242
– neu abgeschlossene nach Ausbildungs- und Berufsbereichen	4, 24, 241, 242, 243 ff., 247
– neu abgeschlossene in neuen Berufen	25, 249, 250
– neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit	26
– vorzeitig gelöste	66
– verkürzte	26, 251
Ausländische Betriebe (siehe Betriebe mit ausländischen Inhabern)	
Ausländische Jugendliche	
– Auszubildende	60 ff., 140
– Förderung	13, 28, 34, 106
– ohne Schul- bzw. Berufsabschluss	60 ff.
– Schüler an beruflichen Schulen	60 ff., 281
– unvermittelte Ausbildungsplatzbewerber	27
– Weiterbildung	169 ff., 182
Auszubildende	
– Altersstruktur	55 ff.
– insgesamt	69 ff.
– nach Ausbildungsbereichen	69
– nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbranchen	122 ff., 133 ff.
– schulische Vorbildung	55 ff.
– weibliche	55 ff., 70 ff., 124 ff.
B egabtenförderung	199 ff., 291
Behinderte	
– Auszubildende	28, 58, 73
– Förderung beruflicher Ersteingliederung	3, 6, 22, 34, 107, 108 ff., 121, 296
– Förderung beruflicher Wiedereingliederung	110, 198
– neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	26
– psychisch Behinderte	110 f.

Benachteiligte	
– allgemeine Förderung, Projekte	3, 6, 9, 22, 28, 34, 36, 106 ff., 121 f., 197, 199, 286
– Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	106
– ausbildungsbegleitende Hilfen	106, 110
– Übergangshilfen	106
– Weiterentwicklung der Förderkonzepte	12
Berichtssystem Weiterbildung	169 f., 181 ff.
Berufsbegleitende Nachqualifizierung	197, 198
Berufsberatungsstatistik	3, 26, 228, 229 ff., 235 ff., 238 ff., 252 f.
Berufsbildungsforschung (siehe Forschung)	
Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen	
– allgemein	26, 36, 46, 52, 55, 64, 77, 80, 81, 84 ff., 104, 121 ff., 280, 281, 283 84 ff.
– Verbleib	
Berufsgrundbildungsjahr	26, 46, 54, 55, 64, 80, 281, 282
Berufskonzept/Berufsprinzip	11, 95, 96
Berufsorientierung (siehe Berufswahl)	
Berufsschule/Berufliche Schulen	8, 13, 34, 90, 97, 100, 102, 103 f., 121 f., 155, 206, 216, 281
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (SGB III)	12, 106, 108, 121 f., 198, 286
Berufsvorbereitungsjahr	46, 54, 64, 80, 281, 282
Berufswahl	12, 13, 46, 50, 104 f., 176 ff.
Berufswechsel	166 ff.
BESCHÄFTIGUNG	16, 205
Beschäftigtenstatistik	133 ff.
Beschäftigungsentwicklung	162
Beschäftigungspolitischer Aktionsplan/ Beschäftigungspolitische Leitlinien	15, 104, 205, 207
Betriebe mit ausländischen Inhabern (siehe auch Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen)	6, 9, 31, 36, 39, 64, 137 ff.
Betriebsbesuchsaktion der Bundesanstalt für Arbeit	6
Bildungsausgaben (siehe auch staatliche Programme)	121 f., 287
Bildungscontrolling	186 f.
Bildungssoftware (siehe auch Multimedia)	8, 99
Bildungstechnologien (siehe auch Multimedia)	99 ff.
Bildungsverhalten	16, 46
Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung	8, 9, 100, 103, 190
Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit	

– Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung	1, 3, 8, 9 ff., 14, 15, 33, 35, 38, 93, 96, 106, 107, 115, 197, 211
– übergreifend	1, 9 ff., 16, 33 ff., 101, 176
C arl-Duisberg-Gesellschaft	206, 208, 209, 214
CEDEFOP	207, 211
Chancengleichheit	14, 15, 16, 36, 176, 205
D ifferenzierung dualer Berufsausbildung	11, 95, 211
Doppelqualifizierung	78
Duale Studiengänge	78 ff.
Entwicklungszusammenarbeit (siehe internationale Zusammenarbeit)	
E UROPASS	16, 202, 204
Europäischer Sozialfonds (siehe auch Europäische Union)	16, 205
European Recovery-Programm (ERP)	6, 38
European Training Foundation	207
Europäische Union	
– AGENDA 2000	202, 207
– Anerkennung von Abschlüssen/Qualifikationen	203, 204
– berufsbildungspolitische Konzepte und Initiativen	15, 201, 204
– Berufschancen für Immigrantinnen	211
– Berufsbildungsforschung	207, 211
– beschäftigungspolitische Leitlinien	15, 205, 207
– betriebliche Weiterbildungserhebung	211
– Bildung und Beschäftigung	15, 202
– Ergebnisse der deutschen Präsidentschaft, Konferenzen	15, 202, 203
– Europass	16, 202, 204
– Europäisches Beobachtungsinstrumentarium	99
– Kooperation mit europäischen Berufsbildungs- einrichtungen	207
– Memorandum Jugend und Europa – Unsere Zukunft	16, 202
– Netzwerk neue Berufsbilder für Frauen in Europa	211
– Programme, Gemeinschaftsinitiativen, Struktur- fonds, Projekte	16, 99, 196, 202, 204, 205, 206, 207
– Sprachensiegel/Europäisches Jahr der Sprachen 2001	205
– Verstärkung der bildungspolitischen Zusammenarbeit	204
Existenzgründer/Existenzgründerinnen (siehe auch unternehmerische Selbstständigkeit)	5, 6, 9, 14, 31, 34, 39, 179, 180, 210
F achhochschulen	36, 78 ff., 101, 281
Fernunterricht	109, 120, 183, 200
Flexibilisierung dualer Berufsausbildung	10, 95
Fortbildung (siehe Weiterbildung)	
Fortbildungsverordnungen	184
Forschung	104, 188, 207, 210, 211 ff.

Frau und Beruf (Programm)	13 f., 176 ff.
Frauen	13, 1, insb. 3, 6, 16, insb. 176 ff., 26, 28, 34, 46, 47 ff., 57, 60, 66, 67 f., 70 ff., 77, 80, 81 f., 84 ff., 89, 106, 108, 115, 124 f., 168, 179, 180, 182, 184, 192, 193, 205, 211
Frauen ans Netz (Aktion)	14, 178
Frauen geben Technik neue Impulse (Initiative)	178
Freie Berufe	4, 5, 24, 40, 55 ff., 60 ff., 66, 69, 76, 94, 119, 121 ff., 180, 199
Fremdsprachen	94, 97, 100, 174, 182, 184, 199, 204, 206
G ender-mainstreaming	15, 176
Gesundheits- und Sozialwesen	13, 77, 82, 89, 95, 180, 182, 184, 193, 199, 284 f.
Gleichstellungspolitik	14, 15, 176
H andwerk	4, 5, 24, 40, 55 ff., 60 ff., 66, 69, 76, 90, 94, 95 ff., 115, 119, 120, 121 f., 180, 193, 199
Hauswirtschaft	4, 5, 25, 40, 55 ff. 60 ff., 66, 73, 76, 77, 90, 115, 180
Hochschulen	9, 36, 77, 101, 202, 204, 206
Hochschul-Informationssystem (HIS)	77
I AB-Betriebspanel	122 ff., 152
Industrie und Handel	4, 5, 8, 24, 40, 55 ff., 60 ff., 66, 69, 76, 90, 94, 95 ff., 115, 119, 121 f., 180, 199
Informations- und Kommunikationstechnologien	9, 14, 16, 25 f., 94, 99 ff., 118, 193, 194, 202
Inno-Regio (Wettbewerb)	9
Innovation und Arbeitsplätze für das 21. Jahrhundert (Aktionsprogramm)	8, 14, 176
Innovative Arbeitsgestaltung (Programm)	9
Internationale Austauschmaßnahmen/Programme	15, 201, 204, 206, 207, 208, 209 ff.
Internationale Zusammenarbeit	
– Bedeutung	14 ff., 201, 213
– berufliche Weiterbildung (Standortmarketing)	208
– Konzept „Mehr internationale Mobilität in der beruflichen Bildung“	208
– Region Asien/Pazifik (siehe auch einzelne Länder)	210, 214
– Region Afrika (siehe auch einzelne Länder)	214
– Region Lateinamerika (siehe auch einzelne Länder)	210, 211, 212, 214
– Region Mittel- und Osteuropa (siehe auch einzelne Länder)	207, 209, 214
– Argentinien	211, 213
– Australien	208, 210
– Brasilien	213
– Bulgarien	215

– China	214
– Chile	211, 213, 215
– Dänemark	211
– Dominikanische Republik	213
– Finnland	210
– Frankreich	207, 208, 209, 211
– Großbritannien	207, 208, 209, 211
– Indonesien	214
– Israel	210
– Japan	211
– Kanada	208
– Kasachstan	216
– Kolumbien	213
– Malaysia	214
– Mongolei	207
– Neue Unabhängige Staaten der früheren Sowjetunion	207, 214
– Nicaragua	213
– Niederlande	207, 209, 213
– Paraguay	211
– Rumänien	215
– Spanien	212
– Südafrika	214
– Thailand	214
– Uruguay	211, 213
– USA	208, 210, 212
– Vietnam	210
IT-Berufe	14, 25, 31, 35, 39, 44, 58 ff., 72, 76, 103, 111 f., 118, 177
J ob-Rotation	13
Jugendarbeitslosigkeit	7, 14, 15, 28, 152, 176, 208, 215
Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung	64 f., 197
K ampagne „Ausbilden: Wir machen mit!“ (siehe Lehrstellenkampagne 1999)	
Kompetenzentwicklung	
– allgemein	9, 13, 96, 188, 189, 190, 192
– Forschungs- und Entwicklungsprogramm	188
Konzertierte Aktion Weiterbildung	191
Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (siehe auch Betriebe mit ausländischen Inhabern)	6, 7, 39, 140
Kosten der Ausbildung	
– Ausbildungsvergütung	119, 120, 121 f., 145 ff.
– allgemein	121 f., 141 ff.
Kultusministerkonferenz	52, 79, 91, 102
L andwirtschaft	4, 5, 25, 40, 55, 60 ff., 66, 69, 73, 76, 90, 94, 115, 119, 121 f., 180, 199
Langzeitarbeitslose	152, 198
Lebensbegleitendes Lernen	8, 9, 12, 15, 16, 100, 190, 203, 204, 208
Lehrstellenentwickler (Programm)	6, 38
Lehrstellenkampagne 1999	6, 38 f.

Lehrstellenwerber (Programm)	6, 38
Leitprojekte	8, 100, 102
LEONARDO da VINCI I	196, 206
LEONARDO da VINCI II	16, 202, 204, 207
Lern- und Arbeitsaufgaben	103, 104
Lernen im Arbeitsprozess	9, 103, 116 ff., 183, 188, 190
Lernen im sozialen Umfeld	9, 189, 203
Lernfest 1999	191
Lernende Gesellschaft	191, 212
Lernende Region	105, 189, 212
Lernendes Unternehmen/ Lernende Organisation	189, 192
Lernformen	
– arbeitsplatzorientiert	99
– multimedial	99, 105, 198
– selbstgesteuert, selbstorganisiert	9, 13, 100, 105, 188, 189, 191, 192, 193, 198
Lerninsel	117
Lernmaterialien für die Aus- und Weiterbildung	25, 102, 103, 104, 192, 193, 198
Lernortkooperation	38, 103 f., 210
Lernsoftware (siehe Bildungssoftware)	
M eisterprüfungen	115 ff., 178, 180
Memorandum „Jugend- und Europa – Unsere Zukunft“	16, 202
Migranten/Migrantinnen	1, 13
Mobilität	
– allgemein	13, 15, 34, 47, 166, 203, 206, 208, 209
– Ausbildungspendler aus den neuen Ländern	17, 52, 54
Modellvorhaben	8, 14, 96, 100, 102, 103 ff., 116 ff., 190, 192, 193, 197
Modernisierung dualer Berufsausbildung	1, 10
Multimedia	94, 99, 120, 198, 203, 204, 206
N achhaltige Entwicklung	102 f., 120 f.
Nachqualifizierung Erwachsener ohne Berufsabschluss	12, 197, 198
Nachvermittlungsaktion	3, 35
Neue Medien in der Bildung (Programm)	101 f.
Nutzen der Berufsausbildung	144
O ECD	213
Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels	10, 101, 176
Öffentlicher Dienst	4, 5, 13, 25, 40, 55 ff., 60 ff., 66, 69, 73, 76, 89 ff., 90, 94, 115, 119, 199

P ersonal- und Organisationsentwicklung	163 ff., 188
PHARE	207
Produktion für das 21. Jahrhundert (Programm)	9
Prüfungen im dualen System	
– computergestützte	113 f.
– Erfolgsquote, Wiederholer	67
– Externenprüfung	22, 68 f., 193, 197, 198
– handlungsorientierte Prüfungsformen	8, 111 ff.
– Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen	67 ff.
Q ualifikationsentwicklung	
– allgemein	162
– Call Center	95, 194
– Früherkennung	8, 93 ff.
– Indikator Stellenanzeigen	94 ff.
Qualitätssicherung/ Qualitätsmanagement	13, 112 f., 192, 196, 209
R ehabilitanden/ Rehabilitandinnen siehe Behinderte	
S chulabgänger/Schüler	
– allgemein	16, 46, 52 ff., 55 ff., 60, 80 ff., 280, 281, 282, 283, 284 f.
– Verbleib	47 ff.
Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben (Programm)	9, 104 f.
Schulen ans Netz (Initiative)	178
Seeschiffahrt	4, 5, 25, 60 ff., 73, 76
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	1, 3, 7, 10, 15, 16, 21, 28, 39, 54, 107, 122, 152, 176, 179, 197
SOKRATES I	206
SOKRATES II	16, 202, 204
Sozialgesetzbuch III	
– berufliche Weiterbildung	179
– berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	12, 106, 108, 122, 286
– Freie Förderung	22
– Förderung Behinderter	26, 106 ff., 108 ff., 122, 198
– Förderung Benachteiligter	3, 22, 106 ff., 122
Staatliche Förderung/Programme	
– Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	9, 180 f.
– Ausbildungsberater	6, 38
– Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999	3, 5, 21, 27, 31, 33, 49, 122
– Ausbildungsplatzprogramme 1994 bis 1998 (Gemeinschaftsinitiativen Ost 1994 und 1995, Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996 und 1997, Lehrstelleninitiative Ost 1998)	33, 122
– Ausbildungsplatzprogramme der Länder	3, 5, 21, 22, 27, 33 f., 122, 255 ff.
– Begabtenförderung	199 ff., 291
– European-Recovery-Programm (ERP)	6, 38
– Förderung des Personals in den neuen Ländern	118
– Frau und Beruf	13 f., 176 ff.
– Lehrstellenentwickler	6, 38
– Lehrstellenwerber	6, 38
– Neue Medien in der Bildung	101 f.
– Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben	9, 104 f.
– Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	1, 3, 7, 10, 15, 16, 21, 28, 39, 54, 107, 122, 152, 176, 179, 197

– Weiterentwicklung der Ausbildungsplatzprogramme in den neuen Ländern (siehe auch Sozialgesetzbuch III)	11
Strukturelle Weiterentwicklung dualer Berufsausbildung	1, 8, 11 ff., 96
Stufenausbildung	73 ff.
T ACIS	207
Tag des Ausbildungsplatzes	6
Tarifverträge	119, 120, 144 ff., 152, 178
TEMPUS II	202
TRANSFORM	209
Ü berbetriebliche Berufsbildungsstätten	9, 35, 102, 120 f., 122, 144
Übergang in die Erwerbstätigkeit	
– aus außerbetrieblicher Ausbildung	155
– aus dualem System	77 ff., 150 f., 152 ff., 155
– aus vollqualifizierenden Berufsfachschulen	84 ff.
– Übernahmeangebote nach Ausbildungsabschluss	150 ff., 152
– Übernahmequoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen	152 ff.
Übergang Schule – Berufsausbildung	37, 47 ff., 104
Umschulung (siehe Weiterbildung)	
Umweltbildung/Umweltschutz	102 f., 214
UNESCO	102, 213
UNEVOC	213
Unternehmerische Selbstständigkeit siehe auch Existenzgründer/Existenzgründerinnen	9, 166, 202, 205
V erbundausbildung	5, 6, 31, 34, 39, 125 f., 140, 141, 202, 210
Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung	34, 95, 186, 193, 203, 210
Verwertung beruflicher Qualifikationen	84 ff., 162 ff.
W andel der Arbeitswelt	162
Weiterbildung	
– allgemeine Weiterbildung	182, 196
– Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen	193
– Ausländer und Ausländerinnen	181 f.
– Bildungscontrolling	186
– Betriebs- und Personalräte	188
– Gesundheits- und Sozialwesen	180
– informelle berufliche Weiterbildung (vgl. auch Lernen im Arbeitsprozess)	183
– im Beruf	169 ff.
– Langzeitarbeitslose	198
– Officemanagement von KMU	192
– Ordnungsfragen	13, 186
– Standortmarketing berufliche Weiterbildung	208
– Sozialgesetzbuch III	179

– Weiterentwicklung beruflicher Weiterbildung	12
– zwischenbetriebliche Zusammenarbeit	191
– siehe auch Kompetenzentwicklung	
Weiterbildungsbedarf	171 ff., 209
Weiterbildungsordnungen (siehe Fortbildungsverordnungen)	
Weiterbildungspersonal	118, 196
Weiterbildungsstatistik	
– Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	9, 180 f.
– Berichtssystem Weiterbildung	169 f., 181 ff.
– Europäische Weiterbildungserhebung	211
– Fernunterrichtsstatistik	183 f.
– Programm Begabtenförderung berufliche Bildung	199 ff., 291
– Sozialgesetzbuch III	179
– Weiterbildungsprüfungsstatistik	180
Zusatzqualifikationen	8, 34, 95 ff., 211 f.

Literaturdokumentation Berufliche Bildung

Berufsbildungsbericht 2000

Der Berufsbildungsbericht 2000 ist als **CD-ROM** erhältlich, die außerdem die Berufsbildungsberichte 1997–1999, eine Demoversion der Literaturdatenbank Berufliche Bildung, die statistischen Datenblätter sowie die Ausbildungsfibel „Tipps und Hilfen für Betriebe (ibv 10/00)“ beinhaltet. Teil I des Berufsbildungsberichtes 2000 (Politischer Teil) ist außerdem in englischer und französischer Sprachversion abrufbar. Die CD-ROM wird einmal jährlich unentgeltlich durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegeben. Mit Hilfe eines Suchbegriffs kann nach Sachverhalten in den Berufsbildungsberichten 1997 bis 2000 recherchiert werden.

Die gleichen Recherchemöglichkeiten bietet das **Internet** unter <http://www.bmbf.de>.

Außerdem wird der Berufsbildungsbericht 2000 als **Druckversion** veröffentlicht und kann unentgeltlich angefordert werden.

Nachfragen sind an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat 221, Heinemannstraße 2, 53175 Bonn, zu richten.

Literaturdatenbank Berufliche Bildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung, Herrmann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn ist Herausgeber der Literaturdatenbank Berufliche Bildung im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt am Main, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, dem Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest und dem Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München. Sie dokumentiert überwiegend deutschsprachiger Fachliteratur zu allen Aspekten der beruflichen Bildung sowie zu Fragen der Qualifikationsentwicklung und -verwertung. Alle Leistungen sind kostenpflichtig.

Veröffentlichungsformen:

Die **CD-ROM Literaturdatenbank Berufliche Bildung** beinhaltet eine Grunddatenbank mit 35.000 Literaturnachweisen, die in 5 Updates pro Jahr aktualisiert wird. Außerdem bietet die CD-ROM einen direkten Zugriff auf die Volltexte der Berufsbildungsberichte 1997–2000, eine Übersicht über die neugeordneten oder in Neuordnung befindlichen Ausbildungsberufe. 1999 wurde zudem die Literaturdatenbank des Centre europeen pour le developpement de la formation professionnelle (CEDEFOP) aufgenommen.

Die **Literaturinformationen** zur Beruflichen Bildung (gedruckter Informationsdienst) werden in 5 Ausgaben jährlich parallel zum CD-ROM Update herausgegeben.

Recherchen zur Literaturdatenbank Berufliche Bildung können über das Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 1.2 – BuD, 53113 Bonn, Herrmann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn durchgeführt werden.

Unter der Internetadresse – <http://www.bibb.de> – ist eine Demoversion der Literaturdatenbank Berufliche Bildung, die Volltexte der Berufsbildungsberichte 1997–2000 sowie eine Übersicht zu den Ausbildungsberufen abrufbar.

