

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2003

Gliederung

	Seite
Teil I Berufsbildungsbericht 2003	1
Neue Herausforderungen für die duale Berufsausbildung	
1. Neue Herausforderungen für die duale Berufsausbildung	1
2. Ausbildungssituation 2002	2
3. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2003	10
4. Ausgewählte Aktivitäten zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	11
5. Zukunftssicherung der dualen Berufsausbildung – Berufsbildungspolitische Schwerpunkte der 15. Legislaturperiode	14
 Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2003 vom 30. April 2003	 18
 Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. März 2003 mit Minderheitsvoten von Beauftragten der Arbeitgeber und von Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2003 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	 19

Gliederung

	Seite
Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung	
1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2002	31
1.1 Ausbildungsplatzbilanz	32
1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	32
1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung	44
1.1.3 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm)	45
1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme	49
1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatz- angebotes	52
1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung	58
1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen	68
1.3.1 Berufliche Orientierung von Schülern/Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	68
1.3.2 Situation von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Verbleibstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten	70
1.3.3 Regionale Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften	72
1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage	75
2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung	79
2.1 Berufsausbildung im dualen System	80
2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden	80
2.1.2 Ausländische Jugendliche	85
2.1.3 Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung	90
2.1.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	93
2.1.5 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse	98
2.1.6 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe	100
2.1.7 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung	106
2.2 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	108
2.2.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels	108
2.2.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2001	113
2.3 Kosten und finanzielle Förderung	117
2.3.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen	117
2.3.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	119
2.3.3 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand	121
2.4 Schulische Berufsausbildung	124
2.4.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen	124
2.4.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen	126
2.5 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens	130
2.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst	130
2.7 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen	131
3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung	133
3.1 Ausbildungsordnungen	134
3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren	134
3.1.2 Weitere Aspekte der Neuordnungsarbeit	136
3.2 Ausbildungsgestaltung	142
3.2.1 Neue Medien und Bildungstechnologien	142
3.2.2 Innovative Entwicklungen mit Modellvorhaben	147
3.2.3 Logistische Inhalte in der beruflichen Bildung	149
3.2.4 Verbundausbildung im Spiegel von Trägern und Koordinatoren	150

3.2.5	Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung	151
3.3	Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen	152
3.3.1	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	152
3.3.2	Förderung benachteiligter Jugendlicher	153
3.3.3	Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen	158
3.4	Prüfungen und neue Prüfungsformen	161
3.4.1	Faktoren für den Prüfungserfolg bei Abschlussprüfungen in ausgewählten Handwerksberufen	161
3.4.2	Verbleib von Absolventen und Absolventinnen der Berufsausbildung im Beruf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien ...	162
3.4.3	Der betriebliche Auftrag als Prüfungsform bei Mechatronikern und Mechatronikerinnen	163
3.4.4	Gestreckte Abschlussprüfung	165
3.5	Personal in der beruflichen Ausbildung	166
3.5.1	Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen	166
3.5.2	Gender Mainstreaming in Ausbilder-Lehrgängen	168
3.5.3	Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen nach der Ausbilder- Eignungsverordnung	169
3.5.4	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen nach Aufstiegsfortbildung	170
3.5.5	Fachpädagoge/Fachpädagogin für die betriebliche und überbetriebliche Bildung	170
3.5.6	Qualifizierung von Mitgliedern und Mitgliederinnen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen	171
3.6	Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung	171
4.	Berufsausbildung und Arbeitsmarkt	172
4.1	Berufsorientierung und Berufswahl	173
4.2	Wechselwirkung zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen	176
4.2.1	Experten-Workshop der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungs- netz	176
4.2.2	Früherkennung von Qualifikationserfordernissen	177
4.2.3	Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung – Das Informationssystem AusbildungPlus	183
4.3	Entwicklungen im IT-Bereich	183
4.4	Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	184
4.5	Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf	189
4.6	Innovative Arbeitsgestaltung – Neue Arbeitsformen erfordern neue Qualifizierungskonzepte	191
5.	Weiterbildung	192
5.1	Quantitative Entwicklung	193
5.1.1	Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III	193
5.1.2	Weiterbildungsprüfungsstatistik	194
5.1.3	Weiterbildung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	194
5.1.4	Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS	196
5.1.5	Berichtssystem Weiterbildung	198
5.1.6	Fernunterricht	201
5.2	Strukturen und Rahmenbedingungen	203
5.2.1	Ordnung der beruflichen Weiterbildung	203
5.2.2	IT-Weiterbildungssystem	206
5.2.3	Modulare Aufstiegsfortbildung im Handwerk	208
5.2.4	Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung	209
5.2.5	Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung	210
5.2.6	Internetportal Weiterbildungsdatenbanken	215
5.3	Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen	216

5.3.1	Grundlagenforschung	216
5.3.2	Lernen im Prozess der Arbeit	217
5.3.3	Lernen im sozialen Umfeld	217
5.3.4	Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen	219
5.3.5	Lernen im Netz und mit Multimedia	219
5.3.6	Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“	220
5.3.7	Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“	221
5.3.8	Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“	222
5.3.9	Konzertierte Aktion Weiterbildung	223
5.4	Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen	223
5.4.1	Personalentwicklung und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben	223
5.4.2	IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Bundesländern	224
5.4.3	Erfahrungsgelenkte Lern- und Arbeitsprozesse bei der Industriemeisterfortbildung	225
5.4.4	Professionalisierung in nichtformalisierten Strukturen am Beispiel der Arbeit in Call Centern	226
5.5	Ausgewählte Zielgruppen	228
5.5.1	Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen	228
5.5.2	Begabtenförderung berufliche Bildung	228
5.5.3	Power für Gründerinnen	230
6.	Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung	231
6.1	Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union	232
6.1.1	Entwicklungen und Initiativen in der EU-Bildungszusammenarbeit	232
6.1.2	Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der EU	234
6.1.3	ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene	235
6.1.4	Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen	236
6.2	Bilaterale und multilaterale Aktivitäten	239
6.2.1	Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen	239
6.2.2	Initiativen zur verstärkten Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung	241
6.2.3	Standortmarketing berufliche Weiterbildung	241
6.2.4	Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung	243
6.2.5	Beispiele bilateraler Kooperationen zur Berufsbildung	249
6.2.6	Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen	251
6.3	Entwicklungszusammenarbeit und Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung	252
7.	Anhang	256
7.1	Daten der Berufsbildungsstatistik	256
7.2	Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2003 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.	256
7.3	Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl	258
7.4	Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung	260
7.5	Verzeichnis der Tabellen, Tabellen	263
7.6	Quellenverzeichnis	344
7.6.1	Gesetze, Verordnungen, Richtlinien	344
7.6.2	Literaturverzeichnis	345
8.	Stichwortverzeichnis	348

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Angebot und Nachfrage seit 1992, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder	3
Übersicht 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1998 bis 2002	5
Übersicht 3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2002	6
Übersicht 4:	Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage in den Ausbildungsbereichen der einzelnen Länder im Jahr 2002	35
Übersicht 5:	Zusammenhänge zwischen der Arbeitsmarktsituation und der Ausbildungsstellenlage vor Ort im Jahr 2002	36
Übersicht 6:	Zusammenhang zwischen der Angebots- und Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2002	38
Übersicht 7:	Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2002 jeweils zum 30. September	39
Übersicht 8:	Betriebliche und nichtbetriebliche neu abgeschlossene Verträge nach Ausbildungsbereichen	41
Übersicht 9:	Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmentearten von Januar bis Dezember 2002	46
Übersicht 10:	Regionalcluster nach ausgewählten Bereichen der Beschäftigtenstruktur	59
Übersicht 11:	Prozentuale Veränderungen zentraler Berufsbildungsbereiche zwischen 2001 und 2002 nach Regionalclustern	63
Übersicht 12:	Prozentuale Veränderungen in ausgewählten Bereichen der Beschäftigtenstruktur	65
Übersicht 13:	Unterschied in den prozentualen Anteilen in der Beschäftigung und im Gesamtangebot an Ausbildungsstellen nach Berufssektoren	67
Übersicht 14:	Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen in den alten Ländern in Prozent	69
Übersicht 15:	Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen in den neuen Ländern in Prozent	69
Übersicht 16:	Einschätzung des Betriebspraktikums von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	70
Übersicht 17:	Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bis zum 30. September nicht in eine Lehre einmündeten	71
Übersicht 18:	Regionale Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften aus den neuen Ländern einschließlich Berlin in Prozent	75
Übersicht 19:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2000 und 2001 in Prozent	81
Übersicht 20:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ländern 2001 in Prozent	82
Übersicht 21:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000	82
Übersicht 22:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000	83
Übersicht 23:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000	84

Übersicht 24:	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000	84
Übersicht 25:	Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 2001 in Prozent	86
Übersicht 26:	Teilzeitberufsschüler nach Alter und Geschlecht	87
Übersicht 27:	Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2000	88
Übersicht 28:	Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001	89
Übersicht 29:	Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1997 bis 2001	90
Übersicht 30:	Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000	90
Übersicht 31:	Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2001	91
Übersicht 32:	Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen zum 31.12.2001	92
Übersicht 33:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2001	93
Übersicht 34:	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2001	94
Übersicht 35:	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1997 bis 2001 in Prozent	94
Übersicht 36:	Beruflicher Verbleib nach einer Vertragslösung, untergliedert nach höchstem Schulabschluss in Prozent	98
Übersicht 37:	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2001	99
Übersicht 38:	Gesamtzahl der Auszubildenden von 1997 bis 2001	101
Übersicht 39:	Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001	102
Übersicht 40:	Auszubildende in neuen Berufen 2000 und 2001	103
Übersicht 41:	Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2000 und 2001 in Prozent	105
Übersicht 42:	Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001 in Prozent	105
Übersicht 43:	Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2001	106
Übersicht 44:	Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2001	107
Übersicht 45:	Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2001	108
Übersicht 46:	Beschäftigte und Anteil in Prozent und Auszubildende 2001 in Millionen	109
Übersicht 47:	Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent	109
Übersicht 48:	Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 2001 in Prozent	110
Übersicht 49:	Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent	111
Übersicht 50:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent	112
Übersicht 51:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent	113

Übersicht 52:	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001	114
Übersicht 53:	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001	115
Übersicht 54:	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001	116
Übersicht 55:	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001	116
Übersicht 56:	Durchschnittliche betriebliche Ausbildungskosten 2000 insgesamt und nach Ausbildungsbereichen	120
Übersicht 57:	Durchschnittliche betriebliche Ausbildungskosten 1991 und 2000 in Industrie und Handel in den alten Ländern	120
Übersicht 58:	Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1997 bis 2001 in Mrd. €	122
Übersicht 59:	Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2000 bis 2002 in Mrd. €	123
Übersicht 60:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System	127
Übersicht 61:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang	127
Übersicht 62:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO	128
Übersicht 63:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Ländern	129
Übersicht 64:	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO nach Ländern	129
Übersicht 65:	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2001 und 2002	153
Übersicht 66:	Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2002	154
Übersicht 67:	Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1998 bis 2002	154
Übersicht 68:	Befragung von Trägern der Benachteiligtenförderung – Verbreitung der Ansätze einer kooperativen Ausbildung	155
Übersicht 69:	Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmentypen 1998 bis 2002	159
Übersicht 70:	Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2002	160
Übersicht 71:	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1997 bis 2001	166
Übersicht 72:	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 und 2001 in Prozent	167
Übersicht 73:	Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001	167
Übersicht 74:	Arbeitslosenzugänge nach der Berufsausbildung in Deutschland von 1997 bis 2001	185
Übersicht 75:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2000 und 2001	187
Übersicht 76:	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten im Jahr 2001	187
Übersicht 77:	Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III 2001–2002	194

Übersicht 78: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen im Jahre 2002 (Jan. bis einschließlich Okt.) nach ausgewählten Merkmalen	195
Übersicht 79: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2001	196
Übersicht 80: Bildungseinrichtungen in der beruflichen Weiterbildung (KURS Teil C)	197
Übersicht 81: Unterrichtsformen in der beruflichen Weiterbildung (KURS Teil C)	198
Übersicht 82: Themenschwerpunkte in der beruflichen Weiterbildung	198
Übersicht 83: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen von 1979 bis 2000 in Prozent	200
Übersicht 84: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2001	202
Übersicht 85: Leistungsangebote der Weiterbildungsanbieter	215
Übersicht 86: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1998 bis 2002	228

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2001	57
Schaubild 2:	Prozentuale Veränderungen des Gesamtangebots an Ausbildungsstellen zwischen 2001 und 2002 nach Arbeitsamtsbezirken	62
Schaubild 3:	Gründe für den Ortswechsel	73
Schaubild 4:	Wichtige Faktoren für die Wahl des Wohnorts	74
Schaubild 5:	Hauptgründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen in Prozent	95
Schaubild 6:	Betriebliche Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen in Prozent	96
Schaubild 7:	Beruflicher Verbleib nach Lösung eines Ausbildungsvertrags in Prozent	97
Schaubild 8:	Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 1998 bis 2002 in den alten und neuen Ländern	118
Schaubild 9:	Nettokosten (Teilkosten) und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 2000	122
Schaubild 10:	Entwicklungen der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993	125
Schaubild 11:	Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993	126
Schaubild 12:	BQN's als Netzwerke zur Förderung der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten	158
Schaubild 13:	Qualifikationen, die die Weiterbildungsmaßnahmen des Weiterbildungs-Innovations-Preises vermitteln – 2001 und 2002 im Vergleich	182
Schaubild 14:	Weiterbildungsteilnahme 1979 bis 2000 im Vergleich	199
Schaubild 15:	Aufstieg im Bereich Unternehmensführung	209
Schaubild 16:	Qualitätsentwicklung bei Weiterbildungsanbietern	212
Schaubild 17:	Wie wählen die Unternehmen externe Bildungsträger aus?	213
Schaubild 18:	Erfahrungsgel leitete Lern- und Arbeitsprozesse bei der Industrie-meister-Fortbildung	226
Schaubild 19:	Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Lehrveranstaltungen) an allen Unternehmen im Jahr 1999	244
Schaubild 20:	Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Lehrveranstaltungen in den Unternehmen, die diese Maßnahmen anbieten (Jahr 1999)	246
Schaubild 21:	Kurstunden pro Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (Jahr 1999)	248
Schaubild 22:	Professionalisierungsgrad der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen – institutionelle Rahmenbedingungen (Jahr 1999) ..	250

Teil I

Berufsbildungsbericht 2003

1. Neue Herausforderungen für die duale Berufsausbildung

Gute allgemeine und berufliche Bildung haben eine wachsende Bedeutung für die individuellen Lebenschancen der Menschen sowie die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten in unserem Land. Neue Technologien, eine veränderte Arbeitsorganisation, ein wachsender Dienstleistungssektor und zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft erfordern neue Qualifikationen und mehr Flexibilität. Eine Gesellschaft, die sich solchen Entwicklungen nicht nur anpassen, sondern diese globale Herausforderung aktiv gestalten und auch morgen in Wohlstand und sozialer Gerechtigkeit leben will, braucht mehr und bessere Bildung und die Bereitschaft zu Innovation. Bildung, Wissenschaft und Forschung stärken – das ist die bildungspolitische Antwort der Bundesregierung auf die umfassenden Herausforderungen des 21. Jahrhunderts.

Die qualifizierte Aus- und Weiterbildung ist das Kernstück jeder modernen Bildungspolitik und eine wichtige Zukunftsvorsorge. Sie entscheidet über die Berufs- und Lebenschancen und damit über die Chancen auf soziale Teilhabe jeder und jedes Einzelnen in Wirtschaft und Gesellschaft. Nur mit gut ausgebildeten Menschen können Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Arbeitsplätze gesichert werden und neue Arbeitsplätze entstehen. Der Sicherung einer breiten und qualitativ hochwertigen beruflichen Ausbildung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu.

Die Aufgabe, möglichst allen ausbildungsgerechten Ausbildungsplatznachfragern und -nachfragerinnen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können, war 2002 mit großen Herausforderungen verbunden. Mit 572.227 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und damit rund 42.000 weniger im Vergleich zum Vorjahr ging die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge in einer unerwarteten Größenordnung zurück.

Der entscheidende Grund für diesen Rückgang der Angebote dürfte vor allem die schwache konjunkturelle Entwicklung sein, die Betriebe und Unternehmen zurückhaltender in Ausbildung investieren lässt, da sich diese tendenziell erst mittelfristig rechnet. Zudem erschwert eine als unsicher wahrgenommene wirtschaftliche Entwicklung die Einschätzung des zukünftig erforderlichen Bedarfs an Fachkräften. Der Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes betrifft daher nahezu alle Ausbildungsbe- reiche und Berufe, vom Tischlerhandwerk, in der Bauwirtschaft, im Bankwesen bis zur IT- und Medienbranche.

Das Angebot ist allerdings auch von anderen Gründen abhängig, wie z.B. ganz allgemein von der Nachfrageentwicklung und mit welchen Kompetenzen die Schüler und Schülerinnen die allgemeinbildenden Schulen verlassen und ob sie die für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung notwendige Ausbildungsreife besitzen.

Infolge des unzureichenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes hat sich auch das Verhältnis zwischen den noch nicht besetzten Ausbildungsplätzen und den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen zum 30. September 2002 verschlechtert. Am 30. September 2002 wurde ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage noch nicht vollständig erzielt. Dieser konnte allerdings durch nachträgliche Vermittlungen, durch den beachtlichen Einsatz staatlich finanzierter Sonderprogramme, durch zusätzliche Länderinitiativen zum Ende des Jahres annähernd erreicht werden. Dabei hat sich auch das Nachfrageverhalten der Jugendlichen verändert, die sich häufiger als im Vorjahr für alternative Qualifizierungswege wie die Aufnahme eines Studiums oder den Besuch einer Berufsfachschule entschieden haben. Zugleich stieg die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen weiter an¹⁾. Erfreulich ist die gestiegene Studierneigung der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit Hochschulzugangsberechtigung (+ 1,4%), die auch auf Verbesserungen des BAföG zurückzuführen sein dürfte.

Damit hat sich im Jahr 2002 – auch bedingt durch das deutlich zurückgegangene Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen – die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erneut von der demografischen Entwicklung entfernt. Vor allem deshalb blieb der Anstieg der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen vergleichsweise gering. Gemessen an der demografischen Entwicklung hätte bei unverändertem Berufswahlverhalten der Jugendlichen die Ausbildungsplatznachfrage in den alten Ländern größer ausfallen müssen als in den Vorjahren, in den neuen Ländern wäre eine geringere Abwärtsentwicklung der Nachfrage zu erwarten gewesen.

Die Rückwirkungen des gesunkenen Ausbildungsplatzangebotes und eines veränderten Nachfrageverhaltens auf die Zukunftsfähigkeit und Stabilität des dualen Systems dürfen nicht unterschätzt werden. Gegenwärtig befinden sich zwar immer noch insgesamt rund 1,7 Millionen Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung. Es wäre jedoch schon wegen der demografischen Entwicklung eine Fehleinschätzung, wenn die hohen Anteile der jeweiligen Altersjahrgänge, die in den vergangenen Jahrzehnten eine duale Ausbildung absolviert haben, als selbstverständlich fortgeschrieben würden. Die 2002 besonders spürbare Konjunkturabhängigkeit des Ausbildungsplatzangebotes muss deshalb durch nachhaltige Anstrengungen und konkrete Maßnahmen der Wirtschaft zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes überwunden werden. Die aktuellen Daten der Ausbildungsvermittlungsstatistik für das Vermittlungsjahr 2002/2003 der Bundesanstalt für Arbeit lassen vermuten, dass im Ausbildungsjahr 2003 mindestens ähnliche Probleme auftreten werden wie im vergangenen Jahr, so dass verstärkte Anstrengungen erforderlich sind, um eine ausgeglichene Bilanz von Angebot und Nachfrage erreichen zu können.

¹⁾ Ein Teil dieser Maßnahmen betrifft die Grundausbildungslehrgänge, mit denen ausbildungsgerechte Jugendliche gefördert werden, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Angesichts der bekannten demografischen Kerndaten – deutlicher Rückgang der Jahrgänge in den neuen Ländern ab den Jahren 2005/2006, in den alten Ländern ab 2009 – bleibt die Wirtschaft gefordert, wieder verstärkt in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu investieren. Dies gilt umso mehr, wenn in einzelnen Wirtschaftsbereichen und einigen Regionen über einen partiellen Fachkräftemangel geklagt wird. Diesem Mangel kann nur begegnet werden, wenn Betriebe und Unternehmen rechtzeitig und verstärkt ausbilden. Dabei müssen Arbeitgeber auch verstärkt prüfen, Jugendlichen mit schlechteren Startchancen eine Ausbildungschance zu geben. Ob sich insbesondere leistungsstärkere Jugendliche in den nächsten Jahren für die duale Berufsausbildung oder für eine andere Form der beruflichen Qualifizierung entscheiden werden, wird neben einem quantitativ und qualitativ hinreichendem Angebot an Ausbildungsplätzen auch davon abhängen, mit welcher Ausbildung sich welche Optionen auf dem Arbeitsmarkt und für berufliche Weiterentwicklung eröffnen.

Diese Herausforderungen erfordern auch weitere und verstärkte Initiativen zur qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung von allen Beteiligten. Eine der wichtigsten Grundlagen für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt eine solide und breit angelegte Berufsausbildung für alle Jugendlichen.

Die Bundesregierung hat entsprechend der Vereinbarung im Ausbildungskonsens ihr Ausbildungsplatzangebot ausgeweitet. Sie fordert von der Wirtschaft, dass diese ihren Teil der Vereinbarung ebenso einlöst und in diesem Jahr ihr Ausbildungsangebot deutlich erhöht. Sie fordert zu dem die öffentlichen Verwaltungen auf, dies in ihrem Verantwortungsbereich ebenfalls zu tun.

Ein Schwerpunkt der künftigen Berufsbildungspolitik der Bundesregierung wird darin liegen, die Wirtschaft bei ihren Anstrengungen, ein der Nachfrage entsprechendes Ausbildungsplatzangebot bereit zu stellen, durch förderliche Rahmenbedingungen zu unterstützen. Dazu gehört neben der Reform des Berufsbildungsrechts auch eine mittelstandfreundliche Wirtschaftspolitik, die neben einer Verbesserung der konjunkturellen Entwicklung hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten kann. Zugleich werden die in der vergangenen Legislaturperiode begonnen Reformen zur Modernisierung, Flexibilisierung und internationalen Öffnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Nachdruck ausgebaut.

Das System der dualen Berufsausbildung verfügt durch seine innere Struktur und durch die Einbindung der in der Berufsausbildung Verantwortlichen über ein weiteres Innovationspotenzial, um auch die zukünftigen Herausforderungen bewältigen zu können. Dieses Potenzial gilt es – durch alle Beteiligte – in den nächsten Jahren über Reforminitiativen und innovative Maßnahmen zur strukturellen und fachlichen Verbesserung der beruflichen Bildung auch auszuschöpfen.

2. Ausbildungsstellensituation 2002

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 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 2002 das Angebot 590.232 Ausbildungsplätze, das sind 48.539 weniger als im Vorjahr. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden auf 595.610 verringert, das ist ein Rückgang um 39.088 im Vergleich zum Jahr 2001. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich nach den Verbesserungen in den Jahren 2000 und 2001 wieder verschlechtert, und zwar bundesweit von 100,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 2001 auf 99,1 (vgl. **Übersicht 1**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2002

Bis zum 30. September 2002 wurden bundesweit 572.227 neue Ausbildungsverträge²⁾ abgeschlossen. Damit war im Vergleich zum Vorjahr mit 614.236 neu abgeschlossenen Verträgen ein erheblicher Rückgang von 42.009 Verträgen oder -6,8% zu verzeichnen. Im Jahr zuvor war im Vergleich zum Jahr 2000 der Rückgang mit -1,3% bzw. 7.457 Neuverträgen noch moderat ausgefallen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich im Jahr 2002 in fünf der insgesamt sieben Ausbildungsbereiche rückläufig, jedoch mit unterschiedlicher Intensität. So waren bundesweit in absoluten Zahlen die Rückgänge in Industrie und Handel (-25.913 bzw. -7,7%) sowie im Handwerk (-14.576 bzw. -7,7%) am größten, bei den Freien Berufen (-1.064 bzw. -2,0%) im Öffentlichen Dienst (-604 bzw. -3,9%) sowie in der Hauswirtschaft (-196 bzw. -3,9%) war der Rückgang der Neuverträge etwas geringer. In der Landwirtschaft gab es dagegen einen geringfügigen Zuwachs um 296 neue Verträge (oder +2,2%) sowie in der Seeschifffahrt um 48 Verträge (+35,8%).

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d.h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird allerdings ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen – insbesondere Industrie und Handel – erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird.

¹⁾ So dürfte es z.B. weitere Berufsausbildungsstellen gegeben haben, die am 30. September noch unbesetzt waren. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesanstalt für Arbeit zu melden, konnten diese auch statistisch nicht erfasst werden.

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage seit 1992, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder¹⁾

	Neue Ausbil- dungsverträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent		
								Verträge	Angebot	Nachfrage
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	-3.511	0,3	-1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	-1,5	-1,1	-2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	4.073	-1,2	-1,3	-1,6
2002	572.227	18.005	23.383	590.232	595.610	99,1	-5.378	-6,8	-7,6	-6,2
Alte Länder										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005			
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	-5,8	-11,1	-5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	-4,7	-9,7	-3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	-1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	-0,3	-2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	-5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	-0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	11.656	-0,6	-0,8	-1,0
2002	447.441	17.123	13.180	464.564	460.621	100,9	3.943	-6,8	-7,8	-6,4
Neue Länder und Berlin										
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630			
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	-1.424	2,6	1,5	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	-378	17,3	16,3	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	-4.816	3,0	2,7	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	-13.257	2,2	2,1	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-15.876	-0,3	-0,7	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	-12.749	3,3	3,2	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	-10.066	3,5	3,6	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-8.498	-6,8	-6,7	-7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	-7.583	-3,3	-3,3	-3,7
2002	124.786	882	10.203	125.668	134.989	93,1	-9.321	-6,9	-6,9	-5,3

¹⁾ Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vor dem Jahr 1992 siehe die Berufsbildungsberichte der Jahre bis 2000

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September

In der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2002 mit insgesamt 5.158 neuen Ausbildungsverträgen 42 oder 0,82% mehr Verträge abgeschlossen als im Vorjahr. Darin eingeschlossen sind Ausbildungsverträge in Berufen, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden. 2002 waren dies im Bereich der Bundesverwaltung 2.499 oder rund 48,5% der insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 b Abs. 2 HwO wurden im Jahr 2002 bundesweit 13.140 neue Ausbildungsverträge (2001: 12.082) abgeschlossen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind. Davon entfielen auf die alten Länder: 7.043 Verträge (Vorjahr: 6.394) sowie 6.097 Verträge auf die neuen Länder (Vorjahr: 5.688 Verträge).

Alte Länder im Einzelnen

In den alten Ländern wurden 447.441 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Anzahl der Neuverträge um 32.742 bzw. -6,8% im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (vgl. **Übersicht 2**).

In Industrie und Handel verringerte sich die Zahl der Neuverträge um 21.354 bzw. -8,3% im Vergleich zum Jahr 2001. Zu einem deutlich spürbaren Rückgang kam es auch im Handwerk mit einer Verringerung um 10.548 Verträge oder -7,0%. Bei den Freien Berufen ging die Anzahl der neuen Verträge weniger zurück, nämlich um -706 oder -1,5%, ebenso im Öffentlichen Dienst mit -292 oder -2,5%. Auch im Bereich der Hauswirtschaft war der Rückgang nur gering: -132 Verträge oder -3,9%. Dagegen gab es in der Landwirtschaft einen leichten Zuwachs von 271 Verträgen bzw. +2,9% sowie in der Seeschifffahrt um 19 Verträge oder +14,5%

Neue Länder und Berlin im Einzelnen

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 9.267 reduziert. Mit 124.786 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 6,9% unterschritten. Dieser Rückgang dürfte primär auch auf die Zurückhaltung der Betriebe und Unternehmen im Hinblick auf die unsichere wirtschaftliche Entwicklung zurückzuführen sein; dazu kommt auch eine durch die Demografie bedingte bereits leicht zurückgehende Nachfrage.

In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft rund 66% aller Ausbildungsplätze, die zu einem großen Anteil noch mit unterschiedlich hohen öffentlich finanzierten Beträgen unterstützt wurden, für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung. Nach wie vor ist allerdings die Ausbildungsquote der Betriebe bezogen auf die Beschäftigtenzahl höher (2001: 6,5%) als in den alten Ländern (2001: 5,6%)¹⁾. Rund 34% der Jugendlichen werden im Rahmen außerbetrieblicher Ausbildung Benachteiligter und Behinderter nach dem Dritten Buch Sozialgesetz-

buch (SGB III), des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder des Jugendsofortprogramms (Artikel 4) oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.¹⁾

Wie in den alten Ländern waren auch hier mit Ausnahme von Landwirtschaft und Seeschifffahrt in den anderen Ausbildungsbereichen nur Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Verträgen zu verzeichnen. Im Bereich von Industrie und Handel wurden 4.559 (-5,8%), im Handwerk 4.028 oder -10,5% weniger Verträge abgeschlossen (vgl. **Übersicht 3**). Bei den Freien Berufen ging die Anzahl der Neuverträge um 358 (-5%), im Öffentlichen Dienst um 312 Verträge (-8,1%) sowie in der Hauswirtschaft geringfügig um 64 (-4%) zurück. Dagegen gab es minimale Zuwächse in der Landwirtschaft (um 25 Verträge oder +0,6%) sowie in der Seeschifffahrt um 29 Verträge (+966,7%, im Jahr 2001 wurden nur 3 neue Verträge abgeschlossen).

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge²⁾ für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme und der außerbetrieblichen Ausbildung Benachteiligter und Behinderter nach dem SGB III ist weder anhand der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Es sind daher vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Berechnungen durchgeführt worden, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind.³⁾

Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2002 im Vergleich zum Vorjahr im Saldo gleich geblieben. Sie betrug nach den Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit 56.880 Plätze (2001: 56.879). Dabei war in den neuen Ländern und Berlin insgesamt ein leichter Rückgang der außerbetrieblich abgeschlossenen Ausbildungsverträge (-1.193 oder -3,2%) zu verzeichnen. Insbesondere in Sachsen (-1.380) und Mecklenburg-Vorpommern (-688) wurden weniger, in Brandenburg (+766) und Thüringen (+229) mehr außerbetriebliche Verträge abgeschlossen. In den alten Ländern wurden dagegen insgesamt 1.194 außerbetriebliche Verträge mehr abgeschlossen (Nordrhein-Westfalen: +918; Niedersachsen: +312).

Auf der Grundlage der Daten über die außerbetriebliche Ausbildung gemäß SGB III sowie im Rahmen von Sonderprogrammen und dem Jugendsofortprogramm⁴⁾ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung durch Subtraktion von

¹⁾ Auch wenn die höheren Anteile der außerbetrieblichen Ausbildung abgezogen werden, ist die Ausbildungsquote bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den neuen Ländern mit der in den alten Ländern etwa gleich hoch; vgl. Teil II, Kapitel 2.2.2

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, **Übersicht 7**

²⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

³⁾ Ausführliche Hinweise hierzu befinden sich im Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 1.1.1

⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1, **Übersicht 7**

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1998 bis 2002

Zuständige Stelle	1998	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	234.868	250.545	6,7	255.997	2,2	258.693	1,1	237.339	-8,3
Handwerk	163.246	162.037	-0,7	156.484	-3,4	150.025	-4,1	139.477	-7,0
Öffentlicher Dienst ¹⁾	11.483	11.486	0,0	11.710	2,0	11.521	-1,6	11.229	-2,5
Landwirtschaft	11.050	10.719	-3,0	10.177	-5,1	9.221	-9,4	9.492	2,9
Freie Berufe ¹⁾	44.228	43.880	-0,8	45.182	3,0	47.173	4,4	46.467	-1,5
Hauswirtschaft	3.957	3.404	-14,0	3.405	0,0	3.419	0,4	3.287	-3,9
Seeschifffahrt	142	142	0,0	127	-10,6	131	3,1	150	14,5
Insgesamt	468.974	482.213	2,8	483.082	0,2	480.183	-0,6	447.441	-6,8

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2002

Zuständige Stelle	1998	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	76.795	83.006	8,1	78.421	-5,5	78.528	0,1	73.969	-5,8
Handwerk	49.136	48.513	-1,3	42.998	-11,4	38.439	-10,6	34.411	-10,5
Öffentlicher Dienst ¹⁾	3.715	3.454	-7,0	3.867	12,0	3.857	-0,3	3.545	-8,1
Landwirtschaft	4.712	4.935	4,7	4.558	-7,6	4.474	-1,8	4.499	0,6
Freie Berufe ²⁾	7.634	7.163	-6,2	7.311	2,1	7.145	-2,3	6.787	-5,0
Hauswirtschaft	1.791	1.714	-4,3	1.443	-15,8	1.607	11,4	1.543	-4,0
Seeschifffahrt	14	17	21,4	13	-23,5	3	-76,9	32	966,7
Insgesamt	143.797	148.802	3,5	138.611	-6,8	134.053	-3,3	124.786	-6,9
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität ³⁾	13.750	13.970		14.400		13.140		11.535	
Verträge von Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin insgesamt	157.547	162.772		153.011		147.193		136.321	

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/Schülerinnen aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben. Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler/Binnenpendlerinnen innerhalb Berlins.

der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ermittelt. Danach ist die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse bundesweit um 42.010 Plätze (-7,5%) gesunken und lag im Jahr 2002 bei 515.467. Der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern und Berlin kam auch im Jahr 2002 eine große Bedeutung zu: Ihr Anteil an der Zahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 29,4% (2001: 28,3%). Der Vergleichswert für die alten Länder liegt bei 4,5% (2001: 4,0%).

Vor allem im Hinblick auf den in wenigen Jahren eintretenden deutlichen Rückgang der für eine Ausbildung zur Verfügung stehenden Anzahl von Jugendlichen bleibt die Wirtschaft in den neuen Ländern gefordert, ihre Ausbildungsleistungen zu erhöhen, um den benötigten Fachkräftenachwuchs sicherstellen und den hohen Anteil an öffentlich finanzierter Ausbildung wieder zurückführen zu können.

Am 30. September 2002 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Die Anzahl der zum 30. September 2002 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen¹⁾ erhöhte sich gegenüber dem Jahr 2001 um 2.921 bzw. 14,3% auf insgesamt 23.383 (Anteil junge Frauen: 47,4%). Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze ging weiter zurück, und zwar um 6.530 bzw. -26,6% auf 18.005.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2002 noch 13.180 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 47,4%). Dies sind 1.218 oder 10,2% mehr als 2001. Diesen noch nicht vermittelten Jugendlichen standen 17.123 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Trotz dieser rein rechnerisch leicht positiven Ausbildungsplatzbilanz am Ende des Berufsberatungsjahres 2001/2002 war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiterhin durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Unter den 141 Arbeitsamtsbezirken der alten Länder gab es mit 55 (Vorjahr: 38) wieder eine größere Zahl von Bezirken, in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden. In weiteren neun Arbeitsamtsbezirken überstieg die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um weniger als 15%. Damit ist in 64 Arbeitsamtsbezirken einschließlich der drei Arbeitsamtsbezirke in Berlin-West (2001: 43) wieder in mehr Bezirken eine außerbetriebliche Ausbildung nach dem Jugendsofortprogramm für noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr (Stichtag 30. September 2002) möglich. Dazu gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen, strukturschwächere ländliche Gebiete sowie den neuen Ländern benachbarte Regionen, in denen auch Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten.

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2

Andererseits blieben vor allem im Süden mit besserer Ausbildungsplatzsituation auch Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil u.a. das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach. Rund 45% der bei der Bundesanstalt für Arbeit am 30. September 2002 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, dies waren bundesweit rund 8.000, wurden im Handwerk angeboten.

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2002 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 10.203 (Anteil junge Frauen: 47,5%), denen 882 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2002 mit Ausnahme von zwei Arbeitsamtsbezirken (Wittenberg und Zwickau) in allen anderen 38 Arbeitsamtsbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt von dem Gesamtkontingent der Programmplätze im Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 (14.000), den ergänzenden Länderprogrammen (5.487) sowie der ab 1. Februar 2003 erneut einsetzbaren Zahl von bis zu 2.100 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen aus dem Jugendsofortprogramm rund 7.900 Plätze noch nicht eingesetzt waren. Durch die Nachvermittlungsaktivitäten war es möglich, dem überwiegenden Teil der unvermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot unterbreiten zu können.

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2002

Die im Ausbildungskonsens¹⁾ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen sind auch im Herbst 2002 von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungsplatzkonferenzen 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. Bewährt haben sich auch thematische Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten der Ausbildungsplatzkonferenzen, z.B. die Initiierung von Verbundausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen, wie leistungsschwächerer Bewerber und Bewerberinnen.

Die mit dem Job-AQTIV-Gesetz ab dem 1. Januar 2002 gesetzlich vorgeschriebene Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose und Ausbildungssuchende hat die Berufsberatung der Arbeitsämter bei den Beratungs- und Vermittlungsgesprächen mit den Jugendlichen abgeschlossen. So wurde mit jedem zum 30. September 2002 noch nicht vermittelten Bewerber bzw. jeder noch nicht vermittelten Bewerberin vereinbart, welche Aktivitäten bis Ende des Jahres zur beruflichen Eingliederung zu unternehmen sind, welche Verpflichtungen der Jugendliche dabei zu übernehmen und welche Maßnahmen das Arbeitsamt zu veranlassen hat.

¹⁾ Vgl. Kapitel 4

Ende Dezember 2002 waren bundesweit noch 12.359 der am 30. September 2002 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ohne einen Ausbildungsplatz (Rückgang um 47,2% gegenüber September 2002). Das sind 3.628 mehr als im Dezember 2001. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2002 sind darüber hinaus wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden. Noch nicht vermittelt waren aus dieser Gruppe Ende Dezember 2002 rund 17.180 Jugendliche.

Die Anzahl der am 30. September 2002 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis zum 31. Dezember 2002 um 5.596 oder rund -42,5 % auf 7.584 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2001: 5.442). Diesen Jugendlichen stand noch ein Ausbildungsangebot von 5.291 betrieblichen Ausbildungsplätzen gegenüber; darüber hinaus konnten in 61 Arbeitsamtsbezirken außerbetriebliche Ausbildungsplätze nach Art. 4 des Jugendsofortprogramms eingesetzt werden.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis zum 31. Dezember 2002 um 5.428 oder rund 53,2% auf 4.775 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2001: 3.309). Für diese Jugendlichen waren 269 betriebliche Ausbildungsplätze, 664 Programmplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms und der Länderprogramme sowie bis zu maximal 2.100 außerbetriebliche Plätze nach Art. 4 des Jugendsofortprogramms verfügbar.

Gründe für die zurückgegangene Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Der Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen weicht im dritten Jahr hintereinander von dem durch die demografische Entwicklung erwartbaren Trend ab. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist nach dem Jahr 1999 zunächst in kleinen Schritten, in 2002 mit -39.088 erheblich zurückgegangen. Dies wirft u. a. die Frage auf, ob sich die Jugendlichen verstärkt nach Alternativen zur dualen Ausbildung umsehen, weil das Angebot in den vergangenen Jahren zunächst geringfügig, in 2002 noch stärker als die Nachfrage zurückgegangen ist (2002: -48.539).

Die Interdependenzen zwischen Angebot und Nachfrage sind vielfältig.¹⁾ Arbeitgeber sind zurückhaltender bei der Meldung von Ausbildungsplätzen, wenn die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmendaten unsicher ist. Zudem können sie erwarten, ihre Ausbildungsplätze auch ohne Einschaltung der Berufsberatung besetzen zu können. Die Jugendlichen orientieren sich an den vorhandenen Möglichkeiten. Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor attraktiv, nicht nur wegen der Ausbildungsvergütung, die in den vielen Berufen eine eigenständige Lebensführung ermöglicht. Wenn jedoch das regionale Angebot an Ausbildungsplätzen begrenzt ist, werden auch verstärkt alternative Qualifizierungswege gewählt. Dieses veränderte Bildungswahlverhalten der Jugend-

lichen könnte – wenn es sich fortsetzt – für die weiteren Nachfragevorausschätzungen von grundlegender Bedeutung sein.

Die von den Jugendlichen gewählten Alternativen lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur zum Teil quantitativ benennen. Dazu zählen u. a. der Besuch einer weiterführenden Schule, die von den Ländern angebotenen berufsvorbereitenden Maßnahmen oder die Teilnahme an einem Berufsgrundbildungsjahr. So werden z. B. die Statistiken über die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in vollzeitschulischer Ausbildung erst im dritten Quartal des Jahres 2003 veröffentlicht. Von Bedeutung ist u. a.:

- Die Studierneigung der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit Hochschulzugangsberechtigung ist weiter gestiegen. Zum Studienjahr 2002/2003 haben 357.907 junge Menschen ein Studium aufgenommen, 13.077 mehr im Vergleich zu 2001/2002; diese erhöhte Studierneigung (+1,4%) dürfte die Nachfrage nach einer Berufsausbildung um 9.300 reduziert haben (zwei Drittel des Anstiegs). Hinzu kommt die zunehmende Attraktivität und Ausdifferenzierung von Sonderausbildungsgängen für Abiturienten und Abiturientinnen und von ausbildungsintegrierenden Studiengängen an Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen Einrichtungen.
- Der Anstieg bei den vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen dürfte ähnlich ausgefallen sein wie im Vorjahr: +4,2% oder 5.600 bei den Neueinsteigern. Die Gesamtzahl der Schüler und Schülerinnen an den unterschiedlich qualifizierenden Berufsfachschulen¹⁾, stieg im Schuljahr 2001/02 insgesamt um 2,4% auf 425.371. Rund 50% der Schüler und Schülerinnen besuchten die Schule mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben.
- Die Eintritte in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen²⁾ der Bundesanstalt für Arbeit im Verlauf des Vermittlungsjahres 2001/2002 haben sich weiter erhöht. Insgesamt haben rund 29.000 Jugendliche mehr als im Vorjahr eine entsprechende Bildungsmaßnahme in diesem Zeitraum begonnen, darunter rund 5.700 in Grundausbildungslehrgängen (G-Lehrgänge) für ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz oder mit noch nicht gefestigter Berufswahlentscheidung.

Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2002

Zur Sicherung der Ausbildungschancen der Jugendlichen waren auch im Jahr 2002 zusätzliche staatliche Maßnahmen und Hilfen erforderlich, um insbesondere in Regionen mit einem noch nicht ausreichendem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglichen zu können.³⁾

¹⁾ Zu den verschiedenen Formen der Berufsfachschulen vgl. Teil II, Kapitel 2.4.1

²⁾ Vgl. Teil II, **Tabelle 30** im Anhang, in der die Kriterien für die Aufnahme in die verschiedenen berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit erläutert werden.

³⁾ Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag aufgrund der nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern; vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4 und 1.1.5

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

Im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm) gab es von Januar bis Ende Dezember 2002 insgesamt 137.568 Eintritte in Maßnahmen des Programms. Der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen betrug zum Ende des Jahres rund 76.000. Damit konnte vielen jungen Leuten durch das Jugendsofortprogramm neue Chancen für eine Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung eröffnet werden. Für das Programm wurden wie in den vergangenen Jahren im Jahr 2002 1,1 Mrd. € einschließlich der Finanzmittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung gestellt. Für den Ausbildungsmarkt relevant waren die Fördermöglichkeiten nach den Artikeln 2 und 4 des Programms:

Nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes) wurden im Rahmen von insgesamt 196 im Jahr 2002 eingerichteten Maßnahmen 10.019 zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen, darunter 8.405 in den alten Ländern und 1.614 in den neuen Ländern und Berlin: Außerdem wurden im Jahr 2002 7.706 betriebliche Ausbildungsstellen aus Maßnahmen des Vorjahres gewonnen. Seit Anfang 1999 sind damit aus 980 Maßnahmen (alte Länder: 835, neue Länder und Berlin: 145) insgesamt 60.259 Ausbildungsstellen entstanden, davon in den alten Ländern 51.448, in den neuen Länder und Berlin 8.811.

In der Zeit vom 1. Januar bis 1. Februar 2002 begannen insgesamt 2.881 Jugendliche eine außerbetriebliche Ausbildung nach Artikel 4 des Jugendsofortprogramms; von denen sich Ende Dezember 2002 noch 2.481 Jugendliche in dieser Ausbildung befanden. Der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die sich in einer Ausbildung nach Artikel 4 befanden, belief sich Ende Dezember auf 6.630 (davon in den alten Ländern: 2.077, in den neuen Ländern und Berlin: 4.553).

Das Jugendsofortprogramm wird bis zum Ende des Jahres 2003 fortgeführt werden. Bewährte Elemente des Programms wurden mit dem Job-AQTIV-Gesetz¹⁾ in das gesetzliche Regelinstrumentarium übernommen. Ab dem Jahr 2004 können danach u. a. die ausbildungsvorbereitende Maßnahme „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche (AQJ)“, das „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen“ gefördert werden. Zur Forcierung des Übergangs von außerbetrieblicher in betriebliche Ausbildung können den Bildungsträgern Vermittlungsprämien geleistet und bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen vorübergehend die Lehrgangskosten weiter gezahlt werden, wenn eine Nachbesetzung nicht möglich ist.

Mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 förderten die Bundesregierung, die neuen Länder und Berlin 14.000 zusätzliche überwiegend betriebsnahe Ausbil-

dungsplätze¹⁾. Weitere rund 5.487 betriebsnahe, schulische und schulisch/kooperative Ausbildungsplätze wurden in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen für noch nicht vermittelte Jugendliche bereitgestellt (Vorjahr: rund 5.200). Insgesamt standen für rund 40.000 betriebliche Ausbildungsplätze Mittel bereit, um diese über weitere Programme der neuen Länder finanziell zu unterstützen.²⁾ Damit konnte in den vergangenen Jahren, wie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, die Anzahl insbesondere der Prämien zum Teil deutlich reduziert und die frei werdenden Finanzmittel für eine indirekte Förderung zur Ausweitung des betrieblichen Lehrstellenangebots eingesetzt werden.

In den alten Ländern standen im Ausbildungsjahr 2001/2002 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen für rund 10.600 Ausbildungsverhältnisse zur Verfügung. Diese zielten in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze.

Im Rahmen des Sonderprogramms „Ausbildungsplatzentwickler“ konnten im Berichtszeitraum September 2001 bis 31. August 2002 von den insgesamt 183 Ausbildungsplatzentwicklern und -entwicklerinnen rund 18.000 Zusagen über die Einstellung von Auszubildenden in den Betrieben in den neuen Ländern gewonnen werden. Rund 80% davon führten tatsächlich zu Einstellungen. Das Sonderprogramm wird bis zum 31. Dezember 2006 weitergeführt. Die Förderung wird dabei mit Blick auf die demografische Entwicklung und den zu erwartenden Rückgang der Zahl der Nachfrager und Nachfragerinnen nach Ausbildungsplätzen ab dem Jahr 2004 schrittweise reduziert. Bis zum Ende des Programms wird der Bund insgesamt rund 93 Mio. € hierfür verausgabt haben.

Die Projekte „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ und „Aufbau und Support eines IT-Bildungsnetzwerkes“ zielen auf die Initiierung von Netzwerken in Form regionaler Kooperationen zur Mobilisierung betrieblicher Ausbildungsplätze. Dabei wird eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt. Durch regionale und lokale Kooperationsprozesse mit hoher Selbstwirksamkeit sollen neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze erschlossen sowie gute Beispiele für derartige Kooperationen initiiert und verbreitet werden. Dies gilt insbesondere für wirtschaftliche Entwicklungsfelder, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Die Netzwerkarbeit im Rahmen des Projektes konzentriert sich daher schwerpunktmäßig die Bereiche Informationstechnologien, Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Biotechnologie und die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsbildung.

¹⁾ Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, BGBl. 2001 I S. 3443; AQTIV steht dabei für Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln. Detaillierte Informationen über das JOB-AQTIV-Gesetz sind auf der Internet-Seite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (<http://www.bmwa.bund.de>) abrufbar.

¹⁾ Zu den verschiedenen Formen der betriebsnahen Ausbildung vgl. die ausführliche Darstellung im Berufsbildungsbericht 1999, Teil II, Kapitel 1.1.4

²⁾ Vgl. zu den Programmen der Länder im einzelnen Teil II, Kapitel 1.1.4 sowie die **Tabelle 16** im Anhang mit den je nach Bundesland verschiedenen Prämien, Platzzahlen und Konditionen

Im Rahmen des Programms „Patenschaften für Ausbildung“ werden zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze durch Ausbildungspatenschaften, die von Unternehmen, Verbänden und Privatpersonen getragen werden, geschaffen. Bei ihrer Arbeit setzt die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Patenschaftsstelle berufliche, regionale und an Zielgruppen orientierte Schwerpunkte. Berufliche Schwerpunkte liegen in den neuen IT- und Medienberufen sowie den neuen kaufmännischen Berufen, regionale in der Fokussierung auf Regionen mit hohem Ausbildungsplatzdefizit. Besondere Zielgruppen sind benachteiligte oder schwer vermittelbare Jugendliche, solche mit ausländischer Herkunft und junge Frauen in frauenuntypischen Berufen.

Durch die Arbeit der „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ (KAUSA) konnten seit Juni 1999 knapp 3.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in den rund 280.000 Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und -inhaberinnen gewonnen werden. Das Ausbildungspotenzial ist damit bei weitem noch nicht ausgeschöpft. KAUSA hat eine Informations- und Servicezentrale aufgebaut und bietet den mittlerweile rund 25 regionalen Projekten ein Forum für regelmäßigen Austausch. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Fortsetzung der bisherigen Förderung der Koordinierungsstelle bis zum 30. Juni 2005 vorgesehen.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat auch im Jahr 2002 eine Vielzahl von Initiativen zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ergriffen. Beispielsweise sind im Rahmen der konzentrierten Betriebsbesuchsaktion vom 4. bis 22. März 2002 durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 38.000 Betriebsbesuchen 11.000 Ausbildungsstellen gewonnen worden. Darüber hinaus wurde am 10. Juni 2002 zum siebten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 29.300 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 3.400 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2002 und 7.900 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2003 gewonnen werden. Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurden insbesondere Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten sowie Betriebe mit ausländischen Inhabern und Betrieben, die in neuen Berufen ausbilden können, aufgesucht und Ausbildungsplätze ein geworben.

3. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2003

Für 2002 wurde auf der Grundlage der Schulabgänger-vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger und -abgängerinnen aus den verschiedenen Schularten (einschließlich Berufsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 640.000 Jugendlichen (+/- ein Prozent) gerechnet¹⁾. Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2002 mit 595.610 erheblich niedriger als vorausgeschätzt bzw. um 39.088 oder -6,2% niedriger im Vergleich zur Nachfrage von 634.698 im Jahr 2001.

Nachfragevorausschätzungen sind mit Unsicherheiten behaftet. Bei der hier vorgenommenen Vorausschätzung wird ein etwa gleichbleibendes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung unterstellt und dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2003 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden werden wie im Jahr zuvor. Die Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen entwickelt sich nicht unabhängig von den Veränderungen auf der Angebotsseite des Lehrstellenmarktes. Kommt es aufgrund konjunktureller Entwicklungen zu einer Zu- oder Abnahme bei den angebotenen Lehrstellen, so führt dies tendenziell auch zu einer gleichgerichteten Veränderung der Nachfrage, was die Unsicherheiten für eine Nachfrageprognose noch verstärkt. Zudem zeigen die Erfahrungen mit konjunkturellen Prognosen, dass es auch für relativ kurzfristige Vorhersagezeiträume zunehmend schwieriger wird, zu zuverlässigen Vorhersagen zu gelangen.

Bundesweit ist nach der schulabgängerbasierten Schätzvariante für 2003 mit einer Nachfrage von 603.000 zu rechnen. Dies wären rund 7.400 Nachfrager und Nachfragerinnen mehr (+1,2%) als in 2002.

Vorausschätzung der Nachfrage 2003 für die neuen Länder und Berlin

Die Vorausschätzung für 2003 basiert auf der Annahme, dass die Zahl der Ost-West-Pendler rund 11.000 betragen wird (2002: 10.973). Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2003 mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von rund 144.000 zu rechnen; dies wären etwas weniger (rd. -1.600 bzw. -1,1%) als im Jahr zuvor (2002: 146.524). Bei diesen Schätzungen werden die Ost-West-Pendler den neuen Ländern und Berlin zugeschlagen. Folgt man der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und lässt die Ost-West-Pendler außer Acht, ergibt sich für 2003 ein Schätzwert von 133.000 (Ist-Wert für 2002: 134.989).

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Teil I, Kapitel 3 sowie Teil II, Kapitel 1.4

Vorausschätzung der Nachfrage 2003 für die alten Länder

Für das Ausbildungsjahr 2003 ist bei gleichbleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von 458.000 zu rechnen. Dies ist das Ergebnis der schulabgängerbasierten Vorausschätzung. Im Jahr 2002 waren 449.086 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert worden; der Zuwachs gegenüber 2002 würde also rund 9.000 (+2,0%) betragen. Folgt man wiederum der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und ordnet die Ost-West-Pendler den alten Ländern zu, so sind für 2003 rund 469.000 Nachfrager zu erwarten (Ist-Wert für 2002: 460.621).

4. Ausgewählte Aktivitäten zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

In der beruflichen Bildung wird eine doppelte Zielsetzung verfolgt: Zum einen soll die Berufsausbildung im dualen System für den ersten Einstieg in eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit befähigen. Daher ist die Arbeitsmarktorientierung, die Nähe zum Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems ein wesentliches Kennzeichen der dualen Berufsausbildung. Sie gilt es zu erhalten, denn es gehört zu den Stärken der dualen Berufsausbildung, dass die jungen Fachkräfte unmittelbar im Anschluss an ihre Ausbildung eine qualifizierte Berufstätigkeit aufnehmen können.

Zum anderen soll berufliche Ausbildung auch auf die ganzheitliche Entwicklung des Menschen abzielen. Insbesondere personale Kompetenzen, wie selbstständiges Arbeiten, Kommunikations- und Teamfähigkeit, werden im heutigen Berufsleben immer wichtiger. Darüber hinaus befähigt berufliche Bildung auch zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und zur Gestaltung der Lebensumwelt. Berufliche Bildung, die – wie die duale Berufsausbildung, aber zunehmend auch eine modern verstandene Weiterbildung – handlungsorientiertes Lernen ist, kann dies in besonderer Weise leisten. Sie ist von Handlungs-, Praxis- und Anwendungsorientierung geprägte Bildung. Und das ist – dies zeigen die weltweiten Ergebnisse der PISA-Studie – der Weg zu guten Bildungsergebnissen.

Weil berufliche Bildung am Arbeitsprozess orientiert sein muss, findet dort eine inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote sowohl auf der Ebene der Ausbildungs- und Weiterbildungsordnungen als auch in der Berufsbildungspraxis statt, die vielfach in der Öffentlichkeit nicht hinreichend wahrgenommen wird. Während in anderen Bildungsbereichen damit begonnen wird, nationale Qualifikationsstandards zu definieren, kann sich die Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung mit den nach der Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufen auf solche bundesweit einheitlichen Standards stützen.

Die Wirksamkeit der fortlaufenden Reformprozesse in der beruflichen Bildung ist jedoch in vielfacher Weise von der notwendigen Modernisierung in allen Bildungsbereichen abhängig. Das Bildungssystem muss als Ganzes gesehen werden. Bei allen Reformbemühungen müssen die Bezüge und die Vernetzung der einzelnen Teile sowie mögliche Folgewirkungen von Veränderungen in anderen Bereichen des Bildungssystems berücksichtigt werden. So ist es für die berufliche Bildung z.B. von Bedeutung, mit welchen Kompetenzen der Schüler und Schülerinnen die allgemeinbildenden Schulen verlassen und ob es gelingt, möglichst allen Jugendlichen die für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung notwendige Ausbildungsreife zu vermitteln.

Auch deshalb hat die Bundesregierung Vorschläge zur Verbesserung der Angebote der allgemeinbildenden Schulen unterbreitet und wird in den nächsten vier Jahren beträchtliche Finanzmittel zum Ausbau von bis zu 10.000 Ganztagschulen bereitstellen, auch wenn die Länder für diesen Teil des Bildungssystems nach dem Grundgesetz die Verantwortung tragen.

Deutschland muss im Bildungsbereich einen Spitzenplatz einnehmen. Dazu wird es erforderlich sein, weiterhin hohe finanzielle Mittel einzusetzen. Mehr Geld allein verbessert jedoch nicht die Leistungsfähigkeit. Es geht vor allem darum, Fehlentwicklungen rechtzeitig vorzubeugen und durch die Entwicklung von intelligenteren Strukturen die Effizienz der eingesetzten Mittel zu verbessern. In der vergangenen Legislaturperiode konnten in vielen Bereichen erste Schritte dazu eingeleitet werden.

Für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung konnte in den vergangenen Jahren insbesondere durch die konstruktiven Beratungen in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit viel erreicht werden. Hier sind u.a. die Verständigung auf Leitlinien zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung, der Benachteiligtenförderung sowie der Verbesserung der Bildungschancen von Migranten und Migrantinnen hervorzuheben.

Modernisierung der Ausbildungsberufe/ neue Berufe

Die intensivierten Aktivitäten in der Ordnungsarbeit der vergangenen Jahre haben zu einem Modernisierungsschub bei den Ausbildungsberufen geführt. So konnten seit 1999 insgesamt 18 Berufe neu geschaffen und 56 Ausbildungsberufe modernisiert werden. Auch wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2002 bundesweit insgesamt zurückgegangen ist, waren in den modernisierten bzw. neu geschaffenen Berufen aus den vergangenen Jahren überproportionale Ausbildungsvertragsabschlüsse zu verzeichnen.

Neben der Entwicklung bei den IT- und Medienberufen mit zurzeit rund 77.000 Auszubildenden wurden z.B. in den neuen kaufmännischen Berufen im Gesundheitswesen, im Bereich von Sport und Fitness sowie der Veranstaltungen bis zum 30. September 2002 rund 2.500 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Der Beruf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau verzeichnete entgegen dem bundesweiten Trend mit 2.718 neuen Verträgen

einen leichten Zuwachs. In dem 1998 geschaffenen Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin gab es rund 5.500 neue Ausbildungsverträge.

Ausbildungsordnungen sollen so gestaltet werden, dass neuere Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und zugleich spezifische Ausprägungen der Ausbildung vor Ort möglich sind. Neben dem Ziel, durch moderne Berufe auch neue Ausbildungsmöglichkeiten für die duale Berufsausbildung zu erschließen, haben die Ordnungsarbeiten zur Entwicklung von neuen Strukturmodellen für die Ausbildungsberufe geführt, die dieser Zielsetzung noch besser gerecht werden.

Es gibt nach wie vor die klassische Berufsstruktur des Monoberufs, bei dem die Ausbildungsordnung vorsieht, dass im 1. Jahr die Grundbildung, im 2. und 3. Ausbildungsjahr die Fachbildung bzw. die vertiefte Fachbildung vermittelt wird. Daneben haben sich andere Modelle entwickelt, die den spezifischeren und zugleich differenzierteren Qualifikationsanforderungen einzelner Berufsbereiche besser gerecht werden. So kann in einigen Berufen nach Grund- und Fachbildung im dritten Ausbildungsjahr Spezialisierung durch die Wahl einer bestimmten Fachrichtung erfolgen. Ein noch weiter ausdifferenziertes Modell stellen Ausbildungsordnungen dar, in denen auf der Basis eines Baukastensystems Grund- und Fachbildung anhand von Pflichtbausteinen vermittelt werden und im dritten Ausbildungsjahr die Ausbildung der jeweiligen Fachrichtung anhand von Wahlbausteinen.

Förderung der Aufstiegsfortbildung im Rahmen des novellierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

Die Bereitschaft, sich weiterzuqualifizieren und fortzubilden, hängt neben der persönlichen Motivation auch davon ab, ob förderliche finanzielle Rahmenbedingungen vorhanden sind. Mit dem von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen, eingeführt worden. Mit dem AFBG unterstützt die Bundesregierung die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehenssteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer und -gründerinnen einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Mit dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen „Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes“ hat die Bundesregierung die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern und -gründerinnen auf eine neue Grundlage gestellt.¹⁾ Dies geschah u. a. durch die Einbeziehung weiterer Fortbildungen aus anderen Ausbildungsbereichen,

verbesserte Leistungen vor allem für Familien und Alleinerziehende, die neu eingeführte Förderungsmöglichkeit von Teilzeitmaßnahmen und höhere Zuschüsse zu den Maßnahmekosten sowie für Existenzgründer und -gründerinnen. Die Auswirkungen der AFBG-Novelle haben die in sie gesetzten Erwartungen weit übertroffen. Die Länder haben 2002 übereinstimmend einen erheblichen Anstieg der Gefördertenanzahlen (um rund 28 %) zu verzeichnen, der vor allem auf die gestiegene Nachfrage bei den Teilzeitmaßnahmen zurückzuführen ist. Die Deutsche Ausgleichsbank erwartet, dass in 2002 rund 38.000 Anträge auf Darlehen neu gestellt wurden und somit nahezu eine Verdoppelung gegenüber 2001 eintreten wird. Auch dies ist ein Beleg dafür, dass immer mehr Fortbildungswillige dieses Förderinstrument für ihre berufliche Höherqualifizierung nutzen.

Der Erfolg der AFBG-Reform spiegelt sich auch im finanziellen Aufwand wider. Für das Jahr 2002 haben Bund und Länder insgesamt rund 128 Mio. € bereitgestellt, davon entfallen auf den Bundesanteil 105 Mio. €, für das AFBG. Dies sind rund 133% mehr als im Jahr 2001. Für das Jahr 2003 sind rund 163 Mio. € – darunter ein Bundesanteil von rund 134 Mio. € – vorgesehen.

Neue Wege der Aufstiegsfortbildung im Handwerk

Im Handwerk gibt es seit einigen Jahren verstärkte Bemühungen, leistungsstärkere Schulabsolventen und -absolventinnen für die Aufnahme einer Ausbildung in diesem Ausbildungsbereich zu motivieren, da 50 % der Auszubildenden im Handwerk über einen Hauptschulabschluss verfügen, jedoch nur 4,6% über eine Hochschulzugangsberechtigung. Zudem steht allein im Bereich des Handwerks im Zeitraum bis 2007 in ca. 150.000 Betrieben aus Altersgründen ein Inhaberwechsel an. Das Handwerk braucht entsprechend qualifiziertes Personal, damit diese Betriebe übernommen und erfolgreich weitergeführt werden können.

Um leistungsfähige Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen bzw. berufserfahrene Gesellen und Gesellinnen für eine entsprechende Aufstiegsfortbildung motivieren zu können, beschreitet das Handwerk neue Wege. Dazu wurde die Struktur der Fortbildung verändert sowie der Zugang – zunächst auf Probe – modularisiert. Das traditionelle Aufstiegskonzept des Handwerks – vom Gesellen zum Meister – wurde um zwei Ebenen erweitert. Aufbauend auf dem Ausbildungsabschluss umfasst es nun drei aufeinander aufbauende Fortbildungsebenen: Die mittlere Führungsebene, die Meisterebene und die Ebene Meister plus, die in der Regel an den Akademien des Handwerks vermittelt wird.

Aufgrund der erkennbaren Veränderungen im Handwerk, z. B. der Trend zu Leistungen aus einer Hand, ist es für Handwerksmeister und -meisterinnen unumgänglich, sich stärker auf die eigentliche Unternehmensführung zu konzentrieren, um das Leistungsspektrum des Betriebes auszuweiten und gezielter auf Kundenwünsche eingehen zu können. Um dies leisten zu können, müssen abgrenzbare Funktions- und Aufgabenbereiche an entsprechend qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen delegiert

¹⁾ Die wesentlichen Verbesserungen im neuen AFBG sind im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.1 dargestellt.

und so neue Positionen zwischen Gesellen- und Meisterebene geschaffen werden.¹⁾

Es gibt bereits Qualifizierungsmöglichkeiten, die auf die mittlere Führungsebene vorbereiten und die sich in ihrer ein- oder mehrdimensionalen Ausrichtung unterscheiden. Die eindimensionalen Fortbildungsmaßnahmen richten sich auf einen spezifischen Funktionsbereich z. B. Technischer Fachwirt/Technische Fachwirtin (HwK), Ausbilder/Ausbilderin (HwK), Kfz-Servicetechniker/Kfz-Servicetechnikerin, Kundendienstmonteur für heizungs- und lüftungstechnische Anlagen. Die mehrdimensionalen Fortbildungsgänge sind auf mehrere Funktionsbereiche oder gewerbeübergreifende Funktionen ausgerichtet. Dazu gehören z. B. Kaufmännischer Fachwirt/Kaufmännische Fachwirtin (HwK), Fachwirt für Gebäudemanagement/Fachwirtin für Gebäudemanagement (HwK), Gebäudeservicetechniker/Gebäudeservicetechnikerin, Polier.

Im Zentrum der Weiterbildung steht der Meisterabschluss. Er ist nach wie vor Voraussetzung für die Unternehmensführung und Lehrlingsausbildung im Handwerk. Die Fortbildung zum Handwerksmeister bzw. Handwerksmeisterin besteht gemäß § 46 Abs. 2 HwO aus vier Prüfungsteilen, die als eigenständige Modulprüfungen zu unterschiedlichen Terminen abgelegt werden können. Das modulare Aufstiegskonzept ist darüber hinaus darauf ausgerichtet, dass Fortbildungen, die einen Aufstieg in die mittlere Führungsposition ermöglichen, verstärkt so gestaltet werden, dass sie auf Teile der Meisterprüfung angerechnet werden können.

Dies ist bereits realisiert für die gewerkeübergreifende Fortbildung zum Ausbilder/zur Ausbilderin, diese wird anerkannt für den Teil IV der Meister- bzw. Meisterinnenprüfung, sowie zum/zur Technischen Fachwirt/Technische Fachwirtin, die für den Teil III der Meister- bzw. Meisterinnenprüfung anerkannt wird. Was die gewerkespezifischen Teile betrifft, so sind die zentralen Fachverbände aufgefordert, geeignete anrechenbare Aufstiegsmodule zu konzipieren. Als erstes Aufstiegskonzept im berufsspezifischen Bereich wurde der Kfz-Servicetechniker/die Kfz-Servicetechnikerin für den Teil I der Meister- bzw. Meisterinnenprüfung zum/zur Kraftfahrzeugtechnikermeister/Kraftfahrzeugtechnikermeisterin anerkannt.

Darüber hinaus bestehen für Meister und Meisterinnen sowie für Fachkräfte in Leitungs- und Führungspositionen eines Handwerks- oder eines handwerksähnlichen Betriebes attraktive Fortbildungsangebote, die im Rahmen eines Aufbaustudiums an den Akademien des Handwerks vermittelt werden. Derartige Maßnahmen sind z. B. Betriebswirt/Betriebswirtin (HwK), Restaurator/Restauratorin im Handwerk, Gestalter/Gestalterin im Handwerk, Gebäudeenergieberater/Gebäudeenergieberaterin im Handwerk.

IT-Weiterbildung – ein neues Modell

Die IT-Branche gehörte in den vergangenen Jahren zu den Wirtschaftsbereichen, in denen eine überdurch-

schnittliche Umsatz- sowie Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen waren. Mit den neuen IT- und Medienberufen, in denen zur Zeit rund 77.000 junge Menschen ausgebildet werden sowie mit der Einführung der sogenannten „Green-Card“ für akademisch ausgebildete ausländische Fachkräfte hat die Bundesregierung darauf rasch und wirkungsvoll reagiert.

Mit dem neu geschaffenen IT-Weiterbildungssystem wurde in vielfacher Weise Neuland beschritten: Das neue IT-Weiterbildungssystem definiert Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationsebenen: Spezialisten, operative und strategische Professionals. Das IT-Weiterbildungssystem trat im Mai 2002 mit Erlass der Rechtsverordnung zur Regelung der abschließenden Kammerprüfung für Professionals in Kraft. Die Spezialistenprofile wurden im Juni 2002 bekannt gegeben. Die branchenweite Anerkennung der Spezialistenabschlüsse wird im privatrechtlichen Bereich über ein Personalzertifizierungsverfahren gemäß geltender EN- und ISO-Normen geregelt.

Im neuen IT-Weiterbildungssystem sind 29 Spezialistenprofile definiert, die am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeitsfelder und Arbeitsgebiete in der Computer-, Software- und Telekommunikationsbranche abdecken. Dabei wurden sechs Funktionsgruppen gebildet: Entwickler/Entwicklerinnen, Entwicklungsbetreuer/Entwicklungsbetreuerinnen, Lösungsentwickler/Lösungsentwicklerinnen, Techniker/Technikerinnen und Administratoren sowie Produkt- und Kundenbetreuer, die für alle Geschäftsfelder von den Netzen über Hard- und Software bis zu den Branchenanwendungen und Services zur Verfügung stehen.

Die mit einer Kammerprüfung abzuschließende Qualifikation zu den vier Operativen Professionals – IT-Engineer, IT-Manager, IT-Consultant, IT-Commercial-Manager – soll dazu befähigen, größere Verantwortungsbereiche und Organisationseinheiten einschließlich der Personal- und Budgetverantwortung zu leiten. Dabei werden die operativen Professionals als beruferfahrene und praxisbewährte Experten verstanden, die für Projekte oder für Organisationseinheiten in Linie operative Verantwortung übernehmen.

Auf einer weiteren strategischen Ebene sind zwei Fortbildungsberufe angesiedelt, die dementsprechend als Strategische Professionals bezeichnet werden. Ihre Aufgabengebiete haben entweder mit strategischen Produktentwicklungen und Technologieentscheidungen (IT-Systems-Engineer) oder mit Geschäftspolitik und Unternehmensstrategien (IT-Business-Engineer) in der Geschäftsführung von KMU oder der Leitung von Geschäftsbereichen größerer Unternehmen zu tun. Diese Weiterbildungsprofile sind mit dem Ziel angelegt, dass mindestens auf der Ebene der Professionals eine Vergleichbarkeit mit Bachelor- oder Master-Studienabschlüssen erreicht werden soll.

Die schnelle Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems in die Praxis soll durch die Schaffung von Bedingungen erleichtert werden, die auch in kleinen und mittleren Unternehmen praktikabel sind, damit auf diese Weise möglichst viele Unternehmen die neue IT-Weiterbildung für ihre Personalentwicklung nutzen können¹⁾.

¹⁾ Vgl. hierzu das Projekt „Analyse und Konkretisierung des Qualifizierungsbedarfs und Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für den Aufstieg in mittlere Führungsebenen im Handwerk“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

¹⁾ Der raschen Umsetzung dienen eine Reihe von Projekten, vgl. hierzu Teil II, Kap. 5.2.2

Hierzu dient die Entwicklung und Erprobung spezieller methodisch-didaktischer Handreichungen und Lernmedien.

5. Zukunftssicherung der dualen Berufsausbildung – Berufsbildungspolitische Schwerpunkte der 15. Legislaturperiode

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in der vergangenen Legislaturperiode eine Reihe von Initiativen und Programmen zur Sicherung und Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergriffen und damit gemeinsam mit den Sozialpartnern die zukunftsgerichtete Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems vorangebracht.

Diesen Weg gilt es mit Engagement in der 15. Legislaturperiode fortzusetzen. Dabei wird die Bundesregierung sich auf strategisch bedeutsame Schwerpunktbereiche zur Zukunftssicherung der beruflichen Bildung konzentrieren, denen für das Konzept des lebenslangen Lernens eine zentrale Bedeutung zukommt.

Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit beruflicher Bildung

Ein Kernziel der Bundesregierung ist es, die Durchlässigkeit der Bildungswege im Berufsbildungssystem und zwischen den einzelnen Bildungsbereichen deutlich zu verbessern, die Versäulung des Bildungswesens in Deutschland zu überwinden und damit die Gleichwertigkeit und Zugangsoffenheit der verschiedenen Bildungswege zu verwirklichen.

Die Wege von der Ausbildungsvorbereitung in die Berufsausbildung und von der Erstausbildung in die Weiterbildung müssen flexibler gestaltet und stärker verknüpft werden. Die Möglichkeiten zur schrittweisen Höherqualifizierung im System der beruflichen Weiterbildung müssen breiter ausgebaut und der Zugang qualifizierter Berufstätiger zum Hochschulstudium breiter geöffnet werden.

Die Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene wurde mit dem „Zweiten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ als eigenständiger Teil der beruflichen Bildung neben der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung in das Berufsbildungsgesetz integriert. Damit stellt die Bundesregierung klar, dass die bisher nur im – unverändert fortgeltenden – Förderrecht geregelte Berufsausbildungsvorbereitung integraler Teil der Berufsbildung ist und zukünftig auch von Betrieben angeboten werden kann.

Kern jeder Berufsausbildungsvorbereitung im Sinne des BBiG wird ein Angebot von Qualifizierungsbausteinen für zusammenhängende Teilqualifikationen aus anerkannten Ausbildungsberufen. Zentrale Ziele sind dabei bundesweite Transparenz und Qualitätsstandards sowie eine verlässliche Verwertbarkeit für die Anrechnung auf eine anschließende Berufsausbildung im Rahmen des §29 Berufsbildungsgesetz (Kürzung der Ausbildungszeit auf

Antrag, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird). Die Ausbildungsorientierung der Qualifikationsbausteine soll die Chancen zum Übergang in eine Berufsausbildung deutlich verbessern. Für die Jugendlichen, denen dies trotz aller Förderung nicht oder nicht im ersten Schritt gelingt, sollen damit zugleich bessere Voraussetzungen für den Einstieg in eine Beschäftigung geschaffen werden. Dieses Konzept ist Teil der Umsetzung der Vorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Kommission). Mit einer in Kürze zu verabschiedenden Rechtsverordnung wird die bundeseinheitliche Zertifizierung von Qualifikationsbausteinen geregelt. Die Bundesregierung wird darüber hinaus sicherstellen, dass – unbeschadet der notwendigen und erwünschten flexiblen Ausrichtung von Qualifikationsbausteinen am regionalen Qualifikationsbedarf durch die Anbieter und Akteure vor Ort – die Ziele Transparenz, Qualität und verlässliche Verwertbarkeit erreicht werden.

Das System der anerkannten beruflichen Fortbildungsprüfungen ist im internationalen Vergleich ein erheblicher deutscher Wettbewerbs- und Standortvorteil, wenn es darum geht, alle Qualifikationspotenziale zu entwickeln und auszuschöpfen. Es eröffnet leistungsfähigen und leistungsbereiten Berufstätigen Möglichkeiten zum Erwerb anerkannter Qualifikationen, die in anderen Ländern vielfach nur im Hochschulbereich erreicht werden können. Die Bundesregierung will diese Vorteile weiter ausbauen.

Um Aus- und Weiterbildung besser zu verknüpfen und mehr Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem selbst zu erreichen, sind Optionen für klar konturierte, modulare Wege zum beruflichen Aufstieg und für andere berufliche Entwicklungen zu schaffen, die auf der Berufsausbildung aufbauen und flexibel genutzt werden können.

In Anlehnung an die Entwicklungen im Handwerk¹⁾ ist dazu eine stärker bausteinartige Struktur des Fortbildungssystems zu entwickeln, in der mehr als bisher bereits während oder unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung vermittelte Zusatzqualifikationen sowie eigenständig verwertbare Fortbildungsabschlüsse für mittlere Qualifikationen, aber auch niveaugleiche nicht formalisierte Weiterbildungsleistungen, auf Teile der Meister-, Fachwirte- und Technikerprüfungen angerechnet werden.

Darüber hinaus will die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern die berufliche Weiterbildung zum zweiten „Königsweg“ für den Erwerb von Spitzenqualifikationen machen. Deshalb sollten die Möglichkeiten des beruflichen Weiterbildungssystems, Qualifizierungswege bis auf höchste Ebenen – über die Fachwirte-, Techniker- und Meisterebene hinaus – zu schaffen, aktiver und breiter genutzt werden. Ein Beispiel dafür ist das neue IT-Weiterbildungssystem, das auf der höchsten Ebene für Tätigkeiten qualifiziert, die bisher überwiegend von Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen ausgeübt werden. Die Strukturprinzipien der IT-Weiterbildung sollten nach der Erprobungsphase auf die berufliche Aufstiegsfortbildung in weiteren geeigneten Berufsbereichen übertragen werden.

¹⁾ Vgl. Kapitel 4

Parallel dazu will die Bundesregierung – unterstützt von den Sozialpartnern – die Umsetzung der zwischen Bund und Ländern vereinbarten breiteren Öffnung des Hochschulzugangs¹⁾ für beruflich Qualifizierte ohne herkömmliche Hochschulzugangsberechtigung und Anrechnung einschlägiger Weiterbildungsleistungen auf Studienleistungen deutlich voranbringen. In diesem Zusammenhang hat die Bundesregierung den Ländern und der Hochschulrektorenkonferenz eine gemeinsame Empfehlung an die Hochschulen zur Anrechnung von Leistungen aus der IT-Weiterbildung vorgeschlagen, die derzeit beraten wird. Sozialpartner und Bundesregierung wollen dazu in Abstimmung mit den Ländern und Hochschulen für den IT-Bereich ein leistungspunkteorientiertes System entwickeln, das bei Niveaugleichheit auch die Gleichstellung von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen mit Hochschulabschlüssen ermöglicht und auf die berufliche Weiterbildung in anderen Berufsbereichen übertragbar ist.

Auf der Basis dieser Erfahrungen wird zu klären sein, ob ein Leistungspunktesystem auch innerhalb des Berufsbildungssystems zur besseren Verwertbarkeit und Anrechnung von beruflichen Qualifikationen genutzt und entwickelt werden kann.

Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

Um Transparenz und Qualität der Weiterbildungsangebote zu sichern, strebt die Bundesregierung ein bundesweites Zertifizierungssystem für die nach dem Recht der Arbeitsförderung geförderte berufliche Weiterbildung an.

Für die nach dem Dritten Buch Sozialgesetzgebung (SGB III) geförderte berufliche Weiterbildung und damit den größten Bereich des öffentlich geförderten Weiterbildungsmarktes ist die gesetzliche Basis dafür mit der Verabschiedung der beiden Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt bereits geschaffen. Die Einführung eines Zulassungsverfahrens für Bildungsträger (§ 84 SGB III neu) und Maßnahmen (§ 85 SGB III neu) durch eine fachkundige Stelle soll die Qualität der Bildungsmaßnahmen sicherstellen. Die Einzelheiten werden in einer Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geregelt, die derzeit – begleitet von intensiven Beratungen mit Sozialpartnern, Ländern und Weiterbildungsträgern – erarbeitet wird. Die Bundesregierung erwartet, dass das neue Zertifizierungsverfahren für die nach dem SGB III geförderte berufliche Weiterbildung auch für die sonstige berufliche Weiterbildung in der Praxis Auswirkungen haben dürfte.

Mit der 2001 begonnenen „Initiative für Transparenz und Qualität“ und der Förderung einer Abteilung „Bildungstest“ der Stiftung Warentest hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung neue Schritte zur Qualitäts-

verbesserung beruflicher Weiterbildung auch außerhalb der SGB III-Förderung eingeleitet. Sie zielen auf die Stärkung der Position der Weiterbildungsnachfrager sowie auf die Förderung der Qualitätsanstrengungen der Weiterbildungsanbieter. Neben der Fortführung entsprechender Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geht es insbesondere darum, durch die Formulierung von übergreifenden Qualitätsstandards den Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt zu verbessern. Mit der Realisierung von in der Praxis anerkannten Qualitätssiegeln wird der Aufbau von breit eingesetzten Qualitätssicherungssystemen angestrebt, die durch die Bildungsträger marktkonform organisiert werden sollen. Schließlich soll eine bessere Transparenz des Weiterbildungsangebots z.B. durch nutzerfreundlichere Datenbanksysteme erreicht werden.

Kontinuierliches Weiterlernen während des ganzen Berufslebens kann nicht nur in Lehrgängen und Kursen organisiert werden. Mit dem fortlaufenden und raschen Wandel der Qualifikationsanforderungen gewinnen unterschiedliche Formen des informellen Lernens für berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit vielmehr zunehmend an Bedeutung. Dies gilt insbesondere für das Lernen im Prozess der Arbeit, das Lernen im sozialen Umfeld und das selbstorganisierte Lernen mit den Informations- und Kommunikationstechnologien. Hier treten neuartige Fragen der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung auf, zu denen das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Entwicklung neuer Lösungsansätze und Instrumente (insbesondere Benchmarking, Lernaudits) fördert.

Weitere Entwicklungsbereiche im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ betreffen zum Beispiel die Profiling-Qualifizierung des Weiterbildungspersonals und die Erfassung und Nutzbarmachung bestehender modellhafter Kompetenzmess- und Zertifizierungsinstrumente für die Praxis (Kompetenzbilanzen, Online- und Multimediainstrumente zur Kompetenzerfassung, Profiling-Strategien).

Die Bundesregierung wird prüfen, ob die angestrebten Entwicklungen zu einem stärker bausteinartig strukturierten beruflichen Weiterbildungssystem und im Bereich der Qualitätssicherung durch Zertifizierung Anpassungen im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) erforderlich machen.

Europäische/Internationale Öffnung der beruflichen Bildung

Es ist Ziel der Bundesregierung, die internationale und europäische Orientierung der nationalen Berufsbildungspolitik voranzutreiben und einen aktiven Beitrag zur Verwirklichung eines europäischen Berufsbildungsraums bis zum Jahr 2010 zu leisten.

Deutschland hat als exportorientierte Nation mit neun Nachbarstaaten und seiner geografischen Lage zu Mittel- und Osteuropa ein vitales Interesse an der internationalen und europäischen Kooperation in der beruflichen Bildung. Im Rahmen der europäischen für die Berufsbildung vereinbarten „Brücke-Initiative“, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung maßgeblich mitgestaltet wurde, sind erste Schritte unternommen worden, um neue Maßnahmen in den Bereichen der Anrech-

¹⁾ Vgl. den Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Zukunft von Bildung und Arbeit- Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Punkt 18 des Maßnahmenkataloges

nung und Transparenz von Qualifikationen und Abschlüssen, der europäischen Öffnung des nationalen Berufsbildungsrechts, der Entwicklung grenzübergreifender Berufsbildungsangebote, der Förderung des lebenslangen Lernens sowie der Fremdsprachenförderung in der beruflichen Bildung voranzutreiben.

Im Bereich neuer Maßnahmen zur Anrechnung von Qualifikationen und Abschlüssen sowie zur Verbesserung der Transparenz geht es insbesondere um die Mitkonzeption neuer EU-Instrumente wie einem ECTS-System in der beruflichen Bildung, um mittels eines Leistungspunktesystems z.B. Auslandsqualifikationen anrechnen zu können, die Schaffung eines EU-Qualifikationspasses als integrales, europäische und nationale Qualifikationen umfassendes Gesamtinstrument, der Entwicklung europäischer Instrumente zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung wie EU-Qualitätssiegeln, Qualitätschecklisten und Qualitätsverbänden mit ggf. gemeinsamen Mindeststandards.

Um mehr Auszubildende, Ausbilder und Arbeitskräfte international zu qualifizieren, soll der Austausch und die internationale Kooperation in der beruflichen Bildung verstärkt werden. Die neuen EU-Bildungsprogramme und die bilateralen Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sollen neben einer stärkeren Mobilitätsförderung auch gezielt für das Marketing des Berufsbildungsstandortes Deutschland genutzt werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird darüber hinaus deutsche Bildungsdienstleister aktiv bei ihrer Positionierung auf internationalen Märkten und bei internationalen Ausschreibungen unterstützen und hierzu den Auf- und Ausbau entsprechender Kooperationen und Netzwerke der Bildungsdienstleister flankieren¹⁾.

Schließlich sollen europäische Programme und Initiativen verstärkt und aktiv für nationale Reformbemühungen genutzt werden. Dabei ist auch dafür Sorge zu tragen, dass berufsspezifisch notwendige internationale Qualifizierungen und Fremdsprachenkenntnisse in der Berufsausbildung aufgenommen werden.

Modernisierung der Ausbildungsberufe und der Abschlussprüfung

Die Bundesregierung wird gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern die Modernisierung bestehender und Entwicklung neuer Ausbildungsberufe konsequent fortsetzen. Teil dieser Modernisierungsinitiativen ist auch die Erprobung neuer Formen der Berufsabschlussprüfung.

Für 2003 ist vorgesehen, zum 1. August 2003 vier neue Berufe (Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau, Kosmetiker/Kosmetikerin, Fahrzeuglackierer/Fahrzeugglackiererin, Bestatter/Bestatterin) sowie 24 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft zu setzen. Daneben wird sich die Bundesregierung entsprechend den Anregungen der „Hartz-Kommission“ gemeinsam mit den Sozialpartnern – wie bereits im Bündnis für Arbeit

vereinbart – auch weiter darum bemühen, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Ausbildungsberufe, welche auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen entgegenkommen, geschaffen und dafür entsprechend der Koalitionsvereinbarung geeignete Ausbildungsstrukturen entwickelt werden.

In den vergangenen Jahren konnte die Zeitspanne der Neuordnungsverfahren deutlich verringert werden. Die Bundesregierung wird darüber hinaus die Initiative ergreifen und gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie im Vorfeld der Modernisierungsverfahren und bei den abschließenden Beratungen der von Sachverständigen erarbeiteten Ausbildungsordnungen mit Sozialpartnern und Ländern eine weitere Straffung erfolgen kann. Daneben wird auch die Straffung von neuen bzw. zu modernisierenden Ausbildungsordnungen, etwa durch geringeren Detaillierungsgrad der Anforderungen, zu klären sein.

In der vergangenen Legislaturperiode ist mit den Beteiligten vereinbart worden, die so genannte „gestreckte Abschlussprüfung“ (anteilige Anrechnung von Leistungen der Zwischenprüfung auf die Berufsabschlussprüfungen) in 20 Ausbildungsberufen zu erproben. Die Erprobungsverordnungen für fünf Ausbildungsberufe wurden zum 1. August 2002 erlassen. Für weitere fünfzehn Berufe ist der Erlass von Erprobungsverordnungen in der laufenden Legislaturperiode vorgesehen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Erprobungsmodells wird eine externe Evaluierung erfolgen.

Bund, Länder und Sozialpartner haben in der vergangenen Legislaturperiode im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit darüber hinaus beschlossen, zu prüfen, ob und wie die anteilige Einbeziehung von Berufsschulleistungen in die Abschlussprüfung ermöglicht werden kann. Die Länder haben hierzu Ende 2002 den Entwurf eines entsprechenden Staatsvertrages zwischen den Ländern vorgelegt, der die notwendigen Voraussetzungen zur Sicherung eines Gleichheitsminimums bei der Feststellung der schulischen Leistungen und deren Einbeziehung in das Ergebnis der Berufsabschlussprüfung regeln soll. Auf dieser Basis werden die Beratungen mit den Sozialpartnern zügig weitergeführt und möglichst noch 2003 zum Abschluss gebracht.

Ausbildung für alle

Ziel der Bundesregierung ist es, gemeinsam mit den Sozialpartnern eine solide und qualifizierte Berufsausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des deutlich verringerten Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen, das der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit im bisherigen Verlauf des Vermittlungsjahres 2002/2003 gemeldet wurde. Daher wird es erforderlich sein, im Jahr 2003 die Initiativen aller Beteiligten zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes zu erweitern und zu verstärken. Dazu gehört z.B. eine Sensibilisierungs- und Marketinginitiative zur beruflichen Ausbildung, die insbesondere nicht ausbildende Betriebe anspricht und die Neuorientierung bzw. Erweiterung von bestehenden Ausbildungs- und Wirtschaftsprogrammen zur Entwicklung maßgeschneiderter Aktivitäten zur betrieblichen und betriebsnahen Ausbildung in Problemregionen. Mit Blick

¹⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 6.2.3

auf Jugendliche ohne Ausbildungsplatz und gering qualifizierte junge Arbeitslose bieten auch die Vorschläge der Hartz-Kommission Ansatzpunkte für weitere Initiativen.

Im Einzelnen geht es u. a. um die

- Ausbildungs-offensive der Bundesregierung mit den Sozialpartnern, Ländern und anderen in der Berufsausbildung Verantwortlichen mit dem Schwerpunkt auf Ausbildungsplatzgewinnung;
- Klärung von weiteren Instrumenten und öffentlichkeitswirksamen Aktionen, durch die in Regionen mit erheblichen Ausbildungsplatzdefiziten bisher nicht ausbildende Betriebe und Unternehmen an die duale Berufsausbildung herangeführt werden können;
- stärkere Unterstützung branchenbezogener, regionaler, betrieblicher und betriebsnaher Ausbildungsplatzinitiativen und Ausbildungsverbände mit dem Ziel des Aufbaus nachhaltiger, sich langfristig selbst tragender Ausbildungsstrukturen, auch in Problemregionen der alten Länder;
- Bündelung und strategische Neupositionierung der laufenden Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Ausbildungsplatzentwicklung und Verbesserung regionaler Ausbildungs- und Kooperationsstrukturen unter einem Dach;
- Betriebsnähere Ausgestaltung des Bund-Länderprogramms „Ausbildung-Ost“ und der Ergänzungsprogramme der neuen Länder
- Verknüpfung aller Ausbildungsplatzprogramme mit der regionalen Innovationsförderung sowie Struktur- und Wirtschaftsentwicklung;
- Fortsetzung des JUMP-Programms mit flexibleren und damit mehr Jugendliche erfassenden Durchführungsrichtlinien in 2003.

Förderung Jugendlicher mit schlechteren Startchancen und gering qualifizierter junger Erwachsener

Im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union strebt die Bundesregierung an, die Anzahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bisher ohne Berufsabschluss bleiben, bis zum Jahr 2010 um die Hälfte zu reduzieren.

In der Altersgruppe der 20 bis 29jährigen bleiben in Deutschland derzeit gut 14% ohne beruflichen Abschluss. Das sind in absoluten Zahlen 1,32 Mio. junge Menschen. In der Gruppe der Ausländer und Ausländerinnen bleiben nahezu 38% ohne Ausbildungsabschluss. Das Ziel, die Ausbildungslosigkeit um die Hälfte zu reduzieren, kann deshalb nur im Rahmen einer Gesamtstrategie erreicht werden. Dazu zählen u. a.:

- Die Fortführung der von der Bundesanstalt für Arbeit angebotenen Palette an differenzierten Hilfsangeboten, die von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) bis zur außerbetrieblichen Ausbildung reichen und für die jährlich rund eine Mrd. € aufgewendet werden, auf hohem Niveau.
- Die Prävention gegen drohende „Ausbildungslosigkeit“ muss bereits im Bereich der allgemeinbildenden Schulen verbessert werden.

- Die Ausbildungsvorbereitung für Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit beruflichem Förderbedarf gilt es qualitativ und strukturell weiterzuentwickeln (Jugendhilfe, bei den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Bildungsträgern und in den beruflichen Schulen).
- Es wird angestrebt, Betriebe und Unternehmen wieder stärker für die Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zu gewinnen und die betriebliche Ausbildung mit außerbetrieblicher Zusatzförderung besser zu koordinieren.
- Darüber hinaus kann das einzurichtende System von Qualifizierungsbausteinen¹⁾ in der Berufsvorbereitung auch in der Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss eingesetzt werden. Ziel bleibt dabei das Erlangen eines vollwertigen Berufsabschlusses. Das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen soll durch neue Schwerpunktsetzungen erleichtert und inhaltlich stärker auf die Zielgruppe der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund angepasst werden.
- Das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) wird bis 2005 fortgesetzt. Im Hinblick auf neue Erkenntnisse aus den Innovationsteilen des Programms wird auch zu prüfen sein, ob eine Anpassung öffentlicher Förderbedingungen sinnvoll ist.

Reform des Berufsbildungsgesetzes

Die Bundesregierung wird im Verlauf der Legislaturperiode das Berufsbildungsgesetz (BBiG) novellieren. Wichtige Punkte dieser Reform des Berufsbildungsgesetzes werden sein:

- Aufnahme des Bereichs der Ausbildungsvorbereitung sowie die Entwicklung eines entsprechenden Systems von Qualifizierungsbausteinen;
- Internationale Öffnung der Berufsbildung, mit der Möglichkeit für Auszubildende, einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren zu können;
- Modernisierung des Prüfungswesens, indem die „gestreckte“ Abschlussprüfung zu einem weiteren Regelfall der Abschlussprüfung entwickelt wird;
- Anrechnung von Berufsschulleistungen auf der Grundlage eines Entwurfs eines Staatsvertrages der Länder;
- Darüber hinaus wird für die Themen der in diesem Bericht aufgeführten Reformbereiche, insbesondere zur Qualitätssicherung in der öffentlich geförderter Weiterbildung und zur Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen, geprüft, ob sie Änderungen des Berufsbildungsgesetzes erfordern bzw. durch welche Änderungen sie unterstützt werden können.

¹⁾ Vgl. hierzu auch Kapitel 4

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2003 vom 30. April 2003

Das Bundeskabinett hat auf der heutigen Sitzung den Berufsbildungsbericht 2003 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beraten und folgenden Beschluss gefasst:

„Die Bundesregierung nimmt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2003 zustimmend zur Kenntnis.“

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 18. März 2003 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2003 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Ausbildungsbilanz deutlich verschlechtert

Die Ausbildungssituation hat sich gegenüber den Vorjahren deutlich verschlechtert. Das Gesamtangebot ging um 7,6% zurück, die Gesamtnachfrage demgegenüber nur um 6,2%. Einer Zahl von 23.383 nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen standen zum 30. September 2002 nur 18.005 noch offene Ausbildungsstellen gegenüber. Statt eines Überhangs wie im Jahr 2001 in einer Größenordnung von rund 3.900 Stellen musste im Jahr 2002 ein Bewerberüberhang von 5.400 verzeichnet werden. Die Angebot-Nachfrage-Relation verschlechterte sich bundesweit um -1,5% auf 99,1%, wobei sie in den neuen Ländern einschließlich Berlin auf 93,1% sank.

Der Rückgang der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen lässt nicht den Schluss zu, dass die tatsächliche Nachfrage insgesamt rückläufig ist. Wie der Hauptausschuss in seinen Stellungnahmen zu den vorhergehenden Berufsbildungsberichten deutlich gemacht hat, nutzen immer mehr Ausbildungssuchende Selbstinformationseinrichtungen der Bundesanstalt für Arbeit oder Dritter bzw. verzichten auf individuelle Vermittlungshilfen von Seiten der Arbeitsämter. In diesem Zusammenhang begrüßt der Hauptausschuss, dass die Bundesanstalt für Arbeit ihre Berufsberatungsstatistik mit Hilfe einer nunmehr verbindlichen Erfassung von Ausbildungsinteressierten (neben der Zielgruppe der Bewerber/Bewerberinnen) einen weiteren Beitrag zur Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt leistet. Der Hauptausschuss verweist insoweit auf seine regelmäßigen Forderungen nach einer Verbesserung der statistischen Erfassung im Bereich der Berufsbildungsstatistiken.

Besondere Sorge bereitet dem Hauptausschuss der Rückgang um 6,8% bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Wirtschaft und Verwaltung gegenüber dem Jahr 2001. Die Anstrengungen der privaten und öffentlichen Arbeitgeber in einer wirtschaftlich schwierigen Konjunkturlage werden anerkannt. Allerdings ist die Zahl der Betriebe, die sich für die Ausbildung junger Menschen engagieren, noch zu gering. Der gravierende Rückgang betrieblicher Ausbildungsangebote gefährdet die Berufschance vieler Jugendlicher, die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den Unternehmen und Verwaltungen und mittelfristig auch das duale Berufsbildungssystem.

Die regionalen Diskrepanzen auf dem Ausbildungsmarkt haben weiter zugenommen; insbesondere die getrennte Entwicklung zwischen den neuen und alten Ländern verstetigt sich. Sind in den alten Ländern 0,90 betriebliche Stellen pro Bewerber und 1,18 unbesetzte Stellen je nicht vermittelten Bewerber zu verzeichnen, so sind dies in den neuen Ländern 0,34 betriebliche bzw. 0,08 unbesetzte Stellen. Doch auch innerhalb der einzelnen Bundesländer spiegelt sich die unterschiedliche Wirtschafts- und

Arbeitsmarktentwicklung in den Regionen auf dem Ausbildungsmarkt wider. Obwohl die regionale und überregionale Mobilität der Bewerber/Bewerberinnen sich weiterhin auf hohem Niveau befindet, ist ein bundesweiter Ausgleich im Berichtsjahr 2002 weder rechnerisch noch tatsächlich erreicht worden.

Anlass zur Sorge gibt auch die Entwicklung in einzelnen der neuen Berufe: insbesondere die Attraktivität der IT-Berufe hat in Folge der wirtschaftlichen Entwicklung in diesem Bereich gelitten. Sowohl die gemeldeten Ausbildungsstellen wie auch die gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen sind erstmalig seit Bestehen dieser Ausbildungsmöglichkeiten rückläufig.

Bei der Betrachtung des Gesamtgeschehens auf dem Ausbildungsmarkt des vorangegangenen Berichtsjahres ist ferner zu berücksichtigen, dass neben der weiter gestiegenen Inanspruchnahme von berufsfachschulischen Angeboten die Anzahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen in ihrem Umfang bundesweit stark (+18,6%) angestiegen ist. Dieser Sachverhalt erfordert ein besonderes berufsbildungspolitisches Handeln.

2. Angespannte Ausbildungssituation in den neuen Ländern

Die Ausbildungssituation in den neuen Ländern hat sich erneut verschlechtert: Die Zahl der eingetragenen Neuverträge ist um 6,9% gesunken, die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten betrieblichen Stellen ging um 11,7% zurück. Nur mit Hilfe der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze von Seiten des Bundes, der Länder und der Arbeitsämter sowie einer überdurchschnittlichen Mobilität der ostdeutschen Bewerber/Bewerberinnen konnte ein annähernder Ausgleich auf dem dortigen Ausbildungsmarkt erreicht werden. Der Hauptausschuss hat in seinen Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten der Jahre 2001 und 2002 deutlich gemacht, dass er die Beibehaltung von öffentlich geförderten Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für dringend erforderlich erachtet und vor zu hohen Erwartungen hinsichtlich des zukünftigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes warnt. Der Hauptausschuss bedauert daher, dass die Bundesregierung in der Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogrammes Ost 2002 eine Reduzierung des Gesamtkontingentes um 2.000 Plätze vorgenommen hat. Angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung und der sich auf Grund der bisher vorliegenden Zahlen der Berufsberatungsstatistik für das neue Ausbildungsjahr abzeichnenden weiteren Verschlechterung des betrieblichen Ausbildungsangebots in den neuen Ländern lehnt der Hauptausschuss die für das Jahr 2003 vorgesehene weitere Reduzierung ab. Er erachtet ein Gesamtkontingent für das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 in einer Größenordnung von mindestens 14.000 Plätzen (entsprechend dem Volu-

men des Vorjahresprogrammes) für unabdingbar, um das gemeinsam vereinbarte Ziel des Ausbildungskonsenses auch in den neuen Ländern einschließlich Berlin sicherstellen zu können.

3. Berufsausbildungsvorbereitung/ Qualifizierungsbausteine

Der Hauptausschuss begrüßt, dass mit der Berufsausbildungsvorbereitung eine wichtige neue Säule der Berufsbildung in das Berufsbildungsgesetz integriert worden ist und dass damit eine weitere Möglichkeit für Jugendliche mit schlechteren Startchancen, insbesondere für Jugendliche unter 18 Jahren, geschaffen worden ist, in eine Berufsausbildung einzusteigen und eine berufliche Zukunftsperspektive zu erlangen.

Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes in Art. 9 des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ lässt allerdings Fragen offen. Zu einer praxisgerechten Umsetzung des Gesetzes bedarf es einer weiteren Abstimmung mit den Ländern und Sozialpartnern, insbesondere in folgenden Punkten:

- Genauere Definition des Teilnehmerkreises,
- Umfang der sozialpädagogischen Betreuung, der nicht dazu führen darf, dass bei öffentlich geförderten Maßnahmen die Anzahl der Förderfälle sinkt,
- Ausgestaltung der Überwachung der Berufsausbildungsvorbereitung durch die zuständigen Stellen (insbesondere die Frage, wie die zuständigen Stellen Kenntnis von den abgeschlossenen Vertragsverhältnissen erlangen sollen).
- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist in § 51 Abs. 2 ermächtigt, Näheres zur Ausstellung der Bescheinigung über die erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit zu regeln. Die Möglichkeit, Bescheinigungen zu Elementen aus Ausbildungsordnungen nach Leistungsvermögen zu differenzieren, ist zu berücksichtigen. Der Hauptausschuss empfiehlt, von einer Anrechnungspflicht abzusehen, um den Übergang zur dualen Ausbildung nicht zu behindern.
- Soweit Jugendliche unter 18 Jahren nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht in die Berufsausbildungsvorbereitung gelangen, sind sie berufsschulpflichtig. Es müssen in Abstimmung mit den Ländern Konzepte gefunden werden, wie eine sinnvolle Beschulung dieses Personenkreises erfolgen kann.

Da zuständige Stellen die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung ausschließlich in Betrieben überwachen, bleibt die Frage offen, wer in außerbetrieblichen Einrichtungen die Überwachung sicherstellt, wenn es um nicht öffentlich geförderte Maßnahmen geht.

Der Hauptausschuss erwartet, dass sich die Arbeitsverwaltung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelung und der geänderten Geschäftspolitik nicht aus ihrer bisherigen Pflichtaufgabe zur Berufsvorbereitung von Jugendlichen zurückzieht und die finanziellen Mittel weiter bereitstellt. Der Weg über eine Berufsausbildungsvorbereitung und eine Berufsausbildung in eine Beschäftigung ist für Jugendliche mit schlechteren Startchancen nach wie vor der effizienteste Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

4. Jugendliche mit schlechteren Startchancen

Jugendliche ohne abgeschlossene und anerkannte Berufsausbildung gelten auf dem Arbeitsmarkt auch dann als ungelernnt, wenn sie eine Berufsvorbereitung oder Teile einer Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben. Die Entwicklung und Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen aus anerkannten Ausbildungsberufen in unterschiedlichen Ausprägungen der Berufsvorbereitung, der geförderten Berufsausbildung und in Beschäftigungsmaßnahmen ist eine herausragende Aufgabe der Berufsbildungsforschung und der Berufsbildungspolitik, um die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zu verbessern und sie zugleich schrittweise an eine abgeschlossene Berufsausbildung heranzuführen.

Die institutionelle, Maßnahme bezogene und Lernort orientierte Segmentierung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung führt zur suboptimalen Nutzung der eingesetzten Ressourcen und drängt Jugendliche mit schlechteren Startchancen in Warteschleifen ab.

Die Berufsbildungsforschung kann mit der Entwicklung von übergreifenden Qualifizierungsbausteinen und Verknüpfungspunkten die Voraussetzungen für eine gegenseitige Anschlussfähigkeit schaffen und damit neue Möglichkeiten der Qualifizierung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen eröffnen.

5. Ausbildung mehr denn je notwendig

Gerade hat die Bundesregierung nach Vorlage der aktuellen Daten ihre Erwartung über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in Deutschland für dieses Jahr nach unten korrigieren müssen. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist immer auch konjunkturabhängig. Geht die Zahl der Arbeitsplätze zurück, sinkt auch die Bereitschaft Auszubildende einzustellen. Von daher ist nicht zu erwarten, dass sich in diesem Jahr das Angebot betrieblicher Ausbildungsstellen ohne ein zusätzliches Engagement aller für die Ausbildung verantwortlichen Akteure positiv entwickeln wird.

Der Hauptausschuss fordert von den Verbänden der Wirtschaft und den Arbeitgebern von Bund, Ländern und Kommunen, ihren Mitgliedern bzw. Mitgliedsbetrieben den Nutzen eigener Ausbildungsanstrengungen deutlich zu machen und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze trotz der gegenwärtig schwierigen wirtschaftlichen Situation zu halten und möglichst zu erhöhen. Ausbildungsplätze bereitzustellen ist nicht nur eine Verpflichtung gegenüber der Jugend, für die das erfolgreiche Durchlaufen einer Berufsausbildung die entscheidende Voraussetzung für die Integration in Arbeit und Gesellschaft darstellt. Die Bereitschaft, im eigenen Betrieb auszubilden, dient auch im wohlverstandenen Sinne dem eigenen Nutzen. Die Ausbildungsdauer beträgt immerhin drei Jahre. In dieser Zeit wächst den Betrieben qualifizierter Nachwuchs zu, der in Anbetracht einer ab dem Jahr 2004 anziehenden wirtschaftlichen Konjunktur und der demografischen Entwicklung nach Auffassung des Hauptausschusses dringend benötigt werden wird.

Dabei ist zu beachten, dass sich das Bildungsverhalten der Jugendlichen in Folge eines mangelnden Ausbildungsplatzangebots verändert. Sie münden verstärkt in

andere Bildungsmaßnahmen bzw. Studium ein und sind für eine betriebliche Ausbildung verloren. Nach Auffassung des Hauptausschusses ist damit eine falsche Weichenstellung verbunden, deren Korrektur nur längerfristig zu erreichen ist.

Bund, Länder und Kommunen sind aufgefordert, die gewünschte positive Entwicklung bei dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen flankierend zu unterstützen. Länder und Kommunen können allerdings nur dann handeln, wenn sich deren Einnahmen verbessern. Hier sind die politisch Verantwortlichen im Bund gefordert.

Die Investition in Bildung ist nach Auffassung des Hauptausschusses ein entscheidender Wettbewerbsfaktor und befördert den Standortvorteil für Deutschland.

6. Weiterbildung intensivieren

Der traditionellen Vorstellung, Innovationen in Wirtschaft und Wissenschaft vor allem durch den Zugang von Jüngeren ins Erwerbsleben zu sichern, setzt die demografische Entwicklung zunehmend engere Grenzen. Die Rückläufigkeit des Erwerbspersonenpotenzials verlangt nach Verbesserung des Weiterbildungsangebots und erfordert verstärkt die Bereitschaft zu lebenslanger Weiterbildung, um auch eine älter werdende Erwerbsbevölkerung innovativ zu halten. Hierzu muss insbesondere die Berufsausbildung die Weiterbildungsbereitschaft fördern und auf lebenslanges Lernen vorbereiten. Die Weiterbildung muss in ein Konzept lebensbegleitenden Lernens mit entsprechender Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen eingebunden werden. Eine Berufsausbildung oder ein Studium qualifizierte früher für das ganze Leben. Heute und in Zukunft ist die einmal erworbene Qualifikation Fundament für weitere Lern- und Wissensbausteine. Künftig wird es daher immer wichtiger werden, dass die vorhandene Handlungskompetenz erweitert werden kann. Das gilt im besonderen für die heute 30- bis 45-jährigen. Wenn dieser Personenkreis nicht heute schon in kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden wird, dürfte es schwierig sein, ihn in zehn Jahren für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Damit alle Bevölkerungsgruppen in diesen Prozess einbezogen werden, sind besondere Anstrengungen erforderlich, um auch bisher wenig weiterbildungsaktive Teile der Bevölkerung von der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu überzeugen.

In diesem Zusammenhang betrachtet der Hauptausschuss mit großer Sorge den durch das Berichtssystem Weiterbildung festgestellten Rückgang der Beteiligung an Weiterbildung, insbesondere auch im Bereich der Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz.

Die im Berufsbildungsbericht 2003 dargestellte Notwendigkeit einer stärkeren Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung hat unter dem Gesichtspunkt des lebensbegleitenden Lernens eine hohe Priorität. Der Hauptausschuss erwartet von Bund und Ländern eine intensive Unterstützung der erweiterten bedarfsgerechten Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und akademischen Bildung. Vorhandene hochschulrechtliche Vorschriften müssen einer Überprüfung unterzogen werden, um die Hochschulkompatibilität der

beruflichen Bildung nicht zu behindern. Durch einen intensiven Dialog mit den Hochschulen müssen Vorbehalte abgebaut werden und praktikable und zielgruppengerechte Zugangsprozeduren entwickelt werden.

Der Hauptausschuss begrüßt die zahlreichen Aktivitäten zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der Weiterbildung. In der Vielfalt der Konzepte (Zertifizierung, Gütesiegel, Qualitätsringe usw.) sieht der Hauptausschuss einen Gewinn für die Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Eine für alle Weiterbildungseinrichtungen zentrale und verbindliche Regelung zur Qualitätssicherung hält der Hauptausschuss nicht für notwendig. Bürokratische Regelungen sollten vermieden werden. Bei den weiteren Überlegungen zur Implementierung von Qualitätssicherungssystemen in der Weiterbildung muss den Belangen der Betriebe und der Teilnehmer an Maßnahmen Rechnung getragen werden.

Die im Berufsbildungsbericht 2003 dargestellten vielfältigen Modellprojekte und Forschungsvorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung sowie die zahlreichen Aktivitäten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Bereich der Weiterbildung begrüßt der Hauptausschuss ausdrücklich. Diese müssen einen systematischen und nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Strukturen des Weiterbildungsbereichs leisten.

Die Empfehlungen der Hartz-Kommission mit ihren Auswirkungen auf die berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III sowie die aktuell geplanten Änderungen der FbW-Förderung der Bundesanstalt für Arbeit werden erhebliche Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung in Deutschland haben. Das betrifft sowohl die Bildungsträgerlandschaft als auch die Förderpraxis generell. Der Hauptausschuss hält die geschäftspolitische Vorgabe einer prognostizierten mindestens 70%-igen Verbleibsquote durch die Bundesanstalt für Arbeit für kein geeignetes Qualitätskriterium. Darüber hinaus fordert der Hauptausschuss die Bundesregierung auf, die noch zu erstellende Rechtsverordnung mit den Sozialpartei und den Ländern abzustimmen, um die bereits entwickelten und erprobten qualitätsfördernden Konzepte, auch auf Ebene der Länder, bei der Neugestaltung der FbW-Förderung zu berücksichtigen. Angesichts der unsicheren Wirkungen der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente sollten außerdem durch begleitende sorgfältige Analysen die bewirkten Veränderungen erfasst und dem Hauptausschuss regelmäßig berichtet werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2003

Angebot und Nachfrage 2002 ausgeglichen

Auch unter den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 2002 ist ein weitgehend ausgeglichener Ausbildungsmarkt erreicht worden. Einem Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen von 590.232 (Vorjahr: 638.771) stand eine Gesamtnachfrage von 595.610 (Vorjahr: 634.698) Jugendlichen gegenüber. Die Angebot-Nachfrage-Relation ist damit leicht gesunken von 100,6 angebotenen Ausbildungsplätzen pro 100 Bewerber im Jahr 2001 auf 99,1 im Jahr 2002.

Weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge

Die Gesamtzahl von 572.227 neuen Ausbildungsverträgen verteilt sich auf 447.441 im Westen (-32.742) und 124.786 in den neuen Bundesländern (-9.267). Gegenüber dem Vorjahr ist ein Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um insgesamt 42.009 (-6,8 Prozent) zu verzeichnen, dies entspricht in etwa dem Nachfragerückgang gegenüber 2001 (-6,2 Prozent). Gleichzeitig stieg erneut die Studierneigung der Schulabsolventen: 2002 waren 13.077 Studienanfänger mehr zu verzeichnen als im Vorjahr.

Nur zwei Prozent Unvermittelte

Eine wichtige Kennziffer für die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist die geringe Anzahl der zum Stichtag noch unvermittelten Bewerber: Sie lag bei 23.383 und stieg im Vergleich zum Vorjahr um ca. 2.900. In den Jahren 1995 bis 1999 lag dieser Wert weitaus höher, 1997 waren es 47.421. Die Mechanismen des Ausbildungskonsenses greifen also bei rückläufigem Angebot. In den alten Bundesländern waren rund 13.100 Bewerber unversorgt, in den neuen Ländern rund 10.200. Dem standen 18.005 unbesetzte Berufsbildungsstellen gegenüber, rund 17.100 in den alten und rund 900 in den neuen Bundesländern. Insgesamt waren nur knapp 4 Prozent der Lehrstellensuchenden Ende September noch nicht vermittelt. Bis Ende Dezember wurde ihre Zahl noch deutlich verringert auf rund 12.300 bzw. rund 2 Prozent. Auch dies ein Wert, der in der Vergangenheit häufig überschritten wurde.

Nachfrage geringer als erwartet

Damit hat sich im Jahr 2002 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erneut von der demografischen Entwicklung entfernt. Im letzten Berufsbildungsbericht war die Zahl der Nachfragerinnen und Nachfrager nach Ausbildungsplätzen für das Jahr 2002 auf 640.000 Jugendliche plus/minus 1% geschätzt, das wären 633.600 bis 646.400. Dabei war unterstellt worden, dass die Ausbildungsneigung der Jugendlichen unverändert blieb und die Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen des Jahres 2002 in etwa die gleichen Bedingun-

gen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden würden wie im Jahr 2001. Tatsächlich betrug die Nachfrage im Jahr 2002 aber nur 593.951. Die Abweichung des Ist-Ergebnisses vom Erwartungswert lag mit 7,2% sehr deutlich außerhalb der einkalkulierten Spannweite von plus/minus 1%.

Rückgang erklärungsbedürftig

Eine Abweichung in dieser Größenordnung ist erklärungsbedürftig. Der Berufsbildungsbericht 2003 widmet sich deshalb intensiv der Frage, wo die fehlenden 46.000 Nachfrager geblieben sind. Folgende Faktoren werden benannt:

- Die Zunahme der Schulentlassenen war geringer als erwartet.
- Die Studierneigung hat erneut zugenommen.
- Die latente Nachfrage ist angestiegen.
- Die Zahl der Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen steigt weiter.
- Die Zahl der vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen steigt seit einiger Zeit.

Sinkende Nachfrage entlastet kurzfristig

Die Nachfragequote, das ist der rechnerische Anteil der Nachfragenden an den Schulabgängern aus allgemeinbildenden Schulen, sank von 69,6% auf 64,0%. Diese Nachfrageveränderung hat sich im Jahr 2002 als entlastend auf die Ausbildungsbilanz ausgewirkt. Das veränderte Nachfrageverhalten der Jugendlichen, die sich häufiger als in den Vorjahren für alternative Qualifizierungswege wie die Aufnahme eines Studiums oder den Besuch einer Berufsfachschule entschieden haben, ist aber differenziert zu beurteilen.

Mittelfristig problematisch

Der Berufsbildungsbericht 2003 betont zurecht, dass die Rückwirkungen des gesunkenen Ausbildungsplatzangebotes und eines veränderten Nachfrageverhaltens auf die Zukunftsfähigkeit und Stabilität des dualen Systems nicht unterschätzt werden dürften. Zwar befinden sich gegenwärtig immer noch insgesamt rund 1,7 Mio. Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung. Es wäre jedoch falsch, die hohen Anteile der jeweiligen Altersjahrgänge, die in den vergangenen Jahrzehnten eine duale Ausbildung absolviert haben, als selbstverständlich fortzuschreiben.

Bündniszusagen erfüllt

Insgesamt wurde auch im Jahr 2002 die Zusage der Wirtschaft im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erfüllt: Es ist gelungen, die bis zum

Beginn des Ausbildungsjahres (Stichtag 30. September) gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber weitgehend (zu 96,1 Prozent) aufzunehmen.

Ausblick auf die weitere Entwicklung

Die Zahl der bisher für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2003 bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten betrieblichen Plätze macht mit einem Minus von über 17 Prozent im Vorjahresvergleich mehr als deutlich: Auf Dauer bleibt auch der Ausbildungsmarkt nicht unbeeinflusst von der katastrophalen Situation am Arbeitsmarkt. Auch Umfrageergebnisse und aktuelle Meldungen der Kammern deuten auf ein weiteres schwieriges Ausbildungsjahr hin.

Verantwortung von Wirtschaft, Staat und Gewerkschaften

Die Wirtschaft wird in einer gemeinsamen Initiative alle Anstrengungen unternehmen, so viele Ausbildungsplätze wie möglich zu mobilisieren. Angesichts der schwierigen Situation auf dem Lehrstellenmarkt ist dies eine große Herausforderung. Die Wirtschaft wird nur dann jedem jungen Menschen, der kann und will, einen Ausbildungsplatz anbieten können, wenn Wirtschaft, Staat und Gewerkschaften ihrer Verantwortung für eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen gerecht werden.

Kurswechsel zu mehr Wachstum notwendig

Stockende Strukturreformen, Konjunkturabschwung, Insolvenzrekorde und Rekordarbeitslosigkeit wirken sich auf den Ausbildungsmarkt zunehmend negativ aus. Betriebe und öffentliche Arbeitgeber planen bei der Ausbildung vorsichtig, solange die Beschäftigung ihrer Mitarbeiter nicht sichergestellt ist. Der Erfolg der Anstrengungen der Wirtschaft hängt davon ab, dass die Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Tarifpolitik in Deutschland den dringend notwendigen Kurswechsel hin zu mehr Wachstum und damit auch zu mehr Arbeits- und Ausbildungsplätzen vollzieht.

Aktivitäten der Wirtschaft

Die Wirtschaft kann angesichts der Wachstums- und Vertrauenskrise in unserem Land zwar nicht jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz garantieren; die Wirtschaft wird sich aber nachdrücklich für zusätzliche Ausbildungsplätze einsetzen, und zwar

- durch Ansprache und Beratung der Unternehmen,
- durch Werbung in ihren Gremien, bei Entscheidungsträgern und in der Öffentlichkeit,
- durch den verstärkten Einsatz von Lehrstellenentwicklern,
- durch die Organisation von Ausbildungsverbänden,
- durch Kooperation mit allen relevanten Akteuren vor Ort

sowie durch weitere Maßnahmen und Initiativen. Die Wirtschaft wird hierzu eine übergreifende Task Force zur Bündelung ihrer Aktivitäten einsetzen. Sie unterstützt gleichzeitig die Ausbildungsplatzoffensive 2003 der Bundesregierung. Die vom Bundeskanzler angedrohte Ausbildungsabgabe wird mit Entschiedenheit abgelehnt.

Rahmenbedingungen verbessern

Die Gemeinschaftsanstrengung der Wirtschaft kann nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn zusätzlich die Rahmenbedingungen für die Ausbildung verbessert werden. In einer Vielzahl von Handlungsfeldern wird die Wirtschaft gemeinsam mit der Politik kurz- und mittelfristig neue Wege gehen müssen.

1. Die Wirtschaft braucht neue und flexible, mit Wahlbausteinen versehene Ausbildungsberufe. Insbesondere im Dienstleistungssektor kann auf diese Weise weiteres Ausbildungspotenzial erschlossen werden.
2. Um auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System zu ermöglichen, brauchen wir endlich flexible Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung wird hierzu der Bundesregierung kurzfristig weitere umsetzungsreife Vorschläge unterbreiten.
3. Qualifikationsbausteine auf der Grundlage von Ausbildungsordnungen sollen zügig eingesetzt werden.
4. Zwangsanrechnungen von Schulbesuchen sind aufzuheben, da sie durch ihre ausbildungsverkürzende Wirkung ausbildungshemmend sind.
5. Die mangelnde Ausbildungsreife – PISA zufolge bis zu 25% der Schulabgänger – muss durch die Steigerung der Qualität des allgemeinbildenden Schulsystems verbessert werden, um dieses Ausbildungshindernis zu beseitigen.
6. Die Ausbildungsvergütungen sind der größte Kostenblock und erweisen sich als Hemmnis insbesondere für die Über-Bedarf-Ausbildung. Überfällig sind Öffnungsklauseln zur Senkung der Ausbildungsvergütung in den Tarifverträgen und ein mehrjähriger Verzicht auf jegliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.
7. Zusätzliche Betriebe müssen für die Ausbildung gewonnen werden. Ihre Zulassung darf nicht an bürokratischen Details scheitern. Die gesetzlichen Regelungen zur persönlichen und fachlichen Eignung zur Ausbildung sowie zur Eignung der Ausbildungsstätten sollten auf Dauer deutlich vereinfacht werden.
8. Zur Steigerung der Präsenz der Auszubildenden in den Betrieben muss das Zeitmanagement der Berufsschulen weiter verbessert werden: Blockunterricht sollte ebenso zum Standardangebot der Berufsschulen gehören wie die Konzentration des zweiten Berufsschultags auf das 1. Ausbildungsjahr.
9. Die Berufsschulen müssen durch einen Investitionsschub zu leistungsfähigen, modernen Partnern der Betriebe in der dualen Ausbildung entwickelt werden.
10. Zur Vermeidung einer weiteren Verunsicherung der Betriebe sollte in der aktuellen Lehrstellensituation auf eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes verzichtet werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2003

Der Berufsbildungsbericht 2003 dokumentiert den erheblichen Rückgang an neuen betrieblichen Ausbildungsverträgen im Jahr 2002, der sich im laufenden Jahr in dramatischer Weise fortsetzen wird. Zu Recht weist er auf die Konjunkturabhängigkeit des Ausbildungsplatzangebots hin, die die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer immer wieder beklagt. Die Ausbildungssituation ist aus unserer Sicht noch dramatischer, als es der Berufsbildungsbericht 2003 ausweist.

1. Ausbildungssituation 2002: 6,8% weniger Ausbildungsverträge

Die Zahl der von den Betrieben im Vermittlungsjahr 2001/2002 abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist um rund 43.000 oder 6,8% gesunken. Damit war die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge noch einmal geringer als im Vorjahr.

Die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsplätzen ging seit 1999/2000 von 715.600 auf 662.890 (2001/2002) zurück, das sind 7,3% in zwei Jahren. Diese Zahlen weichen ab von den Angaben der Bundesregierung und der Bundesanstalt für Arbeit ab, denn sie berücksichtigen die durch Stichproben erfasste latente Nachfrage. Jugendliche, die mangels Ausbildungsplatz in eine Maßnahme der Berufsvorbereitung oder der außerbetrieblichen Ausbildung gehen, werden stichprobenartig befragt, inwieweit sie noch an einer Ausbildung interessiert sind. Regelmäßig errechnen sich daraus weitere 60.000 bis 70.000 Jugendliche, die eigentlich noch einen Ausbildungsplatz suchen. Im Herbst 2001 waren demnach noch 69.882 Bewerber (1999: 70.602) an einer Ausbildung interessiert.

Insgesamt wurden von uns im Jahr 2002 (inklusive latenter Nachfrage) 662.890 Ausbildungsstellennachfrager/Nachfragerinnen errechnet, 38.616 weniger als im Vorjahr. Die Ausbildungsplatzlücke ist mit 74.317 fehlenden Ausbildungsplätzen fast auf dem hohen Stand von 1998/1999. (1998/1999: 77.495).

Wird die Bereitstellung eines auswahlfähigen Angebotes zu Grunde gelegt, betrug im letzten Ausbildungsjahr die Ausbildungslücke (inklusive neuer außerbetrieblicher Ausbildungsverträge) sogar 157.157. Das Bundesverfassungsgericht hat allerdings bereits 1980 als ein auswahlfähiges Angebot definiert, dass „das Angebot die Nachfrage um mindestens 12,5% übersteigt“. Damit soll sichergestellt werden, dass Jugendliche nach Regionen und Branchen echte Auswahlmöglichkeiten haben.

Altnachfrage steigt

Die „Altnachfrage“ ist deutlich gestiegen: Der Anteil der Bewerber, die die allgemeinbildende Schule bereits im Vorjahr bzw. in noch früheren Jahren verlassen haben, ist um 2,1%, auf 42,8% angestiegen (2001: 40,7%, 2000: 40,0%, 1999: 39,5%, 1998: 38,0%, 1997: 38,6%). Seit 1992

hat sich der Anteil der Bewerber aus dem aktuellen Schulabgangsjahr kontinuierlich von 64,3 auf 57,2% verringert. Hauptsächlich ist diese Entwicklung auf fehlende betriebliche Ausbildungsangebote zurückzuführen.

Konsequenz bei den Jugendlichen: Sie verschieben ihren Ausbildungswunsch auf das nächste Jahr und legen mehr oder weniger förderliche Warteschleifen ein. Ein objektiv richtiges Verhalten, wenn auch die Risiken, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen, keineswegs geringer werden. Ganz offensichtlich waren die von den Altnachfragern freiwillig gewählten oder ihnen zugewiesenen Alternativen auch in 2002 nicht besonders viel versprechend.

Bewerber und Bewerberinnen ohne Ausbildungsplatz

Der Anteil der in Berufsausbildung eingemündeten Bewerber und Bewerberinnen hat in diesem Jahr um 3,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert abgenommen. Mit 48,9% haben weniger als die Hälfte der gemeldeten Bewerber eine Ausbildung (d.h. duale Berufsausbildungsteile, schulische Berufsausbildung, Ausbildung in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, sonstige Ausbildungen wie z.B. duale Studiengänge) antreten können. Entsprechend dramatisch gestiegen sind alternative Verbleibsarten, insbesondere bei den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (z.B. BVJ), die aber insgesamt keine Ausbildung bieten, sondern bestenfalls Ausbildungsvorbereitung.

In berufsvorbereitenden Maßnahmen kamen im letzten Vermittlungsjahr 34.281 (2001: 27.500) Jugendliche unter; die Schule (allgemeinbildend oder berufsfachschulisch) besuchten 135.000 Jugendliche; direkt in Arbeit gingen 68.000 Jugendliche und für die Arbeitsämter unbekannt verblieben 39.000 Jugendliche. Wobei keineswegs von vornherein jede dieser Alternativen zu einem Ausbildungsplatz negativ bewertet werden darf. Natürlich kann es sehr sinnvoll sein, wenn ein Hochschulberechtigter, der einen Ausbildungsplatz sucht, auf ein Studium verwiesen wird. Fakt ist aber, dass sehr viele Bewerber beim Arbeitsamt eigentlich einen Ausbildungsplatz wollten, diesen aber nicht bekamen. Dass es sich hierbei um eine Form der Fehl- oder Umleitung handelt, die bei vielen der Betroffenen auf Ablehnung stößt, wird jedes Jahr durch die hohe und wachsende Zahl von Altnachfragern unter Beweis gestellt.

In den alten Ländern ist der Anteil an Einmündungen in Berufsausbildung besonders stark gefallen, nämlich um 3,9 Prozentpunkte auf 44,7%. Deutlich zugenommen hat der Anteil an Einmündungen in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (von 4,6% auf 6,0%) und in Arbeit (von 9,6% auf 10,6%). Der Anteil der Bewerber, die nach einem Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben sind, konnte von 5,9% auf 5,7% verringert werden. Ganz offen-

sichtlich haben die Arbeitsämter einen immer besseren Überblick über die Berufsbiografien.

Ein deutlich höherer Anteil an Einmündungen in Berufsausbildung ist in den neuen Bundesländern zu beobachten. Ursache hierfür ist das große Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsstellen. Dennoch ist der Anteil auch hier von 61,3% auf 59,2% gesunken. Gründe sind das geringere Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen und die planmäßige Reduzierung des Ausbildungsplatzprogramms Ost auf 14 000 Stellen (2001: 16.000). Die Einmündungen in Berufsausbildungsstellen im Rahmen der Benachteiligtenförderung des SGB sind dagegen von 17.500 auf 18.600 gestiegen, insofern gab es in diesem Bereich einen Ausgleich für die Kürzungen – allerdings auf Kosten der Beitragszahler bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Regionale Mobilität auf hohem Niveau

Überregionale Ausbildungsvermittlung ist nach wie vor ein wichtiges Instrument zur Entlastung regionaler Ausbildungsmärkte. Insoweit wird der berechtigte Wunsch der Bewerber, regional ihre Ausbildung zu absolvieren, nicht immer erfüllt.

Unter den 347.600 Bewerbern, die im abgelaufenen Berichtsjahr eine Ausbildungsstelle erhielten, haben 44.900 eine Ausbildung außerhalb des eigenen Arbeitsamtsbezirks aufgenommen. Dies entspricht einem Anteil von 12,9%. Die Mobilität der Ausbildungssuchenden liegt damit auf Vorjahresniveau, hat sich aber längerfristig kontinuierlich gesteigert. In den alten Ländern sind von 226.100 Bewerbern, die in eine Berufsausbildungsstelle eingemündet sind, 21.800 auf eine Lehrstelle außerhalb des eigenen Arbeitsamtsbezirkes gegangen. Dies entspricht einem Anteil von 9,6% (2001: 9,3%; 1997: 8,5%). In den neuen Bundesländern hat die Mobilität erstmals leicht abgenommen. Von den 121.500 Bewerbern mit Wohnort in den neuen Ländern, die eine Berufsausbildungsstelle erhielten, haben rund 23.100 eine Ausbildungsstelle außerhalb des eigenen Arbeitsamtsbezirks angenommen. Dies entspricht einem Anteil von 19,0%. Damit bekommen die Jugendlichen zwar eine Ausbildung, gehen aber in aller Regel der Herkunftsregion als Fachkräfte verloren.

Situation besonderer Personengruppen

Vor allem für Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben sich die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt verschlechtert. Während sie unter den gemeldeten Bewerbern insgesamt mit 32,8% (2001: 31,6%) vertreten waren, lag ihr Anteil an den noch nicht vermittelten Bewerbern mit 39,6% (2001: 37,5%) deutlich höher als im Vorjahr (+2,1 Prozentpunkte). Besonders ungünstig sieht es für ostdeutsche Hauptschulabsolventen aus, deren Anteil an den Bewerbern 21,2%, an den nicht vermittelten Bewerbern dagegen 34,9% beträgt. Demgegenüber werden Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Behinderungen durch besondere Fördermöglichkeiten besser versorgt.

Die Nichteinstellung von Bewerbern mit Hauptschulabschluss wird von den Betrieben häufig mit fehlenden Leistungs- und Verhaltensvoraussetzungen der Jugendlichen auf der einen Seite und permanent steigenden Anforderungen

in den Ausbildungsordnungen auf der anderen Seite begründet. Der betroffene Personenkreis nimmt nach Beobachtung der Praxis der Ausbildungsvermittlung seit Jahren kontinuierlich zu.

Wenn auch die Zahl der noch nicht vermittelten ausländischen Bewerber – bei ebenfalls abnehmenden Bewerberzahlen – angestiegen ist, fiel die Zunahme (+5,9%) dennoch nicht so drastisch aus wie bei den noch nicht vermittelten deutschen Bewerbern (+15,4%). Während der Anteil ausländischer Bewerber an allen Bewerbern 8,8% (2001: 8,9%) beträgt, liegt ihr Anteil an allen noch nicht vermittelten Bewerbern mit 11,1% (2001: 11,9%) nach wie vor darüber, ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. (-0,8%). Der Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber an den gemeldeten ausländischen Bewerbern liegt mit 4,1% (2001: 3,7%) nur noch 0,9 Prozentpunkte über dem vergleichbaren Wert bei den deutschen Jugendlichen von 3,2% (2001: 2,7%).

Der beruflichen Eingliederung junger Migrantinnen und Migranten stehen nach Einschätzung der Arbeitsverwaltung vor allem Sprachschwierigkeiten, daraus resultierende schlechtere Noten und eine niedrigere Schulbildung sowie auch die ungenügende Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials in Betrieben mit ausländischen Inhabern entgegen.

Trotz im Vergleich höherem bzw. besserem Schulabschluss beginnen Mädchen immer seltener eine duale Ausbildung. Während 67,5% von ihnen mindestens den mittleren Schulabschluss besitzen, sind es bei den Jungen lediglich 54,8%. Fast zwei Drittel (64%) der Abiturienten, die sich für eine Ausbildung interessieren, sind Mädchen. Bei den Einmündungen in Berufsausbildung entfielen dann nur noch zu 46,3% (2001: 46,5%) auf junge Frauen und zu 53,7% (2001: 53,5%) auf junge Männer. Dennoch ist der Mädchenanteil an den noch nicht vermittelten Bewerbern insgesamt erneut auf 47,4% (2001: 48,6%) zurückgegangen und entspricht dem Wert bei den gemeldeten Bewerbern von 47,5% (2001: 48,4%). Im Vergleich zum Vorjahr nahm ihr Anteil an den noch nicht vermittelten Bewerbern sowohl in den alten (-1,1%) als auch in den neuen Bundesländern (-1,4%) ab. Die weiblichen Jugendlichen sind eher bereit, weiterführende Schulen zu besuchen und auf schulische Ausbildungen auszuweichen.

Das V. Quartal wendet die Situation zum 31. Dezember 2002 nicht

Die Bundesanstalt für Arbeit hatte mit der Nachvermittlungskaktion im Oktober begonnen. Alles in allem ergab sich Ende Dezember dann folgendes Bild: 8.900 noch offenen Ausbildungsplätzen standen 29.500 noch nicht vermittelte Bewerber gegenüber (Vorjahr: 12.300 zu 26.200). Noch im Bundestagswahlkampf versicherte die Bundesbildungsministerin in einem Streitgespräch mit der baden-württembergischen Kultusministerin Schavan: „Wir haben es geschafft, jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu vermitteln“. Die Beauftragten der Arbeitnehmer stellen demgegenüber fest, dass bereits im dritten Jahr die Zahl der Ausbildungsplätze in allen Branchen gesunken ist und die Zahl unvermittelter Jugendlicher weiter steigt. Die Verabredungen aus dem Bündnis für Arbeit (Ausbildungskonsens von 1999) greifen also nicht.

Der Hauptausschuss hat zu dieser Entwicklung im Dezember 2002 – einstimmig – festgestellt: „Der Hauptausschuss erwartet von den Akteuren in der beruflichen Bildung (Bund, Ländern, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften), dass sie sich mit der Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, gezielter finanzieller Förderung und konkreter Einwirkung auf die Unternehmen und Verwaltungen an dem vordringlichen Ziel beteiligen, die Zahl der Ausbildungsplätze im Jahr 2003 wieder deutlich zu erhöhen.“

Die Annahme von Bildungsministerin Bulmahn, die negative Ausbildungsbilanz sei auf eine nachlassende Nachfrage und steigende Zahlen bei den Studienanfängern zurückzuführen sei, weist die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss zurück: Der Anteil derjenigen, die statt einer betrieblichen Ausbildung ein Studium aufgenommen hat, liegt nur bei 2% und ist von 15.514 im Jahre 2001 auf 14.386 im Jahr 2002 sogar noch zurückgegangen.

2. Perspektiven 2003

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss appelliert an die Bundesregierung, endlich umfassende Reformen in der beruflichen Bildung einzuleiten, um den seit Jahren zu beobachtenden kontinuierlichen Rückzug der Betriebe aus der Verantwortung für die Berufsausbildung zu stoppen. Die Anzahl der Betriebe, die sich bei der Ausbildung junger Menschen engagieren, ist mit ca. 30% eindeutig zu gering, um ausreichend Ausbildungsplätze zu schaffen. Der gravierende Rückgang betrieblicher Ausbildungsangebote gefährdet nicht nur die individuellen Berufschancen vieler Jugendlicher, sondern auch zunehmend die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Unternehmen und Verwaltungen.

Die Prognosen und ersten Zahlen für 2003 bestätigen diese Einschätzung. Während mit einem insgesamt gleich bleibenden Interesse Jugendlicher an einer Ausbildung im dualen System gerechnet werden muss, geht die Zahl gemeldeter betrieblicher Ausbildungsplätze drastisch zurück. Lag der Rückgang um die Jahreswende 2001/2002 im Bereich von ca. 0,6% gegenüber dem Vorjahr und sank dann das Gesamtangebot um 6,8%, so ist zur Zeit ein nochmaliger Rückgang um jeweils ca. 14% gegenüber den entsprechenden Vorjahresmonaten zu verzeichnen. Dies kann nach derzeitigen Schätzungen des DGB zu einem Fehlbestand von ca. 80.000 Ausbildungsplätzen im laufenden Vermittlungsjahr führen, ohne Berücksichtigung eines Mehrbedarfes an Ausbildungsmöglichkeiten zur Sicherung der Auswahlfähigkeit durch die Jugendlichen. Es ist davon auszugehen, dass sich der Fehlbestand an Ausbildungsplätzen noch wesentlich vergrößern wird, wenn die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung benachteiligter Jugendlicher wie geplant gekürzt werden.

3. Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Der Berufsbildungsbericht 2003 weist zu Recht auch darauf hin, dass die qualifizierte Aus- und Weiterbildung das Kernstück jeder modernen Bildungspolitik und eine wichtige Zukunftsvorsorge ist. Arbeitsmarktorientierung kann aber nicht alleiniges Kriterium für eine erfolgreiche

Aus- und Weiterbildung sein. Die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen nimmt neben den fachlichen Kompetenzen zu und die konkreten Qualifikationsanforderungen verändern sich in raschem Tempo. Deshalb muss die berufliche Erstausbildung auch die Grundlagen für Flexibilität und Weiterbildungsvermögen legen. Die Bedingungen für lebensbegleitendes Lernen müssen verbessert werden, ebenso eine innovative Verknüpfung von Lernen und Arbeiten im Rahmen beruflicher Aus- und Weiterbildung. Bildung und Weiterbildung müssen konsequent verzahnt und ausgebaut werden.

Angesichts der demografischen Entwicklung kann der Bedarf an gut qualifizierten Menschen zukünftig nicht allein durch Neueinstellungen gedeckt werden. Vielmehr müssen die bereits Beschäftigten in viel größerem Umfang als es bislang gängige Praxis ist weiter qualifiziert werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Qualifizierung älterer Beschäftigter immer wichtiger.

Finanzierung der beruflichen Bildung

Die Kompensationsleistungen durch Bund, Länder und durch die Bundesanstalt für Arbeit führen inzwischen zu einer schleichenden „Verstaatlichung“ von Teilen der beruflichen Bildung. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung sind klare Zielvereinbarungen im Hinblick auf die Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen notwendig. Wird das Ziel nicht erreicht, müssen Kompensationsmaßnahmen des Bundes und der Länder greifen, für die dann eine neue Finanzierungsgrundlage gelten muss. Bund, Länder, Kommunen und Bundesanstalt für Arbeit finanzieren nach Expertenschätzungen heute ca. 70% der Ausbildung. In den östlichen Bundesländern werden inzwischen bis zu 80% der Ausbildungsplätze ganz oder teilweise öffentlich finanziert.

Die Arbeitnehmergruppe stellt daher fest, dass die Berufsbildung auf eine konjunkturunabhängige, gerechte Finanzierungsbasis gestellt werden muss, um sie auch künftig zu sichern.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Zentraler Baustein für die Sicherung einer zukunftsfähigen beruflichen Bildung ist die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) von 1969. Es war eine wichtige Errungenschaft der Bildungsreformbewegung der 60er Jahre und zentrale Rechtsgrundlage der Berufsbildung. Die Erfahrungen aus über 30 Jahren Praxis mit dem BBiG lehren:

Ein novelliertes Berufsbildungsgesetz muss besser und klarer als bisher Grundlinien für die Sicherung einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung festlegen, die Konjunkturunabhängigkeit von Qualität und Quantität der Ausbildung, Erziehung zur Demokratie, Chancengleichheit und qualifizierte Mitbestimmung sicherstellen.

Die Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuss fordern die Bundesregierung auf, das Koalitionsvorhaben einer Novellierung des BBiG jetzt zügig zu beginnen und die relevanten Akteure der Berufsbildung in den Entwicklungsprozess mit einzubeziehen. Vorschläge des DGB dazu liegen auf dem Tisch.

Wirtschaftskammern/Mitbestimmung in der beruflichen Bildung: Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse, Landesausschüsse

Die für die betriebliche Ausbildung zuständigen öffentlich-rechtlichen Wirtschaftskammern (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) verstehen sich heute als Interessenvertreter der Arbeitgeberseite. Dieses häufig formulierte Selbstverständnis kollidiert mit der Stellung der Kammern als eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Diese Doppelfunktion hat sich nicht bewährt. Das deutsche Berufsbildungssystem basiert auf einem vereinbarten Regelwerk der Sozialpartner und muss die zukünftigen Anforderungen meistern. Dafür müssen die Voraussetzungen verbessert werden.

Auf allen Ebenen der Berufsbildung ist daher das gleichberechtigte Zusammenwirken von Arbeitgebern und Gewerkschaften gegenüber dem Staat rechtlich zu verankern, z. B. durch die Beschlussberechtigung für die Landesausschüsse für Berufsbildung bei den Landesregierungen (vgl. §§ 54/55 BBiG) oder das Konsensprinzip bei der Erarbeitung von staatlichen Rechtsverordnungen nach §§ 25 BBiG/HwO und §§ 46.2 BBiG/42.2 HwO.

Zudem stellen wir fest, dass der Berufsbildungsbericht bisher keine Daten zu Gestaltung und Arbeit im Rahmen der Beteiligung bzw. Mitbestimmung in der Berufsbildung enthält. Damit bleibt ein wesentlicher Teil der von den Sozialpartnern getragenen Selbstverwaltung außerhalb des Blickfeldes. Dies gilt beispielsweise auch für die geleistete ehrenamtliche Arbeit. Die Arbeitnehmergruppe im Hauptausschuss erwartet daher, dass der Berufsbildungsbericht künftig diesen Teil in die Berichterstattung einbezieht.

Berufsausbildungsvorbereitung

Im November 2002 hat das Parlament eine Regelung zur Berufsausbildungsvorbereitung im Berufsbildungsgesetz beschlossen (§§ 50 ff. BBiG). Damit sollte ein Bestandteil des „Hartz-Moduls 4“ kodifiziert werden. Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung haben sich zu einem eigenständigen Segment des Berufsausbildungssystems für Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen entwickelt und bedürfen daher tatsächlich eines ordnungsrechtlichen Rahmens. Zugleich sollen zukünftig auch Arbeitgeber ihren Beitrag zur beruflichen Qualifizierung dieser Zielgruppe leisten. Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung werden also erstmalig von Betrieben und Unternehmen angeboten und weiterhin von berufsbildenden Schulen und außerbetrieblichen Trägern. Die praktische Umsetzung der Vorschriften im Berufsbildungsgesetz ist allerdings noch weitgehend ungeklärt.

Berufsausbildung außerhalb von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung

Bis auf die so genannten Helferinnenberufe ist die Berufsausbildung im Gesundheitswesen bislang nicht im BBiG verankert. Die einschlägigen Berufsgesetze (hier vor allem das Krankenpflegegesetz) im Gesundheitswesen sind aufgrund des Kompetenzartikels 74 Nr. 19 Grundgesetz erlassen. Danach ist u. a. Gegenstand der konkurrierenden Gesetzgebung „die Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen“. Die nach diesen Gesetzen nor-

mierte Berufsausbildung entspricht nicht den im Berufsbildungssystem mittlerweile gängigen Normen und Qualitätsstandards.

Die Gewerkschaften fordern deshalb eine Ausweitung des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes auf die Berufe im Gesundheitswesen. Auch wenn man eine Kompetenz des Bundes nach Art. 74 Nr. 19 GG unterstellt, spricht dies nicht dagegen, Berufsausbildung im Gesundheitswesen im dualen System zu ordnen.

Ausbildungsabbruch/Ausbildungsvertragslösungen

Im Fall des Ausbildungsabbruches muss das Recht auf den Abschluss einer Ausbildung im vollständigen Umfang wie auch die Möglichkeit der zeitlichen Streckung der Ausbildung gesetzlich verankert werden. Ferner ist eine Bescheinigung über die erreichten Qualifikationen bei Abbruch der Berufsausbildung sowie die Möglichkeit zur Nachqualifizierung mit dem Ziel eines zeitlich versetzten Ausbildungsabschlusses zu erteilen. Die Anschlussfähigkeit und Anrechenbarkeit der berufsvorbereitenden Maßnahmen auf sich anschließende Ausbildungsgänge sowie einzelne Ausbildungsabschnitte, die gegebenenfalls auch an unterschiedlichen Lernorten laufen können, müssen garantiert werden. Die verbindliche Einführung des Berufsbildungspasses wäre das geeignete Instrument, um diese Anschlussfähigkeit zu dokumentieren.

Daneben ist es wünschenswert, wenn die Berufsbildungsforschung die Ursachen der nicht unerheblichen Ausbildungsabbrüche – die etwa jedes 5. Ausbildungsverhältnis betreffen – genauer untersucht und Vermeidungsstrategien entwickelt werden.

Prüfungsaufgabenerstellung

Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung zur Prüfungsaufgabenerstellung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, zwischen Gewerkschaften und den Industrie- und Handelskammern respektive ihren Prüfungsaufgabenerstellungsinstitutionen, konnten noch nicht zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden. Obwohl ein unterschriftsreifer Text vorlag, bestanden die Aufgabenerstellungsinstitutionen nachträglich darauf, eine Höchstgrenze von 60% für ungebundene, konventionelle Prüfungsaufgaben festzulegen. Durch einen hohen Anteil programmierter „Multiple Choice Aufgaben“ können die Ansprüche aus modernen Berufen nach komplexen Aufgabenstellungen nicht erfüllt werden.

Sinnvoll ist eine Struktur der Abschlussprüfungen, die den Nachweis von Handlungskompetenz als zentrales Prüfungsziel berücksichtigt. Über das Verhältnis von konventionellen zu programmierten Aufgaben sollen die Mitglieder in den Aufgabenerstellungsausschüssen selbst entscheiden. Diese Ausschüsse sind analog den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes besetzt, ihre Rechte dürfen nicht von Aufgabenerstellungsinstitutionen bzw. den Zuständigen Stellen eingeschränkt werden. Zur Qualitätssteigerung der Prüfungsaufgaben ist eine enge Kooperation mit den Sachverständigen erforderlich, die Ausbildungsordnungen für neue Berufe entwickelt haben. Dadurch wäre gewährleistet, dass Vorstellungen, die für neue Ausbildungsordnungen entwickelt wurden, direkt in Prüfungen einfließen können.

Lernort Berufsschule, berufsfachschulische Ausbildungsgänge

Der Berufsbildungsbericht befasst sich – wie bisher – nur in unzulänglicher Weise mit dem Lernort der berufsbildenden Schulen. Um die Lage in diesem Bereich der Berufsbildung zu erfassen ist es unerlässlich, neben den reinen Schülerzahlen z.B. auch die Zahl der eingerichteten Klassen in den unterschiedlichen Bildungsgängen aufzuführen. Strukturelle Veränderungen innerhalb des Schul- und Gesamtsystems der Berufsbildung müssen deutlich werden. Zusammen mit der demografischen Entwicklung, Trends im Bereich der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt können so Hinweise auf derzeitige und zukünftige Lehrbedarfe gegeben werden.

Im Berufsbildungsbericht werden Zahlen des beruflichen Schulwesens miteinander kombiniert, ohne die hierfür herangezogenen Kriterien zu erläutern. Unter dem Terminus Berufsfachschule wird subsummiert, was nicht miteinander vergleichbar ist. Hier wird deutlich, dass es eigentlich dringend geboten wäre, zu bundeseinheitlichen Bezeichnungen von Bildungsgängen im Bereich des berufsbildenden Schulwesens zu kommen. Die getroffenen Aussagen sind so allgemein, dass die sich abzeichnenden strukturellen Veränderungen des berufsbildenden Schulwesens nur unzulänglich erkennbar werden. Hier muss zukünftig sauberer nach Bildungsgängen geordnet strukturiert werden.

Trotzdem ist festzustellen, dass sich der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen auf die berufsbildenden Schulen auswirken wird. Durch den in den nächsten Jahren zu erwartende Schülerberg wird die Lage noch kritischer werden.

Die fehlenden Ausbildungsplätze führen zu abnehmenden Fachklassen(zahlen). Die neuen lernfeldorientierten Lehrpläne machen es zudem fast unmöglich, Jugendliche durch Jahrgangssammelklassen aufzufangen. Werden Fachklassen aufgrund ihrer geringen Schülerzahlen für den weiteren Verbleib unwirtschaftlich, ist die Folge für die jungen Auszubildenden, dass sie weite Fahrzeiten zu Bezirks- oder Landesfachklassen in Kauf nehmen müssen. Für viele Jugendliche, aber auch für Betriebe werden dadurch Ausbildungsberufe, die dringend Nachwuchs suchen, uninteressant und unattraktiv, denn für viele Schülerinnen und Schüler in ländlich strukturierten Gebieten ist es schon jetzt äußerst schwierig, ihren Berufsschulbesuch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu realisieren.

Der Berufsbildungsbericht macht nicht deutlich, dass der Mehrbedarf an Lehrkräften im Bereich der berufsbildenden Vollzeitschulen durch die Abnahme im ausbildungsbegleitenden Teilzeitberufsschulunterricht nicht kompensiert wird, weil Vollzeitklassen fast das dreifache an Lehrkapazität erfordern.

Der Schulplatz in beruflichen Vollzeitschulen wird heute oft nicht aus Interesse an einem höheren Bildungsabschluss angenommen, sondern als Warteschleife für den Eintritt in die Berufsausbildung genutzt. Die Lernmoral ist entsprechend diesem Trend gesunken, die Lehr- und Lernbedingungen sind trotz vielfach verbesserter Ausstattung und moderner Pädagogik für die Lehrkräfte schwieriger geworden.

Frustrierend ist die weit verbreitete Abneigung der Ausbildungsbetriebe, die Anrechnungsverordnung anzuwenden. So erhalten Absolventen der Berufsfachschule Metall oft eher einen Ausbildungsplatz im Berufsfeld Elektro und umgekehrt, da so die Anrechnungsverordnung umgangen werden kann. Erfolgreiche Absolventen der höheren Berufsfachschulen mit der beruflichen Grundqualifikation Assistent werden nicht selten zu einer weiteren ungekürzten beruflichen Erstausbildung vertraglich genötigt.

Die zunehmend schlechtere Ausbildungsplatzsituation ist mit dafür verantwortlich, dass Schülerinnen und Schüler bewusst auf eine Nichtversetzung oder Wiederholung der Abschlussklasse hin arbeiten, um weiter auf geeignete Ausbildungsplatzsuche gehen zu können, während die Eltern ihren Anspruch auf Kindergeld erhalten.

Die mittelfristigen Perspektiven für die berufsbildenden Schulen sind erschreckend. Einerseits wird die Spitze des Schülerberges erst ca. 2007 erreicht, andererseits rollt die große Pensionierungswelle aufgrund der Überalterung der Kollegien auf die Schulen zu. Der unangemessen niedrige soziale Status des Lehrerberufes, die langen Ausbildungszeiten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und die dürftige Eingangsbesoldung im Referendariat, die sich verschlechternden Arbeitsrahmenbedingungen und die immer schwieriger zu beschulenden Jugendlichen mit oft unzureichenden Bildungsvoraussetzungen sind so abschreckend, dass die derzeitigen Studentenzahlen bundesweit im gewerblich-technischen Bereich nicht einmal die Hälfte des für das Lehramt an berufsbildenden Schulen erforderlichen Nachwuchses abdecken. Deshalb sind die Schulen derzeit gezwungen, mit Quer- und Seiteneinsteigern in Mangelfächern die größten Löcher zu stopfen und ihnen parallel zum Unterrichtseinsatz durch pädagogische Crashkurse in Fachdidaktik und Erziehungswissenschaft die notwendigen Grundlagen zu vermitteln.

Der weiterhin große Output an neuen Berufen und die zügige Überarbeitung veralteter Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind für Industrie, Handwerk, Wirtschaft und Verwaltung sicherlich positiv, stellen aber die berufsbildenden Schulen vor große Probleme, da oft der erforderliche zeitliche Verlauf fehlt, um die Fachlehrer auf die neuen Bedingungen vorzubereiten und die Klassen entsprechend der neuen Bedingungen zu organisieren. Die dringend erforderliche Lehrerfortbildung erfolgt – wenn überhaupt – oft erst dann, wenn die Klassen bereits beschult werden.

Es ist nicht abzustreiten, dass auch in Fachklassen Unterricht aufgrund der personellen Unterbesetzung an vielen Schulen ausfällt. Ein Blick in die speziellen Statistiken zeigt aber auch, dass im Bereich des berufsbezogenen Unterrichts und prüfungsrelevanter Fächer wie Wirtschafts- und Sozialkunde nur sehr wenig Unterricht ausfällt und gelegentlich sogar diese Unterrichtsanteile mehr als 100% des zu erteilenden Unterrichtsmaßes ausmachen, da häufig Ausfälle in Sport und Religion aus Lehrer- oder Sportstättenmangel durch berufsbezogene Unterrichte kompensiert werden.

Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

Das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ sieht ein zweistufiges Qualitätssicherungssystem vor mit einer Akkreditierungsstelle auf Bundesebene und akkreditierten Zertifizierungsagenturen, die Weiterbildungsanbieter und -maßnahmen nach vorgegebenen Qualitätskriterien zertifizieren. Die Rechtsverordnung, die die Einzelheiten hierzu regelt, sollte nach Meinung der Beauftragten der Arbeitnehmer auf die Zertifizierung von Einzelmaßnahmen verzichten. Ein zertifizierter Träger sollte autorisiert werden, Einzelmaßnahmen durchzuführen, ohne die jeweilige Maßnahme zertifizieren lassen zu müssen. Für den Missbrauchsfall sollten starke Sanktionsmechanismen geschaffen werden, die durch die Bundesanstalt für Arbeit verhängt werden können. Als Akkreditierungsmodell favorisieren die Beauftragten der Arbeitnehmerseite ein Sektormodell nach IT-Vorbild unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Sozialparteien.

Auf Landesebene sollten unter zwingender Beteiligung eines regionalen Zertifizierungsrates und der Sozialparteien mindestens zwei bis höchstens zehn Zertifizierungsagenturen geschaffen werden, deren Benennung durch die jeweilige Landesregierung nach Anhörung des regionalen Zertifizierungsrates erfolgt.

Lebenslanges Lernen ist deutlich mehr als berufliche Weiterbildung. Es ist das Konzept, von der frühkindlichen Erziehung an ein durchlässiges und förderndes System von Bildung, Aus- und Weiterbildung zu entwickeln. Dabei sollen sowohl die berufliche Qualifizierung stetig verbessert werden, als auch die gesellschaftliche und politische Partizipation der Menschen unterstützt werden. Deshalb sind über den Bereich der beruflichen Bildung hinaus ganzheitliche Förderkonzepte zu entwickeln und dazu die erforderlichen wirkungsvollen Rahmenbedingungen sicher zu stellen.

Über den Prozess der Zertifizierung von Bildungsträgern und der Qualitätsverbesserung von Bildungsmaßnahmen hinaus, müssen aus Sicht der Gewerkschaften insbesondere weitere Verbesserungen zur Förderung des lebenslangen Lernens erfolgen:

- Erprobung ganzheitlicher Weiterbildungs- und Lernberatungsstrukturen bis zur Implementierung in marktfähige Trägerschaft, insbesondere für die mittleren und unteren Qualifizierungsebenen, d.h., Einbeziehung bisher vernachlässigter Zielgruppen und tendenziell bildungsfernen Schichten.
- Erprobung und Sicherstellung öffentlicher Anreizsysteme (steuerlich, finanziell, zeitlich etc.), die insbesondere Qualifizierungsvereinbarungen der Tarifpartner sinnvoll ergänzen sollen und Formen informellen und selbstgesteuerten Lernens fördern.
- Erhöhung der Transparenz von Angeboten und Sicherung von Qualitätsstandards unter Einbeziehung der Sozialpartner.

Europäische und internationale Öffnung der beruflichen Bildung

Die Gewerkschaften sehen in der europäischen und internationalen Kooperation im Feld der beruflichen Bildung einen wichtigen Weg, eine zukunftsfähige Berufsbildung weiter zu entwickeln und mit zu gestalten.

Ausdrücklich wird die Bundesregierung im Rahmen ihrer berufsbildungspolitischen Aktivitäten im Rahmen der „Brücke-Initiative“ unterstützt. Die Gewerkschaften begrüßen den eingeschlagenen Kurs und sehen dabei folgende Notwendigkeiten:

- Die Debatte um die gegenseitige Anerkennung europäischer Berufsbildungsabschlüsse hat zu keinen Fortschritten der europäischen Berufsbildung geführt, sondern diese gelähmt. Die erheblichen Qualitätsunterschiede in der europäischen Berufsbildung und ihre Abschlüsse müssen stärker berücksichtigt werden.
- Die Entwicklung grenzübergreifender Berufsbildungsangebote, lebenslanges Lernen mit einer europäischen Dimension sowie die Fremdsprachen in der beruflichen Bildung sind verstärkt zu fördern.
- Die Europäisierung und Internationalisierung von Qualifikationen ist zu verstärken. Dies soll u.a. durch verstärkten Austausch von Auszubildenden, Ausbildern und Lehrkräften unterstützt werden. Entsprechende Regelungen sind im BBiG und in den Rechtsverordnungen zur beruflichen Aus- und Fortbildung anzustreben. Dazu ist zu prüfen, wie durch eine europäische Auszubildendenförderung Austauschmaßnahmen mittelfristig zu institutionalisieren sind.
- Die Einbeziehung und Anrechnung von Auslandsqualifikationen in die Aus- und Weiterbildung sowie die Schaffung eines europäischen Qualifikationspasses muss bedarfsgerecht und praxistauglich vorangebracht werden.

Mit der „Brücke-Initiative“ verbinden die Gewerkschaften zugleich das Ziel, das über europäische Instrumente der Qualitätssicherung und Transparenz in der Berufsbildung, Erarbeitung von EU-Qualitätssiegeln sowie Qualitätsverbänden eine zukunftsfähige und zugleich wettbewerbsfähige europäische Berufsbildungspolitik vorangebracht werden kann.

Die Gewerkschaften begrüßen die Unterstützung der Bundesregierung, dass ein solcher umfassender Gestaltungsprozess unter verbindlicher Mitwirkung der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene erfolgen soll. Von der EU-Kommission wird dazu erwartet, dass zur erwünschten Mitwirkung der Sozialpartner auch verbindliche und wirkungsvolle Instrumente der politischen Mitgestaltung eingeräumt werden.

Teil II Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

Teil II des Berufsbildungsberichtes stellt mit detaillierten Informationen und Daten die aktuellen Entwicklungen in der beruflichen Bildung umfassend dar, erläutert diese Entwicklungen und benennt Lösungsansätze. Dabei geht der Teil II des Berufsbildungsberichtes sowohl auf quantitative wie auch qualitative Aspekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein und öffnet den Blick auch über die nationalen Grenzen hinaus. Er bildet somit die umfassende Grundlage für die bildungspolitischen Aussagen im Teil I.

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2002

Zusammenfassung

In Kapitel 1 wird eine ausführliche **Bilanz** der Entwicklung auf dem **Ausbildungsstellenmarkt** im Jahre 2002 auf der Grundlage der Schnellumfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung bei den zuständigen Stellen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den Ergebnissen der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2002 gezogen. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ein **Ausgleich von Angebot und Nachfrage durch zusätzliche Maßnahmen annähernd erreicht werden konnte**. Zu den **flankierenden Maßnahmen** gehörten nachträgliche Vermittlungen durch die Arbeitsämter, beachtlicher Einsatz staatlicher Stützungsmaßnahmen von Bund und Ländern, zusätzliche Länderinitiativen und nicht zuletzt die Entscheidung der Jugendlichen für Alternativen zu einer dualen Ausbildung.

Trotz der schwierigen Ausbildungsstellensituation blieb der Anstieg der Zahl der noch nicht **vermittelten Bewerber** vergleichsweise gering. Dazu dürften Veränderungen im Nachfrageverhalten der Jugendlichen beigetragen haben. In Kapitel 1 wird versucht, diese Entwicklungen und mögliche Einflussfaktoren transparent zu machen.

Veränderungen im Nachfrageverhalten der Jugendlichen werden durch die **Befragung von Schülern und Schülerinnen** zu ihren Bildungsabsichten belegt. Das gilt sowohl für jene Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen gute Zugangschancen für Ausbildungsalternativen besitzen, z. B. in die Hochschulen oder in die beruflichen Vollzeitschulen, als auch für Jugendliche die vermehrt in berufsvorbereitende Maßnahmen gehen. Vor diesem Hintergrund wird am Ende des Kapitels 1 eine begründete **Vorausschau der Nachfrageentwicklung** des bereits laufenden neuen Vermittlungsjahres gegeben. Danach ist davon auszugehen, dass sich die quantitative Nachfrage nach Ausbildung kaum nennenswert verändert. Allerdings dürfte ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage im kommenden Jahr nur mit zusätzlichen Anstrengungen und Initiativen zur Schaffung einer genügenden Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze erreichbar sein. Allerdings verschärft sich angesichts des Rückgangs der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge 2002 und des derzeit rückläufigen Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen für 2003 (vgl. Statistik Ausbildungsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit – Stand Dezember 2002) das Problem einer bedarfsgerechten Personalentwicklungsplanung in den Unternehmen, zumal aus der Wirtschaft bereits heute Sorgen um einen ausreichenden Fachkräftenachwuchs signalisiert werden.

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2002

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹⁾

Gesamtentwicklung im Überblick

Das Ausbildungsstellenangebot 2001/2002 nahm um 48.539 Plätze ab und lag bundesweit bei 590.232 statistisch erfassten Stellen (vgl. **Tabelle 1**). Diese Zahl setzt sich aus 572.227 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 18.005 bei der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2002 gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen zusammen. Der Rückgang des Angebots ist auf eine Verminderung der betrieblichen Ausbildungsstellen zurückzuführen (rund -42.000); der Umfang der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge blieb gegenüber dem Vorjahr 2001 nahezu konstant und betrug 56.880²⁾. Trotz des deutlichen Angebotsrückgangs stieg die Zahl der Jugendlichen, die am 30. September 2002 der Bundesanstalt für Arbeit als noch nicht vermittelt gemeldet waren, bundesweit nur um rund 2.900. Viele Jugendliche müssen somit in Ausbildungsalternativen eingemündet sein. So stieg die Studierquote erneut um 1,4 Prozentpunkte, so dass 13.100 Jugendliche mehr als im Vorjahr ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule begannen. Es ist außerdem davon auszugehen, dass erneut die Zahl der berufsfachschulischen Ausbildungen zunahm, die vor allem von Jugendlichen mit mittleren Schulabschlüssen gewählt werden. Genauere Informationen hierzu für 2002 liegen allerdings erst Mitte 2003 vor³⁾ (vgl. Kapitel 2.4 mit der Darstellung schulischer Berufsausbildung in den letzten Jahren). Ein weiterer großer Teil der Jugendlichen mündete in berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ein. Ihre Zahl stieg gegenüber dem Vorjahr um rund 29.000. Nur ein Teil dieser Maßnahmen, nämlich 5.700 Grundausbildungslehrgänge, sind für ausbildungsgeeignete Jugendliche. Darunter sind allerdings auch zahlreiche Jugendliche, die nicht als Ausbildungsstellenbewerber registriert waren. Die Arbeitsverwaltung reagierte damit insbesondere auf die steigenden Anforderungen in den Ausbildungsberufen und die fehlende Ausbildungsreife vor allem von Jugendlichen ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen. Eine wesentliche Rolle dürften auch die schulischen Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen spielen, deren Teilnehmerzahlen in den vergangenen Jahren stetig gestiegen sind (vgl. Kapitel 2.4.1).

Aufgrund der beruflichen Umorientierung vieler Jugendlicher und der massiven Anstrengungen der Arbeitsverwaltung, Jugendlichen ohne Ausbildungsstelle zumindest die Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahme (Grundausbildungslehrgang) zu ermög-

lichen, sank die Zahl der nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und damit auch die statistisch erfasste Gesamtnachfrage deutlich. Sie verringerte sich um 39.088 auf 595.610 Nachfrager und Nachfragerinnen. Sie lag damit um rund 44.400 unterhalb des Wertes der Nachfragevorausschätzung für 2002 von 640.000. Die Nachfragequote, das ist der rechnerische Anteil der Nachfrager an der Zahl der Schulabgänger, sank auf 64,2%. Im Jahr zuvor hatte sie noch 69,7% betragen. Aus der geringeren Quote ist aber nur zum Teil auf einen dauerhaften Verzicht der Jugendlichen auf eine betriebliche Ausbildung zu schließen. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen, die zunächst eine Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung wählten, aber weiterhin ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten, stieg um rund 5.700 auf insgesamt 41.200 Jugendliche¹⁾.

Rechnerisch standen bundesweit nur noch rund 991 Ausbildungsstellenangebote je 1.000 Nachfragern gegenüber. Der bundesweite Nachfrageüberhang sollte jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass es auch im Jahr 2002 viele Betriebe gab, die Probleme hatten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen oder erfolglos nach einem geeigneten Bewerber Ausschau hielten. Dies gilt insbesondere für die Handwerksbetriebe in Süddeutschland. In Baden-Württemberg blieben 7,4% der Ausbildungsstellenangebote des Handwerks unbesetzt, in Bayern 6,1%. Aus betrieblicher Sicht fehlten in beiden Ländern rund 3.000 Nachfrager, um zumindest einen rechnerischen Ausgleich im Handwerk zu schaffen. Salden, die einen recht deutlichen Überhang an nicht besetzten Ausbildungsplätzen widerspiegeln, gab es auch in den Industrie-, Handels- und Landwirtschaftsbetrieben sowie bei den Freien Berufen Süddeutschlands. Die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt waren somit auch im Jahr 2002 regional sehr unterschiedlich, ungeachtet der Tatsache, dass auch in Süddeutschland das Ausbildungsstellenangebot um über sieben Prozent abnahm. In den alten Ländern schwankten die landesweiten Angebotsrückgänge zwischen 4,1 und 10,0 Prozent. Aufgrund des durchgehenden Rückgangs verringerten sich auch die Möglichkeiten der Jugendlichen aus den neuen Ländern, in den alten Ländern einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Zahl der Ost-West-Pendler nahm um rund 2.000 auf 11.100 ab, der starke Rückgang stimmt auch hier nicht mit der erwarteten Entwicklung überein²⁾. Gerechnet wurde mit 13.000 Pendlern. Die Zahl der Ausbildungsstellenangebote in den neuen Ländern sank ebenfalls – je nach Land – zwischen 1,4 und 11,5 Prozent.

Nachfragerückgänge wurden auch durchgängig aus allen 16 Ländern gemeldet und variierten zwischen 0,2 Prozent und 11,5 Prozent. Die Angebots- und Nachfrageentwicklungen in den 16 Ländern korrelieren recht deutlich: In jenen Ländern, in denen es zu den stärksten Angebotsrückgängen kam, kam es auch zu den größten Verminderungen der Nachfrage.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm um rund 42.000 auf 572.227 ab (vgl. **Tabelle 2** und **Tabelle 3**). Sinkende Vertragszahlen wurden mit Ausnahme der beiden kleineren Ausbildungsbereiche Landwirt-

¹⁾ Vgl. auch Teil I

²⁾ Vgl. Kapitel 2.3

³⁾ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Bestandsaufnahme zur quantitativen Entwicklung der vollzeitschulischen Bildungsangebote in der beruflichen Bildung und Ableitung von bildungspolitischen Forderungen – Fortschreibung der von der Kommission am 13. März 1999 verabschiedeten Bestandsaufnahme. Bonn: BLK. Vgl. auch Kapitel 2.4

¹⁾ Vgl. auch Kap. 1.3.3

²⁾ Vgl. auch Kap. 1.3.3 und Kap. 1.4

schaft und Seeschifffahrt aus allen Sektoren gemeldet. Die stärksten absoluten und relativen Rückgänge mit 7,7 Prozent gab es in Industrie und Handel sowie im Handwerk. Vom negativen Trend waren auch jene Branchen betroffen, die in den letzten Jahren stets Steigerungsraten melden konnten. Die Zahl der Neuabschlüsse in den IT- und neuen Medienberufen sank um rund 5.300. Substanzuelle Zuwächse in den traditionellen Berufen gab es allein bei den Arzthelfern/Arzthelferinnen und bei den Fleischern/Fleischerinnen. In den acht neuen Berufen, in denen im Jahr 2002 erstmalig ausgebildet werden konnte, wurden insgesamt 770 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt (vgl. **Tabelle 6a**).

Im Jahr 2002 wurde im Rahmen der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September erstmals eine geschlechtsspezifische Differenzierung durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass der Anteil der Nachfragerinnen, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten, mit 4,3% etwas höher lag als bei den Nachfragern (3,7%). Insbesondere jene Frauen hatten größere Zugangsprobleme, die sich einen Ausbildungsplatz in einem eher männertypischen Beruf wünschten. Vergleichbares galt umgekehrt für Männer, die einen frauentypischen Beruf wie z.B. Arzthelfer oder Zahnmedizinischer Fachangestellter anstrebten (vgl. **Tabellen 9a-c**).

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen

Das Angebot an Berufsausbildungsstellen wird in Anlehnung an § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet, die vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden (realisiertes Angebot), zuzüglich der bei den Arbeitgebern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren (nicht realisiertes Angebot).

Spiegelbildlich wird die Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (realisierte Nachfrage) sowie der am 30. September bei den Arbeitgebern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen (nicht realisierte Nachfrage) definiert¹⁾.

¹⁾ Die zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September. Ausbildungsplätze aus staatlichen Zusatzprogrammen werden zum Teil noch nach dem 30. September vergeben. Solche Plätze werden dann nicht mehr im Berichtsjahr, sondern erst im nachfolgenden Jahr erfasst. In den Ergebnissen für das Vermittlungsjahr 2002 sind somit Plätze enthalten, die aus der vorausgegangenen Vermittlungsperiode stammen. Umgekehrt fehlen die Angebote, die erst nach dem 30. September 2002 zur Verfügung gestellt wurden. Der Saldo zwischen unberücksichtigten Plätzen und zusätzlich erfassten Plätzen aus dem Vorjahr gleicht sich nicht immer aus, schwankt von Land zu Land sowie von Jahr zu Jahr und kann nicht eindeutig bestimmt werden. Denn aus den Statistiken der öffentlichen Stellen, die diese Plätze finanzieren, besetzen und verwalten, geht nicht hervor, zu welchem Zeitpunkt die betriebsnahen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze zu einem Ausbildungsvertrag führen. Die Unkenntnis des tatsächlichen Saldos wird insbesondere dann zu einem statistischen Problem, wenn die Plätze kurz vor oder kurz nach dem 30. September vergeben werden. In diesem Fall kann dann nicht mehr mit Sicherheit entschieden werden, ob die Plätze noch im Berichtsjahr vertragswirksam und somit in der Erhebung zum 30. September mitgezählt wurden oder nicht.

In den Angebotszahlen der **Tabelle 1** sind sowohl betriebliche als auch betriebsnahe und außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten enthalten.

Ausbildungsstellenangebot

Das Ausbildungsstellenangebot betrug im Jahr 2002 bundesweit 590.232 Plätze und ist damit gegenüber dem Vorjahr deutlich um 48.539 Plätze (-7,6%) gesunken. Seit 1992 ist das bundesweit der niedrigste Wert¹⁾. Rückgänge gab es in allen 16 Ländern, allerdings in unterschiedlich hohem Ausmaß. Die geringsten Veränderungsraten wurden aus Brandenburg (-1,4%), aus Schleswig-Holstein (-4,1%) und Mecklenburg-Vorpommern (-5,5%) gemeldet. Am deutlichsten nahm das Angebot in Sachsen-Anhalt (-11,5%) und Hessen (-10,0%) ab; die Rückgänge der sonstigen Länder variieren zwischen -6,4 % (Hamburg) und -8,6% (Rheinland-Pfalz, Thüringen).

18.005 bzw. 3,1% der bundesweit 590.232 Ausbildungsangebote entfielen auf Plätze, die bis zum statistischen Ende des Vermittlungsjahres nicht besetzt werden konnten (Vorjahr 2001: 24.535 bzw. 3,8%). Am häufigsten blieben Ausbildungsstellenangebote im Handwerk offen. Von den 181.898 Lehrstellenangeboten, die in diesem Bereich erfasst wurden (2001: 199.910), zählten 8.010 bzw. 4,4% zu den Plätzen, die am 30. September 2002 noch zu vergeben waren. Die Quote war allerdings nicht mehr so groß wie im Vorjahr (2001: 11.446 bzw. 5,7%)²⁾. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel betrug das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2002 318.473 Plätze (2001: 346.441). Davon blieben 7.165 (2,2%) unbesetzt (2001: 9.220 bzw. 2,7%). Mit Abstand am ehesten wurden wiederum die Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes vergeben: Von den insgesamt 14.890 Ausbildungsstellenangeboten (2001: 15.568) zählten lediglich 116 bzw. 0,8% zu den am Ende des Berichtsjahres noch freien Plätzen (2001: 190 bzw. 1,2%). In der Landwirtschaft wurden im Jahr 2002 14.537 Ausbildungsangebote registriert (2001: 14.295). Hier gab es also ein leichtes Plus. Von den Ausbildungsangeboten dieses Sektors konnten 546 bzw. 3,8% nicht besetzt werden (2001: 600 bzw. 4,2%). In den anderen Ausbildungsbereichen nahm das Angebot ungeachtet des leichten Zuwachses in der Seeschifffahrt insgesamt ab und erreichte 60.434 (2001: 62.557). Unbesetzt blieben hier 2.168 bzw. 3,6% der Angebote (2001: 3.079 bzw. 4,9%).

Ausbildungsstellennachfrage

Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen verringerte sich im Jahr 2002 bundesweit um 39.088 Personen (-6,2%) auf 595.610. Sie lag damit nur knapp über den Werten von 1993 und 1994, als jeweils nur 587.000 bis 588.000 Nachfrager gezählt wurden. Im Gegensatz zur damaligen Situation ist die jüngste Entwicklung jedoch nicht mit demografischen Veränderungen erklärbar. Nachfragerückgänge wurden in allen Ländern registriert, besonders große jedoch in jenen Ländern, in denen auch das Ausbildungsstellenangebot überdurchschnittlich stark gesunken war. In Sachsen-Anhalt verringerte sich

¹⁾ Vgl. Teil I, **Übersicht 1**

²⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, **Übersicht 4**, Seite 39

die Zahl der Nachfrager um -11,5% und in Hessen um -8,2%. Lediglich in Brandenburg (-0,2%), in Mecklenburg-Vorpommern (-0,8%), in Schleswig-Holstein (-2,2%) und in Berlin (-2,9%) blieben die Veränderungen relativ begrenzt.

Angebots-Nachfrage-Relation

Im Berichtsjahr 2002 standen im Bundesgebiet rechnerisch 99,1 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern und Nachfragerinnen gegenüber. Demnach ist die relative Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt trotz des starken Rückgangs an Ausbildungsstellenangeboten zumindest statistisch weitgehend stabil geblieben. Im Jahr 2001 hatte die Angebots-Nachfrage-Relation 100,6 betragen (2000: 100,3; 1999: 99,1; 1998: 98,1; 1997: 96,6). In den alten Ländern war die Bilanz günstiger (100,9) als im Bundesgebiet insgesamt. Dies traf erneut vor allem auf Baden-Württemberg (104,1) und Bayern (102,6) zu. Neben den beiden süddeutschen Ländern wurde der rechnerische Ausgleich nur noch in Rheinland-Pfalz (100,8), Hessen (100,1) und knapp auch noch in Niedersachsen (100,0) erreicht. In den restlichen fünf alten Ländern wurden Angebots-Nachfrage-Relationen unter 100 registriert. In Bremen (95,3) und Hamburg (97,7) wurde der Ausgleich am deutlichsten verfehlt.

In den neuen Ländern und Berlin entfielen rechnerisch 93,1 Angebote auf 100 Nachfrager und Nachfragerinnen; der höchste Wert (98,5) wurde erneut in Sachsen-Anhalt gemessen, die beiden niedrigsten in Brandenburg (88,4) und Berlin (88,9%). Bei der Interpretation der einzelnen Länderergebnisse muss auf statistische Besonderheiten geachtet werden. Dies betrifft insbesondere auch den Vergleich zwischen den neuen Ländern. So ist der niedrige Wert für Brandenburg u. a. Folge des hohen Anteils an berufsfachschulischen Ausbildungsplätzen in BBiG/HwO-Berufen im Rahmen des kooperativen Modells. Diese Plätze sind in den hier ausgewiesenen Ausbildungsstellenangeboten nicht enthalten. Denn sie führen zu keinem Ausbildungsvertrag. Nach Angaben des Landes Brandenburg waren zum 1. Oktober 2002 2.445 zusätzliche berufsfachschulische Plätze eingerichtet worden. Während diese Plätze aufgrund ihres schulischen Charakters in der Angebotsstatistik nicht berücksichtigt werden, können Jugendliche, die mit einer solchen berufsfachschulischen Ausbildung beginnen, dennoch in der Anzahl der Nachfrager enthalten sein – nämlich dann, wenn sie zum 30. September 2001 als noch nicht vermittelt galten. Die Gesamtzahl der „noch nicht Vermittelten“ lag in Brandenburg Ende September 2002 bei 2.567, dies sind 12,1% aller 21.131 Nachfrager. In der Konsequenz kann die Nichtberücksichtigung der schulischen Ausbildungsangebote zu einer rechnerisch sehr niedrigen Angebots-Nachfrage-Relation führen, die der tatsächlichen Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsmöglichkeiten nicht entspricht. Umgekehrt fällt die Angebots-Nachfrage-Relation in Sachsen-Anhalt auch deshalb überdurchschnittlich günstig aus, weil Jugendliche unter 18 Jahren, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle und auch keine sonstige Alternative gefunden haben, wegen der Schulgesetze des Landes und der ersatzweise eintretenden Schulpflicht nicht mehr zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gezählt werden können – selbst wenn sie weiterhin

nach einer Ausbildungsstelle suchen. Dementsprechend wurden in Sachsen-Anhalt zum 30. September 2002 nur 406 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen gezählt; ihr rechnerischer Anteil an der Gesamtzahl aller 19.653 Nachfrager beträgt lediglich 2,1% und fällt damit z. B. noch niedriger aus als der Vergleichswert für Hessen (3,3%).

Ein weiteres statistisches Problem ist mit dem Stichtag 30. September verbunden. Die zusätzlich bereit gestellten Plätze aus dem Bund-Länder-Programm und den ergänzenden Maßnahmen der Länder werden zum Teil erst im Oktober oder noch später besetzt und gehen deshalb in die hier errechnete Bilanz nicht mit ein. Von den insgesamt 19.487 Plätzen, die im Jahr 2002 zur Versorgung noch nicht vermittelter Bewerber eingeplant wurden, standen nach einer Länderumfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum 1. Oktober noch 5.854 zur Verfügung. Dies ist zwar deutlich weniger als die 10.203 noch nicht vermittelten Jugendlichen. Doch beginnen erfahrungsgemäß etwa 35% bis 40% der noch nicht vermittelten Bewerber in den nachfolgenden zwölf Monaten eine Alternative zu einer Ausbildung¹⁾. Insofern tragen diese 5.854 Plätze auch diesmal dazu bei, in den nachfolgenden Monaten zu einem rechnerischen Ausgleich zu gelangen²⁾.

Ausbildungsplatzbilanzen nach Ländern und Ausbildungsbereichen

Bei den bisher vorgestellten Daten zur Ausbildungsplatzbilanz 2002 handelt es sich um stark aggregierte Daten. Die bundesweit errechnete Differenz zwischen Angebot und Nachfrage von 5.378 Ausbildungsplätzen, die zum rechnerischen Ausgleich fehlen, lässt regional, branchen- und berufsbezogene Unterschiede unbeachtet. Der Ausbildungsmarkt besteht jedoch aus vielen Teilmärkten, deren Angebote und Nachfrager nur bedingt untereinander austauschfähig sind. Aufsplittungen der Bilanzen allein nach Branchen oder Ländern, wie sie bisher vorgestellt wurden, reichen nicht aus, um diese Teilmärkte verlässlich abbilden und voneinander abgrenzen zu können. Dass Ungleichgewichte des Ausbildungsmarktes jedoch durch eine starke Aggregation der Bildungsstatistik verdeckt werden, belegt die **Übersicht 4**. In ihr wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung die bisher getrennt voneinander durchgeführten Differenzierungen nach Ausbildungsbereichen und Ländern miteinander kombiniert. Errechnet wurden, wie hoch jeweils die Anteile der erfolglosen Bewerber und Bewerberinnen bzw. der erfolglosen Stellenbesetzungsversuche an der Nachfrage bzw. am Angebot in den einzelnen Ausbildungsbereichen der

¹⁾ Besonders hoch ist der Anteil derjenigen, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Berichtsjahr 2001/02. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Hier: Tabelle 17.

²⁾ Bis Ende Dezember 2002 verringerte sich die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus den neuen Ländern und Berlin um 5.428 von 10.203 auf 4.775. Auch wenn der absolute Abbau stärker als im Vorjahr 2001 ausfiel (damals ging die Zahl der noch nicht Vermittelten um 5.191 zurück), zählten Ende Dezember 2002 aufgrund der insgesamt gestiegenen Zahl der erfolglosen Bewerber 1.466 Jugendliche mehr als im Vorjahresmonat zu den weiterhin unversorgten Jugendlichen.

Übersicht 4: Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage¹⁾ in den Ausbildungsbereichen der einzelnen Länder im Jahr 2002

	Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Sonstige Bereiche			Summe der zum rechnerischen Ausgleich fehlenden:	
	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Anteil erfolgreicher		Saldo ²⁾ zw. Nachfrage und Angebot	Nachfrage	Ausbildstellen
	Nachfrage	Angebote		Nachfrage	Angebote		Nachfrage	Angebote		Nachfrage	Angebote		Nachfrage	Angebote		Nachfrage	Angebote			
Baden-Württemberg	0,8	3,5	-1.121	0,6	7,4	-1.524	0,4	0,2	4	0,9	6,4	-79	0,4	4,0	-270	0,6	3,0	-12	3.006	4
Bayern	2,5	3,5	-554	1,9	6,1	-1.510	0,6	0,4	3	2,6	5,8	-69	1,7	4,7	-316	1,3	14,2	-70	2.520	3
Berlin	15,0	1,0	1.751	8,8	1,3	502	2,8	0,8	18	15,0	0,9	70	9,7	1,7	206	10,4	0,0	16	0	2.562
Brandenburg	11,8	0,4	1.439	12,9	0,8	712	4,3	0,4	20	15,8	1,7	138	14,6	1,2	138	4,3	0,0	8	0	2.454
Bremen	6,8	1,4	208	6,0	2,4	73	1,3	0,0	2	6,2	3,2	3	5,0	0,9	27	3,5	0,0	3	0	316
Hamburg	3,5	0,9	217	3,8	1,5	64	0,8	0,8	0	4,1	4,1	0	2,1	1,3	11	0,0	8,6	-6	1	292
Hessen	3,5	2,7	183	3,2	4,4	-135	0,8	0,8	1	5,9	5,9	0	2,6	4,7	-85	1,9	7,9	-17	237	184
Mecklenburg-Vorpommern	10,4	1,3	1.030	11,7	1,1	532	3,0	0,8	9	11,9	1,5	84	10,1	2,5	69	4,1	5,6	-6	9	1.724
Niedersachsen	3,2	2,4	230	2,2	3,4	-226	0,8	0,0	12	2,4	3,7	-23	1,9	2,3	-23	2,8	1,8	6	272	248
Nordrhein-Westfalen	4,4	2,5	1.312	4,0	4,0	4	1,1	0,6	15	5,7	5,4	9	3,2	4,2	-150	4,0	3,6	3	150	1.341
Rheinland-Pfalz	4,7	4,4	45	3,8	5,8	-213	0,7	0,4	2	4,6	10,6	-40	3,8	3,9	-3	3,1	6,3	-12	267	47
Saarland	4,8	3,4	68	3,7	4,5	-23	0,8	0,0	1	3,4	4,3	-2	4,5	5,7	-10	0,0	0,0	0	35	69
Sachsen	4,6	0,3	876	5,3	0,3	429	1,0	0,0	8	4,5	0,4	56	3,0	0,8	29	1,3	0,0	5	0	1.403
Sachsen-Anhalt	2,0	0,7	160	2,0	0,4	94	0,5	0,2	2	3,2	0,4	16	3,0	1,3	15	1,6	0,0	4	0	291
Schleswig-Holstein	3,3	2,3	87	2,2	2,7	-34	0,4	0,2	1	2,0	4,2	-16	2,1	1,7	8	1,1	1,7	-2	52	96
Thüringen	5,0	0,3	586	4,3	0,7	198	3,4	0,0	15	4,5	1,1	26	9,0	0,7	64	1,1	0,4	1	0	890
Summe der zum rechnerischen Ausgleich fehlenden:																				
Nachfrage			1.675			3.665			0			229			857			125	6.549	
Angebote			8.192			2.608			113			402			567			47		11.924

¹⁾ Zuordnung nach den von der Bundesanstalt für Arbeit registrierten vorrangigen Ausbildungswünschen der Bewerber und Bewerberinnen.

²⁾ Minuszeichen = Angebotsüberhang

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2002

verschiedenen Länder waren. Zugleich werden Salden ausgewiesen, die jeweils zum rechnerischen Ausgleich fehlten. Positive Zahlen verweisen auf fehlende Ausbildungsplätze, negative auf fehlende Nachfrage¹⁾. Summiert man die Ausbildungsplätze in den Ausbildungsbereichen der einzelnen Länder auf, die im Saldo zu einem rechnerisch ausgeglichenen Verhältnis fehlten, führt dies zu einem Betrag von rund 11.900. Zugleich wird daraus deutlich, dass aus betrieblicher Sicht auch die Zahl der Nachfrager und Nachfragerinnen bei weitem nicht ausreichte. Insgesamt hätte ihr Umfang um mindestens 6.500 Personen höher sein müssen, um in allen Sektoren zumindest die rechnerische Balance zwischen Angebot und Nachfrage zu erreichen. Insofern galt in Deutschland trotz des insgesamt starken Abbaus an Lehrstellen weiterhin, dass die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt sehr unterschiedlich waren. Neben der gestiegenen Zahl der Bewerber, die erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchten, gab es viele Betriebe, die vergleichbare Probleme hatten, einen Auszubildenden zu finden.

Ursachen des Angebots- und Nachfragerückgangs

Anhand der regional sehr unterschiedlichen Lage auf dem Ausbildungsmarkt lassen sich die für die Angebots- und Nachfrageentwicklung bestimmenden Faktoren beschreiben. Was die Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes betrifft, so wird ihre starke Abhängigkeit von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage bzw. von der Situation im Beschäftigungssektor sichtbar. In den Regionen Deutschlands, in denen Ende September 2002 die Arbeitslosenquote unter 6 % lag, standen rechnerisch für

jeweils 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen 652 betriebliche Ausbildungsplatzangebote zur Verfügung (vgl. **Übersicht 5**)¹⁾. Mit steigender Arbeitslosenquote nimmt die Zahl der Angebote ab, in Regionen mit einer Quote über 15% sind es nur noch 335 je 1.000 Schulabsolventen und -absolventinnen. Dass der Staat und die Arbeitsverwaltung zielgenau auf die regionalen Probleme reagierten, lässt sich an der Zahl der nichtbetrieblichen Angebote ableiten, die jeweils für 1.000 Schulabgänger und -abgängerinnen bereit gestellt wurden. Sie folgte stark der allgemeinen Beschäftigungssituation und variierte zwischen 17 Plätzen in Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 6% und 195 Plätzen in Regionen, in denen die Quote bei mindestens 15% lag. Durch diese Ausbildungsplätze konnte die starke Abhängigkeit des Ausbildungsstellenangebots von der Beschäftigungssituation vor Ort wirksam reduziert werden. Wie die **Übersicht 5** zeigt, reagierten auch die Jugendlichen, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessierten, auf die allgemeine Beschäftigungssituation vor Ort und suchten umso häufiger die Unterstützung ihres Arbeitsamtes, je schwieriger die Situation insgesamt war. Die Einschaltquote, das ist der rechnerische Anteil der Ausbildungsstellenbewerber an

¹⁾ Die **Übersicht 4** beruht zum Teil auf Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Deshalb sind leichte Abweichungen von den tatsächlichen Zahlen möglich. Schwierig ist es insbesondere, die Nachfrager den Ausbildungsbereichen zuzuordnen. Dies erfolgte hier über den von den Jugendlichen angestrebten Ausbildungsberuf. Da die Zuordnung der Berufe zu den Ausbildungsbereichen jedoch nicht immer trennscharf ist, kommt es hier zwangsläufig zu leichten Schätzfehlern.

¹⁾ Unterschieden wurden insgesamt 176 Regionen, die der Aufteilung der Arbeitsamtsbezirke folgen. Die bisher sechs Arbeitsamtsbezirke Berlins wurden zu einer Region zusammengefasst. Die Berechnung der betrieblichen Ausbildungsstellenangebote erfolgt, indem von der Gesamtzahl der Ausbildungsstellenangebote jene bei der Berufsberatung gemeldeten Stellen abgezogen werden, die aus den Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, aus dem Bund-Länder-Programm und den ergänzenden Programmen der Länder stammen. Dieses Berechnungsverfahren führt insbesondere in jenen Regionen zu einer leichten Unterschätzung der betrieblichen Ausbildungsstellenangebote, in denen die Zahl der gemeldeten außerbetrieblichen Plätze hoch ist. Denn nicht jede außerbetrieblich gemeldete Stelle war am 30. September auch besetzt. Zudem kann bei den gemeldeten außerbetrieblichen Stellen nicht zwischen vertragswirksamen Plätzen und schulischen Ausbildungen unterschieden werden, die zu keinem Ausbildungsvertrag führen. Die Effekte dieser statistischen Probleme sind für die hier durchgeführten Zusammenhangsberechnungen allerdings relativ unerheblich.

Übersicht 5: Zusammenhänge zwischen der Arbeitsmarktsituation und der Ausbildungsstellenlage vor Ort im Jahr 2002

	Allgemeine Beschäftigungssituation vor Ort				
	Höhe der Arbeitslosenquote vor Ort				
	bis 5,9 %	6,0 % bis 8,9 %	9,0 % bis 11,9 %	12,0 % bis 14,9 %	15,0 % und höher
Zahl der betrieblichen Angebote je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen	652	629	623	543	335
Zahl der nichtbetrieblichen Angebote je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen	17	21	26	81	195
Zahl der Angebote insgesamt je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen	669	650	649	625	530
Zahl der Jugendlichen, die das Arbeitsamt bei ihrer Ausbildungsstellensuche einschalteten (je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen)	657	706	771	880	984
Zahl der Regionen	23	66	42	12	33

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

der Gesamtzahl der Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen, schwankte zwischen 65,7% in Regionen mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage und 98,4% in Regionen mit einer Arbeitslosenquote von 15% und mehr.

Die Arbeitsämter in Regionen mit allgemein schwieriger Beschäftigungssituation standen im Jahr 2002 gleich vor mehreren Problemen: Auf der einen Seite fehlte es hier besonders oft an betrieblichen Ausbildungsstellenangeboten und auf der anderen Seite hatten sie es mit besonders vielen Bewerbern und Bewerberinnen zu tun. Dabei unterschied sich auch die Struktur der Bewerber und Bewerberinnen: Sie waren, wie Analysen der Berufsberatungstatistik zeigen, deutlich älter und hatten auch bereits häufiger Zwischenstationen zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und dem damaligen Beratungszeitpunkt hinter sich¹⁾. Höher fiel in diesen Regionen auch der Anteil der Studienberechtigten unter den Bewerbern und Bewerberinnen aus²⁾. Die Berufsberater vor Ort konnten eine Versorgung der Jugendlichen in diesen Fällen nur sicherstellen, in dem sie die Jugendlichen auch verstärkt auf Alternativen zu einer betrieblichen Ausbildung hinwiesen. So mündeten z.B. die Jugendlichen in den schwierigeren Arbeitsmarktregionen der alten Länder verstärkt in berufsfachschulische Angebote ein. Aufgrund dieser Zusammenhänge und des Bemühens der Arbeitsämter, Jugendlichen auch bei fehlenden Ausbildungsplatzangeboten rechtzeitig eine Perspektive aufzuzeigen, hing letztlich die statistisch erfasste Nachfrage stark vom jeweiligen Ausbildungsstellenangebot in der Region ab. So wurden im Jahr 2002 in den Regionen, in denen die Zahl der Ausbildungsstellenangebote je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen unter 500 lag, im Schnitt nur 473 Jugendliche als Nachfragende gezählt (vgl. **Übersicht 6**). In Regionen mit 800 und mehr Angeboten sogar 906³⁾.

Die Analysen zeigen, dass die Nachfrage, wie sie offiziell erfasst wird, äußerst elastisch auf Angebotsveränderungen reagiert: Steigt das Angebot, steigt tendenziell auch die Nachfrage; sinkt das Angebot, sinkt tendenziell auch die Nachfrage. Aus Nachfragerückgängen darf deshalb nicht unmittelbar auf ein gesunkenes Interesse der Jugendlichen an betrieblicher Ausbildung geschlossen werden.

Allerdings kann es bei fortgesetzt schwieriger Beschäftigungs- und Ausbildungslage zu mittelfristigen Veränderungen der Berufswahlentscheidungen kommen. Aus

Befragungen von Studienberechtigten ist beispielsweise bekannt, dass Abiturienten und Abiturientinnen bisher an einer betrieblichen Ausbildung vor allem die sichere berufliche Grundlage schätzten, die sie damit verbunden sahen¹⁾. Beobachten sie in den für sie besonders interessanten Branchen wie z.B. den Banken einen substanziellen Personalabbau, könnten diese positiven Überzeugungen in Frage gestellt werden und zu einer verstärkten Hinwendung zum Studium führen. In den letzten zwei Jahren wuchs die Zahl der Studienanfänger überproportional stark um 42.951 Personen; die Studienanfängerquote, das ist der Anteil der Studienbeginner und Studienbeginnerinnen an der gleichaltrigen Bevölkerung, stieg im selben Zeitraum von 33,5% auf 37,5%.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Bereichen

2002 wurden bundesweit 572.227 neue Verträge abgeschlossen, 42.009 oder -6,8% weniger als im Vorjahr (vgl. die **Tabelle 2** und **Tabelle 3**). Rückgänge gab es durchgängig in allen 16 Ländern. Die Veränderungsraten variieren zwischen -1,4% in Brandenburg und -11,6% in Sachsen-Anhalt. Die alten Länder weisen insgesamt mit -6,8% eine leicht niedrigere Rate auf als die neuen Länder und Berlin (-6,9%). Zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots wurden im Kalenderjahr 2002 nach Angaben der neuen Länder und des Landes Berlin neben den 14.000 Plätzen aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002“ bis Ende September 2002 5.487 weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen eingeplant²⁾. Unter den insgesamt 19.487 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch das Bund-Länder-Programm und die eigenen Programme der neuen Länder und des Landes Berlin zusätzlich eingerichtet werden sollten, gab es schätzungsweise 14.000 bis 15.000 betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind. Bei den restlichen 5.000 bis 6.000 Plätzen handelte es sich um schulische Ausbildungen (ohne Ausbildungsvertrag), die sich in der Regel auf BBiG/HwO-Berufe bezogen. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt. Das Verhältnis von zusätzlichen Ausbildungsangeboten mit Ausbildungsvertrag und schulischen Ausbildungsmöglichkeiten lag damit wie im Vorjahr bei etwa drei zu eins³⁾.

¹⁾ Dies gilt insbesondere für die alten Länder: In Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 6% betrug der Anteil der Bewerber im Alter von mindestens 20 Jahren 19,2%, in Regionen mit einer Quote von 12% und mehr dagegen 40,3%. Der Anteil der Jugendlichen, welche die Schule bereits in früheren Jahren verlassen hatte, variierte in der selben Richtung zwischen 34,7% und 48,0%. Näheres hierzu in: Ulrich, J.G./Troltsch, K. (2003): „Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt.“; Reihe Forschung Spezial; Bielefeld

²⁾ Dies gilt auch hier vor allem für die alten Länder: In Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 6% betrug der Anteil der studienberechtigten Bewerber/-innen 7,7%, in Regionen mit einer Quote von 12% und mehr dagegen 14,0%.

³⁾ Die hohe Zahl ist zum Teil Folge der Ausbildungspendler aus Regionen mit schwierigerer Ausbildungsstellenlage.

¹⁾ Rund drei Viertel aller studienberechtigten Auszubildenden nannten bisher eine „sichere berufliche Basis“ als Hauptmotiv für den Beginn einer Lehre. Es handelte sich um den am häufigsten genannten Grund. Auch galt die anschließende Sicherheit des Arbeitsplatzes bisher als der größte Vorteil einer Lehre gegenüber einem Studium. Vgl. Ulrich, J.G.; Krekel, E.M. (2001): Duale Ausbildung- Alternative für ein Studium? Ausbildungsentscheidungen von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In: Lischka, I.; Wolter, A. (Hrsg.): Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen. Weinheim und Basel: Beltz-Deutscher Studien Verlag. Seiten 139-161. Hier insbesondere Seiten 149-153.

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4, dabei sind die 1.200 Plätze aus dem Modellprojekt „Modular-duale Qualifizierung (MDQM)“, Stufe 2, des Landes Berlin nicht mit eingerechnet.

³⁾ Maßnahmen der Länder zur Ergänzung des Ausbildungsstellenmarktes gab es auch in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Insgesamt wurden von diesen drei Ländern 744 zusätzliche – betriebsnahe bzw. außerbetriebliche – Ausbildungsplätze eingeplant.

Übersicht 6: Zusammenhang zwischen der Angebots- und Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2002

Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes	Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes				
	Zahl der Ausbildungsangebote je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen				
	bis 499	500 bis 599	600 bis 699	700 bis 799	800 und mehr
Zahl der Nachfrager je 1.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen	473	563	651	720	906
Zahl der Regionen	15	64	62	23	12

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

In der Angebotsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit wurden bis zum 30. September 2002 bereits 15.510 Plätze (2001: 17.344) aus dem Ausbildungsplatzprogramm desselben Jahres und aus den ergänzenden Programmen der Länder erfasst. Zur Gesamtbilanz des Vermittlungsjahres sind zudem weitere 2.852 Ausbildungsplatzangebote (2001: 3.644) hinzuzurechnen, die aus dem Ausbildungsplatzprogramm und ergänzenden Länderprogrammen des Vorjahres stammen, aber erst zum 01. Oktober oder noch später den Arbeitsämtern erfasst werden konnten¹⁾.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den zuständigen Stellen die Zahl der im letzten Berichtsjahr neu eingetragenen und zu diesem Stichtag noch bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden weder bei dieser Erhebung noch bei Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember des Statistischen Bundesamtes nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der außerbetrieblichen Ausbildung Benachteiligter und Behinderter nach Sozialgesetzbuch III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ist somit anhand dieser beiden Erhebungen nicht möglich²⁾. In **Übersicht 7** sind Positionen des Ausbildungsvolumens der Jahre 1999 bis 2002 aufgeführt, die nicht aus betrieblicher Ausbildung stammen. Demnach ist das nichtbetriebliche Ausbildungsvolumen im Jahr 2002 nahezu konstant geblieben. Es umfasste bundesweit wie im Vorjahr 2001 rund 56.900 Plätze. Allerdings kam es zu leicht unterschiedlichen Entwicklungen in den alten und neuen Ländern. Während in den alten Ländern die Zahl der nichtbetrieblichen Ausbildungen um rund 1.200 auf 20.200 stieg, ging sie in den neuen Ländern und Berlin um etwa denselben Betrag auf nunmehr knapp 36.700 zurück. Die Abnahme im Osten ist auf den Rückgang der Plätze aus dem Bund-Länder-Programm und aus den ergänzenden Maßnahmen der Länder zurückzuführen.

Durch Abzug des nichtbetrieblichen Ausbildungsvolumens von der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse und ihre Entwicklung von 1999 bis 2002 ermittelt werden. Mit dieser Subtraktionsmethode sind nur Annäherungen an die tatsächlichen Werte und Entwicklungen, aber letztlich keine statistisch eindeutigen, gesicherten Zahlen der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erzielen. In **Tabelle 4** wird die Zahl der betrieblichen und nichtbetrieblichen Neuabschlüsse auch nach Ländern ausgewiesen, **Tabelle 5** enthält entsprechende Daten zu den absoluten und relativen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge ist bundesweit um rund 42.000 Plätze (-7,5%) gesunken und betrug im Jahr 2002 515.347. Es gab in den alten Ländern -33.926 (-7,4%) und in den neuen Ländern und Berlin -8.074 (-8,4%) weniger neue betriebliche Ausbildungsverträge. Die Bedeutung der nichtbetrieblichen Neuabschlüsse nahm somit sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu. In den alten Ländern erreichte ihr Anteil 4,5% (2001: 4,0%), in den neuen Ländern und Berlin 29,4% (2001: 28,2%). Die Differenzierungen nach nichtbetrieblichen und betrieblichen Neuabschlüssen in den Ländern relativiert auch die Gesamtentwicklung, die für die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verzeichnet wurde. So war der geringe Rückgang der Neuabschlüsse im Land Brandenburg im Wesentlichen eine Folge der Ausweitung der nichtbetrieblichen Programmplätze um +13,4%; bei den rein betrieblichen Ausbildungsverträgen gab es dagegen eine Abnahme um -7,8%. Dies entspricht dem für Deutschland insgesamt gemessenen Wert. Zu den deutlichsten Rückgängen der betrieblichen Neuabschlüsse kam es im Jahr 2002 in Thüringen (-12,7%) und in Sachsen-Anhalt (-16,7%). In Sachsen-Anhalt erreichte der Anteil der nichtbetrieblichen Neuabschlüsse 34,0% und lag damit nur noch knapp unter dem Wert von Brandenburg (34,8%). Der bundesweit geringste Anteil an nichtbetrieblichen Neuabschlüssen wurde mit 2,7% aus Bayern gemeldet. Hier spielt auch die außerbetriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher nach dem SGB III keine große Rolle. Unter 100 neuen Ausbildungsplätzen befand sich in Bayern nur eine außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte oder Lernbeeinträchtigte im Sinne des § 241 (2) des Sozialgesetzbuches III. In Brandenburg waren es dagegen 19 von 100 und in Mecklenburg-Vorpommern 16 von 100. Das macht deutlich, dass die Betriebe bei besserer Ausbildungsplatzsituation auch sozial benachteiligten oder lernbeeinträchtigt-

¹⁾ Alle Angaben beziehen sich auf die neuen Länder und Berlin. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr 2001/02. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Hier: Tabelle 14

²⁾ Vgl. zu dieser Problematik auch die Ausführungen im Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

Übersicht 7: Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2002 jeweils zum 30. September

	Alte Länder					Neue Länder und Berlin					Bundesgebiet				
	1999	2000	2001	2002	Veränderung 2002 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	Veränderung 2002 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	Veränderung 2002 gg. Vorjahr
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	482.213	483.082	480.183	447.441	-32.742	148.802	138.611	134.053	124.786	-9.267	631.015	621.693	614.236	572.227	-42.009
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots	13.241	2.290	1.148	1.513	365	28.911	17.537	15.582	14.328	-1.254	42.152	19.827	16.730	15.841	-889
Darunter:															
Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder) ¹⁾	783	783	456	766	310	18.054	15.626	13.700	12.523	-1.177	18.837	16.409	14.156	13.289	-867
Sofortprogramm Artikel 4 – außerbetriebliche Ausbildung ²⁾	12.458	1.507	692	747	55	10.857	1.911	1.882	1.805	-77	23.315	3.418	2.574	2.552	-22
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	18.040	17.756	17.863	18.692	829	20.592	19.731	22.286	22.347	61	38.632	37.487	40.149	41.039	890
Außerbetriebliche Benachteiligtenausbildung nach § 241 (2) SGB III ³⁾	11.150	10.424	10.390	10.578	188	15.552	16.804	18.808	19.092	284	26.702	27.228	29.198	29.670	472
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung)	118	297	226	221	-5	1.367	96	473	446	-27	1.485	393	699	667	-32
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ³⁾	6.772	7.035	7.247	7.893	646	3.673	2.831	3.005	2.809	-196	10.445	9.866	10.252	10.702	450
Gesamtsumme nichtbetrieblicher	31.281	20.046	19.011	20.205	1.194	49.503	37.268	37.868	36.675	-1.193	80.784	57.314	56.879	56.880	1
Gesamtsumme „betrieblicher“ Plätze	450.932	463.036	461.172	427.236	-33.936	99.299	101.343	96.185	88.111	-8.074	550.231	564.379	557.357	515.347	-42.010
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in Prozent	6,5	4,1	4,0	4,5		33,3	26,9	28,2	29,4		12,8	9,2	9,3	9,9	
Anteil der „betrieblichen“ Plätze in Prozent	93,5	95,9	96,0	95,5		66,7	73,1	71,8	70,6		87,2	90,8	90,7	90,1	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 5, Seite 42

¹⁾ Neue Länder und Berlin: Bestandszahlen (ohne vollzeitschulische Plätze). Alte Länder: Einmündungszahlen (z.T. Sollzahlen)

²⁾ Bestandszahlen zum 30. September

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

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

ten Jugendlichen wesentlich häufiger eine Ausbildungschance eröffnen. Ein Hinweis darauf ist, dass in Bayern im Jahr 2002 rund 90 % der Eintritte von Jugendlichen in Fördermaßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter (ausbildungsbegleitende Hilfen und außerbetriebliche Ausbildung) auf ausbildungsbegleitende Hilfen während einer betrieblichen Ausbildung entfiel. Auch in Baden-Württemberg war dies mit 83 % die dominierende Förderung. In Brandenburg (44 %) und Mecklenburg-Vorpommern (43 %) war dieser Anteil, wie in den neuen Ländern insgesamt (41 %; alte Länder 80 %), dagegen deutlich geringer.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

Wie **Tabelle 3** zeigt, kam es im Jahr 2002 in fünf der sieben Ausbildungsbereiche zu Rückgängen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die absolut und relativ stärksten Rückgänge wurden in den beiden größten Bereichen, Industrie und Handel (-25.913 bzw. -7,7 %) und Handwerk (-14.576 bzw. -7,7 %) registriert. Die Zahl der Neuabschlüsse im Öffentlichen Dienst nahm um 604 (-3,9 %) ab, in den Freien Berufe um 1.064 (-2,0 %) und in der Hauswirtschaft um 196 (-3,9 %). Zuwächse wurden nur in den beiden relativ kleinen Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (+296 bzw. +2,2 %) und Seeschifffahrt (+48 bzw. +35,8 %) registriert.¹⁾ Aufgrund der inzwischen weiter verbesserten Datenermittlung können zu den betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsabschlüssen in den vier Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Öffentlicher Dienst konkrete Angaben gemacht werden. Für die sonstigen Bereiche (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) kann lediglich eine zusammenfassende Schätzung erfolgen²⁾. (vgl. **Übersicht 8**)

Demnach zeigt sich, dass in Industrie und Handel nicht der gesamte im Jahr 2002 beobachtete Rückgang auf die Entwicklung der betrieblichen Verträge entfällt; zumindest ein kleinerer Teil des Rückgangs im Umfang von rund 700 Plätzen ist auf die Entwicklung bei den nichtbetrieblichen Stellen zurückzuführen. In Mecklenburg-Vorpommern und im Freistaat Sachsen kam es wahrscheinlich sogar zu einer leichten Steigerung der betrieblichen Neuabschlüsse. Im Handwerk hing die Gesamtabnahme der neu abgeschlossenen Lehrverträge dagegen aller Wahrscheinlichkeit nach vollständig mit der Entwicklung bei den betrieblichen Neuabschlüssen zusammen; dies gilt für alle 16 Länder. Von den 296 zusätz-

lichen Verträgen, die in der Landwirtschaft gezählt wurden, entfiel der größere Teil (+158) auf nichtbetriebliche Plätze. Im Öffentlichen Dienst sind von den 604 Ausbildungsverträgen, die im Jahr 2002 weniger abgeschlossen wurden, 464 auf die Entwicklung betrieblicher Abschlüsse zurückzuführen (vgl. auch Teil I). Der relativ hohe Anteil der außerbetrieblichen Plätze in den sonstigen, hier nicht weiter differenzierten Ausbildungsbereichen stammt im Wesentlichen aus der Hauswirtschaft. In diesem Sektor dominieren außerbetriebliche Ausbildungen so stark, dass betriebliche Ausbildungsverträge zu den Ausnahmen zählen. Die Bedeutung der nichtbetrieblichen Ausbildung bei den Freien Berufen war auch im Jahr 2002 trotz einer wahrscheinlich leichten, nicht eindeutig quantifizierbaren Steigerung relativ gering. Insgesamt dürften in diesem Ausbildungsbereich kaum mehr als 700 Neuabschlüsse nichtbetrieblicher bzw. außerbetrieblicher Herkunft sein.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung weist in seiner Schnellerhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge traditionsgemäß seine Daten für rund 50 Berufe und Berufsgruppen aus (vgl. **Tabellen 6a-c**). Die Ergebnisse für 2002 zeigen, dass es in diesem Jahr nur wenige bereits vor dem Jahr 2002 bestehende Ausbildungsberufe gab, die einen Zuwachs bei den Neuabschlüssen erzielen konnten. Hierzu zählten die Berufe Arzthelfer/Arzthelferin (+378 bzw. +2,3 %), Fleischer/Fleischerin (+184 bzw. 6,5 %), Verkäufer/Verkäuferin (+113 bzw. +0,8 %), Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin (+59 bzw. +3,4 %), Tierarzthelfer/Tierarzthelferin (+21 bzw. +1,4 %) und Pharmazeutisch-technischer Angestellter/Pharmazeutisch-technische Angestellte (+4 bzw. +0,1 %). Steigende Ausbildungszahlen wurden auch von den sonstigen landwirtschaftlichen Berufen (ohne Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin), von den Verkehrsberufen im Öffentlichen Dienst (+13 bzw. +2,1 %) und von den sonstigen Berufen im Öffentlichen Dienst (+140 bzw. +12,2 %) gemeldet. Bemerkenswert dabei ist, dass der 2-jährige Verkäuferberuf auch in konjunkturell schwieriger Zeit nahezu gleiche Ausbildungszahlen brachte, während der 3-jährige Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel einen Einbruch von 13 Prozent erlitt.

Den relativ seltenen und eher geringen Zuwächsen standen besonders große Rückgänge im Baugewerbe bzw. in der Bauwirtschaft – hier gibt es gehäuft Stufenausbildungen – (-3.685 bzw. -16,7 %), in den vier IT-Berufen von Industrie, Handel und Öffentlicher Dienst¹⁾ (-4.081 bzw. -20,0 %), in den neuen Medienberufen²⁾ (-1.225 bzw.

¹⁾ Unter den 182 Neuabschlüssen in der Seeschifffahrt wurden auch mit Reedereien geschlossene Ausbildungsverträge mitgezählt, die ihren Firmensitz nicht in Deutschland haben und auch nicht unter deutscher Flagge, wohl aber nach der in Deutschland gültigen Verordnung ausbilden. Entsprechend wurden neun Jugendliche im Arbeitsamtsbezirk Rostock verbucht, da diese Jugendlichen dort die Berufsschule besuchen.

²⁾ Die Schätzung erfolgt, indem auf Landesebene die relative Verteilung der der Berufsberatung gemeldeten nichtbetrieblichen Ausbildungsstellen auf die Gesamtzahl der pro Land errechneten und in der **Tabelle 4** ausgewiesenen nichtbetrieblichen Plätze projiziert wird. Durch die Projektion werden die absolut höheren Angebotszahlen der Berufsberatungsstatistik auf das tatsächliche Niveau der am 30. September besetzten nichtbetrieblichen Ausbildungsplätze reduziert.

¹⁾ Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau, Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-Elektronikerin, Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau.

²⁾ Es handelt sich im Einzelnen um folgende Berufe: Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton, Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin, Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste.

Übersicht 8: Betriebliche und nichtbetriebliche neu abgeschlossene Verträge nach Ausbildungsbereichen

		Alle Bereiche			IHK			Handwerk			Landwirtschaft			Öffentlicher Dienst			Sonstige Bereiche		
		2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.
Baden-Württemberg	Neue Verträge	77.066	72.580	-4.486	44.535	40.703	-3.832	21.789	20.865	-924	1.323	1.334	11	2.093	2.138	45	7.326	7.540	214
	betrieblich	74.213	69.576	-4.637	42.837	38.972	-3.865	21.154	20.108	-1.046	1.135	1.140	4	2.021	2.061	41	7.066	7.295	229
	nichtbetrieblich	2.853	3.004	151	1.698	1.731	33	635	757	122	188	194	7	72	77	4	260	245	-15
Bayern	Neue Verträge	101.222	95.289	-5.933	52.389	48.432	-3.957	35.305	33.395	-1.910	1.914	1.968	54	1.474	1.042	-72	10.140	10.092	-48
	betrieblich	98.609	92.679	-5.930	51.358	47.351	-4.007	34.086	32.220	-1.866	1.831	1.860	30	1.354	1.337	-16	9.981	9.911	-70
	nichtbetrieblich	2.613	2.610	-3	1.031	1.081	50	1.219	1.175	-44	83	108	24	120	65	-56	159	181	22
Berlin	Neue Verträge	21.689	20.193	-1.496	11.491	10.503	-988	6.512	6.009	-503	433	418	-15	875	853	-22	2.378	2.410	32
	betrieblich	17.001	15.647	-1.354	8.557	7.545	-1.012	4.999	4.637	-361	380	374	-5	841	821	-21	2.224	2.269	45
	nichtbetrieblich	4.688	4.546	-142	2.934	2.958	24	1.513	1.372	-142	53	44	-10	34	32	-1	154	141	-13
Brandenburg	Neue Verträge	18.826	18.564	-262	10.965	11.139	174	5.410	5.076	-334	794	809	15	522	491	-31	1.135	1.049	-86
	betrieblich	13.134	12.106	-1.028	7.384	7.297	-86	3.942	3.303	-639	719	699	-20	457	470	13	632	337	-295
	nichtbetrieblich	5.692	6.458	766	3.581	3.842	260	1.468	1.773	305	75	110	35	65	21	-44	503	712	209
Bremen	Neue Verträge	5.983	5.530	-453	3.488	3.283	-205	1.632	1.450	-182	50	46	-4	132	122	-10	681	629	-52
	betrieblich	5.565	5.088	-477	3.292	3.061	-231	1.431	1.250	-181	50	46	-4	132	122	-10	661	609	-51
	nichtbetrieblich	418	442	24	196	222	26	201	200	-1	0	0	0	0	0	0	20	20	-1
Hamburg	Neue Verträge	13.028	12.210	-818	8.471	7.898	-573	2.906	2.579	-327	155	139	-16	232	248	16	1.264	1.346	82
	betrieblich	12.158	11.401	-757	8.087	7.576	-511	2.481	2.167	-314	116	106	-10	223	225	2	1.251	1.328	76
	nichtbetrieblich	870	809	-61	384	322	-62	425	412	-13	39	33	-6	9	23	14	13	18	6
Hessen	Neue Verträge	42.147	38.333	-3.814	24.537	21.685	-2.852	11.554	10.666	-888	651	642	-9	1.368	1.289	-79	4.037	4.051	14
	betrieblich	40.271	36.432	-3.839	23.596	20.636	-2.959	10.934	10.087	-847	495	525	30	1.305	1.235	-69	3.942	3.948	6
	nichtbetrieblich	1.876	1.901	25	941	1.049	107	620	579	-41	156	117	-39	63	54	-10	95	103	8
Mecklenburg-Vorpommern	Neue Verträge	17.620	16.663	-957	10.377	10.010	-367	5.081	4.392	-689	701	705	4	427	391	-36	1.034	1.165	131
	betrieblich	12.078	11.809	-269	7.121	7.252	131	3.336	2.906	-430	471	439	-32	375	370	-5	775	842	67
	nichtbetrieblich	5.542	4.854	-688	3.256	2.758	-498	1.745	1.486	-259	230	266	36	52	21	-31	259	323	64
Niedersachsen	Neue Verträge	56.674	53.348	-3.326	27.312	25.821	-1.491	19.405	17.948	-1.457	1.630	1.694	64	1.682	1.613	-69	6.645	6.272	-373
	betrieblich	53.850	50.212	-3.638	26.608	24.896	-1.712	17.896	16.422	-1.474	1.193	1.222	28	1.659	1.567	-91	6.493	6.105	-388
	nichtbetrieblich	2.824	3.136	312	704	925	221	1.509	1.526	17	437	472	36	23	46	22	152	167	15
Nordrhein-Westfalen	Neue Verträge	126.069	115.636	-10.433	68.996	62.365	-6.631	37.681	34.087	-3.594	2.152	2.184	32	3.171	3.093	-78	14.069	13.907	-162
	betrieblich	121.259	109.908	-11.351	66.657	59.680	-6.977	35.957	32.047	-3.910	1.670	1.636	-35	3.072	3.003	-69	13.902	13.542	-360
	nichtbetrieblich	4.810	5.728	918	2.339	2.685	346	1.724	2.040	316	482	548	67	99	90	-9	167	365	198
Rheinland-Pfalz	Neue Verträge	29.943	27.500	-2.443	15.082	14.015	-1.067	10.322	9.354	-968	575	575	0	697	666	-31	3.267	2.890	-377
	betrieblich	28.569	26.192	-2.377	14.579	13.578	-1.001	9.807	8.822	-985	514	487	-27	536	511	-24	3.133	2.794	-340
	nichtbetrieblich	1.374	1.308	-66	503	437	-66	515	532	17	61	88	27	161	155	-7	134	96	-37
Saarland	Neue Verträge	8.839	8.354	-485	4.793	4.441	-352	2.820	2.733	-87	215	224	9	123	130	7	888	826	-62
	betrieblich	8.420	8.032	-388	4.513	4.277	-237	2.714	2.651	-62	202	194	-8	117	127	10	874	784	-90
	nichtbetrieblich	419	322	-97	280	164	-115	106	82	-25	13	30	17	6	3	-3	14	42	28
Sachsen	Neue Verträge	33.362	31.103	-2.259	20.250	19.254	-996	8.987	8.086	-901	1.286	1.299	13	987	821	-166	1.852	1.643	-209
	betrieblich	22.980	22.101	-879	12.552	12.718	166	7.332	6.595	-737	928	954	26	965	820	-145	1.202	1.014	-188
	nichtbetrieblich	10.382	9.002	-1.380	7.698	6.536	-1.162	1.655	1.491	-164	358	345	-13	22	1	-21	650	629	-21

noch Übersicht 8: Betriebliche und nichtbetriebliche neu abgeschlossene Verträge nach Ausbildungsbereichen

		Alle Bereiche			IHK			Handwerk			Landwirtschaft			Öffentlicher Dienst			Sonstige Bereiche		
		2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.	2001	2002	Entw.
Sachsen-Anhalt	Neue Verträge	21.767	19.247	-2.520	12.737	11.302	-1.435	6.595	5.699	-896	605	552	-53	593	564	-29	1.237	1.130	-107
	betrieblich	15.243	12.701	-2.542	8.644	7.206	-1.438	4.637	3.733	-904	219	159	-59	592	564	-28	1.151	1.039	-112
	nichtbetrieblich	6.524	6.546	22	4.093	4.096	3	1.958	1.966	8	386	393	6	1	0	-1	86	91	5
Schleswig-Holstein	Neue Verträge	19.212	18.661	-551	9.090	8.696	-394	6.611	6.400	-211	556	686	130	549	528	-21	2.406	2.351	-55
	betrieblich	18.257	17.716	-541	8.740	8.422	-317	6.310	6.162	-148	456	594	139	507	491	-16	2.245	2.046	-199
	nichtbetrieblich	955	945	-10	350	274	-77	301	238	-63	100	92	-9	42	37	-5	161	305	144
Thüringen	Neue Verträge	20.789	19.016	-1.773	12.708	11.761	-947	5.854	5.149	-705	655	716	61	453	425	-28	1.119	965	-154
	betrieblich	15.749	13.747	-2.002	9.345	8.182	-1.163	4.704	4.003	-700	399	481	82	441	408	-34	860	673	-187
	nichtbetrieblich	5.040	5.269	229	3.363	3.579	216	1.150	1.146	-5	256	235	-21	12	17	6	259	292	33
Alte Länder	Neue Verträge	480.183	447.441	-32.742	258.693	237.339	-21.354	150.025	139.477	-10.548	9.221	9.492	271	11.521	11.229	-292	50.723	48.965	-819
	betrieblich	461.172	427.236	-33.936	250.266	228.449	-21.818	142.770	131.936	-10.833	7.663	7.810	147	10.924	10.680	-244	49.549	47.422	-1.187
	nichtbetrieblich	19.011	20.205	1.194	8.427	8.890	464	7.255	7.541	285	1.558	1.682	124	597	549	-48	1.174	1.543	368
Neue Länder und Berlin	Neue Verträge	134.053	124.786	-9.267	78.528	73.969	-4.559	38.439	34.411	-4.028	4.474	4.499	25	3.857	3.545	-312	8.755	8.362	-393
	betrieblich	96.185	88.111	-8.074	53.603	50.201	-3.402	28.950	25.177	-3.773	3.116	3.107	-9	3.672	3.452	-220	6.844	6.173	-671
	nichtbetrieblich	37.868	36.675	-1.193	24.925	23.768	-1.157	9.489	9.234	-255	1.358	1.392	34	185	93	-92	1.911	2.189	278
Bundesgebiet	Neue Verträge	614.236	572.227	-42.009	337.221	311.308	-25.913	188.464	173.888	-14.576	13.695	13.991	296	15.378	14.774	-604	59.478	57.327	-1.212
	betrieblich	557.357	515.347	-42.010	303.869	278.650	-25.219	171.719	157.113	-14.606	10.779	10.917	138	14.596	14.132	-464	56.392	53.596	-1.858
	nichtbetrieblich	56.879	56.880	1	33.352	32.658	-694	16.745	16.775	30	2.916	3.074	158	782	642	-140	3.086	3.731	646

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

-15,1%) sowie in den Berufen Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (-3.788 bzw. -11,5%), Bürokaufmann/Bürokauffrau (-2.501 bzw. -9,3%), Friseur/Friseurin (-2.299 bzw. -11,9%), Bankkaufmann/Bankkauffrau (-2.119 bzw. -12,3%), Industriekaufmann/Industriekauffrau (-2.086 bzw. -9,8%), Tischler/Tischlerin (-1.668 bzw. -13,2%) sowie Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (-1.620 bzw. -9,7%) gegenüber. Allein diese hier genannten Rückgänge summieren sich auf 25.072 und erklären damit 59,7% der insgesamt festgestellten Verringerung der Neuabschlüsse um -42.009.

Um das Interesse des Ausbildungsstellenmarktes an Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen und neu geordneten Berufen beobachten zu können, wurde auch im Jahr 2002 im Rahmen der Erhebung zum 30. September eine Sonderzählung für ausgewählte neue und neu geordnete Berufe durchgeführt (vgl. **Tabellen 7a-c**).

In den folgenden acht neuen Berufen wurde im Jahr 2002 erstmalig ausgebildet: Maskenbildner/Maskenbildnerin, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Bodenleger/Bodenlegerin, Fachkraft im Fahrbetrieb, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice. Die vier zuletzt genannten Ausbildungsgänge stellen die Nachfolgeberufe des Ver- und Entsorgers dar. Insgesamt wurden im Jahr 2002 in diesen acht Berufen 770 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt. Die höchsten Vertragszahlen erzielten die Berufe Fachkraft für Abwassertechnik (307) und Fachkraft für Schutz und Sicherheit (113). Im neuen Beruf Fachkraft im Fahrbetrieb wurde dagegen im Jahr 2002 noch kein Ausbildungsvertrag registriert¹⁾.

Die Ausbildungsvertragszahlen zu den drei Berufen, die im Vorjahr 2001 neu eingeführt wurden (Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau; Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau; Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen), machen aber deutlich, dass neue Berufe oft eine bestimmte Anlaufzeit benötigen, um ihre volle Nachfragekraft für die Betriebe und Jugendlichen zu entfalten. In diesen drei Berufen kam es zu insgesamt 2.456 Neuabschlüssen, das ist ein Plus gegenüber dem Jahr ihrer Einführung von +174,1%. Im Einzelnen wurden registriert: 941 Neuabschlüsse im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau (2001: 397), 843 im Ausbildungsgang Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau (2001: 322) und 672 mit Ausbildungsziel Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen (2001: 177).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Behindertenausbildung

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden im Jahr 2002 bundesweit 13.140 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurden erneut mehr Behindertenausbildungen als im

Vorjahr begonnen; der Zuwachs betrug diesmal +1.058 bzw. +8,8%. In den alten Ländern nahm die Zahl ebenso zu (+649 bzw. +10,2%) wie in den neuen Ländern und Berlin (+409 bzw. +7,2%). Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 2002 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in den neuen Ländern und Berlin 4,9% (2001: 4,3%) und fiel damit mehr als dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern, wo er bei 1,6% lag (2001: 1,3%). Dies deutet darauf hin, dass die Behindertenausbildung in Regionen mit schwieriger Ausbildungsmarktsituation an Bedeutung gewinnt. Auch hier dürfte die je nach Ausbildungsplatzsituation unterschiedliche Bereitschaft der Betriebe (lern-) behinderten Jugendlichen eine Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO anzubieten, eine wesentliche Rolle spielen. Von den bundesweit 13.140 Neuabschlüssen im Bereich der Behindertenausbildung entfielen 5.006 (38,1%) auf den Bereich Industrie und Handel, 4.104 (31,2%) auf das Handwerk, 1.545 (11,8%) auf die Landwirtschaft und 2.485 (18,9%) auf die Hauswirtschaft. Innerhalb der Hauswirtschaft erreichten die Behindertenausbildungen bundesweit einen Anteil von 51,4% (2001: 47,7%), in den neuen Ländern und Berlin sogar von 60,1%.

Verträge mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit

Von den insgesamt 572.227 Ausbildungsverträgen wurde bei 92.077 Verträgen (2001: 96.629) eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart. Die Zahl dieser Verträge nahm damit gegenüber dem Vorjahr um 4.552 (-4,7%) ab. Der relative Rückgang fiel nicht ganz so stark aus wie bei den herkömmlichen Ausbildungsverträgen mit normaler Laufzeit (-37.457 bzw. -7,2%). Aus diesem Grund erhöhte sich erneut der Anteil der verkürzten Verträge an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse; er stieg im Jahr 2002 um 0,4 Prozentpunkte auf 16,1% (vgl. **Tabelle 8**). Der größte Teil des Rückganges bei den verkürzten Verträgen ist auf die recht starke Abnahme im Ausbildungsbereich Industrie und Handel zurückzuführen, der Umfang verringerte sich um 3.728 Neuabschlüsse (-6,6%) auf nunmehr 52.589. Die Rückgänge im Handwerk waren insgesamt begrenzt (-400 bzw. -1,2% auf 32.883). In den Freien Berufen wurde ein Minus von 149 bzw. 6,4% auf 2.159 Abschlüsse registriert, in der Landwirtschaft ein Minus von 138 bzw. 4,7% auf 2.808.

In den neuen Ländern und Berlin spielten verkürzte Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte dort 9,4% (2001: 9,1%), während er in den alten Ländern mit 18,0% (2001: 17,6%) fast doppelt so hoch war. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt. In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen und Absolventinnen dieser berufsbildenden Schulen, wie in Niedersachsen und im Saarland, ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungszeiten entsprechend hoch. 2002 lag er in Niedersachsen bei 25,4 % und im Saarland bei 23,8% (vgl. **Tabellen 9a-c**).

¹⁾ Im Beruf Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin, der die vier bisherigen Berufe Dreher/Dreherin, Feinmechaniker/Feinmechanikerin, Maschinenbaumechaniker/Maschinenbaumechanikerin und Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin ersetzt, wurden erstmalig 2.604 Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Nach §29 Abs. 2 BBiG kann die Ausbildungszeit auf Antrag verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht. Insbesondere Abiturienten wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden. Dies erklärt die hohen Anteile in bestimmten kaufmännischen Berufen wie z. B. Bankkaufmann/Bankkauffrau (40,0%), Industriekaufmann/Industriekauffrau (31,8%) und Groß- und Außenhandelskaufmann/Groß- und Außenhandelskauffrau (28,6%). Es handelt sich hier um diejenigen drei Ausbildungsgänge, die von Studienberechtigten mit Abstand am häufigsten gewählt werden. Allein in diesen drei Berufen nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit verkürzter Laufzeit um 2.243 (12,0%) ab. Recht häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit auch mit angehenden Bauzeichnern/Bauzeichnerinnen (28,1%), mit Tischler/Tischlerinnen (45,1%) sowie in der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft bzw. im Baugewerbe (27,7%) vereinbart.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

Im Jahr 2002 wurde im Rahmen der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September erstmals eine geschlechtsspezifische Differenzierung durchgeführt. Demnach traten 248.581 (43,4%) weibliche und 323.646 (56,6%) männliche Jugendliche eine Ausbildung an. Die schwerpunktmäßige Verteilung der beiden Geschlechter auf die Ausbildungsbereiche und -berufe folgt den Mustern, die aus der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes bekannt sind: Junge Frauen finden sich vor allem in den Dienstleistungsberufen, seltener dagegen in den Produktions- und technischen Berufen. Aufgrund der um das Geschlechtsmerkmal erweiterten Zählweise der BIBB-Erhebung zum 30. September war es erstmalig möglich, geschlechtsspezifische Nachfragedaten zu errechnen (vgl. **Tabellen 9a-c**). Es zeigte sich, dass der Anteil der Nachfrager und Nachfragerinnen, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten, mit 4,3% bei den Frauen etwas höher lag als bei den Männern (3,7%). Dabei hatten insbesondere jene Frauen größere Zugangsprobleme, die sich einen Ausbildungsplatz in einem eher männertypischen Beruf wünschten. Beispiele sind die landwirtschaftlichen Berufe und die Berufe Metallbauerin, Kraftfahrzeugmechanikerin sowie Zentralheizung- und Lüftungsbauerin. Vergleichbares gilt umgekehrt für Männer, die einen frauentypischen Beruf wie Arzthelfer bzw. Zahnmedizinischer Fachangestellter anstrebten. Allerdings handelt es sich alles in allem um recht geringe Fallzahlen.

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

Die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit¹⁾ ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater und -beraterinnen der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsämter auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden. Damit erfasst diese Statistik zwar nicht das vollständige Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt, aufgrund der hohen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge Erwachsene und Betriebe zeigt sie jedoch im Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre wichtige Entwicklungstrends auf. In der durch das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBifG) definierten Angebots-Nachfrage-Relation werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen 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 2002 verblieben bundesweit 18.005 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 23.383 noch nicht vermittelten Bewerbern. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes verschlechterte sich damit deutlich von 1,20 im Vorjahr auf 0,77 in diesem Jahr (vgl. **Tabelle 14** im Anhang). Im Vergleich der neuen mit den alten Ländern bestehen erhebliche Unterschiede in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen. In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 882 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 10.203 junge Männer und Frauen blieben Ende September 2002 ohne Vermittlung. Für 100 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen verfügten die Arbeitsämter gerade über neun (Vorjahr elf) noch nicht besetzte betriebliche Ausbildungsplätze.²⁾ Auch in den alten Ländern wurde eine gegenüber dem Vorjahr schlechtere Versorgungssituation erkennbar. 13.180 unvermittelten Bewerbern standen 17.123 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Die Stellen-Bewerber-Relation ging zurück von 2,0 auf 1,3.

¹⁾ Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, zu den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht „Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“ der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht. Weitere Hinweise finden sich im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.3

²⁾ Die am 30.09.2002 noch unbesetzten öffentlich geförderten Ausbildungsplätze (Bund-Länder-Programme: 5.854; Jugendsofortprogramm bis zu 2.100) sind in dieser Statistik nicht enthalten. Unter Berücksichtigung dieser Plätze war die Relation erheblich besser (rund 87 Plätze pro 100 noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen).

Die günstigste Situation haben Baden-Württemberg (6,7) und Bayern (2,2). In Schleswig-Holstein ging die Stellen-Bewerber-Relation deutlich von 1,9 auf 0,9 zurück. Versorgungsprobleme gibt es vor allem in den Stadtstaaten Hamburg (0,3) und Bremen (0,2). Auch in Nordrhein-Westfalen (0,8) gab es wie im Vorjahr keinen rechnerischen Ausgleich von unbesetzten Ausbildungsplätzen und unvermittelten Bewerbern. Auf Arbeitsebene gab es in den alten Ländern 55 Bezirke, in denen es mehr nicht vermittelte Bewerber als unbesetzte Berufsausbildungsstellen gab. Im Vorjahr waren es lediglich 38. Größere Versorgungsprobleme gab es vor allem in altindustriellen Regionen und in den Randgebieten zu den neuen Ländern.

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 entwickelten sich jedoch unterschiedlich. Während in den Fertigungsberufen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der noch unvermittelten Bewerber überstieg (Stellen-Bewerber-Relation 1,6) – vor allem aufgrund der unbesetzten Ausbildungsstellen in den Ernährungsberufen – erfolgte in den Dienstleistungsberufen (einschließlich des bedeutenden kaufmännischen Berufsbereichs) ein rechnerischer Ausgleich (Stellen-Bewerber-Relation 1,1) (vgl. **Tabelle 15** im Anhang). Wie schon seit einigen Jahren, gab es in den alten Ländern die relativ meisten unbesetzten Stellen in den Ernährungsberufen mit 5,5 unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber/unvermittelter Bewerberin. Bei den Metallberufen (1,0) gab es noch einen rechnerischen Ausgleich, in den Elektroberufen (0,8) wurden jedoch weniger unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen gezählt. Zwischen den beiden großen Untergliederungen des Büro-, Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereichs zeigten sich wie im Vorjahr Unterschiede in der Versorgungslage. Bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten gab es für 100 unvermittelte Bewerber noch 110 unbesetzte Ausbildungsplätze, bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen betrug das Verhältnis 0,7. Bei Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen gab es für 100 Bewerber und Bewerberinnen rund 120 noch freie Ausbildungsplätze. In den neuen Ländern und Berlin sind Differenzierungen nach Berufsbereichen bei nur 882 unbesetzten Ausbildungsstellen wenig sinnvoll.

Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

11.090 junge Frauen und 12.293 junge Männer blieben bundesweit ohne eine Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz. Der Frauenanteil (Vorjahr 48,6%) ist dabei weiter auf 47,4% gesunken. In den neuen Ländern und Berlin waren 47,7% aller noch Unvermittelten junge Frauen, in den alten Ländern 47,2%. Gesunken ist der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit Studienberechtigung von 10,7% auf 9,2%, gestiegen um 4 Prozentpunkte von 44,7% auf 48,7% ist der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen mit einem Hauptschul-

abschluss und ohne Abschluss. Der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit mittleren Bildungsabschlüssen ist geringfügig zurückgegangen. In den neuen Ländern und Berlin entspricht die Schulabschlagsstruktur der unvermittelten Bewerber derjenigen des Vorjahrs. Mit 16,0% (September 2001: 17,7%) aller unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern ist der Anteil junger Ausländer im Beratungsjahr 2002 wieder leicht gesunken.

1.1.3 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm)

Statistik

Für das Jugendsofortprogramm wurden im Jahr 2002 einschließlich der Mittel aus dem ESF rund 1,101 Mrd. € für laufende und neue Fälle aufgewendet. Der Anteil der neuen Länder betrug 54,1% (Vorjahr: 54,3%). Von Januar bis Ende Dezember 2002 hat es insgesamt 137.568 Eintritte in Maßnahmen des Programms gegeben. Der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen betrug zum Ende des Jahres 76.203. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Eintritte in das Jugendsofortprogramm betrug der Frauenanteil 37,1% und der Ausländeranteil 7,3%. Behinderte waren mit 2,1% und Benachteiligte mit 33,9% vertreten.

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

Im Rahmen von insgesamt 196 im Jahr 2002 eingerichteten Maßnahmen (alte Länder: 171, neue Länder und Berlin 25) wurden 10.019 (alte Länder: 8.405, neue Länder und Berlin: 1.614) zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen. Außerdem wurden im Jahr 2002 7.706 betriebliche Ausbildungsstellen (alte Länder: 6.617, neue Länder und Berlin: 1.089) aus Maßnahmen des Vorjahres gewonnen. Seit Anfang 1999 sind aus 980 Maßnahmen (alte Länder: 835, neue Länder und Berlin: 145) insgesamt 60.259 Ausbildungsstellen (alte Länder: 51.448, neue Länder und Berlin: 8.811) entstanden.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung

Insgesamt mündeten 2.881 junge Menschen in diese Maßnahmen ein, davon 902 in den alten Ländern und 1.979 in den neuen Ländern und Berlin (vgl. **Übersicht 9**). Der Frauenanteil betrug 47,0% und der Ausländeranteil 3,9%. Der Anteil der Behinderten belief sich auf 0,7%. Benachteiligte waren nicht vertreten, da sie generell nach dem SGB III gefördert werden können. 55,6% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss (zum Vergleich: Dieser Anteil lag bei den am 30. September 2001 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen bei 59,0%). 17,9% waren vorher arbeitslos gemeldet. Ende Dezember 2002 lag der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei 6.630, davon 2.077 in den alten Ländern und 4.553 in den neuen Ländern und Berlin.

Übersicht 9: Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmentypen von Januar bis Dezember 2002

Land	Eintritte insgesamt	Darunter nach Maßnahmentypen										Außerdem	
		Artikel 4 Außerbetriebliche Ausbildung	Artikel 5 Nachholen des Haupt- schulab- schlusses	Artikel 6 Arbeit und Qualifizie- rung für (noch) nicht aus- bildungs- geeignete Jugend- liche (AQJ)	Artikel 7 Berufliche Nach und Zu- satzqualifizierung		Artikel 8 Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugend- liche		Artikel 9 Qualifi- zierungs- Arbeitsbe- schaffungs- maßnahmen	Artikel 10 Beschäfti- gungsbe- gleitende Hilfen	Artikel 11 Soziale Be- treuung zur Hinfüh- rung an Be- schäfti- gungs- und Qualifizie- rungsmaß- nahmen		Artikel 11a Mobilitäts- hilfen
					Förderung der beruf- lichen Weiterbil- dung	Trainings- maßnah- men	Förderung der beruf- lichen Weiterbil- dung	Trainings- maßnah- men					
Baden-Württemberg	7.497		56	366	931	2.701	1.634		1.013	28	768	1	
Bayern	12.822	70	113	1.373	1.740	2.764	3.423		1.817	62	1.460		
Berlin	5.220	281	55	322	1.070	434	1.785		866	7	398	41	
Brandenburg	10.700	472	39	496	688	289	5.848		2.513	1	352	732	
Bremen	1.866	82	49	108	440	285	587		43		272	5	
Hamburg	2.210				397	865	118		161		669		
Hessen	6.999	131	192	634	1.100	1.594	1.475		694	17	1.156	12	
Mecklenburg-Vorpommern	7.154	316	7	38	283	1.464	2.757		1.576		704	929	
Niedersachsen	13.768	140	279	638	1.957	2.251	5.030		1.728	1	1.738	35	
Nordrhein-Westfalen	26.413	406	37	1.139	2.958	3.304	6.564	647	3.041	395	7.919		
Rheinland-Pfalz	3.471	20	82	250	631	611	896		576		404		
Saarland	2.868	1		92	523	545	270		118	49	1.270		
Sachsen	10.181	502	12	381	209	194	5.280		2.490		1.102	1.262	
Sachsen-Anhalt	10.387	165	18	711	685	415	6.500		719	579	580	1.665	
Schleswig-Holstein	4.905	52	115	993	492	619	945		536	1	1.152		
Thüringen	11.107	243	29	427	449	1.503	7.403		936	1	100	987	
Alte Länder	82.819	902	923	5.593	11.169	15.539	20.942	647	9.727	553	16.808	53	
Neue Länder und Berlin	54.749	1.979	160	2.375	3.384	4.299	29.573	0	9.100	588	3.236	5.616	
Bundesgebiet	137.568	2.881	1.083	7.968	14.553	19.838	50.515	647	18.827	1.141	20.044	5.669	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 6, Seite 49

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses

Insgesamt traten hier bis Ende des Berichtsjahres 1.083 junge Leute ein (923 in den alten Ländern). Der Frauenanteil betrug 31,4%, der Ausländeranteil lag bei 12,9%. Vorher arbeitslos waren 43,1% der Jugendlichen. Ende Dezember 2002 nahmen noch 596 Jugendliche an dieser Maßnahme teil.

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

Bis Ende Dezember 2002 mündeten in diese Maßnahme 7.968 Jugendliche (alte Länder: 5.593) ein. Der Frauenanteil betrug 37,2%, der Ausländeranteil 8,9%. 15,6% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 23,6% waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2002 bei 3.838.

Artikel 7 – Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung, Trainingsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 2002 traten 19.838 Jugendliche (alte Länder: 15.539) in Trainingsmaßnahmen und 14.553 Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen (alte Länder: 11.169) ein. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2002 bei den Trainingsmaßnahmen bei 881. An Qualifizierungsmaßnahmen nahmen noch 7.645 Jugendliche teil. Der Anteil der Frauen betrug bei den Trainingsmaßnahmen 37,4% und bei den Qualifizierungsmaßnahmen 43,0%. Positiv hervorzuheben sind die flexiblen, häufig schrittweise gestalteten Möglichkeiten des Erwerbs arbeitsmarktrelevanter Teilqualifikationen.

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit integrierter beruflicher Qualifizierung sollen Jugendliche Kenntnisse und Fertigkeiten im beruflichen Bereich erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Im Jahr 2002 traten 18.827 Jugendliche in eine solche Maßnahme ein (alte Länder: 9.727). Der Anteil benachteiligter Jugendlicher betrug 46,5%. Der Frauenanteil lag bei 28,6%. Ende Dezember 2002 belief sich der Teilnehmerbestand auf 9.475 Jugendliche.

Artikel 10 – Beschäftigungsbegleitende Hilfen

Die mit diesem Artikel gegebenen Hilfen zur Qualifizierung und Stabilisierung sollen die Chancen einer betrieblichen Eingliederung Jugendlicher verbessern. In eine Förderung können Jugendliche einbezogen werden, die wegen in ihrer Person liegenden Gründen ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können. So können Träger Zuschüsse erhalten, wenn sie durch zusätzliche Maßnahmen die betriebliche Eingliederung Jugendlicher ermöglichen, unterstützen oder die Eingliederungsaussichten verbessern. Es können auch Arbeitgeber für die Beschäftigung Jugendlicher Leistungen gewährt werden, soweit beschäftigungsbegleitende Hilfen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Zu den beschäftigungsbegleitenden Hilfen gehören Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie und zur

sozialpädagogischen Begleitung. 605 Jugendliche sind im Jahre 2001 in solche Maßnahmen eingetreten. 2002 waren es 1.141.

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

Im Jahr 2002 mündeten in solche Maßnahmen 20.044 Jugendliche ein (alte Länder: 16.808). Der Frauenanteil betrug 38,0%, der Ausländeranteil lag bei 14,9%. Benachteiligte Jugendliche waren mit 43,5% vertreten. Über einen mittleren oder höheren Schulabschluss verfügten 25,5%, 67,5% waren vorher arbeitslos. Der Teilnehmerbestand lag Ende Dezember 2002 bei 4.786.

Artikel 11a – Mobilitätshilfen

Mindestens drei Monate arbeitslose Jugendliche in den Arbeitsamtsbezirken, in denen die Arbeitslosigkeit Jugendlicher unter 25 Jahren im Jahresdurchschnitt des Jahres vor der Förderung über dem Bundesdurchschnitt lag, können zusätzliche Mobilitätshilfen zur Unterstützung der Vermittlung auf unbesetzte Arbeitsplätze erhalten. Im Jahr 2002 betrug die Zahl der Bewilligungen bis Ende Dezember 2002 5.668 (neue Länder: 5.616). Der Anteil der Bewilligungen für benachteiligte Jugendliche lag bei 33,0%. Der Frauenanteil betrug 39,1%.

Das Jugendsofortprogramm wird bis Ende 2003 fortgeführt. Wesentliche Elemente werden ab 2004 in das SGB III übernommen.

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte auch im Jahr 2002 für die ausbildungsbezogenen Förderelemente die wissenschaftliche Begleitforschung zum Jugendsofortprogramm in 21 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken durch¹⁾. Die Untersuchung richtete sich wie im vorigen Jahr schwerpunktmäßig auf den Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots) und den Artikel 11 (Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen). Bevor Ergebnisse aus der exemplarischen Forschung zu Artikel 2 dargestellt werden, sei an dieser Stelle auf einige Statistiken für die beiden ausgewählten Artikel hingewiesen. Insgesamt wurden durch Maßnahmen nach Artikel 2 des Sofortprogramms im Zeitraum von Anfang 1999 bis Dezember 2002 60.259 zusätzliche Lehrstellen gemeldet, die mit Hilfe von 980 Projekten entstanden. Dies sind durchschnittlich 61 Stellen pro Projekt. Damit konnte der Erfolg der Artikel 2-Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gegenüber 2001 nochmals gesteigert werden²⁾. Die durchschnittlichen Kosten für

¹⁾ Dies waren wie im Vorjahr die AA-Bezirke Berlin-Nord, Chemnitz, Frankfurt (Oder), Gotha, Magdeburg, Neubrandenburg sowie Aachen, Augsburg, Bad Kreuznach, Bremerhaven, Coburg, Göttingen, Hamburg, Heide, Kassel, Lörrach, Mainz, Paderborn, Saarbrücken, Tauberbischofsheim und Wuppertal.

²⁾ Bis Ende Dezember 2001 konnten in 784 Projekten insgesamt 42.534 zusätzliche Ausbildungsplätze gewonnen werden. Dies sind durchschnittlich 54 Stellen pro Projekt.

eine zusätzlich gemeldete betriebliche Ausbildungsstelle belaufen sich auf lediglich rund 800 Euro. Die Arbeit der Projekte in den 21 untersuchten Arbeitsamtsbezirken gliederte sich in die drei wesentlichen Komponenten: Initiierung und Betreuung von Verbänden, Akquisition von Lehrstellen und Ausbildungsmanagement.

Die Lehrstellenakquise konzentriert sich auf Bereiche, in denen bei vorhandenem Ausbildungsbedarf aber mangelnder Ausbildungserfahrung Entwicklungschancen bestehen. Dies sind Existenzgründer und neue Unternehmen, Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft sowie der IT-Bereich und die Neuen Medien. Innerhalb des Ausbildungsmanagements leisten die Projekte unter anderem Unterstützung bei der Stellenbesetzung (z.B. durch Erfassung und Abgleich von Stellen- und Bewerberprofilen) und begleiten das Ausbildungsverhältnis. Bei der Initiierung und Betreuung von Verbänden nehmen die Projekte umfassende organisatorische Aufgaben wahr.

Nach Artikel 11 des Sofortprogramms wurden von Anfang 1999 bis Dezember 2002 insgesamt 81.830 Jugendliche gefördert. Im Jahr 2002 erstreckte sich hier die Begleitforschung unter anderem auf das Führen von Interviews mit Mitarbeitern von Arbeitsämtern, Jugend- und Sozialhilfe und Bildungsträgern. Auch Fallstudien mit Jugendlichen wurden durchgeführt. Die Maßnahmen nach Artikel 11 zur sozialen Betreuung von Jugendlichen können nach dem Auslaufen des Sofortprogramms als „Aktivierungshilfen“ weitergefördert werden (SGB III, §§ 240 ff.). Deshalb wurden im Rahmen eines Workshops die Möglichkeiten des Übergangs von Maßnahmen aus Artikel 11 in die Regelförderung und die damit verbundenen Fragen der vorgesehenen fünfzigprozentigen Kofinanzierung erörtert.

In den nachfolgenden Ausführungen soll zunächst näher auf jene Projekte eingegangen werden, die sich um die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Verbundausbildung bemühen. Daran anschließend wird über eine telefonische Betriebsbefragung berichtet, die im Sommer 2002 im Rahmen der Begleitforschung durchgeführt wurde.

Die Koordinierung von Verbundausbildung

Von den 20 Verbundprojekten, die in den ausgewählten Arbeitsamtsbezirken seit Beginn des Sofortprogramms gefördert wurden, hebt sich in drei Projekten eine organisatorische Besonderheit hervor, die in den bisherigen Untersuchungen zur Verbundausbildung noch wenig Beachtung gefunden hat: die Koordinierung der im Verbund zusammengefassten Betriebe als besondere Dienstleistung. Vor allem für kleine und junge Unternehmer der IT- und der Medienbranche, die oftmals über keinerlei Erfahrungen mit der dualen Berufsausbildung verfügen, ist eine organisatorische Unterstützung vor Ausbildungsaufnahme und während der Ausbildung wichtig¹⁾. Denn obwohl nicht wenige dieser Unternehmen ein hohes Maß an Bereitschaft zur Ausbildung des eigenen Fachkräftebedarfs mitbringen, bilden sie letztendlich doch nicht aus, insbesondere weil ihnen die grundlegen-

den Informationen fehlen. Mit den richtigen Argumenten und einem maßgeschneiderten Hilfsangebot können diese Firmeninhaber aber oftmals überzeugt werden, in die duale Ausbildung einzusteigen.

Bei den Projekten aus der Begleitforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung, die sich schwerpunktmäßig der Koordinierung von Verbundausbildung widmen, können folgende strukturelle bzw. organisatorische Aspekte hervorgehoben werden:

Die Koordinierungsstelle für Verbundausbildung wurde durch eine unabhängige Stelle, beispielsweise eine Wirtschaftsförderungs-Gesellschaft, eingerichtet. Vom Selbstverständnis her verstehen sich die Koordinatoren als Dienstleister für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Der Verbundkoordinator überzeugt Betriebe, dass eine Ausbildung des Fachkräftenachwuchses wichtig ist und organisiert die Verbundausbildung für die Partner. Bei den Verbänden handelt es sich um eine Auftragsausbildung. Einzelne Ausbildungsabschnitte werden vom Stammbetrieb (Vertragspartner des Auszubildenden) aus sachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität i.d.R. an andere Betriebe (seltener an Bildungsträger) vergeben. Der Verbundkoordinator ist in der Region bekannt und ist nicht ausschließlich auf aktive Akquise angewiesen, sondern wird von Firmen direkt angesprochen. Die Koordinierungstätigkeiten werden über das Sofortprogramm nach Artikel 2 finanziert. Für die Verbundausbildung selbst werden aber zumeist Mittel aus anderen Programmen beantragt. Diese Form der Dienstleistung für Betriebe ist nicht geeignet, Ausbildungsplätze für Benachteiligte in einem größeren Umfang zu schaffen.

Ergebnisse aus einer Betriebsbefragung zu Artikel 2

Im Jahr 2002 wurde innerhalb der Begleitforschung zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms zusätzlich eine telefonische Betriebsbefragung durchgeführt, an der sich 259 Firmen beteiligten. Hierbei handelte es sich um Unternehmen, die aufgrund der Beratung durch Projekte und der Fördermöglichkeiten des Artikels 2 Auszubildende eingestellt hatten. Die Befragung der Betriebe hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

Über die Hälfte der befragten Betriebe (56%) gaben an, aufgrund der Ansprache durch das Projekt zusätzliche Ausbildungsstellen eingerichtet zu haben. Bei weiteren 7% befanden sich Ausbildungsstellen in Planung. Damit werden in knapp zwei Dritteln der befragten Unternehmen, die von den Projekten angesprochen wurden, zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen. Von diesem Teil der Betriebe haben ebenfalls zwei Drittel erstmals einen Jugendlichen ausgebildet, nur jeder vierte Auszubildende besetzte einen vorher bestehenden Platz. Es wurden demzufolge viele neue Ausbildungsstellen akquiriert. Zudem fand jede fünfte Ausbildung in den befragten Betrieben, die nach Artikel 2 gefördert wurde, in neuen Berufen statt (in den neuen IT- und Medienberufen).

Auch Ausbildungskooperationen spielten für die befragten Unternehmen eine wichtige Rolle. Bei 44% der Firmen, in denen zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen wurden, fand dies im Verbund mit anderen Unternehmen statt. Am häufigsten war dabei die Kooperation mit einem weiteren Betrieb. Darüber hinaus wurde jedes drit-

¹⁾ Vgl. Raskopp, K./ Schlottau, W. (2002): „Implementierung neuer Berufe – Wuppertaler Ausbildungsverbände“. Berufsbildung 75/2002. Seite 7-10.

te zusätzliche Ausbildungsverhältnis (34%) durch eine externe Institution im Verbund koordiniert. Beratungsbedarf sahen die Firmen vor der Ausbildungsaufnahme insbesondere bei formalen Fragen (40%), bei der Bewerberauswahl (36%) und Informationen über finanzielle Fördermöglichkeiten (30%). Weitere wichtige Aspekte waren für die Unternehmen Informationen zur Verbundausbildung sowie die Erstellung eines Ausbildungsplans. Über 90% der Betriebe fanden die Unterstützung des Projekts bei der Einstellung von Auszubildenden hilfreich bzw. sehr hilfreich. Die Firmen gaben an, dass in 87% der Fälle die Integration des Auszubildenden in den Betrieb unproblematisch verlief. Lediglich 16% der Jugendlichen in den befragten Unternehmen brachen ihre Ausbildung vorzeitig ab.

Sofern die geförderten Auszubildenden besonderen Personengruppen angehörten, waren dies überwiegend ausländische Jugendliche (31%), Bewerber mit schlechtem oder ohne Schulabschluss (18%) und Jugendliche mit besonderem sozialen Hintergrund (13%). Zudem betraf die Förderung Konkurslehrlinge (9%), Frauen in technikorientierten Berufen (7%) und behinderte Jugendliche (4%). Auf Seiten der Firmen waren die Branchen Handwerk (34%), Dienstleistung (24%) und Handel (18%) am stärksten vertreten. Geförderte Ausbildungsverhältnisse in der Industrie sind nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung mit 11% unterrepräsentiert. Die Hälfte der befragten Firmen ließ sich spezifischen Gruppen zuordnen: Inhaber ausländischer Herkunft (22%), Existenzgründer (16%) und IT-Bereich plus Neue Medien (13%). Zur Ausbildungslage gefragt äußerten 46% der Unternehmen, dass sie ohne die Hilfe des Projekts nicht oder nur mit Mühe hätten ausbilden können. Für den ganz überwiegenden Teil der von den Projekten betreuten Firmen hat dieser Service zugleich den positiven Effekt, dass sie auch in Zukunft weiterhin Ausbildungsplätze anbieten wollen: Nur 5% der Betriebe würden in Zukunft nicht mehr ausbilden.

Die Ergebnisse der Begleitforschung zum Jugendsofortprogramm machen deutlich, dass Verbundausbildung ein geeignetes Instrument zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes ist. Insbesondere bei jungen Firmen aus dem IT-, Medien- und Dienstleistungsbereich können oftmals überhaupt nur Ausbildungsplätze durch die Einrichtung von Verbundausbildung gewonnen werden. Die Erfahrungen legen eine Prüfung nahe, ob eine gezielte Förderung von (unabhängigen) Verbundkoordinatoren sowohl die Quantität als auch die Qualität von Ausbildung steigern kann.

1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme

Evaluierung Ausbildungsplatzprogramme Ost 1996 – 1999

Entsprechend dem Auftrag der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und der Staatssekretäre der verantwortlichen Ressorts von Bund und neuen Ländern vom 13. März 2000 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2001 die Ausbildungsplatzprogramme Ost 1996 bis 1999 evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluierung wur-

den in den zwischen Bund und Ländern abgestimmten „Orientierungen zur künftigen Ausgestaltung von Ausbildungsplatzprogrammen“ berücksichtigt, die als Anlage der Bund-Länder-Vereinbarung über das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 beigefügt sind. Wesentliche Elemente sind dabei:

1. Primäres Ziel bleibt die Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots, insbesondere in wirtschaftlich konkurrenzfähigen Branchen und Unternehmen mit der Perspektive, diesen Wirtschaftszweigen mittelfristig das erforderliche Fachkräftepotenzial in modernen oder modernisierten Berufen verfügbar zu machen.
2. Der Verbundausbildung kommt dabei angesichts der Betriebsstruktur in den neuen Ländern mit der Vielzahl kleinerer und mittlerer Unternehmen besondere Bedeutung zu.
3. Bei den betriebsnahen Ausbildungsplatzprogrammen Ost wird das Prinzip der Zusätzlichkeit schärfer beachtet. Es soll keine Substitution betrieblicher Ausbildungsplätze durch betriebsnahe, aus den Ausbildungsplatzprogrammen Ost finanzierte Plätze erfolgen. Zugleich soll aber eine berufsstrukturelle Verkrustung vermieden werden, indem Ausnahmen für zukunftssträchtige, d.h. den zukünftigen regionalen Bedarfen entsprechende Ausbildungen z.B. in erstmals ausbildenden Betrieben zulässig sind.
4. Angesichts der absehbaren Entwicklung im Baubereich in den neuen Ländern sollten nicht mehr als 10% der für die Länder jeweils verfügbaren Programmkontingente für Ausbildungen in dieser Branche eingesetzt werden.
5. Die Unternehmen, die Praktikanten einstellen, sollten an den Kosten der Maßnahme beteiligt werden. Die Länder werden dies entsprechend ihren regionalspezifischen Besonderheiten ausgestalten.
6. Es sollen Anreize geschaffen werden, die den Unternehmen eine Übernahme von Auszubildenden aus „betriebsnahen“ oder außerbetrieblichen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse erleichtern und auch bei den „abgebenden“ Ausbildungsträgern ein Interesse an einem frühzeitigen Übergang in betriebliche Ausbildungsverhältnisse erzeugen. Dies kann auch den „Einkauf“ von Ausbildungsleistungen seitens der Unternehmen oder Nachbetreuungsleistungen der Ausbildungsträger umfassen.
7. Die regionale Abstimmung zwischen allen Beteiligten mit dem Ziel der Effizienzsteigerung beim Einsatz aller Ausbildungsplatzprogramme wird verstärkt. Dies soll auch mit beinhalten, ausbildungsbegleitende Maßnahmen einzusetzen, um Leistungsdefizite der Jugendlichen zu beheben.
8. Die Länder werden im Sinne ihrer regionalen Wirtschaftsstrukturpolitik die Verknüpfung der Ausbildungsplatzprogramme mit den verschiedenen Maßnahmen innerhalb des „Innoregio“-Programms und des Programms „Innovative regionale Wachstumskerne“ prüfen.
9. Aus den Ausbildungsplatzprogrammen Ost sollen angesichts der Schwierigkeiten an der „zweiten Schwelle“ Ausbildungen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen nur unter Beachtung der (möglichst regionalen) Arbeitsmarktverwertbarkeit erfolgen.

Weiterhin besteht Einvernehmen zwischen Bund und neuen Ländern, die Ausbildungsplatzprogramme Ost in den Jahren 2005/2006 erneut abschließend durch das Bundesinstitut für Berufsbildung zu evaluieren.

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002

Angesichts der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist am 26. Juli 2002 zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2002/2003 geschlossen worden. Die Plätze verteilen sich wie folgt: Berlin 1.764, Brandenburg 2.789, Mecklenburg-Vorpommern 2.317, Sachsen 3.087, Sachsen-Anhalt 2.264, Thüringen 1.679. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 94,8 Mio. € ein (2002: 10,5 Mio. €, 2003: 31,6 Mio. €, 2004: 31,6 Mio. €, 2005: 21,1 Mio. €). Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 folgt den von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe beschlossenen Orientierungen. Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen und betont die Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstrukturpolitik für die Ausbildungsplatzsituation.

Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 6.774 € 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 2002 und dem 1. Februar 2003 beginnen. Nach Angaben der Länder war Ende Oktober 2002 98,3% des gesamten Stellenkontingents besetzt.

Ergänzungs-/Sonderprogramme/ Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002

Aus den Ergänzungs- und Sonderprogrammen der Länder bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 konnten aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen 5.487 Plätze (Vorjahr: rund 5.200) für noch nicht vermittelte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereit gestellt werden. Mecklenburg-Vorpommern hat zusätzlich den Kofinanzierungsanteil des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2001 aufgestockt. Durch diese ergänzenden Maßnahmen werden vorrangig betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktika/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze angeboten. Das Land Berlin finanziert aus Landesmitteln in der 2. Stufe des Modellprojektes „Modularduale Qualifizierung (MDQM)“ darüber hinaus für ca. 700 Jugendliche, die zuvor berufsvorbereitende Maßnahmen, wie Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr durchlaufen haben, eine außerbetriebliche Ausbildung.

In den neuen Ländern und Berlin werden die genannten Programme durch weitere Programme aus Landesmitteln ergänzt. Geplant ist, im Ausbildungsjahr 2002/2003 rund 30.000 betriebliche Ausbildungsverhältnisse über die Programme finanziell zu unterstützen. Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen können der **Tabelle 16** im Anhang entnommen werden. In der folgenden Darstellung werden wesentliche Veränderungen in den Programmen der Länder im Ausbildungsjahr 2002/2003 nach Zielgruppen strukturiert dargestellt.

- **Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung (auch in einem speziellen Berufsfeld), Ausbildung bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen**

In Mecklenburg-Vorpommern wird der Grundbetrag bei der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze innerhalb der Zielgruppe des Programms weiter von 1.022,58 € auf 800,- € für weibliche Auszubildende reduziert, der Grundbetrag von 511,29 € für männliche Auszubildende entfällt. Das Land Sachsen erhöht den Förderbetrag von 1.533,88 € auf grundsätzlich 3.000,- € pro Ausbildungsverhältnis. Auf 4.500,- € bzw. 6.000,- € pro Platz wird der Förderbetrag erhöht, wenn das Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen bzw. in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen und in einem Unternehmen, das eine Betriebsstätte in Gebieten mit besonderen Entwicklungsaufgaben hat, begründet wurde. In Sachsen-Anhalt werden die Förderbeträge von 767,- € auf 1.550,- € für männliche Auszubildende und von 1.278,- € auf 2.550,- € für weibliche Auszubildende erhöht. Betriebliche Ausbildungsplätze in erstmals auszubildenden Betrieben werden in Sachsen-Anhalt nicht mehr bezuschusst.

- **Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsintensität, in so genannten neuen Berufen im Bereich Zukunftstechnologie)**

In Mecklenburg-Vorpommern wird der Förderbetrag in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen von 2.045,- € auf 1.800,- € je Ausbildungsverhältnis weiter abgesenkt. Für Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten landestypischen Berufen und Berufen mit geringer Ausbildungsintensität wird der Zuschuss von 1.533,88 € auf 1.000,- € reduziert. Die Förderung von Ausbildungsverhältnissen junger Frauen in frauenuntypischen Berufen wird von 3.067,75 € auf 2.550,- € je Platz abgesenkt. Die Ausbildung über den eigenen Bedarf wird im Land Sachsen-Anhalt nicht mehr gefördert.

- **Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstillegung oder -einschränkung/Schließung/Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetriebliche Einrichtungen**

In den einzelnen Ländern variieren die Förderbeträge pro Ausbildungsverhältnis, teilweise gestaffelt nach Restausbildungsdauer, von 500,- € in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 5.000,- € für Auszubildende in Berlin.

- **Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen**

Brandenburg hat für diese Zielgruppe den Förderbetrag von 4.295,- € in kaufmännischen und 6.135,- € in

gewerblich-technischen Berufen auf 4.200,- € bzw. 6.000,- € weiter reduziert. Sachsen hat den Zuschuss von 90,- € pro Teilnehmer und Woche auf 100,- € erhöht.

- **Ausbildung besonderer Personengruppen (z.B. weibliche Auszubildende in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche)**

Durch erhöhte Förderbeträge wird die Schaffung von Ausbildungsplätzen für weibliche Auszubildende in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, in gewerblich-technischen Berufen, in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologien in den neuen Ländern weiterhin zusätzlich stimuliert (Ausnahme: Brandenburg, Thüringen).

Brandenburg hat die Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze im Bereich der Zukunftstechnologien eingestellt. Bisher wurden Ausbildungsplätze in diesem Bereich mit 1.534,- € gefördert. Weibliche Auszubildende wurden in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologien sogar mit 2.045,- € bezuschusst. In Mecklenburg-Vorpommern wurde der Förderbetrag für Ausbildungsverhältnisse junger Frauen in frauenuntypischen Berufen von 3.067,75 € auf 2.550,- € pro Ausbildungsplatz abgesenkt (siehe auch abgesenkter Förderbetrag für die Ausbildung mit weiblichen Auszubildenden bei erstmaliger Ausbildung, Ausbildung). Sachsen-Anhalt hat die Förderung von Ausbildungsplätzen für Mädchen in ausgewählten Berufen eingestellt.

- **Vermittlung von Zusatzqualifikationen**

In Sachsen wird die im Ausbildungsjahr 2001/2002 modellhaft begonnene Förderung der Vermittlung von Zusatzqualifikationen, die nicht Inhalt von Ausbildungsordnungen sind, weiter fortgeführt. Die in Brandenburg im Rahmen der Verbundausbildung enthaltene Vermittlung von Zusatzqualifikationen zur horizontalen Erweiterung der Fachkompetenz, der speziellen Befähigung zur Bündelung von kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, der Vermittlung von Fremdsprachen sowie der Vertiefung von Schlüsselqualifikationen wird ebenfalls weiterhin gefördert.

Programme der alten Länder

In unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Ausprägung werden die Förderprogramme der alten Länder fortgesetzt. Für das Ausbildungsjahr 2002/2003 stehen insgesamt für rund 10.900 Ausbildungsplätze Fördermittel bereit. Wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 2001/2002, zielen diese Maßnahmen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, u.a. bei Existenzgründern/Existenzgründerinnen und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Anschlussausbildung von Auszubildenden aus Konkursbetrieben auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in neuen bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden. Die Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in von Männern dominierten Berufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen sind ebenfalls Ziel dieser Programme. In der folgenden Darstellung wird insbesondere auf neue

Aspekte in den Programmen der alten Länder eingegangen. Umfassend sind die Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung in der **Tabelle 16** im Anhang dargestellt.

In Bremen werden betriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen des Landesinvestitionsförderprogramms/ Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ durch Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten bezuschusst. Hamburg hat die Förderung von Ausbildung in erstmals ausbildenden jüngeren Betrieben und von jungen Frauen in von Männern dominierten Berufen eingestellt. Hessen ersetzt das Programm zur Förderung von außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen mit benachteiligten jüngeren Bewerbern/Bewerberinnen, die nicht betrieblich vermittelbar waren, durch das neue Programm „Ausbildung in der Migration“ (außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit lern- und leistungsbeeinträchtigten jüngeren Bewerbern/Bewerberinnen, insbesondere Migranten/ Migrantinnen). Mit diesem Programm sollen 150 Ausbildungsplätze gefördert werden. Ziel des Programms „Qualifizierung von Frauen in der Krankenpflegehilfe“ ist es, Hauptschulabsolventinnen und arbeitslosen Frauen die Möglichkeit zu einer Ausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Krankenpflegehilfe zu eröffnen. Nordrhein-Westfalen überführt die „Außerbetriebliche Ausbildung besonderer Gruppen“ in den Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen. In Rheinland-Pfalz wird der Förderbetrag von 2.556,- € pro Ausbildungsvertrag bei der Ausbildungsprämie für Existenzgründer auf 1.500,- € pro Ausbildungsvertrag abgesenkt. Der Betrag für zusätzliche betriebliche Ausbildung von Absolventen/Absolventinnen der Berufsvorbereitung und der Sonderschulen wird von monatlich 153,- € je zusätzlichem Ausbildungsplatz auf 100,- € herab gesetzt. Ausbildungsverhältnisse im Verbund werden nunmehr mit 1.500,- € gefördert, im Vorjahr wurde noch mit 2.556,- € bezuschusst. In Schleswig-Holstein ist das Programm zur Förderung der Ausbildung im Verbund ausgelaufen. Neu ist das Programm „Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Qualifizierung für Schwerbehinderte“. Hier wird ein Zuschuss von bis zu 20% für die Dauer der Ausbildung bzw. bis zu 80% der zum Zeitpunkt der Einstellung maßgeblichen tariflichen Regelung (bis zu 100%, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt) gewährt.

1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes¹⁾

Ausbildungsplatzentwickler (Lehrstellenentwickler)

Im Sonderprogramm „Ausbildungsplatzentwickler“ (Lehrstellenentwickler) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung konnten im Berichtszeitraum (1. September 2001 bis 31. August 2002) von insgesamt 183 Ausbildungsplatzentwicklern und -entwicklerinnen rund 18.000 Zusagen über die Einstellung von Auszubildenden in den Betrieben in den neuen Ländern gewonnen werden. Rund 80% davon führten tatsächlich zu Einstellungen. Die direkte Ansprache der Betriebe zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze ist auch weiterhin dringend notwendig, um jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen in den neuen Ländern einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Das Sonderprogramm wird deshalb bis zum 31. Dezember 2006 weitergeführt. Angesichts der demografischen Entwicklung und dem damit zu erwartenden Rückgang der Zahl der Nachfrager nach Ausbildungsplätzen ist vorgesehen, die Förderung von Ausbildungsplatzentwicklern und -entwicklerinnen ab dem Jahr 2004 schrittweise zu reduzieren.

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

Im Verlauf der Projektdurchführung hat sich deutlich gezeigt, dass Entwicklung und Aufbau von Kooperationsformen auf der Grundlage einer differenzierten Betrachtung der regionalen Wirtschaftsstruktur und -entwicklung maßgeblich von der Existenz von Leitpersonen und -institutionen abhängig sind. In der Oberlausitz hat beispielsweise das dort führende Unternehmen der Metallverarbeitung eine Leitfunktion für einen Ausbildungsring übernommen, der neue Ausbildungsplätze schafft. Die vorgesehene Intensivierung der Kooperation unter dem Gesichtspunkt der regionalpolitischen Verantwortung durch die örtliche Bürgermeisterin wird als gutes Beispiel verfolgt. Ein anderes Beispiel ist das Pumpspeicherwerk Hohenwarte nahe der bayerischen Grenze. In den letzten Jahren wurde dort eine eigene Berufsausbildung aufgebaut und damit eine Leitfunktion in der Region übernommen. Bereits jetzt ist erkennbar, dass nur die enge regionale Kooperation mit der dort traditionellen Metallverarbeitung eine kontinuierliche Nachwuchssicherung gewährleisten kann. Regio-Kompetenz-Ausbildung begleitet diesen Prozess, der jungen Menschen eine Beschäftigungsperspektive im Metallbereich in der Region eröffnet und gleichzeitig die Personalsituation der Unternehmen stabilisieren hilft.

Bereits im Jahr 2000 wurden in jedem der neuen Länder und in Berlin Landesstützpunkte vertraglich als regionale Kompetenzzentren beauftragt. Sie koordinieren und unterstützen die vielfältigen Initiativen zur Entwicklung

lokaler und regionaler Netzwerke. Im weiteren Verlauf der Projektarbeit ist die Regionalisierung der Netzwerkarbeit durch Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Stützpunkten und deren Weiterentwicklung zu eigenen, geografisch begrenzten bzw. berufs- und themenspezifischen Netzwerken in der Fläche stark ausgeweitet worden. Auf all diesen Feldern geht es darum, durch regionale und lokale Kooperationsprozesse mit hoher Selbstwirksamkeit neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen sowie gute Beispiele für derartige Kooperationen zu initiieren und zu verbreiten. Dies gilt insbesondere für wirtschaftliche Entwicklungsfelder, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Die Netzwerkarbeit im Rahmen des Projektes konzentriert sich daher schwerpunktmäßig auf einige wesentliche Wirtschaftsbereiche. Dabei handelt es sich neben dem IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder (seit 2001 ein eigenständiges vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt) vor allem um die Bereiche Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Biotechnologie und die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsbildung.

Gerade auch in den besonders strukturschwachen Regionen sollen den jungen Menschen die Chancen in der Heimatregion aufgezeigt werden. Dies kann durch regionale Netzwerke besser bewerkstelligt werden als durch betriebliche Einzelaktivitäten. Daher wurden im Projekt auf den genannten Gebieten eine Reihe von Einzelinitiativen begonnen, so ein regionales Marketing in der Mürzregion, in branchenbezogenen Netzwerken oder im Zuge beginnender Industrieansiedlungen im Bereich der Mikrotechnologie und Biotechnologie. Im Sinne der o.g. Bemühungen um eine stärker als bisher an den jeweiligen regionalwirtschaftlichen Gegebenheiten ausgerichteten Berufsbildungspolitik zur Sicherung des künftig absehbaren Fachkräftebedarfs vor Ort wurde exemplarisch mit dem Landrat des Mürztales eine Informationsreihe initiiert, in deren Rahmen die Akteure aller Wirtschaftsbereiche die Qualität von Regionalentwicklung und Beschäftigungschancen im Zusammenhang mit der touristischen Infrastruktur verbessern wollen. In der Oberlausitz hat sich in den letzten Jahren ein Firmen-Ausbildungsring etabliert, der die Ausbildungsplätze der mehr als 130 Mitglieder gemeinsam anbietet. Damit wird einerseits die Auswahlprozedur für alle Beteiligten vereinfacht, mit der Folge, dass in den ersten drei Jahren des Bestehens 59 Unternehmen zur Berufsausbildung gewonnen werden konnten. Der Ausbildungsring organisiert ein zentrales Personal- und Ausbildungsmanagement, das die Mitgliedsbetriebe von dem für Aufnahme und Durchführung der Ausbildung erforderlichen Verwaltungsaufwand befreit. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen im Bereich der Personalplanung und -entwicklung. In dem Ausbildungsring wurden zum 1. September 2002 insgesamt rund 700 Auszubildende betreut. Mit diesem Projekt wird auch eine regionale Identität gestiftet, die jungen Menschen eine langfristige Perspektive in ihrer Region signalisiert und damit der Abwanderung entgegenwirkt. Zurzeit plant der Ausbildungsring vier neue Projekte: Gemeinsame Ausbildung im Hochtechnologiebereich, Aufbau eines grenzüberschreitenden Netzwerkes mit tschechischen Unternehmen, Fachkräfte-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.1.5

sicherung durch Kontakte mit jungen Fachleuten, die die Region verließen und Entwicklung von IT-Kompetenzen in strukturschwachen Regionen.

Zwar ist es vergleichsweise schwierig, den Abschluss eines einzelnen Ausbildungsvertrages monokausal auf die Wirksamkeit des Projekts zurückzuführen. Dennoch gibt es Hinweise darauf, dass der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen und die Tätigkeit regionaler Leitinstitutionen ein positiver Faktor bei der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern waren. Welches Potenzial für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze z.B. ein gezieltes Berufemarketing bietet, haben die Netzwerkaktivitäten für Sport- und Fitnesskaufleute im letzten Jahr gezeigt, die im Ost-West-Vergleich zu einer doppelt so hohen Ausbildungsbeteiligung in den neuen Ländern geführt haben. Dieses Netzwerk ist insbesondere deshalb erfolgreich gewesen, weil zum einen die regionale Kooperation zu Formen der Ausbildungsorganisation geführt hat, die für die Betriebe interessante Berufsinhalte versprechen konnte, zum anderen, weil in diesem Beruf viele Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen einen Teilbedarf haben, den sie durchaus kooperativ zu decken bereit sind. So wurde in den neuen Ländern zum Ausbildungsjahr 2001/2002 auch im organisierten Sport mit der Ausbildung von Sport- und Fitnesskaufleuten begonnen, davon allein in Thüringen mit 50 Ausbildungsverträgen, was 12,6% der bundesweit 397 Ausbildungsverträge entspricht. Die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zum 30. September 2001 weist aus, dass von 397 Ausbildungsverhältnissen in diesem Bereich insgesamt 157, also rund 40%, auf die neuen Länder entfallen. Über alle Ausbildungsberufe hinweg liegt der Anteil der neuen Länder an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen dagegen lediglich bei rund 22%. Auch im Jahr 2002 liegt der Anteil der neuen Länder an den neuen Ausbildungsverträgen bei Sport- und Fitnesskaufleuten dank der Fortführung und Intensivierung der Netzwerkarbeiten mit rund 30% noch deutlich über dem Gesamtanteil der neuen Länder an allen neu abgeschlossenen Verträgen (22%). Berücksichtigt man nur den Anteil der neuen Länder an den betrieblichen Neuverträgen (17%), wird dieser Effekt noch deutlicher.

Dabei werden auch die beiden anderen Dienstleistungsberufe (Veranstaltungskaufleute, Kaufleute im Gesundheitswesen) einbezogen. Insbesondere in den touristischen Zentren Sachsen-Anhalts, Mecklenburg-Vorpommerns und des westlichen Brandenburg haben eine Reihe von Unternehmen ihre Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit erklärt.

Ein weiteres erfolgreiches Beispiel der Netzwerkarbeit im Rahmen dieses Projekts bildet der Bereich der Mechatronik-Ausbildung. Im Rahmen der Netzwerkarbeiten wurden regional-, branchen- und berufsgruppenspezifische Workshops durchgeführt. Gute Erfahrungen wurden in Schwerin gemacht, wo mit Unterstützung der Handwerkskammern ein eigenständiges „Innovationsnetzwerk Mechatronik“ entstand. Auch in der Region Rostock entstand ein Stützpunkt für das „Berufe-Marketing“ für den Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin. Im Jahre 2001 wurden im IHK Bereich Rostock 35 Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf abgeschlossen.

In den neuen Ländern werden erhebliche Mittel bereit gestellt, um Wachstumskerne in Zukunftstechnologien aufzubauen. Dabei spielt beispielsweise die Biotechnologie eine Rolle, für die es in Mecklenburg-Vorpommern, im Großraum Berlin und in Dresden große Verbände für angewandte Forschung gibt. Diese Forschungsverbände mit ihren Forschungseinrichtungen und Start-ups haben in der Regel wenig bzw. keine Erfahrung in der Berufsausbildung und können ihren späteren Bedarf kaum ohne qualifizierte Hilfe entwickeln. Daher wurde ein überregionales Netzwerk eingerichtet, in dem Ausbildungsideen, Organisationsformen und Inhalte kommuniziert werden. Zwei Projekte der Biotechnologie (Bioregio-Projekt Mecklenburg-Vorpommern und Biotop Berlin/Brandenburg) dienen der nachhaltigen Standortentwicklung durch Förderung und Unterstützung von Start-ups der Biotechnologie. Die hier zusammengeschlossenen Unternehmen beginnen einen Fachkräftebedarf für die nächsten Jahre zu kalkulieren, so dass von der Zusammenarbeit mit dem Projekt eine prospektive Bedarfsdeckung von Fachkräften und damit zukunftsorientierte zusätzliche Ausbildungsplätze erwartet werden können. Auf der Grundlage der vom Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern erlassenen Fachkräfte-Verbundrichtlinie kann den Betrieben der Biotech-Branche ein kostengünstiger Einstieg in die Ausbildung ermöglicht werden. In Folge der inhaltlichen Verbundenheit der umwelttechnischen und Laborberufe können bestimmte Ausbildungsinhalte kombiniert werden. Für die spezifischen Inhalte bzw. Praktika, die nicht unmittelbar Teil der Ausbildung sind, besteht die Möglichkeit, sie im Anschluss im Rahmen einer berufsbegleitenden Qualifizierung nachzuholen.

Inzwischen haben sich in Thüringen, Sachsen und Brandenburg die Ausbildungsleistungen im Bereich der Mikrotechnologie weiter verbessert. Die Mehrzahl der bundesweit abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse konzentriert sich auf diese Regionen. Dabei hat die Einbeziehung der regionalen Ausbildungsdienstleister in das Netzwerk nach deren Aussagen zu einer Erhöhung ihrer Kompetenz geführt, was sich wiederum positiv auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ausgewirkt hat.

Die Grenzregionen in den neuen Ländern zu Polen und Tschechien befinden sich in einem Umbruch. Waren sie bislang in einer Randlage, so entwickeln sich mit der EU-Osterweiterung wirtschaftliche Chancen. Solche Chancen für die Regionen entlang der Grenze zu Polen und Tschechien entstehen in einem Wechselspiel. Die jeweilige Entwicklung beruht neben anderem auf angemessen qualifizierten Arbeitskräften, und diese wiederum stehen nur zur Verfügung, wenn die wirtschaftliche Entwicklung hinreichende Ausbildungskapazitäten bietet. Insofern geht es bei den Netzwerkarbeiten in diesem Schwerpunktbereich um die Initiierung und Begleitung von Projekten, die geeignet sind, die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsausbildung sowie bei der Qualifizierung von Arbeitskräften zu fördern und damit einen Beitrag zur Entwicklung der Grenzregionen zu leisten. Durch eine Reihe von Initiativen sind in diesem Bereich bereits Kooperationsbeziehungen mit polnischen und tschechischen Partnern aufgebaut worden.

Im Berichtszeitraum ist mit Initiativen für eine engere Kooperation zwischen Regio-Kompetenz-Ausbildung und

den verschiedenen anderen Aktivitäten begonnen worden, so z. B. mit dem Programm Ausbildungsplatzentwickler. Dabei hat sich besonders in Mecklenburg-Vorpommern eine positive Zusammenarbeit auf diesem Feld entwickelt. Geplant ist auch eine engere Verknüpfung mit anderen Programmen, z. B. „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, „Innoregio“ u. a.

IT-Bildungsnetzwerk neue Länder

In enger Verbindung mit dem Projekt „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ wird in den neuen Ländern ein landes- und regionalspezifisches IT-Bildungsnetzwerk aufgebaut. Mit diesem Projekt werden die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche im IT-Bereich in den neuen Ländern erhöht. Im Einzelnen geht es dabei um die Entwicklung, Verallgemeinerung und Verbreitung wirksamer und nachhaltiger IT-Best-Practice-Initiativen insbesondere auch zur Förderung von Mädchen und jungen Frauen, weil es noch immer zu wenig Mädchen gibt, die sich für diese Berufe interessieren. Darüber hinaus sollen erfolgversprechende Ideen und Ansätze lokaler und regionaler Akteure für mehr betriebliche Ausbildungsplätze im IT-Bereich vor allem für kleine und mittlere Unternehmen und das Handwerk vorgestellt und bekannt gemacht werden.

Während der Startphase des Projekts kam es zunächst darauf an, sich mit den beteiligten Akteuren über die Ziele, Arbeitsweisen und regionalspezifischen Möglichkeiten eines solchen Netzwerkes zu verständigen sowie effektive Informations- und Kommunikationsstrukturen aufzubauen. In Anlehnung an das Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung wurden außerdem in jedem der neuen Länder und in Berlin Landesstützpunkte vertraglich als regionale Kompetenzzentren eingerichtet, die die vielfältigen Initiativen zur Entwicklung lokaler und regionaler Netzwerke im IT-Ausbildungsbereich koordinieren und unterstützen sollen. Als eine wesentliches Instrument zur Information und Zusammenarbeit wurde unter der Internetadresse <http://www.regiokom.de> eine Plattform aufgebaut, die den lokalen und regionalen Akteuren eine Vielzahl von Informationen über IT-Ausbildungsinitiativen, Ansprechpartner und mögliche Kooperationspartner vor Ort zur Verfügung stellt.

Die Arbeiten mit den regionalen Projektpartnern konzentrieren sich auf regionale Unterstützungs- und Beratungsleistungen zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher IT-Ausbildungsplätze. Einen Schwerpunkt bildet dabei der Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, da dort die Ausbildungsbereitschaft noch sehr gering ist. Eine wesentliche Ursache dafür ist neben finanziellen Gründen die Tatsache, dass diese Unternehmen häufig über keine stabile und langfristig gesicherte Auftragslage verfügen und noch immer mit großen Umstrukturierungsproblemen konfrontiert sind. Dies wirkt sich zwangsläufig auch auf die Ausbildungsmöglichkeiten aus. Demgegenüber sehen sich Großunternehmen anderen Schwierigkeiten gegenüber. Hier wird z. B. ein unzureichender Leistungsstand von Lehrstellenbewerbern oft als Grund dafür genannt, dass vorhandene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden (z. B. wurde von einem Großunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern ein Eingangstest durchgeführt, den von 60 Bewerbern nur zwei bestanden).

Beispiele für die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher IT-Ausbildungsplätze im letzten Jahr wurden auf mehreren Expertentreffen und Workshops vorgestellt. So war beispielsweise die im Juni 2002 in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern durchgeführte Fachtagung zum Thema „Vernetzung der Netze“ in Rostock ein gutes Forum für einen bundesweiten Erfahrungsaustausch über Modelle und Beispiele zur Sicherung und Weiterentwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots. Zugleich verdeutlichten die Beiträge auf dieser Konferenz auch die Möglichkeiten einer stärkeren regionalen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern. Bei der weiteren Durchführung des Projekts wird deshalb die bereits begonnene regionale Verzahnung mit dem BMBF-Programm „Ausbildungsplatzentwickler/Ausbildungsplatzentwicklerinnen“ fortgesetzt. Die Zusammenarbeit zwischen dem „IT-Bildungsnetzwerk neue Länder“ und den Netzwerkakteuren anderer Förderprogramme kann zu einer größeren Wirksamkeit der vielfältigen regionalen Ausbildungsinitiativen beitragen.

Das Ziel, in den neuen Ländern regionale IT-Bildungsnetzwerke mit Beteiligung ausgewählter IT-Kompetenzzentren zu beraten und zu begleiten, die inhaltlichen Schwerpunkte mit der Gewinnung betrieblicher Ausbildungsplätze zu verbinden und vor allem die regionale Differenziertheit weiter abzubauen, bleibt auch künftig ein Schwerpunkt der Projektarbeit. Diese Aktivitäten erfolgen in Abstimmung und Kooperation mit dem gleichfalls durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke“ der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.).

Perspektivisch ist eine noch stärkere Orientierung der Projektarbeit auf die Sicherung des jeweiligen regionalen Fachkräftepotenzials unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung erforderlich. Nur auf dezentraler Ebene ist gemeinsam mit den Bündnispartnern eine engere Verbindung von IT-Ausbildung, Branchen- und Regionalentwicklung zu erreichen. Dieser regionale Ansatz und seine systematische Weiterentwicklung bilden eine wichtige Voraussetzung für mehr betriebliche Ausbildungsplätze im IT-Bereich und damit für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs insbesondere in strukturschwachen Regionen der neuen Länder.

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)¹⁾

Durch die Arbeit der Koordinierungsstelle KAUSA konnten seit Juni 1999 knapp 3.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in den rund 280.000 Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und -inhaberinnen gewonnen werden. Das Ausbildungspotenzial ist damit bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Da die ausländischen Betriebs-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.1.5

inhaber und -inhaberinnen teilweise nicht im deutschen Bildungssystem groß geworden sind, fehlt es häufig an Information über das duale Ausbildungssystem. Deshalb besteht nach wie vor ein hoher Beratungsbedarf in diesen Unternehmen, so dass KAUSA auch im Jahr 2002 weitergeführt wurde. Zusätzlich sind weitere Nationalitäten als Zielgruppen (polnisch, russisch, französisch) aufgenommen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Fortsetzung der bisherigen Förderung der Koordinierungsstelle bis zum 30. Juni 2005 vorgesehen. Kammern und regionale Projekte führten im Jahr 2002 eine Vielzahl von Veranstaltungen und Aktionen durch. Erfolgreiche Modelle zur Verbundausbildung wurden initiiert und Unternehmervereine setzten sich bei ihren Mitgliedern für Ausbildungsplätze ein. KAUSA hat eine Informations- und Servicezentrale aufgebaut und bietet den mittlerweile rund 25 regionalen Projekten ein Forum für regelmäßigen Austausch. Der Erfahrungsaustausch auf Fachtagungen und die intensive Öffentlichkeitsarbeit haben vielen neuen Initiativen die notwendigen Informationen für ihre Arbeit vor Ort gegeben.

Das Angebot an Beratung und Service der Koordinierungsstelle steht Vertretern von Institutionen, Verbänden und Projekten zur Verfügung, die sich über Möglichkeiten der Erschließung von Ausbildungsplätzen in Unternehmen von Zuwanderern informieren wollen. Berichte über Projekte und Initiativen und aktuelle Informationen rund um das Thema „Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ werden regelmäßig im vierteljährlich erscheinenden Info-Brief und auf <http://www.kausa.de> veröffentlicht. Ein besonderer Service ist die umfangreiche Datenbank im Internet. Hier sind Ansprechpartner der regionalen Institutionen und Projekte sowie die Unternehmen genannt, die Informationen und Beratung bieten, genannt. Außerdem können die KAUSA Materialien in verschiedenen Sprachen bestellt werden. Die Broschüre „Erfolgreiche Unternehmer bilden aus“ erläutert das duale System der beruflichen Ausbildung derzeit in deutscher, griechischer, italienischer, kroatischer und türkischer Sprache.

Das „Fachglossar Ausbildung“, das in den Sprachen Deutsch, Griechisch, Italienisch, Kroatisch und Türkisch vorliegt, erleichtert die Teilnahme von Unternehmern und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft an den Ausbilderseminaren. In dem Glossar sind rund 30 Fachbegriffe aus der Berufsausbildung ausführlich beschrieben und es bietet einen Wörterbuchteil mit rund 500 Fachbegriffen. Darüber hinaus hat KAUSA einen Leitfaden „Ausbilden im Handwerk“ für Handwerker und Handwerkerinnen ausländischer Herkunft herausgebracht und eine Broschüre für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die in ausländischen Unternehmen Ausbildungsplätze erschließen wollen.

Neben Informationsarbeit und Beratungstätigkeit hat KAUSA ein bundesweites Netzwerk der Initiativen aufgebaut, die die Ausbildung in ausländischen Unternehmen fördern. Fünf regionale Fachtagungen und drei überregionale Fachveranstaltungen wurden durchgeführt. Dabei erarbeiteten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu Themen wie Neueinstieg in die Akquisition von Ausbildungsplätzen, Verbundausbildung und Multiplikatorenarbeit interessante Lösungsansätze. Gegenstand dieser Veranstaltungen waren auch mögliche Ausbil-

dungschancen in den Branchen Einzelhandel und Gastronomie. Die Ergebnisse stehen als Dokumentationen zur Verfügung. Eine Tagung mit bundesweiter Ausstrahlung war die Fachkonferenz „Integration durch Qualifikation“, die KAUSA gemeinsam mit dem Partnerprojekt „Pro Qualifizierung“ im November 2001 durchgeführt hat und bei der Bundespräsident Johannes Rau zu Gast war.

Mit der Weiterführung von KAUSA seit 01. Juli 2002 sind neue Aspekte der Tätigkeit hinzugekommen. In den kommenden drei Jahren sollen zusätzlich auch Unternehmern und Unternehmerinnen osteuropäischer Herkunft – überwiegend Unternehmer polnischer und russischer Herkunft – die Vorteile der Ausbildung im eigenen Betrieb nahe bringen. In der Öffentlichkeitsarbeit wird die Koordinierungsstelle die Zusammenarbeit mit internationalen Medien, Presse, Funk und Fernsehen, die in den jeweiligen Muttersprachen veröffentlichen, intensivieren. Über die Medien können Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft kontinuierlich über die Vorteile und Chancen der dualen Berufsausbildung informiert werden.¹⁾

Patenschaftsstelle für Ausbildung

Das Programm „Patenschaften für Ausbildung“ wurde im Rahmen des Ausbildungskonsenses vom 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossen. Ziel ist es, das betriebliche Ausbildungsplatzangebot durch Ausbildungspatenschaften, die von Unternehmen, Verbänden und Privatpersonen getragen werden, zu erhöhen. Zur Mobilisierung und Begleitung solcher Patenschaften wurde im Oktober 2000 die Patenschaftsstelle für Ausbildung eingerichtet, die der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung in Bonn angegliedert ist. Bei ihrer Arbeit setzt die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Patenschaftsstelle berufliche, regionale und an Zielgruppen orientierte Schwerpunkte. Berufliche Schwerpunkte liegen in den neuen IT- und Medienberufen sowie den neuen kaufmännischen Berufen, regionale in der Fokussierung auf Regionen mit hohem Ausbildungsplatzdefizit. Besondere Zielgruppen sind benachteiligte oder schwer vermittelbare Jugendliche, solche mit ausländischer Herkunft und junge Frauen in frauentypischen Berufen.

Mittlerweile betreut und unterstützt die Patenschaftsstelle für Ausbildung rund 30 große und kleine Patenschaftsinitiativen, durch die seit 1999 rund 5.800 zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen wurden. Weitere Informationen zur Patenschaftsstelle für Ausbildung gibt es im Internet unter <http://www.patenschaftsstelle.de>.

Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung wurden seit Mitte der neunziger Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen geschlossen. Ziel der Vereinbarungen war, zu einer Entspannung der vielfach

¹⁾ KAUSA Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln

schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beizutragen und die Übernahmekancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu verbessern¹⁾.

Im Jahr 2001 gab es insgesamt 104 Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung und damit die größte Anzahl im Zeitraum von 1996 bis 2001 (vgl. **Schaubild 1**). Die Gesamtzahl der in den Geltungsbereichen der jeweiligen Regelungen vertretenen Beschäftigten veränderte sich allerdings nur unwesentlich²⁾. Dies ist zum einen auf einen generellen Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den meisten Tarifbereichen zurückzuführen, zum anderen betrafen die in der Zwischenzeit vereinbarten zusätzlichen Regelungen meist eher kleinere Tarifbereiche. In 2001 waren 38% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Tarifbereichen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung vertreten.

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden jeweils im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel getroffen. In 2001 gab es hier 85 Regelungen mit einem Geltungsbereich von insgesamt 7,5 Millionen Beschäftigten. Für das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam wurden jeweils nur relativ wenige Vereinbarungen geschlossen, die eine geringe quantitative Bedeutung hatten; in 2001 waren 11 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 0,5 Millionen Beschäftigten zu verzeichnen. Auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere Öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger, entfiel ebenfalls immer nur eine kleine Zahl von Regelungen, die allerdings relativ große Tarifbereiche betrafen. Im Jahr 2001 handelte es sich um 8 Vereinbarungen mit einem Geltungsbereich von 2,7 Millionen Beschäftigten.

In der Verteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf die alten und neuen Länder gab es im Zeitablauf deutliche Veränderungen. Im Jahr 1996 hatten Regelungen, die sich ausschließlich auf die alten oder die neuen Länder bezogen, die größte quantitative Bedeutung, während Vereinbarungen zusammen für alte und neue Länder erheblich seltener waren. Demgegenüber hatten in 2001 Regelungen mit einem Geltungsbereich sowohl in den alten wie in den neuen Ländern das größte Gewicht (29 Regelungen, Geltungsbereich: 7,6 Millionen Beschäftigte). 55 Vereinbarungen betrafen nur die alten Länder (Geltungsbereich: 2,5 Millionen Beschäftigte) und 20 ausschließlich die neuen Länder (Geltungsbereich: 0,6 Millionen Beschäftigte). Diese Veränderung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass ab 1997 in großen Wirtschaftszweigen zunehmend gemeinsame Regelungen für Tarifgebiete in West und Ost getroffen wurden.

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Aus-

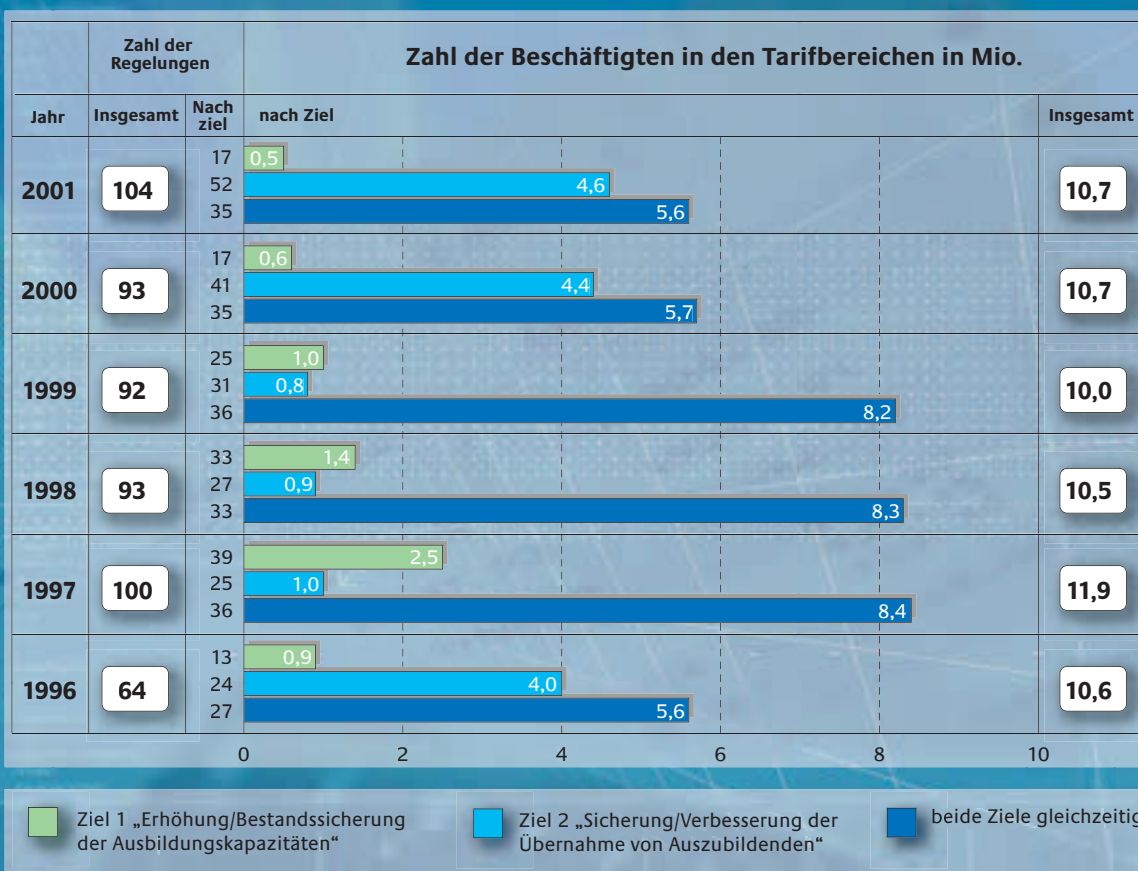
bildungskapazitäten (Ziel 1) und die Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis (Ziel 2). Viele Vereinbarungen – insbesondere in großen Tarifbereichen – beinhalteten im Untersuchungszeitraum beide Ziele gleichzeitig. Seit dem Jahr 2000 konzentrierte sich – wie bereits 1996 – allerdings auch ein erheblicher Teil der Regelungen allein auf das zweite Ziel. Dagegen wurden in allen Jahren nur relativ wenige Regelungen getroffen, die ausschließlich das erste Ziel verfolgten. Im Jahr 2001 gab es insgesamt 52 (17 + 35) Regelungen, die sich auf das erste Ziel tariflicher Ausbildungsförderung richteten (Geltungsbereich: 6,1 Millionen Beschäftigte). Dabei war – ebenso wie in den Vorjahren – mit Abstand am häufigsten eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart (42 Regelungen, Geltungsbereich: 5,7 Millionen Beschäftigte). Die meisten Regelungen sahen eine Steigerung der Ausbildungsplätze vor (30 Regelungen, Geltungsbereich: 2,9 Millionen Beschäftigte), wobei allerdings der Umfang der Erhöhung größtenteils nicht festgelegt war. Eine erhebliche Bedeutung hatte in 2001 zudem die Bestandsicherung der erreichten Ausbildungskapazitäten (9 Regelungen, Geltungsbereich: 2,8 Millionen Beschäftigte). Auch in den Vorjahren spielte die Bestandssicherung bei den Regelungen zu Ziel 1 meist eine große Rolle; bis 1997 war auch relativ häufig eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten mit konkreter Festlegung des Umfangs vereinbart gewesen. Jeweils nur eine sehr kleine Anzahl von Regelungen mit geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten im Untersuchungszeitraum ausschließlich eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe durch abgesenkte bzw. „eingefrorene“ Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollten.

Auf das zweite Ziel tariflicher Ausbildungsförderung bezogen sich in 2001 insgesamt 87 (52 + 35) Regelungen (Geltungsbereich: 10,2 Millionen Beschäftigte). Dabei hatten Vereinbarungen, die eine konkrete Übernahmeverpflichtung oder -aufforderung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich beinhalteten (67 Regelungen, Geltungsbereich: 8,4 Millionen Beschäftigte), – ebenso wie in den Vorjahren – den größten Stellenwert. Meistens war eine befristete Übernahme der Auszubildenden vorgesehen, nur in wenigen Fällen wurde eine unbefristete Übernahme vereinbart. Die festgelegte Dauer der befristeten Übernahme, die zunächst größtenteils nur sechs Monate betrug, wurde im Untersuchungszeitraum in einer Reihe großer Tarifbereiche auf zwölf Monate angehoben. In 2001 war in 36 Tarifbereichen eine Übernahme von zwölf Monaten vereinbart (Geltungsbereich: 7,2 Millionen Beschäftigte) und in 22 Tarifbereichen von sechs Monaten (Geltungsbereich: 0,8 Millionen Beschäftigte). In sehr vielen Tarifbereichen gab es hinsichtlich der vereinbarten Verpflichtung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen allerdings Ausnahmeregelungen, in 2001 traf dies auf 46 Tarifbereiche zu (Geltungsbereich: 7,9 Millionen Beschäftigte). Am häufigsten war vorgesehen, dass Betriebe ihre Auszubildenden nur dann übernehmen mussten, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten (28 Regelungen, Geltungsbereich: 6,9 Millionen Beschäftigte).

¹⁾ Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.1.5. Vgl. auch Beicht, U./Berger, K.: „Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2001, Seiten 36-40, vgl. auch Bispinck, R./Dorsch-Schweizer, M./Kirsch, J.: „Tarifliche Ausbildungsförderung - begrenzt erfolgreich“. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002, Seiten 213 bis 219.

²⁾ Der Ausweis der Beschäftigtenzahl erfolgt jeweils, um die quantitative Bedeutung der Regelungen zu verdeutlichen.

Schaubild 1: Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2001



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, also gleichzeitig eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und eine Verbesserung der Übernahme erreicht werden sollte, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“ erklärt. Damit wurde eine klare Priorität hinsichtlich der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Die Betriebe waren hier aufgerufen, auch dann Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, wenn sie künftig nicht mit einem so hohen Fachkräftebedarf rechneten, um alle Auszubildenden später in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können. Die Zahl der Vereinbarungen, die eine Erklärung des Grundsatzes enthielten, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme, erhöhte sich im Untersuchungszeitraum. In 2001 beinhalteten elf Regelungen diesen Grundsatz (Geltungsbereich: 4,0 Millionen Beschäftigte).

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu erleichtern, wurden in einem Teil der Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung

gleichzeitig auch Regelungen zu einer gewissen finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe getroffen. Diese Kostenerleichterungen bezogen sich in den meisten Fällen entweder auf die Ausbildungsvergütungen, die z.B. nicht und erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht wurden, oder auf den Einstiegslohn von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, der um meist 5 % oder 10 % abgesenkt wurde. Regelungen mit einer entsprechenden Kostenerleichterung hatten in den Jahren 1996 und insbesondere 1997 ein sehr hohes Gewicht, wobei das „Einfrieren“ der Ausbildungsvergütungen die mit Abstand größte Rolle spielte. In den Folgejahren nahm die Bedeutung der Regelungen, in denen eine finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vorgesehen war, deutlich ab. Im Jahr 2001 beinhalteten 26 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 1,5 Millionen Beschäftigten eine Kostenerleichterung für die Ausbildungsbetriebe (ohne die bedingten Regelungen mit einer an eine bestimmte Ausbildungsleistung geknüpfte Entlastung). Ein Schwerpunkt lag nun bei der Absenkung des Einstiegslohns für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (12 Regelungen, Geltungsbereich: 0,7 Millionen Beschäftigte).

Für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad von entscheidender Bedeutung. Dieser reicht von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. In den Jahren 1996 bis 2001 war sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) als auch bei den Regelungen zur Verbesserung der Übernahme (Ziel 2) eine deutliche Tendenz zu einer geringeren Verbindlichkeit festzustellen. In 2001 waren von den 52 Vereinbarungen zum ersten Ziel 25 Regelungen als eher verbindlich (Geltungsbereich: 3,8 Millionen Beschäftigte) und 27 Regelungen als eher unverbindlich (Geltungsbereich: 2,3 Millionen Beschäftigte) einzustufen. Von den 87 Vereinbarungen zum zweiten Ziel waren 53 eher verbindlich (Geltungsbereich: 5,0 Millionen Beschäftigte) und 34 Regelungen eher unverbindlich (Geltungsbereich: 5,2 Millionen Beschäftigte).

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Aufgrund der erheblichen Veränderungsdynamik am Ausbildungsstellenmarkt 2001/2002 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung den bisherigen Analysenansatz zur Untersuchung der regionalen Entwicklung in der Berufsausbildung verändert und die Bildung in sich homogener Gebietseinheiten nicht mehr auf der Grundlage von Berufsbildungsvariablen vorgenommen, sondern auf der Basis von regionalen Betriebs- und Beschäftigtenstrukturen¹⁾. Damit ist einerseits der Versuch verknüpft, regionale Entwicklungsprozesse in der Berufsausbildung stärker im Zusammenhang mit der Entwicklung der regionalen Beschäftigungs- und Wirtschaftsstrukturen zu untersuchen, um andererseits Anhaltspunkte dafür zu finden, aus welchen Gründen es vergleichbaren Regionen trotzdem gelingt, eine im Verhältnis zum Bundestrend vergleichsweise ausgeglichene regionale Ausgangssituation für die Berufsausbildung zu schaffen²⁾.

Untersuchungsmethode

Die im Rahmen von Faktoren- und Clusteranalysen gewonnenen Arbeitsamtscluster grenzen regionale Beschäftigungs- und Wirtschaftssysteme schwerpunktmäßig voneinander ab.³⁾ In die Berechnung einbezogen wurde die

¹⁾ Als Ausgangsbasis zur Clusterbildung wurde die Angaben zur Betriebs- und Beschäftigtenstatistik zum 30. Juni 2000 gewählt, da sich zum einen – wie Analysen zu den Vorjahren bestätigen – in dieser hohen Aggregationsstufe nur sehr langfristig Veränderungen ergeben, zum anderen sich Entwicklungen erst zeitverzögert auf den Ausbildungsstellenmarkt auswirken.

²⁾ Im Gegensatz zu früheren Berichtsjahren wurde auf eine getrennte Darstellung der regionalen Entwicklung in der Berufsausbildung in den neuen und alten Ländern verzichtet.

³⁾ Angesichts der Tatsache, dass die Clusterbildung auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke relativ hoch aggregierte Gebietseinheiten zusammenfasst, besitzen die Cluster eine erstaunlich hohe Ähnlichkeit mit den im Raumordnungsbericht ausgewiesenen, wesentlich feiner strukturierten Raumordnungsstrukturen in wirtschaftsregionaler Gliederung; vgl. Bundesanstalt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsbericht 2000, Bonn 2000

Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige, Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen im jeweiligen Arbeitsamtsbezirk. Diese Auswahl verfolgt vor allem die Frage, inwieweit sich die derzeitige konjunkturelle Schwäche auf die berufsspezifische Entwicklung der Berufsausbildung in den Regionen ausgewirkt hat¹⁾. Im Ergebnis handelt es sich um fünf Gebietscluster, die unterschiedliche Beschäftigten- und Betriebsanteile in den Wirtschaftszweigen und bei den Produktions-²⁾ bzw. bei den primären und sekundären Dienstleistungsberufen³⁾ aufweisen (vgl. **Übersicht 10**). Drei der fünf Regionalcluster weisen einen relativen Schwerpunkt in der produzierenden und verarbeitenden Wirtschaft auf und unterscheiden sich weiterhin in Bezug auf Bereiche wie Qualifikationsstruktur und beruflichen Status der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

– Das erste Regionalcluster ist charakterisierbar als Wirtschaftsraum, in dem das produzierende und verarbeitende Gewerbe mit entsprechend überdurchschnittlich hohen Anteilen an Produktionsberufen und an Kleinbetrieben und kleinen mittelständischen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten einen relativen Schwerpunkt bilden. In diesen beiden Betriebsgrößenklassen dominieren Beschäftigte im Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe und in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben. Große mittelständische Betriebe sind vor allem im Bereich Stahl-, Metall- und Maschinenbau oder im elektrotechnischen und feinmechanischen Bereich vertreten. Großbetriebe sind insgesamt stark unterrepräsentiert und insbesondere im Fahrzeugbau angesiedelt. Umgekehrt weisen die Beschäftigtenstrukturen deutlich niedrigere Anteile an primären und insbesondere sekundären Dienstleistungsberufen auf. Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe stehen bei den primären Dienstleistungsberufen im Vordergrund. Entsprechend dem Beschäftigtenschwerpunkt in der verarbeitenden Wirtschaft nehmen Facharbeiter und an- und ungelernete Arbeitskräfte einen überdurchschnittlich hohen Anteil ein. Nur etwa jeder dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist als Angestellter tätig. In der Folge sind niedrige bis mittlere Schulabschlüsse unter den Beschäftigten im Vergleich zu den anderen Regionalclustern stärker vertreten.

– Das zweite Regionalcluster weist zwar strukturell große Ähnlichkeiten mit dem ersten Cluster auf, spielen hier jedoch große mittelständische und Großbetriebe eine deutlich wichtigere Rolle. Das verarbeitende Gewerbe hat ein leicht verschobenen Schwerpunkt hin zu Energie- und Wasserwirtschaft, sowie Holz-, Papier- und Druckereigewerbe. Der Anteil an Handwerksberufen,

¹⁾ In den folgenden Berichtsjahren soll dann je nach Problemlage in der Berufsausbildung die Clusterbildung der jeweiligen Fragestellung angepasst werden.

²⁾ Zentrale Tätigkeitsschwerpunkte der Beschäftigung umfassen die Gewinnung und Herstellung von Grundstoffen und Gütern und die Einrichtung, Wartung und Reparatur von Maschinen

³⁾ Primäre Dienstleistungsberufe umfassen Handels-, Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern und Transportieren, sekundäre Dienstleistungsberufe vor allem Forschungs-, Entwicklungs-, Organisations-, Management-, Betreuungs-, Pflege-, Beratungs-, Lehr-, und Publikationstätigkeiten

Übersicht 10: Regionalcluster nach ausgewählten Bereichen der Beschäftigtenstruktur

		Struktur- schwache Produk- tions- regionen	Verdichtete Produk- tions- regionen	Produk- tionsre- gionen im Struktur- wandel	Dezentrale Dienst- leistungs- regionen	Dienst- leistungs- agglomerationen	Insgesamt
		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	
Berufsbereiche	Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	2,2	2,2	1,6	1,9	1,0	1,6
	Bergleute, Mineralgewinner	0,2	0,2	0,5	0,2	0,0	0,2
	Fertigungsberufe	39,8	36,0	33,3	29,4	21,0	29,8
	Technische Berufe	5,5	6,0	6,5	7,0	8,2	6,9
	Dienstleistungsberufe	51,4	54,9	57,3	60,7	68,9	60,6
	Sonstige Arbeitskräfte	0,9	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9
Berufssektoren	Produktionsorientierte Berufe	40,5	36,8	33,8	30,1	20,9	30,2
	Primäre Dienstleistungsberufe	40,6	43,3	45,3	47,6	56,0	48,3
	Sekundäre Dienstleistungsberufe	18,1	19,2	20,2	21,4	22,1	20,6
	Sonstige Arbeitskräfte	0,9	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9
Berufsstatus	Auszubildender	6,6	6,7	6,1	6,0	4,9	5,9
	angelernete Arbeitskräfte	19,8	18,7	19,8	17,2	14,9	17,5
	Facharbeiter	25,9	24,1	20,8	20,2	13,8	19,6
	Meister, Polier	1,6	1,6	1,6	1,5	1,1	1,4
	Fachgestellter	32,9	35,7	37,6	40,0	50,9	41,5
	Heimarbeiter/Hausgewerbebetreibender	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
	Teilzeitbeschäftigter	13,1	13,1	14,0	15,1	14,3	14,1
Schulabschluss	Volks-/Hauptschule, mittlere Reife	83,6	82,4	79,1	76,2	66,0	75,3
	Abitur (Hochschulreife allgemein oder fachgebunden)	3,2	3,6	4,6	5,0	7,8	5,4
	Fachhochschulabschluss	2,6	2,8	2,8	2,9	4,1	3,2
	Hochschul-/Universitätsabschluß	3,4	3,3	3,9	4,8	7,9	5,3
	Schulabschluss unbekannt	7,2	8,0	9,6	11,1	14,2	10,8
Berufsabschluss	ohne abgeschlossene Berufsausbildung	19,0	18,7	19,5	17,8	16,5	18,0
	mit abgeschlossener Berufsausbildung	73,8	73,2	70,9	71,2	69,3	71,2
	Berufsabschluss unbekannt	7,2	8,0	9,6	11,1	14,2	10,8
Altersgruppen	unter 25 Jahre	14,5	14,1	13,1	12,9	11,5	12,9
	25 bis unter 50 Jahre	67,3	67,5	67,9	67,5	67,9	67,7
	50 und älter	18,1	18,5	18,9	19,6	20,6	19,4
Betriebsgrößenklassen	1 - 9 Beschäftigte	20,9	21,0	20,2	20,6	16,3	19,2
	10 - 49 Beschäftigte	27,8	27,1	25,1	25,3	19,8	24,1
	50 - 499 Beschäftigte	36,4	36,7	36,3	35,5	34,8	35,7
	500 und mehr Beschäftigte	14,9	15,2	18,4	18,6	29,1	20,9
Wirtschaftszweige	Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	2,1	1,9	1,3	1,4	0,6	1,3
	Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	1,0	1,5	1,9	1,5	1,3	1,4
	Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	38,5	34,4	32,8	27,3	20,7	28,7
	Baugewerbe	8,9	8,3	7,0	7,1	4,8	6,8
	Handel	11,6	12,7	13,5	14,6	14,4	13,7
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,1	4,4	4,7	5,4	6,6	5,3
	Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	2,4	2,5	2,8	3,0	6,2	3,8
	Dienstleistungen	22,7	25,1	26,9	29,6	35,4	29,4
	Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	6,2	6,6	6,2	6,8	6,4	6,4
	Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	2,5	2,6	2,8	3,3	3,8	3,2
	Ohne Angabe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (30.06.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

insbesondere im Baugewerbe, nimmt tendenziell ab, der Anteil an Dienstleistungsberufen steigt schwerpunktmäßig vor allem bei den primären Dienstleistungsberufen an. Ebenso steigt unter den Beschäftigten der Anteil höherer Schulabschlüsse, älterer Arbeitnehmer und von Fachangestellten.

- Beim dritten Regionalcluster ergibt sich eine weitere Verschiebung zum Dienstleistungssektor. Hier sind jetzt etwa 65 % aller Beschäftigten in primären oder sekundären Dienstleistungsberufen tätig. Dabei steigt insbesondere der Anteil technischer Berufe (Ingenieure, Chemiker, Physiker, Techniker, technische Sonderkräfte) an. Handwerks- und Bauberufe spielen eine eher untergeordnete Rolle. Unter den Beschäftigten bildet die Gruppe der Fachangestellten mit höheren schulischen und beruflichen Qualifikationen deutlich die Mehrheit. Besonders hervorzuheben ist der Anstieg des Anteils an Großbetrieben, in denen in dieser Region knapp 20 % aller Beschäftigten tätig sind. Ebenso wichtig erscheint der Hinweis, dass in diesen Beschäftigungsregionen die Gruppe der an- und ungelernten Arbeiter mit 19,5 % den bundesweit höchsten Wert erreicht.

Eine klare Typisierung dieser drei Regionalcluster, die im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und bei den Produktionsberufen ihren relativen Schwerpunkt haben, ist schwierig, da auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke Unterschiede in der regionalen Wirtschaftsstruktur stark nivelliert werden. Wenn man den Bestand sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse ins Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren setzt, dann scheint das erste Cluster hauptsächlich Regionen zu umfassen, die in der Bundesrepublik mit ihrer geringen Bevölkerungs- und Beschäftigungsdichte zu den ländlich strukturierten, mit vereinzelt industriell verdichteten Wirtschaftszonen in den Bereichen Stahl, Chemie und Textil sowie mit überproportionalen Anteilen an Handwerksbetrieben, insbesondere in den Bau- und Baunebenberufen, insgesamt als strukturschwach bezeichnet werden könnten. Diese Wirtschaftsregionen sind zum Teil grenznah gelegen, wobei Arbeitsamtsbezirke in den neuen Ländern überproportional vertreten sind (strukturschwache Produktionsregion). Beim zweiten Regionalcluster handelt es sich ebenso um ländliche Wirtschaftsräume mit geringer Bevölkerungs- und Beschäftigtendichte. Gemessen am Durchschnitt aller Regionen mit relativem Schwerpunkt im Produktions- und Verarbeitungsgewerbe ist dies eine Durchschnittsregion ohne besonderen Schwerpunkten im sekundären oder tertiären Sektor (verdichtete Produktionsregion). Das dritte Cluster weist im Unterschied zu den beiden vorherigen vor allem überregional bedeutsame Dienstleistungs- und Handelszentren auf und umfasst Rand- oder Verbindungsgebiete von reinen Dienstleistungsregionen. Beschäftigungsgewinne konnten in diesen Regionen vor allem bei den sekundären Dienstleistungsberufen erreicht werden. Aufgrund dieser Charakteristika liegt die Vermutung nahe, dass diese Regionen sich derzeit in einem Strukturwandel hin zur Dienstleistungsregion befinden (Produktionsregion im Strukturwandel).

Zwei der fünf Regionalcluster sind klassische Dienstleistungsregionen, in denen vor allem primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe dominieren.

- Beim vierten Regionalcluster entsprechen alle Indikatoren zur regionalen Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur den bundesweiten Durchschnittsniveaus. Mit 69 % sind mehr als zwei von drei Beschäftigten in primären oder sekundären Dienstleistungsberufen tätig, nur jeder dritte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist noch in einem Fertigungsberuf tätig. Diese Regionen sind deutlich mittelständisch geprägt, da 60 % aller Beschäftigten in mittelständischen Betrieben (10-500 Beschäftigte) und nur etwa jeder fünfte in einem Kleinbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten tätig ist. Diese Regionen sind zum größten Teil um Ballungszentren gruppiert (vgl. Regionalcluster 5) und stellen klassische Einzugsregionen dar. Die städtische Verdichtung nimmt hier im Vergleich zu den bisherigen Regionalclustern deutlich zu.

- Auch das fünfte Cluster fasst vor allem Dienstleistungsregionen, insbesondere in Ballungszentren, zusammen. Hierunter fallen fast alle Landeshauptstädte mit einem wesentlich höheren Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten und weniger Beschäftigten in Klein- und kleinen mittelständischen Betrieben. Mit fast 80 % sind auch deutlich mehr Beschäftigte in primären und sekundären Dienstleistungsberufen beschäftigt, wobei das Kredit- und Versicherungsgewerbe und das Verkehrs- und Nachrichtenwesen unter den primären Dienstleistungsberufen als Beschäftigungsfeld eine große Rolle spielen. Fast 20 % der Beschäftigten verfügen über Hochschulreife und gut jeder zehnte kann den Abschluss einer Fachhochschule oder Universität vorweisen. Damit steigt auch der berufliche Status der Beschäftigten: Der Anteil an Fachangestellten liegt mit 51 % nochmals deutlich höher als im vierten Regionalcluster. Gelernte und ungelernte Facharbeiter stellen nur noch einen vergleichsweise geringen Anteil unter den Beschäftigten.

Das fünfte Regionalcluster ist eine stark verdichtete Verwaltungs- und Dienstleistungsagglomeration mit überregionaler Bedeutung. Konzernzentralen von Wirtschaft, Banken und Versicherungen, Produktionsstätten von Presse, Film und Fernsehen sowie zentrale Gebietskörperschaften sind hier angesiedelt. Es besteht ein überproportionaler Anteil großer mittelständischer Betriebe und von Großunternehmen. Primäre Dienstleistungsberufe dominieren, Beschäftigte haben insgesamt ein hohes Qualifikationsniveau (Dienstleistungsagglomeration). Das vierte Regionalcluster umfasst hauptsächlich Dienstleistungsregionen in der Nähe von stark verdichteten Agglomerationsräumen wie dem fünften Cluster. In der Raumordnung würde dieses Cluster als polyzentrische, dezentrale Dienstleistungsregion bezeichnet, da Dienstleistungen – auch in funktionaler Arbeitsteilung – auf mehrere Großstädte verteilt sind. Diese Regionen profitieren derzeit insbesondere von der Verlagerung von Dienstleistungen und Gewerbe aus den Zentren ins Umland (dezentrale Dienstleistungsregion).

Ergebnisinterpretation

Von Interesse ist, wie sich auf dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Beschäftigungs- und Wirtschaftsstrukturen die Entwicklung in der Berufsbildung zwischen 2001 und 2002 vollzogen hat. Im Folgenden wird vor

allem auf den Aspekt der Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots abgehoben (vgl. **Schaubild 2**)¹⁾.

Generell gilt, dass je höher die Beschäftigtenanteile nach Berufsgruppen in den einzelnen Wirtschaftsregionen ausfallen, desto höher sind auch die entsprechenden berufsspezifischen Ausbildungsangebote an die Jugendlichen. Insofern sind die regionalen Beschäftigungs- und Ausbildungsstrukturen eng miteinander verflochten: Ausbildungsangebote in Industrie- und Handwerksberufen dominieren in den Wirtschaftsregionen mit überproportional hohen Beschäftigtenanteilen in den Produktionsberufen und in der produzierenden und verarbeitenden Wirtschaft, Ausbildungsangebote im Bereich Handel und bei den Freien Berufen in den Gebieten mit hohen Anteilen an primären und sekundären Dienstleistungsberufen und mit hohen Betriebs- und Beschäftigtenanteilen im Dienstleistungssektor. Der Fachkräftebedarf der Betriebe wird demnach prinzipiell durch ein entsprechendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen gedeckt. Damit müsste grundsätzlich von der jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklung dieser Beschäftigungs- und Wirtschaftsbereiche auf die Entwicklung in der Berufsausbildung geschlossen werden können. Dies

¹⁾ Durch die Clusteranalyse auf Grundlage der Betriebs- und Beschäftigtenstatistik kommt es dazu, dass innerhalb der Regionalcluster Arbeitsamtsbezirke zusammengefasst werden, die in ihren Gesamtangebotsrückgängen sowohl über- als auch unter dem jeweiligen Clusterdurchschnitt liegen.

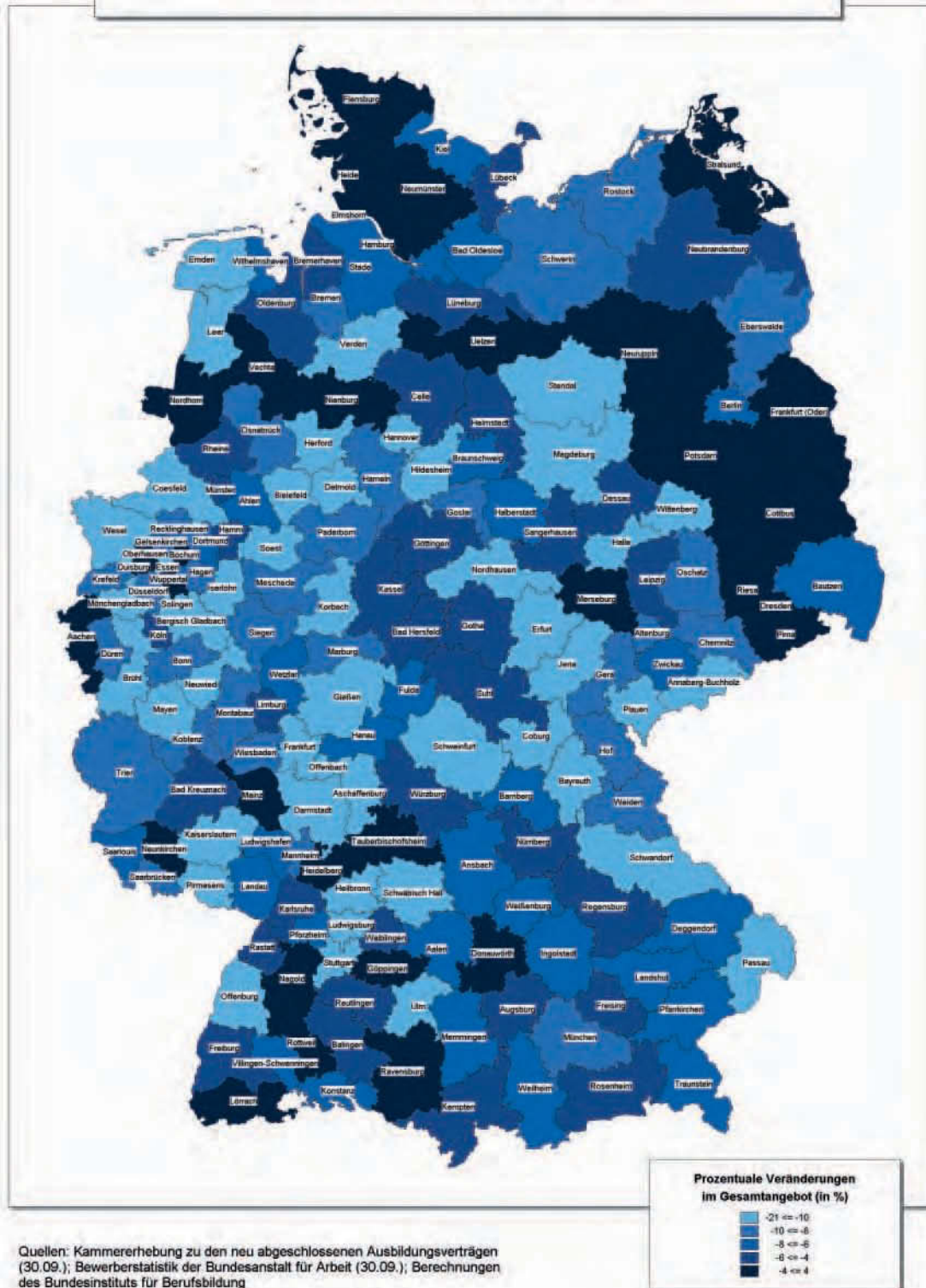
ist in dieser linearen Weise aber weder bei den Clustern mit hohen Fertigungsberufsanteilen noch bei den Dienstleistungsclustern der Fall.

Dienstleistungsregionen

In den Regionen mit hoher Bedeutung des Dienstleistungssektors (Regionalcluster 5) handelt es sich offensichtlich um sehr angespannte Ausbildungsstellenmärkte, obwohl gerade hier mit dem hohen Bestand an Dienstleistungsberufen, denen in allen Prognosen große Wachstums- und Beschäftigungschancen zugesprochen werden,¹⁾ die günstigsten Ausgangsbedingungen für Jugendliche mit Ausbildungsinteresse existieren sollten. Im Vergleich mit den bundesweiten Gesamtangebotsrückgängen in Höhe von -7,6% geht das Gesamtangebot im Regionalcluster 5 um -8,1% zurück. Der Rückgang der unbesetzten Ausbildungsstellen ist mit -29,7% weniger als im Vorjahr der höchste Wert unter allen Clustern. Die Zunahme der unvermittelten Bewerber liegt allerdings mit 12,5% im Durchschnitt aller Arbeitsamtsbezirke (vgl. **Übersicht 11**).

¹⁾ Entsprechend der IAB/Prognos-Projektion zur Arbeitslandschaft 2010 steigen beispielsweise die prozentualen Anteile von sekundären Dienstleistungstätigkeiten unter den Erwerbstätigen weiter von 26,3 Prozent (1995) auf 31,6 Prozent (2010) an. Vgl. Weidig, I./Hofer, P./Wolff, H.: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 227, 1999

Schaubild 2: Prozentuale Veränderungen des Gesamtangebots an Ausbildungsstellen zwischen 2001 und 2002 nach Arbeitsamtsbezirken



Übersicht 11: Prozentuale Veränderungen zentraler Berufsbildungsbereiche zwischen 2001 und 2002 nach Regionalclustern

		Struktur- schwache Produk- tions- regionen	Verdichtete Produk- tions- regionen	Produk- tionsregio- nen im Struktur- wandel	Dezentrale Dienst- leistungs- regionen	Dienst- leistungs- agglome- rationen	Insgesamt
		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	
Prozentuale Veränderung der	neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge	-7,0	-6,1	-7,7	-6,2	-7,2	-6,8
	unvermittelten Bewerber	13,2	8,1	7,3	27,5	12,5	14,3
	unbesetzten Ausbildungsstellen	-29,1	-28,8	-17,4	-26,4	-29,7	-26,6
	Gesamtnachfrage	-6,4	-5,6	-7,1	-5,2	-6,6	-6,2
	Gesamtangebote	-7,8	-7,0	-8,1	-7,0	-8,1	-7,6
Prozentuale Veränderung der Gesamtangebote im Bereich	Industrie und Handel	-7,0	-7,8	-9,0	-7,5	-8,7	-8,1
	Handwerk	-8,9	-8,0	-8,9	-8,7	-10,2	-9,0
	Öffentlicher Dienst	-11,6	-2,6	3,8	-4,6	-5,5	-4,3
	Landwirtschaft	-1,1	4,6	3,0	1,6	-3,5	0,9
	Freie Berufe	-7,3	-3,1	-5,9	-2,2	-0,8	-3,1
	Hauswirtschaft	-21,3	-4,1	-2,2	0,9	5,3	-4,5
	Seeschifffahrt	-40,0	150,0	6,0	117,9	12,8	33,3
Prozentuale Veränderung der Gesamtangebote nach Berufsbereichen	Metallberufe	-1,3	-2,9	-2,0	-3,9	-4,8	-3,0
	Elektriker	-12,2	-5,5	-10,4	-8,3	-11,8	-9,8
	Textilbekleidungs- und Lederberufe	-30,4	-16,2	-17,1	-3,4	-6,2	-16,8
	Ernährungsberufe	-4,3	-3,2	-5,6	-4,4	-7,5	-5,1
	Bau- und Baunebenberufe	-14,0	-12,4	-13,7	-13,3	-11,8	-13,1
	Technische Berufe	-10,7	-13,3	-13,8	-17,4	-16,4	-15,1
	Waren- und Dienstleistungsberufe	-6,7	-7,2	-10,2	-6,8	-9,1	-8,2
	Verkehrsberufe	-0,9	19,6	21,3	14,2	8,6	12,0
	Verwaltungs- und Büroberufe	-8,2	-9,0	-7,2	-6,5	-6,3	-7,1
	Übrige Dienstleistungsberufe	-5,1	-1,2	-4,3	1,2	-0,4	-1,4
	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	-10,7	-5,0	-7,2	-5,4	-7,7	-7,1
	Übrige Fertigungsberufe	-7,6	-11,9	-11,0	-12,2	-9,8	-10,5
	Sonstige Berufe	-2,9	6,1	3,8	3,9	0,0	2,2
Anteil außerbetrieb- licher Ausbildungs- stellen am Gesamt- angebot		14,2	13,6	8,0	9,7	4,7	9,6
Prozentuale Verände- rung des Anteils		0,1	1,5	3,8	-1,0	4,8	1,2
Anteil des Gesamt- angebots nach	Produktionsberufen	55,6	52,5	50,1	48,3	40,9	48,3
	primären Dienstleistungsberufen	38,9	41,2	42,9	44,8	51,6	44,9
	sekundären Dienstleistungsberufen	5,5	6,2	7,0	6,9	7,5	6,8
Prozentuale Ver- änderung des Gesamt- angebots in den	Produktionsberufen	-7,4	-6,7	-8,3	-8,3	-9,8	-8,2
	primären Dienstleistungsberufen	-8,2	-7,6	-8,0	-6,4	-7,6	-7,5
	sekundären Dienstleistungsberufen	-7,6	-5,8	-6,1	-1,2	-1,6	-3,7

Quelle: Kammererhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Bundesinstituts für Berufsbildung (30.09.); Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (30.09.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Wie aufgrund der Beschäftigtenstruktur zu erwarten, stellen im fünften Regionalcluster der IHK-Bereich und der Bereich der Freien Berufe mit knapp 70% den größten Anteil am Gesamtangebot. Nur jede vierte Ausbildungsstelle wird im Handwerk vergeben. Mit 2,8% ist der Öffentliche Dienst leicht überdurchschnittlich vertreten. Sowohl die Rückgänge im Gesamtangebot des Handwerks in Höhe von -10,2% als auch im IHK-Bereich mit -8,7% Rückgängen im Ausbildungsstellenangebot fallen überproportional aus. Mit einer Abnahme von -0,8% geht das Angebot bei den Freien Berufen unterdurchschnittlich zurück. Überproportional betroffen sind in diesen Dienstleistungsregionen mit -9,8% Rückgang vor allem die Produktionsberufe (Metall-, Elektro-, Ernährungs- und Bauberufe). Primäre Dienstleistungsberufe liegen mit -7,6% Rückgängen im Bundesdurchschnitt (insbesondere Waren- und Dienstleistungskaufleute), sekundäre Dienstleistungsberufe (Technikberufe) erreichen mit einer Abnahme im Gesamtangebot in Höhe von -1,6% einen unterdurchschnittlichen Wert.

Dieses insgesamt rückläufige Ergebnis in der Berufsausbildung ist von der generell positiven Entwicklung der Beschäftigung her unverständlich (vgl. **Übersicht 12**). Hier weist der allgemeine Beschäftigungszuwachs in Höhe von knapp 3% auf einen vergleichsweise hohen Fachkräftebedarf hin, auch wenn der Bereich der Produktionsberufe nur eine Steigerung von 0,6% erreicht. Trotz des schon hohen Beschäftigtenbestands im Dienstleistungssektor ergibt sich nämlich eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen in allen Bereichen des Dienstleistungssektors und eröffnet dadurch prinzipiell Beschäftigungsmöglichkeiten für Auszubildende. Aus diesen Gründen müsste die Ausgangslage für Jugendliche, einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu erhalten, eigentlich günstig sein. Dieser Fachkräftebedarf wird aber vor allem durch Beschäftigte mit höheren Schulabschlüssen mit Zuwachsraten von 8,9% bei den Abiturienten und von 5,4% bei Akademikern gedeckt und betrifft in erster Linie Fachangestellte in primären und sekundären Dienstleistungsberufen¹⁾. Hinzu kommt, dass weitere Beschäftigtenzuwächse lediglich bei angelernten Arbeitskräften und zum Teil bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss erfolgen.

Einen weiteren Hinweis zur Erklärung der ungünstigen Situation liefert der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben, der mit 17,8% deutlich unter dem Durchschnitt in Deutschland liegt. Gerade in den ausbildungsintensiven, großen mittelständischen Betrieben liegt die Ausbildungsbetriebsquote bei nur 39,4% und damit um knapp 20% unter den allgemeinen Quoten in dieser Betriebsgrößenklasse. Auch der überdurchschnittlich hohe Anteil an Ausbildungsbetrieben unter den Großbetrieben kann dieses Defizit nicht ausgleichen, zumal Großbetriebe in den vergangenen Jahren ihre Ausbildung immer weiter zurückgefahren haben. Verstärkt wird dieser Effekt zudem noch dadurch, dass trotz anders gelagerter Betriebsgrößenstruktur des Clusters der Beschäftigtenzuwachs vor allem in Klein- und kleinen mittelständischen Betrieben und hier vor allem in Nichtausbildungsbetrieben realisiert wird.

¹⁾ Beschäftigte mit mittlerer Reife oder Hauptschulabschluss erreichen nur einen Zuwachs von 0,8%, der Anteil der Facharbeiter steigt ebenfalls nur um 0,8%.

Dass die angespannte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht allein angebotsseitig verursacht ist, zeigt ein Blick auf die Nachfrageseite. Mit 17,2% besitzt dieses Cluster den höchsten Anteil an Bewerbern mit ausländischer Staatsangehörigkeit – eine Gruppe mit häufig auftretenden Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung, nicht zuletzt aufgrund ihrer schulischen Vorbildung. Im Bundesdurchschnitt liegt dieser Anteil bei 8,7%.

Auch der Anteil an Altnachfragern (48,6%) und von Ausbildungsstellenbewerbern im Alter von 19 Jahren und mehr (50,4%) ist überdurchschnittlich hoch und weist darauf hin, dass die Ausbildungssituation in diesen Regionen nicht erst seit dem Berichtsjahr angespannt ist. Erschwerend kommt hinzu, dass der Anteil Maßnahmen zur außerbetrieblichen Ausbildung nur 4,7% beträgt und im Vorjahresvergleich nur um 4,8% zunimmt.¹⁾ Bewerber münden in diesen Regionen verstärkt in berufsvorbereitende (5,8%) bzw. andere berufsbildende Maßnahmen (3,9%) oder in eine Arbeitsstelle (11,8%) ein. Gleichzeitig geht im Vorjahresvergleich die Zahl der Bewerber mit mittleren Schulabschlüssen um 4,7% und bei höheren Schulabschlüssen in Höhe von 11,4% zurück, während mit 4,3% eine gestiegene Nachfrage von Bewerbern ohne Hauptschulabschluss vorliegt.

In den dezentralen Dienstleistungsregionen (Cluster 4) zeichnet sich ein vergleichsweise moderater Rückgang an Ausbildungsangeboten in Höhe von -7,0% ab. Allerdings liegt die Quote der unvermittelten Bewerber fast doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt, die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen bewegt sich mit 26,4% im Durchschnittsbereich. Für diese Regionen wäre zu klären, warum es zu diesem überproportional hohen Anstieg an unvermittelten Bewerbern gekommen ist und warum das Gesamtangebot nicht so stark zurückgegangen ist. Was die Rückgänge des Gesamtangebots in den wichtigsten Ausbildungsbereichen anbelangt, so ist – abgesehen von den Freien Berufen – der Rückgang in diesen Regionen grundsätzlich unterdurchschnittlich ausgefallen. Dies gilt auch in der Einzelbetrachtung nach Berufsgruppen. Lediglich bei den technischen Berufen ist ein höherer Rückgang als im Bundesdurchschnitt zu verzeichnen. Von daher führen die insgesamt unterdurchschnittlichen Angebotsrückgänge in den primären und sekundären Dienstleistungsberufen zu einem teilweisen Ausgleich der Rückgänge in den Produktionsberufen und damit insgesamt zu einem weniger starken Rückgang im Gesamtangebot.

Diese Entwicklung kann vor dem Hintergrund der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstrukturen relativ einfach erklärt werden. Zum einen ist der Bestand an Facharbeitern und Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder Mittlerer Reife und damit der Fachkräftebedarf in diesem Beschäftigtenbereich deutlich höher als im fünften Cluster. Zum anderen verweist auch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auf keine gravierenden Hindernisse für die Einstellung von Auszubildenden. Zwar ist auch hier wie im fünften Regionalcluster ein Prozess zur

¹⁾ Ein zusätzliches Problem für diese Regionen dürften die Pendler aus umliegenden Regionen darstellen, die sich bessere Chancen auf einen adäquaten Ausbildungsplatz in diesen Dienstleistungsregionen versprechen.

Übersicht 12: Prozentuale Veränderungen in ausgewählten Bereichen der Beschäftigungsstruktur

		Struktur- schwache Produk- tions- regionen	Verdichtete Produk- tions- regionen	Produk- tionsre- gionen im Struktur- wandel	Dezentrale Dienst- leistungs- regionen	Dienst- leistungs- agglomera- tionen	Insgesamt
		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	
Berufsbereiche	Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	-5,6	-3,6	-2,8	-1,5	-0,9	-2,9
	Bergleute, Mineralgewinner	-6,3	-2,9	-15,8	-12,1	17,0	-10,1
	Fertigungsberufe	0,7	0,7	1,3	0,1	0,9	0,7
	Technische Berufe	2,3	1,6	1,8	1,8	2,1	1,9
	Dienstleistungsberufe	0,8	1,2	2,1	2,1	3,5	2,3
	Sonstige Arbeitskräfte	-5,4	-6,4	6,3	7,6	8,7	3,9
Berufssektoren	Produktionsorientierte Berufe	0,1	0,2	0,7	-0,2	0,6	0,3
	Primäre Dienstleistungsberufe	0,7	1,0	1,8	1,9	3,5	2,2
	Sekundäre Dienstleistungsberufe	2,0	1,9	2,6	2,4	3,0	2,5
	Sonstige Arbeitskräfte	-5,4	-6,4	6,3	7,6	8,7	3,9
Berufsstatus	Auszubildender	1,6	1,8	2,7	2,0	3,9	2,5
	angelernete Arbeitskräfte	4,7	4,7	5,2	4,6	6,7	5,3
	Facharbeiter	0,3	0,6	0,9	0,2	0,8	0,6
	Meister, Polier	-1,2	-1,1	-0,4	-0,6	-1,0	-0,8
	Fachgestellter	4,2	4,0	4,6	4,8	6,1	5,1
	Heimarbeiter/Hausgewerbebetreibender	-1,6	-0,4	0,3	8,9	13,1	3,4
	Teilzeitbeschäftigter	-11,7	-11,0	-8,9	-8,3	-8,9	-9,4
Schulabschluss	Volks-/Hauptschule, mittlere Reife	0,1	0,3	0,5	0,2	0,8	0,4
	Abitur (Hochschulreife allgemein oder fachgebunden)	5,8	5,5	8,5	7,0	8,9	7,8
	Fachhochschulabschluss	2,0	2,4	3,1	2,1	2,9	2,6
	Hochschul-/Universitätsabschluß	2,3	2,5	4,6	3,3	5,4	4,3
	Schulabschluss unbekannt	3,1	3,7	6,2	6,5	8,4	6,6
Berufsabschluss	ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,1	0,3	0,5	0,4	2,5	1,0
	mit abgeschlossener Berufsausbildung	0,5	0,7	1,3	0,9	1,8	1,2
	Berufsabschluss unbekannt	3,1	3,7	6,2	6,5	8,4	6,6
Altersgruppen	unter 25 Jahre	2,4	2,4	3,5	3,5	7,2	4,2
	25 bis unter 50 Jahre	-0,4	-0,1	0,9	0,6	2,2	0,9
	50 und älter	3,2	3,1	3,0	2,7	2,4	2,8
Betriebsgrößenklassen	1 - 9 Beschäftigte	1,7	3,2	5,4	4,6	6,9	4,7
	10 - 49 Beschäftigte	-0,3	0,0	1,4	1,6	3,7	1,5
	50 - 499 Beschäftigte	0,5	0,3	1,4	0,1	2,3	1,1
	500 und mehr Beschäftigte	1,2	0,3	-1,4	0,1	0,7	0,3
Wirtschaftszweige	Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	-4,6	-3,4	-1,6	-2,2	0,2	-2,6
	Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	-3,1	-3,2	-8,8	-4,9	-0,2	-4,0
	Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	2,1	2,0	1,6	1,2	1,3	1,6
	Baugewerbe	-5,5	-4,7	-2,0	-4,1	-4,7	-4,3
	Handel	0,7	1,8	1,8	1,9	2,0	1,8
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,4	1,7	2,2	3,0	3,8	2,9
	Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	1,7	1,6	2,7	1,8	3,4	2,7
	Dienstleistungen	1,7	1,4	3,5	3,5	5,7	3,9
	Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	-1,1	0,4	1,4	-0,6	0,8	0,2
	Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	-0,3	-1,8	0,6	1,0	1,2	0,5
	Ohne Angabe	24,9	15,5	59,2	-17,8	-49,0	5,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (30.06.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Höherqualifizierung der Beschäftigten festzustellen, da der relative Beschäftigungszuwachs zum großen Teil Beschäftigte mit höherer Schulbildung betrifft. Dennoch scheinen Jugendliche mit Interesse an einer dualen Ausbildung verstärkt an der Beschäftigtenentwicklung in den Dienstleistungssektoren partizipieren zu können. Insbesondere in den Dienstleistungsberufen, die im weitesten Sinne mit der Distribution von Gütern und Dienstleistungen betraut sind, steigt entweder das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen entsprechend den Beschäftigungszuwächsen oder ist nicht so stark rückläufig wie in den anderen Regionen. Möglicherweise ergeben sich aufgrund der dezentralen Struktur dieser Dienstleistungsregionen bessere Einstiegschancen für Jugendliche mit Ausbildungsinteresse. Ein weiterer Punkt für die bessere Ausgangslage als im fünften Cluster scheint auch die größere Bereitschaft der Betriebe zu sein, Jugendliche auszubilden: Mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 21,2% beteiligen sich Betriebe stärker an der Berufsausbildung als im letzten Cluster. Auch die Ausbildungsquote ist mit 6,0% um 1,1 Prozentpunkte höher. Gerade kleine und große mittelständische Betriebe beteiligen sich hier am intensivsten.

In Bezug auf die Bewerberstruktur gilt in etwa Ähnliches, was schon im Zusammenhang mit dem fünften Regionalcluster beschrieben wurde, zum Beispiel etwas höhere Anteile an Altnachfragern, älteren Bewerbern und ausländischen Jugendlichen. Dennoch scheint das Bewerberangebot etwas besser dem Ausbildungsstellenangebot zu entsprechen, beispielsweise dadurch, dass fast jeder zweite Bewerber über einen Realschulabschluss verfügt. Hinzu kommen die höheren Anteile außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, die fast 10% erreichen und insbesondere Stellen nach § 242 SGB III und nach den Bundesländer-Programmen betreffen. Weitere Entlastungseffekte ergeben sich im Vorjahresvergleich durch einen überproportionale Übergang von Bewerbern ins Berufsgrundbildungsjahr, in eine Berufsfachschule, eine berufsvorbereitende Maßnahme, in den Wehr- oder Zivildienst oder in ein freiwilliges soziales Jahr. Ebenso sind die niedrigeren Anteile und die stärkeren Rückgänge bei Problemgruppen wie ausländischen Jugendlichen ausschlaggebend für die etwas bessere regionale Ausbildungssituation.

Dass die Zahl der unvermittelten Bewerber im Vorjahresvergleich überproportional gestiegen ist, hängt in diesen Regionen möglicherweise mit dem konstanten Interesse der Jugendlichen an einer betrieblichen Ausbildung zusammen: Zum einen ist die Zahl der ratsuchenden Jugendlichen gegenüber 2001 nur geringfügig zurückgegangen, zum anderen ist die Zahl der Schulabsolventen mit höheren Schulabschlüssen deutlich gestiegen und die Zahl der Bewerber mit mittlerer bis höherer Schulbildung nicht so stark gesunken. Eventuell ist es Schulabsolventen und Bewerbern in diesem Cluster nicht möglich, auf andere Bildungsangebote auszuweichen, wie dies in den Ballungsräumen mit ihrer besseren Berufsbildungsinfrastruktur möglich ist.

Produktionsregionen

Die drei Regionalcluster mit relativem Schwerpunkt in der produzierenden und verarbeitenden Wirtschaft unterscheiden sich deutlich in ihrer rückläufigen Entwicklung beim Gesamtangebot: Das erste Cluster liegt mit -7,8% im Durchschnitt aller Rückgänge im Gesamtangebot, während das zweite Cluster trotz Rückgänge in Höhe von -7,0% im Verhältnis dazu noch immer etwas günstigere Ausbildungsangebote an Jugendliche machen kann. Das dritte Regionalcluster geht im Gesamtangebot mit -8,1% deutlich stärker als der Bundesdurchschnitt zurück.

Hinter diesen Unterschieden im Gesamtangebotsrückgang stehen völlig verschiedene Entwicklungsmuster: In Regionen mit den stärksten Angebotsrückgängen (Regionalcluster 3) tragen überproportional primäre Dienstleistungsberufe zur rückläufigen Entwicklung bei. Nach Berufsgruppen betrachtet sind vor allem Betriebe und Behörden, in den Waren- und Dienstleistungskaufleute sowie Verwaltungs- und Büroberufe ausgebildet werden, maßgeblich am Rückgang beteiligt. Dementsprechend sinkt das Ausbildungsstellenangebot im IHK-Bereich, im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen. Diese Entwicklung gilt auch für die Arbeitsamtsbezirke des ersten Regionalclusters. Hinzu kommen allerdings weniger starke Rückgänge in den Produktions- und überproportionale Rückgänge in den sekundären Dienstleistungsberufen. Die Freien Berufe reduzieren ihr Angebot um -7,3%, hierunter insbesondere unternehmensnahe Dienstleistungsberufe (z.B. Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte), Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe, der Öffentliche Dienst kommt auf einen Rückgang von -11,6% (insbesondere Verwaltungsberufe). Im Vergleich zu den anderen Regionen sind dies jeweils die höchsten Werte. In Folge der starken Rückgänge im Baubereich sind in diesem Cluster auch überproportional Bauzeichner und baunahe (Handwerks-)Berufe betroffen. Das zweite Regionalcluster mit den nur unterdurchschnittlichen Gesamtangebotsrückgängen weist mit -6,7% die niedrigsten Rückgänge bei den Produktionsberufen auf. Aber auch hier nehmen die sekundären Dienstleistungsberufe überdurchschnittlich ab.

Was nun die Gründe für diese unterschiedlichen Entwicklungen anbelangt, so nimmt zwar der Fachkräftebedarf in diesen Regionen mit zunehmendem Dienstleistungsanteil zu, wird aber hauptsächlich bei primären und insbesondere sekundären Dienstleistungsberufen realisiert. Produktionsberufe profitieren nur minimal von steigenden Beschäftigtenzahlen. Das schlägt sich zwangsläufig in der beruflichen Stellung und in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nieder: Je höher die Zunahme der Beschäftigung bei Fachangestellten ausfällt und je stärker die Zunahme bei Beschäftigten mit höheren Schul- und Bildungsabschlüssen ausfällt, desto stärker ist der Rückgang in der Gesamtnachfrage nach Auszubildenden. Auch nach Wirtschaftszweigen ergibt sich ein ähnliches Muster: Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen geht zum einen umso stärker zurück, je höher die Beschäftigtenrückgänge in der Landwirtschaft, in der Energie- und Wasserwirtschaft und vor allem im Baugewerbe, und je höher die Zuwächse im Verkehrs- und Nachrichtenwesen, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in anderen Dienstleistungsbereichen ausfallen. Der

Rückgang der Beschäftigten im Baugewerbe fällt umso niedriger aus, je höher der Dienstleistungsanteil in den Fertigungsregionen.

Die Ausbildungsbetriebsquote in den Produktionsregionen nimmt mit zunehmendem Dienstleistungsanteil von 23,9% auf 22,5% ab und geht im Vorjahresvergleich auch immer stärker zurück. Dennoch korreliert ein hoher Anteil mittelständischer Betriebe mit einem niedrigeren Rückgang im Gesamtangebot an Ausbildungsstellen. Im dritten Produktionscluster scheint die überproportional negative Entwicklung des Gesamtangebots auch mit der Zunahme von Betrieben vor allem unter den Kleinbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten zusammenzuhängen.

Was die Bewerberstruktur in den drei produktionsorientierten Clustern anbelangt, so liegen die Zahlenverhältnisse relativ nahe beieinander. Die Bewerber um Ausbildungsstellen sind im Vergleich zu den beiden Dienstleistungsregionen deutlich jünger, die Altnachfragerquote liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Die Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen verfügen eher über mittlere und niedrigere Schulabschlüsse. In allen drei Clustern liegt der Anteil Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss höher, während der Anteil Jugendlicher mit höheren Bildungsabschlüssen zurückgeht. Die Anteile außerbetrieblicher Ausbildungsstellen sind mit bis zu 15% wie im ersten Cluster deutlich höher als in den Dienstleistungsclustern. Wenn dies nicht in diesem Ausmaß der Fall ist – wie im dritten Cluster –, gehen auch die Gesamtangebotszahlen im Vorjahresvergleich deutlicher zurück. Cluster 1 und 3 zeichnen sich vor allem durch überproportionale Zuwächse bei REHA-Maßnahmen aus. Ähnliches gilt für die Steigerung bei Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die eine Steigerung von bis zu 40,5% erfahren.

Fazit

Generell gilt offensichtlich, dass die Entwicklung der Berufsausbildung von der teilweise positiven Entwicklung in den Beschäftigtenzahlen etwas abgekoppelt ist, da hier vor allem Beschäftigtengruppen mit höheren Schul- und Bildungsabschlüssen zum Zuge kommen. Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen geht gerade in den Regionen überproportional zurück (Regionalcluster 3 und 5), in denen trotz konjunktureller Probleme relative Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen sind.

Bei den Produktionsberufen scheinen sich die Entwicklungen in der Beschäftigung, die nur minimale Zuwächse im Beschäftigtenbestand erreichen, in etwa auf die Berufsausbildung zu übertragen. Hier herrscht kein entsprechender Fachkräftebedarf, der zur Neueinstellung von Auszubildenden führen könnte. Möglicherweise profitiert die Berufsausbildung eher von einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Produktions- und Dienstleistungsberufen, wie dies in den Regionalclustern 2 und 4 der Fall ist, da die Abhängigkeit zwischen beiden Beschäftigungs- und Wirtschaftssektoren weniger hoch ist und sich negative Entwicklungen dominierender Wirtschaftsbereiche nicht überproportional im Komplementärbereich niederschlagen.

Vergleicht man abschließend die prozentualen Anteile von Beschäftigten nach Berufssektoren mit dem entsprechenden Gesamtangebot an Ausbildungsstellen in den fünf Regionalclustern (vgl. **Übersicht 13**), dann zeigt sich bei den Produktionsberufen die überproportionale Bereitschaft von Betrieben, Jugendliche auszubilden. Hier liegen die Anteile im Gesamtangebot an Ausbildungsstellen zum Teil bis zu 20 Prozentpunkten über den Beschäftigtenanteilen. Genau umgekehrt fällt bei den primären

Übersicht 13: Unterschied in den prozentualen Anteilen in der Beschäftigung und im Gesamtangebot an Ausbildungsstellen nach Berufssektoren

		Produktionsberufe	Primäre Dienstleistungsberufe	Sekundäre Dienstleistungsberufe
Strukturschwache Produktionsregion Cluster 1	Beschäftigtenanteil	40,5	40,6	18,1
	Gesamtangebotsanteil	55,6	38,9	5,5
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	15,1	-1,7	-12,6
Verdichtete Produktionsregionen Cluster 2	Beschäftigtenanteil	36,8	43,3	19,2
	Gesamtangebotsanteil	52,6	41,2	6,2
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	15,8	-2,1	-13,0
Produktionsregion im Strukturwandel Cluster 3	Beschäftigtenanteil	33,8	45,3	20,2
	Gesamtangebotsanteil	50,1	42,9	7,0
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	16,3	-2,4	-13,2
Dezentrale Dienstleistungsregionen Cluster 4	Beschäftigtenanteil	30,1	47,6	21,4
	Gesamtangebotsanteil	48,3	44,8	6,9
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	18,2	-2,8	-14,5
Dienstleistungsagglomerationen Cluster 5	Beschäftigtenanteil	20,9	56,0	22,1
	Gesamtangebotsanteil	40,9	51,6	7,5
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	20,0	-4,4	-14,6
Insgesamt	Beschäftigtenanteil	30,2	48,3	20,6
	Gesamtangebotsanteil	48,3	44,9	6,8
	Unterschied zwischen Anteilswerten (in Prozentpunkten)	18,1	-3,4	-13,8

Quelle: Kammererhebung zu den neu angeschlossenen Ausbildungsverträgen des Bundesinstituts für Berufsbildung (30.09.); Bewerberstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (30.09.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dienstleistungsberufen das Ausbildungsstellenangebot mit zunehmendem Beschäftigtenanteil in diesem Bereich immer weiter ab. Besonders deutlich werden die Unterschiede allerdings bei den sekundären Dienstleistungsberufen. Ihr Anteil am Gesamtangebot an Ausbildungsstellen liegt mit zunehmendem Beschäftigtenanteil um bis zu 15 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Beschäftigtenanteil.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1. Berufliche Orientierung von Schülern/ Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen

Die in vielen Regionen nach wie vor schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellt die Jugendlichen vor schwierige Entscheidungen bei der Berufswahl. Deshalb wurde im Jahr 2002 eine längerfristige Verlaufsuntersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern begonnen, die zunächst eine schriftliche Befragung und anschließend Klassendiskussionen umfasste. Für das Jahr 2003 sind zwei weitere schriftliche Erhebungen geplant. Zunächst sollen die Pläne und Vorstellungen der Schüler und Schülerinnen in den Abgangsklassen für die Zeit nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule erfragt werden. In einer letzten Befragung soll anschließend die Realisierung dieser Pläne dokumentiert werden. Dieses Verfahren wurde gewählt, um den Entscheidungsprozess für bestimmte Berufs- und Bildungswege anhand von vier Befragungszeitpunkten intensiver nachzeichnen und analysieren zu können.

Für den ersten Schritt wurden also die Jugendlichen der „vorletzten“ Klasse (Schulabgang 2003) angesprochen. Die Ergebnisse dieser Befragung sind nicht mit den letztjährigen Ergebnissen vergleichbar, da diese sich auf Schüler und Schülerinnen in den Abgangsklassen bezogen. Zudem wurde neben dem zentralen Thema „Bildungsplanung“ auch nach der Einschätzung von Betriebspraktika während der Schule gefragt. Diese Erhebung, die von März bis Mai 2002 durchgeführt wurde, erfolgte auf repräsentativer Basis in allen Ländern und allen Schulformen. In die Auswertung gelangten Fragebogen von rund 23.400 Schülern und Schülerinnen; 14.900 aus den alten und 8.500 aus den neuen Ländern und allen Schulformen. Im November 2002 wurden in den Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen ergänzende Gruppendiskussionen durchgeführt. Es wurde mit 16 Schulen Kontakt aufgenommen, die bereits an der ersten Befragung teilgenommen hatten (5 Hauptschulen, 5 Realschulen, 3 Gesamtschulen und 3 Gymnasien). Die Befunde dieser beiden ersten Untersuchungsschritte werden in diesem Abschnitt getrennt nach alten und neuen Bundesländern dargestellt.

In den alten Ländern beabsichtigten rund ein Drittel der Befragten nach dem Ende des Schuljahres 2003 eine Berufsausbildung zu beginnen (vgl. **Übersicht 14**). Großes Interesse an einem direkten Übergang in eine duale Ausbildung haben insbesondere Schüler und Schülerinnen der Hauptschulen und der Realschulen. Diese Tendenz war bei den Schülern stärker ausgeprägt als bei den Schülerinnen. An zweiter Stelle steht das Interesse, weiter eine allgemeinbildende Schule zu besuchen, gefolgt von dem

Wunsch, eine schulische Ausbildung zu beginnen. 37% der Jugendlichen aus den Gymnasien will ein Studium beginnen, wobei dieses Interesse bei den weiblichen Befragten deutlich überwiegt. Die jungen Männer werden nach dem Abitur voraussichtlich erst einmal den Wehr- und Zivildienst leisten. Rund 16% der Jugendlichen am Gymnasium wussten im Frühjahr 2002 noch nicht, welchen beruflichen Werdegang sie nach Schulende 2003 einschlagen werden.

In den neuen Ländern ist die Neigung der Befragten, unmittelbar nach Abschluß der Schule eine Berufsausbildung zu beginnen, weiterhin deutlich höher als in den alten Ländern. Dies betrifft alle Schulformen (vgl. **Übersicht 15**). Insbesondere die Schüler und Schülerinnen in den Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen wollen direkt eine betriebliche Ausbildung beginnen. Das äußerten vor allem Jugendliche aus Hauptschulen, in denen fast zwei Drittel den Wunsch nach einer dualen Ausbildung ankreuzten. Die Vorstellungen über den weiteren Ausbildungsweg nach Schulabschluss sind bei den Jugendlichen in den neuen Ländern offensichtlich gefestigter als in den alten Ländern. Dies trifft für alle Schultypen zu.

Informationsquellen über eine Ausbildungsstelle

Die zukünftigen Schulabsolventen, vor allem die jungen Frauen, schalten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz häufig das Arbeitsamt ein und lassen sich durch die Berufsberatung (weiblich 43%, männlich 39%) oder im Berufsinformationszentrum informieren (weiblich 58%, männlich 52%). Nur wenige, die nach Verlassen der Schule eine Berufsausbildung beginnen wollen, hatten sich zum Befragungszeitpunkt noch nicht beraten lassen (insgesamt 15%). Bei den Gruppendiskussionen wurde aber auch deutlich, dass sie sich mehr individuelle Hilfen vom Arbeitsamt wünschen. In diesem Jahr scheint auch das Interesse an Informationen aus dem Internet gestiegen zu sein (insgesamt rund 30%). Dies trifft in den alten Ländern auf 27%, in den neuen Ländern sogar auf 32% der Befragten zu. Die Schüler und Schülerinnen wurden zudem danach gefragt, ob sie sich zum Erhebungszeitpunkt bereits um eine Ausbildungsstelle beworben bzw. bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten. Wie zu diesem frühen Zeitpunkt nicht anders zu erwarten, gaben nur 7% in den alten und 3% in den neuen Ländern an, bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen zu haben. Einige hatten Kontakt zu Betrieben aufgenommen (alte Länder 9%, neue Länder 7%), jedoch noch keine konkrete Zusage erhalten.

Die Schülerinnen, die zum Befragungszeitpunkt bereits ein Berufspraktikum absolviert hatten, gaben am häufigsten (36%) an, dies im Bereich der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe gemacht zu haben. Die Schüler nannten zu 34% den Bereich der gewerblich-technischen Berufe. Die Jugendlichen aus den alten wie aus den neuen Bundesländern waren sich über den Nutzen eines solchen Praktikums einig. Jeweils gut die Hälfte der Jugendlichen gab an, durch das Praktikum Klarheit über den beruflichen Werdegang bekommen zu haben (vgl. **Übersicht 16**). Außerdem erhielten rund drei Viertel dadurch einen hilfreichen Einblick in die Arbeitswelt. Knapp die Hälfte der Jugendlichen hatte Freude an den Arbeiten im Praktikum. Nur knapp 10% machten ein Praktikum, weil

Übersicht 14: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen in den alten Ländern in Prozent

Schule/Klasse	Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres 2003					
		Allgemeinbildende Schule/ Studium	Duale Berufsausbildung	BGJ/BVJ	BFS und sonstige Ausbildung ¹⁾	Sonstiges ²⁾	weiß noch nicht
Hauptschule/8	Insgesamt	29	38	2	20	2	9
	Männlich	26	48	2	13	2	9
	Weiblich	33	26	3	28	1	9
Hauptschule/9	Insgesamt	14	45	3	24	3	11
	Männlich	11	53	4	17	5	10
	Weiblich	17	36	2	32	1	12
Realschule/9	Insgesamt	29	37	1	21	2	10
	Männlich	26	44	1	17	2	10
	Weiblich	31	31	1	25	2	10
Gesamtschule/9	Insgesamt	35	29	1	19	4	12
	Männlich	33	37	1	12	5	12
	Weiblich	38	21	1	25	3	12
Gymnasium	Insgesamt	37	8	–	6	33	16
	Männlich	20	5	–	5	60	10
	Weiblich	51	11	–	8	10	20

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 10, Seite 75

BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

¹⁾ z.B. Ausbildung für Laufbahnanwärter im öffentlichen Dienst

²⁾ z.B. Wehr-/Zivildienst, Arbeiten, freiwilliges soziales Jahr

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 15: Geplanter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen in den neuen Ländern in Prozent

Schule/Klasse	Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres 2003					
		Allgemeinbildende Schule/ Studium	Duale Berufsausbildung	BGJ/BVJ	BFS und sonstige Ausbildung ¹⁾	Sonstiges ²⁾	weiß noch nicht
Hauptschule/8	Insgesamt	12	53	4	19	2	10
	Männlich	9	64	4	9	3	11
	Weiblich	17	35	3	35	1	9
Hauptschule/9	Insgesamt	3	70	4	13	3	7
	Männlich	4	76	4	6	5	5
	Weiblich	2	59	4	25	0	10
Realschule/9	Insgesamt	13	53	1	24	3	6
	Männlich	12	62	1	15	4	6
	Weiblich	15	44	1	32	2	6
Gesamtschule/9	Insgesamt	14	50	2	20	6	8
	Männlich	10	57	3	15	8	7
	Weiblich	18	43	1	26	3	9
Gymnasium	Insgesamt	33	11	–	13	31	12
	Männlich	12	6	–	6	69	7
	Weiblich	46	14	–	18	7	15

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 12, Seite 77

BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

¹⁾ z.B. Ausbildung für Laufbahnanwärter im öffentlichen Dienst

²⁾ z.B. Wehr-/Zivildienst, Arbeiten, freiwilliges soziales Jahr

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 16: Einschätzung des Betriebspraktikums von Schülern und Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen (Mehrfachnennung, Angaben in Prozent)

Schule/Klasse	Geschlecht	Einschätzung des Nutzens eines Betriebspraktikums									
		Habe mich beruflich orientieren können		Pflichtprogramm		Habe hilfreiche Einblicke bekommen		Die Arbeit hat mir gefallen		Habe Ausbildungsmöglichkeit erhalten	
		Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Hauptschule/8	Insgesamt	64	59	6	6	71	70	44	46	19	13
	Männlich	61	58	7	8	69	66	43	47	21	12
	Weiblich	67	61	4	4	74	76	45	44	16	13
Hauptsschule/9	Insgesamt	58	69	7	8	70	66	39	54	15	14
	Männlich	60	69	8	9	67	60	40	49	17	13
	Weiblich	57	70	6	6	74	77	37	64	13	17
Realschule/9	Insgesamt	59	62	6	5	75	77	47	50	17	11
	Männlich	59	58	8	7	71	73	45	48	18	12
	Weiblich	60	65	4	3	78	81	49	52	16	9
Gesamtschule/9	Insgesamt	54	61	8	5	73	75	42	49	14	11
	Männlich	53	60	8	7	72	70	41	44	15	12
	Weiblich	54	63	7	4	73	81	42	55	13	10
Gymnasium	Insgesamt	37	38	16	16	70	71	41	49	7	4
	Männlich	32	30	19	24	69	67	38	42	8	4
	Weiblich	41	43	14	11	72	74	44	53	6	4
Insgesamt		53	54	9	9	72	75	43	49	14	9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

es von der Schule verlangt wurde. In den alten Ländern bekamen 14 % während des Praktikums ein Ausbildungsplatzangebot, in den neuen Ländern waren es nur 9 %.

Auch die Gruppendiskussionen bestätigten die Wertschätzung des Betriebspraktikums durch die Schüler und Schülerinnen. In einigen Klassen der Sekundarstufe I wurde sogar darüber diskutiert, bereits in den 7. Klassen Einblick in die Betriebswirklichkeit zu gewähren und die Dauer von Betriebspraktika auf insgesamt drei Wochen auszudehnen, wobei auch die Bereitschaft zur Teilnahme in der Ferienzeit signalisiert wurde. Es wurde klar gesehen, dass Engagement und Aktivität der Schule und der Lehrer von entscheidender Bedeutung für den Erfolg oder Misserfolg von Betriebspraktika sind. Eine Art von „Leitfaden“ für die Betriebe, wie ein Betriebspraktikum ablaufen sollte, wäre hilfreich, um negative Erfahrungen der Schüler und Schülerinnen zu vermeiden. Darüber hinaus sollten Betriebe sich in den Schulen präsentieren, um die Vielfalt des regionalen Angebotes an Praktikums- und Ausbildungsplätzen sichtbar zu machen.

1.3.2 Situation von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Verbleibstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht in eine duale Berufsausbildung einmündeten

Im Spätherbst 2001 wurde die Befragung von Jugendlichen, die bis zum Ende des Geschäftsjahres am 30. September bei der Bundesanstalt für Arbeit als Ausbildungsstellenbewerber registriert waren, aber nicht in eine Lehrstelle einmündeten, zum vierten Mal durchgeführt¹⁾²⁾³⁾. Ziel dieser Untersuchungen ist es, den Verbleib dieser Jugendlichen rund zwei bis drei Monate nach Beginn des neuen Ausbildungsjahres transparenter zu machen und Gründe für den alternativen Verbleib außerhalb einer Lehre darzustellen. Eine Bewertung dieser Entwicklung ist nicht Ziel dieses Beitrags.

Befragt wurde eine repräsentative Ein-Prozent-Stichprobe unter den insgesamt 352.270 Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Vermittlungsjahres 2000/01, die nach der offiziellen Verbleibstatistik bis zum 30. September entweder als unvermittelte Bewerber und Bewerberin registriert waren (20.462), etwas anderes als

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.3.4

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.4.3; vgl. auch Ulrich, J.G./Tuschke, H./Gutknecht, Ch.: Wenn bei der Berufsberatung registrierte Ausbildungsstellenbewerber nicht in eine Lehre einmünden. Ursachen aus der Sicht der betroffenen Jugendlichen; In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 21/99

³⁾ Vgl. Ulrich, J.G./Gutknecht, Ch.: Verdrängte Lehrstellenbewerber oder Jugendliche mit geänderten Ausbildungsabsichten? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 1999; In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 46/00

eine duale Berufsausbildung begonnen hatten (290.494) oder aber nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren (41.314)¹⁾. In der **Übersicht 17** ist der Verbleib der Bewerber 2000/2001 sowie die Veränderungen zur Voruntersuchung 1999 quantitativ dargestellt. Bei den Jugendlichen, die noch einen Ausbildungsvertrag abschlossen, handelte es sich meist um Jugendliche, die entweder ihren Verbleib in einer Lehre den Arbeitsämtern nicht mitgeteilt oder aber erst nach dem 30.09. mit einer Ausbildung begonnen hatten. Ein anderer Teil dieser Auszubildenden hatte sich in den Monaten zuvor aus einem bereits bestehenden Lehrverhältnis heraus bei den Arbeitsämtern gemeldet, um in eine andere Lehrstelle zu wechseln, und setzte nun nach erfolgloser Suche das ursprüngliche Lehrverhältnis fort.

Die Zahl der Jugendlichen, die sich in einem schulischen Berufsvorbereitungsjahr befanden, einen berufsvorbereitenden Lehrgang oder eine sonstige berufsbildende Schule besuchten, stieg gegenüber 1999 hochgerechnet um 7.311 Jugendliche an. 50.481 (+1.816) Jugendliche

bezeichneten sich als arbeitslos, darunter 21.114 Jugendliche, die nach der Verbleibstatistik in eine Arbeitsstelle eingemündet bzw. an die Arbeitsvermittlung überstellt worden waren. Die Arbeitslosigkeit hängt mit zwischenzeitlichen Ausbildungsabbrüchen zusammen, aber auch damit, dass Jugendliche, die an die Arbeitsvermittlung überstellt werden, nicht immer sofort eine Arbeit finden.

Im Vergleich zu 1999 hat sich die Bewertung ihrer Situation durch die Jugendlichen selbst etwas geändert. Nur noch 40,1 % dieser Bewerber und Bewerberinnen bezeichneten ihre jetzige Situation als wunschgemäß bzw. als eine von vornherein einbezogene Alternative (1999: 43,4%). 23,3 % sprachen von einer Notlösung (1999: 19,1%). Vollqualifizierende Bildungsgänge wie Lehre oder Studium wurden dabei mit Abstand positiver bewertet als berufsvorbereitende Maßnahmen. Besonders schlecht kamen das Jobben und Arbeitslosigkeit weg. 53,3 % der Jugendlichen, die etwas anderes als eine Lehre begonnen hatten oder aber beschäftigungslos waren, führten erfolglose Bewerbungen als Grund für den Nichtbeginn einer Lehre an. 16,2 % meinten, ihre Schulbildung habe nicht ausgereicht. 9,0 % verwiesen auf eine Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse. 13,9 % gaben an, dass sie es sich anders überlegt haben. 28,3 % waren noch für das bereits begonnene Ausbildungsjahr 2001/2002 an einer Lehre interessiert. 39,6 % äußerten Interesse an

¹⁾ Vgl. Ulrich, J.G./Ehrenthal, B./Eden, A./Rebhan, V.: Ohne Lehre in die Leere? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2001; In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 27/02

Übersicht 17: Verbleib von Bewerbern und Bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bis zum 30. September nicht in eine Lehre einmündeten

Verbleib im Spätherbst (nach Angaben der Jugendlichen)	Spätherbst 1999		Spätherbst 2001		Veränderung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Lehre (mit Lehrvertrag)	66.748	17,4	57.826	16,4	-8.922	-13,4
Lehre, ersatzweise schulisch	3.786	1,0	2.657	0,8	-1.129	-29,8
Vollqualifizierende Berufsfachschule	26.304	6,9	25.197	7,2	-1.107	-4,2
Sonstige berufsbildende Schule	41.158	10,8	44.240	12,6	3.082	7,5
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	9.196	2,4	10.617	3,0	1.421	15,5
Berufsvorbereitender AA-Lehrgang	15.486	4,0	18.294	5,2	2.808	18,1
BGJ (Berufsgrundbildungsjahr)	15.406	4,0	14.397	4,1	-1.009	-6,5
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe I	27.954	7,3	19.211	5,5	-8.743	-31,3
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe II	23.476	6,1	16.213	4,6	-7.263	-30,9
Studium (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie)	18.686	4,9	16.674	4,7	-2.012	-10,8
Arbeit, Erwerbstätigkeit	28.219	7,4	23.087	6,6	-5.132	-18,2
Jobben	20.274	5,3	21.986	6,2	1.712	8,4
Praktikum	10.012	2,6	8.752	2,5	-1.260	-12,6
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	48.665	12,7	50.481	14,3	1.816	3,7
Wehr- oder Zivildienst	11.308	3,0	10.198	2,9	-1.110	-9,8
Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr	5.456	1,4	4.546	1,3	-910	-16,7
Hausmann, Hausfrau	5.948	1,6	3.668	1,0	-2.280	-38,3
Umschulung	1.549	0,4	1.534	0,4	-15	-1,0
Sonstiges, keine Angabe	3.157	0,8	2.692	0,8	-465	-14,7
Personen insgesamt	382.788	100,0	352.270	100,0	-30.518	-8,0

Hochgerechnete Ergebnisse; Abweichungen zwischen der rechnerischen Summe der Einzelangaben und der Gesamtzahl aller Personen möglich

Quelle: BIBB/BA-Befragungen von Bewerbern und Bewerberinnen der Vermittlungsjahre 1998/1999 und 2000/2001

einer Lehre im nächsten Jahr und weitere 13,9% wollten gerne zu einem noch späteren Zeitpunkt mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen. Definitiv mit keiner Lehre mehr anfangen wollten lediglich 12,2%, darunter viele Studienanfänger.

Ein Teil der hier untersuchten Bewerber und Bewerberinnen hatte sich nicht aktiv um einen Ausbildungsplatz bemüht: rund 19% (hochgerechnet 67.000) waren in den letzten 15 Monaten überhaupt nicht auf Lehrstellensuche gewesen. Von den verbleibenden Jugendlichen, die nach eigenen Angaben gesucht hatten, verschickten 80,5% schriftliche Bewerbungen. 54,6% hatten sich zugleich in mehreren Berufen beworben. 53,9% schauten während ihrer Suche auch im Internet nach, doch nur 2,8% schalteten selbst eine eigene Anzeige im Internet. Lediglich 43,6% der Lehrstellensuchenden hatten alle wichtigen Fragen auch mit ihren Eltern besprochen, darunter auffallend wenig Jugendliche türkischer Staatsangehörigkeit. Dass sie keine Probleme hatten, einen Ausbildungsplatz zu finden, berichteten insgesamt nur 9,1% der Lehrstellensuchenden. Die Einstellungsbedingungen der Betriebe nicht erfüllt zu haben, glaubten 27,2% der Jugendlichen. 39,6% waren nach eigenen Angaben während der Bewerbungszeit sehr verunsichert und 30,5% wussten nicht so recht, wofür sie sich entscheiden sollten. 39% der hier untersuchten Bewerber und Bewerberinnen hatten sich bereits für das Jahr 2000 bzw. für einen noch früheren Ausbildungsbeginn um eine Lehrstelle beworben. Die Vermittlungschancen dieser „Altfälle“ waren deutlich schlechter als die der übrigen Jugendlichen. Ein größerer Teil wick auf eine reguläre Erwerbstätigkeit aus (z.B. 18,7% derjenigen, die sich bereits vor 1999 beworben hatten) bzw. war ohne Beschäftigung. 19,3% der hier untersuchten Bewerber und Bewerberinnen gaben an, mehr als 20 Bewerbungen verschickt und im Wesentlichen nur deshalb etwas anderes als eine Lehre angefangen zu haben, weil ihre Bemühungen erfolglos blieben. Ende 1999 lag ihre Zahl bei 18,0%.

Unter den hier untersuchten Bewerbern und Bewerberinnen gab es hochgerechnet 97.500 mit Migrationshintergrund (u.a. Aussiedler, Eingebürgerte, Migrantenkinder mit ausländischer Staatsangehörigkeit). In Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen erreichte ihr Anteil rund 40 Prozent. Im Vergleich zur Teilgruppe der in Deutschland geborenen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und deutscher Muttersprache fielen die Bildungsabschlüsse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund insgesamt niedriger aus. 22,4% der türkischen Jugendlichen waren ohne Beschäftigung. Hinsichtlich eines weiteren Schulbesuchs zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede: Alle Gruppen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – nutzten, wenn sie keine Lehrstelle fanden, in etwa gleich häufig die Gelegenheit, ihre schulischen Ausgangsvoraussetzungen zu verbessern. Ein Studium wurde jedoch deutlich öfter von deutschen Jugendlichen begonnen.

Zwischen Frauen und Männern zeigten sich hinsichtlich des Verbleibs im Spätherbst 2001 relativ wenig Unterschiede. Junge Frauen absolvierten allerdings häufiger eine vollqualifizierende berufsfachschulische Ausbildung (wie z.B. zur Krankenpflegerin) und besuchten auch öfter sonstige berufsbildende Schulen. Sie waren insgesamt seltener arbeitslos, gaben jedoch deutlich öfter an, zu job-

ben. Während die Tätigkeit als Hausmann bei Jungen so gut wie nicht vorkam, berichteten immerhin 2,0% der jungen Frauen, als Hausfrau zu arbeiten. Dies hing häufig mit Schwanger- und Mutterschaft zusammen. Erstmals gab es auch Bewerberinnen, die angaben, in der Bundeswehr Wehrdienst zu leisten.

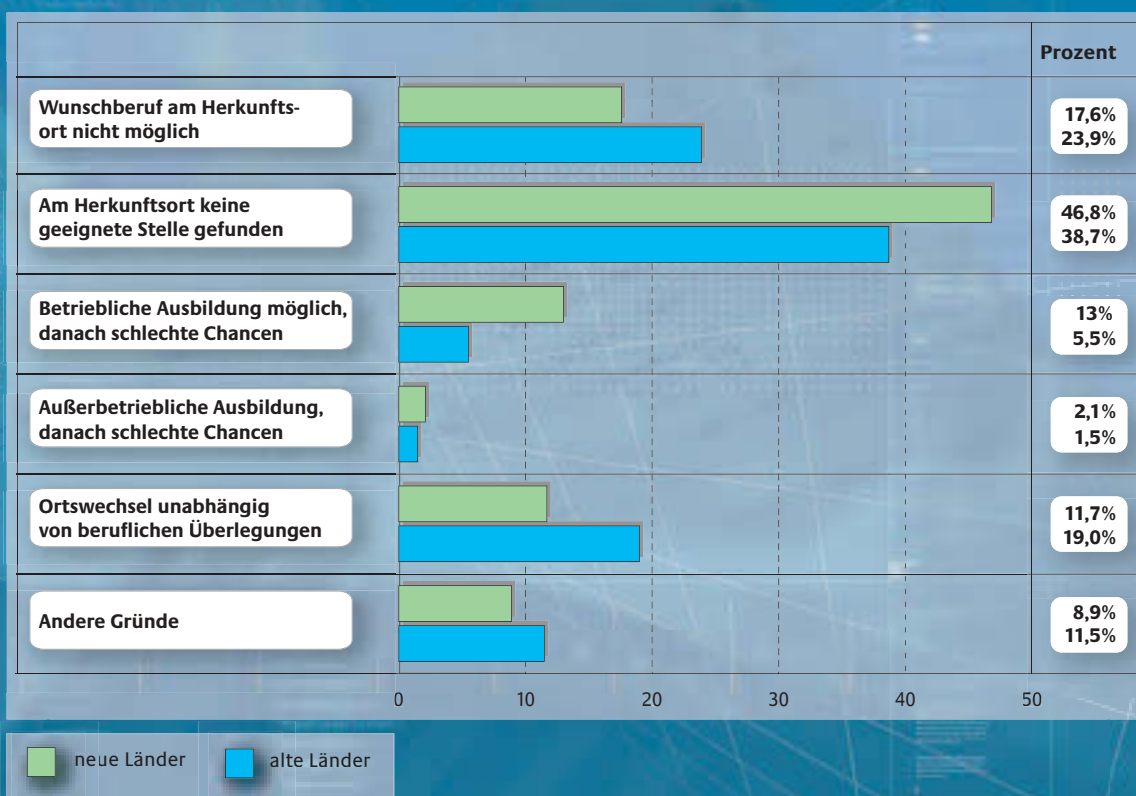
1.3.3 Regionale Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften

Die regionale Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2002 mittels schriftlicher Befragungen ermittelt. Dabei wurden zunächst 31.400 Auszubildende befragt. Im Herbst 2002 fand unter denjenigen Auszubildenden, die ihre Lehre bis dahin abgeschlossen hatten, eine weitere schriftliche Nachbefragung der jungen Fachkräfte statt. Danach hatten 10,6% der befragten Berufsschüler und Berufsschülerinnen anlässlich der Ausbildung den Wohnsitz verändert¹⁾. Weibliche Auszubildende zogen anlässlich ihrer Ausbildung durchschnittlich doppelt so häufig um wie ihre männlichen Kollegen. Je höher der Schulabschluss der Auszubildenden war, desto größer fiel der Anteil von berufsbedingter Wanderung aus. Unter den Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Abitur war jeder/jede Siebte anlässlich der Ausbildungsaufnahme umgezogen.

Als wichtigste Gründe für den Ortswechsel gab die überwiegende Mehrzahl der Befragten an, dass sie an ihrem Herkunftsort entweder ihren Wunschberuf nicht ergreifen oder dort keine für sie geeignete Lehrstelle finden konnten (vgl. **Schaubild 3**). Die Angaben der Befragten aus den neuen und den alten Ländern unterscheiden sich dabei erheblich voneinander. So gaben deutlich mehr Jugendliche aus den alten Ländern an, dass sie ihren Wunschberuf am Herkunftsort nicht ergreifen konnten oder dass sie den Ortswechsel unabhängig von beruflichen Überlegungen getroffen hatten. In den neuen Ländern hingegen nannten die meisten Befragten als wichtigsten Umzugsgrund die Schwierigkeit, überhaupt eine geeignete Ausbildungsstelle zu finden. Zudem rechneten 13% der Befragten aus den neuen Ländern nach der Ausbildung mit schlechten beruflichen Chancen am Herkunftsort. Der Großteil der Auszubildenden, die ihren Wohnort verändert haben, ist mit dieser Entscheidung zufrieden. Lediglich 20% waren mit dem Umzug unzufrieden. Der überwiegende Teil der Auszubildenden hält den Kontakt zum Herkunftsort aufrecht: 44% pendeln wöchentlich, weitere 19% alle zwei Wochen. 31% der Befragten legte hierbei nur Distanzen von bis zu 50 km zurück. Die Hälfte der Auszubildenden nahm Entfernungen von über 100 km zwischen dem aktuellem Wohnort und ihrem Herkunftsort in Kauf. Rund 15% der Auszubildenden, die wegen der Ausbildung umgezogen sind, legt sogar mehr als 500 km zurück, um an den Herkunftsort

¹⁾ Dieser Wert fällt tendenziell höher aus als tatsächlich zu erwarten ist, da junge Menschen aus den neuen Ländern in der Stichprobe überproportional vertreten sind und damit zu rechnen ist, dass diese in höherem Maße ihren Wohnort aufgrund der Ausbildung wechseln.

Schaubild 3: Gründe für den Ortswechsel



zu gelangen. 66% der umgezogenen Auszubildenden bewerteten den Ausbildungsort als ihren Lebensmittelpunkt.

Bezüglich ihrer Zukunftsperspektiven und beruflichen Pläne gaben 16% umgezogene Auszubildende an, nach der Ausbildung wahrscheinlich erneut umzuziehen. Unter den Auszubildenden, die anlässlich ihrer Ausbildung nicht umgezogen waren, lag die Zustimmung zu dieser Aussage bei nur 6%. Eine weitere Frage war, welche Faktoren für die Wahl des Wohnortes wichtig sind (vgl. **Schaubild 4**). Als erstes wird die Nähe zum Lebenspartner bzw. zur Lebenspartnerin genannt (84,5%). Berufschancen in der Region (79,3%) und die Nähe zu Freunden und Bekannten (77,5%) erzielten ebenfalls hohe Zustimmung bei den Befragten. Ost-West-Unterschiede oder geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich bei der Bewertung dieser Frage nicht. In diesen beiden Gruppen gab es auch bei der Einschätzung der späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt keine signifikanten Unterschiede. Von allen befragten Auszubildenden befanden lediglich 14% ihre beruflichen Chancen für schlecht oder sehr schlecht.

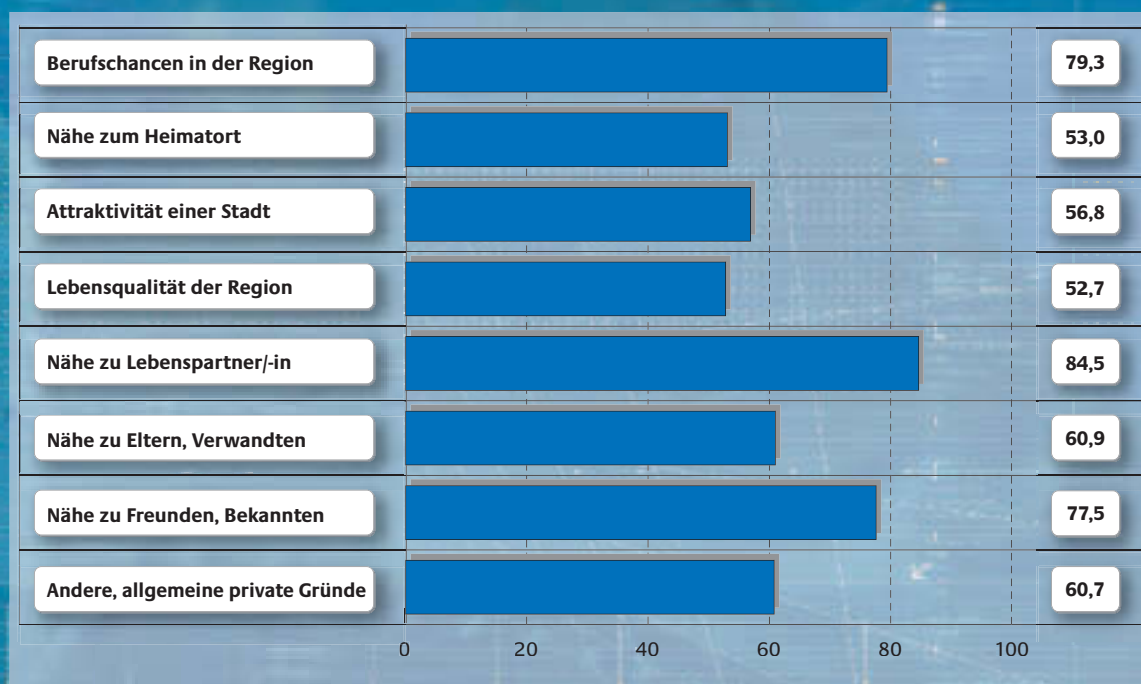
Die Anzahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern, die in einem Betrieb in den alten Ländern eine Ausbildung aufgenommen haben, werden auf Basis der vom Bundesinstitut für Berufsbildung erhobenen „Pendlerzahlen“ für das Jahr 2001 und der Angaben der Bundesanstalt für Arbeit zum Ausbildungsmarkt 2001/2002 fortgeschrie-

ben. Im Jahr 2002 dürften schätzungsweise rund 11.100 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben (Vorjahr: rund 13.100¹⁾).

Aufgrund der schlechteren Angebots-Nachfrage-Relationen in den neuen Ländern finden nicht alle Jugendliche, die dies anstreben, dort eine Lehrstelle. Wie oben dargestellt, kommen rund 11.100 der Auszubildenden in den alten Ländern aus den neuen Ländern. Eine bildungs- und beschäftigungspolitische Frage ist, ob diese jungen Menschen nach ihrer Ausbildung wieder in ihre Herkunftsregion zurückkehren und in welcher Region sie eine Arbeitsstelle finden. Zur Beantwortung dieser Fragen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen der oben beschriebenen Studie im Herbst 2002 eine Befragung von jungen Fachkräften durchgeführt, die als Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr an der ersten Befragung teilgenommen hatten. Diese Studie war als Wiederholungsbefragung konzipiert, so dass der berufliche Werdegang und die regionale Mobilität abgebildet werden können. Es beteiligten sich 3.600 junge Menschen an dieser Befragung. Um differenzierte Analysen durchführen zu können, wurden Personen aus den neuen Ländern überproportional berücksichtigt (1.440, 40%).

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.3.3

Schaubild 4: Wichtige Faktoren für die Wahl des Wohnortes (Antwortverteilung für die Kategorien „sehr wichtig“ und „wichtig“)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Von den jungen Menschen aus den neuen Ländern, die in den alten Ländern eine Ausbildung aufgenommen haben, sind 75 % wegen der Ausbildung in die alten Länder umgezogen (Wohnortwechsler/-innen). 25 % pendeln täglich zwischen ihrem Wohnort in den neuen Ländern und ihrem Ausbildungsort in den alten Ländern (Ausbildungspendler/-innen). Nach ihrer Ausbildung sind nur 20% der Wohnortwechsler/-innen in die neuen Länder zurückgekehrt, die Mehrheit ist in den alten Ländern verblieben (vgl. **Übersicht 18**). Die Ausbildungspendler/-innen wohnen hingegen nach ihrer Ausbildung weiterhin mehrheitlich (87,8%) in den neuen Ländern. 12,2% von ihnen sind in die alten Länder gezogen. Auszubildende aus den neuen Ländern, die auch hier ihre Ausbildung absolviert haben, verbleiben ebenfalls zum Großteil in den neuen Ländern (94,3%); nur 5,7% sind nach ihrer Ausbildung in die alten Länder gezogen.

Junge Menschen, die in den alten Ländern ausgebildet wurden, haben eine wesentlich größere Chance in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten als junge Menschen, die in den neuen Ländern ausgebildet wurden: 68,8% der Wohnortwechsler/-innen und 59,6% der Ausbildungspendler/-innen sind nach der Ausbildung in ihrem gelernten Beruf tätig. Demgegenüber fanden nur 44,5% der in den neuen Ländern Ausgebildeten eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. 22,8% dieser Personen sind nach ihrer Ausbildung arbeitslos. Bei den Wohnortwechslern/Wohnortwechslerinnen und Ausbildungspendler(n)/-innen ist der Anteil der Arbeitslosen mit 8% bzw. 14,9% viel niedriger. Wohnortwechsler/-innen und

Ausbildungspendler/-innen werden nach ihrer Ausbildung zu 90,7 % bzw. 85,2 % in den alten Ländern beschäftigt. Sie haben gegenüber ihren Kollegen, die in den neuen Ländern ausgebildet wurden, bessere berufliche Perspektiven, da sie deutlich häufiger (jeweils 66% gegenüber 56 %) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Die unsichere Vertragssituation ist einer der Gründe dafür, dass von den jungen Fachkräften, die in den neuen Ländern ausgebildet worden sind, 9,2 % nach ihrer Ausbildung in den alten Ländern arbeiten. Somit verlassen nicht nur an der ersten, sondern auch an der zweiten Schwelle durch die Abwanderung in die alten Länder Fachkräfte die neuen Länder.

Übersicht 18: Regionale Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften aus den neuen Ländern einschließlich Berlin in Prozent

		Wohnortwechsler/-innen (Herkunfts-ort neue Länder – Wohnortwechsel in alte Länder – Ausbildungsort alte Länder)	Ausbildungspendler (Herkunfts- und Wohnort neue Länder – Ausbildungsort alte Länder)	Auszubildende mit Herkunfts-, Wohn- und Ausbildungsort neue Länder
Aktueller Wohnort	Neue Länder	20,0	87,8	94,3
	Alte Länder	80,0	12,2	5,7
	Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Status nach der Ausbildung	Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf	68,8	59,6	44,5
	Erwerbstätigkeit in anderen Berufen, als An-/Ungelernte, Jobben	2,2	2,1	6,3
	Arbeitslos	8,0	14,9	22,8
	Neue Lehre, allgemeinbildende/berufliche Schule, Studium, Weiterbildung, Wehr-/Zivildienst, ABM etc.	21,0	23,4	26,4
	Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Erwerbstätige: aktueller Arbeitsort	Neue Länder	9,3	14,8	90,8
	Alte Länder	90,7	85,2	9,2
	Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2003

Die quantitative Entwicklung der Schulabgänger im Jahr 2003

Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr 2003 die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien um 18.394 bzw. +1,5% auf 1.237.106 anwachsen (vgl. **Tabelle 17** im Anhang¹⁾). 942.206 werden aus allgemeinbildenden und 294.900 aus beruflichen Schulen kommen. Der Zuwachs gegenüber 2002 fällt bei den Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen (+14.839 bzw. +1,6%) etwas stärker aus als bei den Schulentlassenen aus beruf-

lichen Schulen (+3.555 bzw. +1,2%)¹⁾. Der Anstieg der Absolventen und Absolventinnen ist ausschließlich auf die Entwicklung in den alten Ländern zurückzuführen. Hier wird ein Zuwachs um insgesamt +22.102 bzw. +2,3% erwartet. Vom Anstieg sind alle Absolventengruppen betroffen mit Ausnahme derer mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife (-1.097), insbesondere aber die Gruppe der Jugendlichen mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss (+11.758) und mit Hauptschulabschluss (+8.353). Die Steigerungen bei den Abgängern und Abgängerinnen ohne Hauptschulabschluss (+1.071) und mit Fachhochschulreife (+115) fallen dagegen relativ klein aus, ebenso bei der Restgruppe der „übrigen Schulentlassenen“ (+1.902).²⁾ Es wachsen also in den alten Ländern insbesondere jene Schulabgängergruppen, die zu den besonders starken Nachfragergruppen nach betrieblicher Ausbildung zählen. Im Gegensatz dazu wird in den neuen Ländern und Berlin insgesamt mit einem Rückgang um -3.708 bzw. -1,3% gerechnet. Dieser Rückgang betrifft mit Ausnahme der Absolventen und Absolventinnen mit Fachhochschulreife (+2) und der Restgruppe der „übrigen Schulentlassenen“ (+242) alle sonstigen Schulabgängergruppen (ohne Hauptschulabschluss: -531, mit Hauptschulabschluss: -1.297, mit Realschul- oder sonstigem mittlerem Abschluss: -845, mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife: -1.279). In diesen Rück-

¹⁾ Längerfristige Schätzungen der voraussichtlichen Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen werden von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) erarbeitet. Die letzten Vorausberechnungen der KMK wurden im Frühjahr 2001 veröffentlicht. Sie orientieren sich an der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes und bauen auf den Ist-Zahlen der Schuljahre 1998/1999 und 1999/2000 auf. Das Statistische Bundesamt nimmt jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Aktualisierung der KMK-Schulabsolventenprognose vor. Dabei berücksichtigt es die zuletzt bekannte Ist-Entwicklung – diese bezieht sich zur Zeit auf das Jahr 2001 – und schreibt diese Absolventenbestände auf der Basis der von der KMK erwarteten jährlichen Veränderungsraten fort. Vgl. auch: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152), Bonn, Februar 2001.

¹⁾ Die Differenzierung der Daten nach allgemeinbildenden und beruflichen Schulabsolventen ist in der **Tabelle 17** im Anhang nicht enthalten.

²⁾ Zur Restgruppe zählen z. B. Schulentlassene mit Abgangszeugnis oder Schulentlassene ohne Angabe einer Zeugnisart.

gängen spiegeln sich bereits die einsetzenden demografischen Veränderungen wider, die bis 2005 nur in kleinen Schritten und ab 2006/2007 sehr drastisch zu einer Verringerung der Ausbildungsstellennachfrage führen werden.

Zur Entwicklung bei den Nachfragegruppen mit höherem Lebensalter

Die meisten Schulentlassenen sind zwischen 15 und 19 Jahren alt. Berechnungen auf Basis der Ist-Zahlen von 2001 ergeben jedoch, dass knapp 26% der erfolgreichen Nachfrager und Nachfragerinnen nach Berufsausbildungsstellen 20 Jahre und älter sind. Bei den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ – hier liegen bereits Informationen für 2002 vor – sind es sogar knapp 36%. Viele dieser Jugendlichen besuchen keine Schulen mehr und sind in den entsprechenden Statistiken nicht enthalten. Um auch das Nachfragepotenzial dieser jungen Erwachsenen für eine Vorausschätzung der Ausbildungsstellennachfrage berücksichtigen zu können, müssen die Schulabgängerprognosen durch entsprechende Angaben zur demografischen Entwicklung Jugendlicher im Alter von 20 Jahren und aufwärts ergänzt werden. Nach der mittleren Variante der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose wird die Gesamtgruppe der 20- bis 26-jährigen im Jahr 2003 bundesweit nur leicht um rund 34.700 zunehmen. Vom Zuwachs sind die neuen Länder und Berlin (+17.700 bzw. +1,3%) stärker als die alten Länder (+17.000 bzw. +0,4%) betroffen.

Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da rund die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr eine Berufsausbildung nachfragen, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schularten besucht zu haben¹⁾. Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr ist bundesweit von 20.462 auf 23.383 (+2.921 bzw. +14,3%) im neuen Vermittlungsjahr 2001/2002 angestiegen (alte Länder: +1.487 bzw. +11,3%, neue Länder und Berlin: +1.434 bzw. +19,6%).

¹⁾ Zuletzt waren es 49,7%. Es handelt sich um den Verbleib der noch nicht vermittelten Bewerber 2001 im Geschäftsjahr 2002. Die Quote fiel mit 42,3% in den alten Ländern (und Berlin-West) niedriger als in den neuen Ländern (ohne Berlin-Ost) aus, wo sie bei 62,7% lag. Für die Nachfragevorausschätzung sind nur solche unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z. B. ein erneuter Schulbesuch) unmittelbar in eine Berufsausbildung einmünden oder aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, ohne etwas anderes zu beginnen. Die restlichen Jugendlichen, die sich zu einem Schulbesuch entschließen oder sonstiges machen, werden nur dann wieder zu Nachfragern des neuen Vermittlungsjahres, wenn sie z. B. ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann wieder nachfragerrelevante Schulabgänger und -abgängerinnen, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen/Schulabsolventinnen des entsprechenden Jahres und sonstiger Nachfragegruppen enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksichtigt.

Methodische Hinweise zu den hier vorgenommenen Nachfragevorausschätzungen

Die hier durchgeführten Vorausschätzungen der Nachfrageentwicklung basieren auf der vom Statistischen Bundesamt prognostizierten Entwicklung bei den Schulabgängern/Schulabgängerinnen, auf der voraussichtlichen demografischen Entwicklung bei älteren Jugendlichen und auf den Daten zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen aus dem Vorjahr. Die Schätzungen werden für die alten und die neuen Länder (inklusive Berlin) getrennt vorgenommen, um unterschiedlichen Nachfragerstrukturen (z. B. relative Anteile der noch nicht vermittelten Bewerber und -bewerberinnen, Differenzen in der Altersstruktur der Nachfrager und Nachfragerinnen) Rechnung tragen zu können. Ergänzend zu den Ergebnissen dieses kombinierten Schätzverfahrens werden vergleichend die Ergebnisse einer ausschließlich altersgruppenbezogenen Nachfragevorausschätzung nach dem Strukturquotenverfahren herangezogen. Diese Schätzung erfolgt, indem für das Basisjahr 2001/2002 altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z. B. Anteil der sechzehnjährigen Nachfrager und Nachfragerinnen an der gesamten Gruppe der Sechzehnjährigen, Anteil der siebzehnjährigen Nachfrager und Nachfragerinnen an der gesamten Gruppe der Siebzehnjährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der Sechzehn- bis Sechszwanzigjährigen im Jahr 2003 bzw. in den folgenden Jahren projiziert. Der spezifische Vorteil dieses Strukturquotenverfahrens besteht darin, dass völlig überschneidungsfrei die Nachfragepotenziale aus allen relevanten Gruppen von Jugendlichen berücksichtigt werden können. Auch bei diesem Verfahren werden die Schätzungen für die alten Länder und für die neuen Länder einschließlich Berlin getrennt vorgenommen, da sich die Altersstruktur der Nachfrager und Nachfragerinnen in beiden Regionen unterscheidet. Jugendliche aus den neuen Ländern interessieren sich im Schnitt knapp ein halbes Lebensjahr früher für eine duale Berufsausbildung¹⁾.

Beide hier verwendeten Ansätze zur Vorausschätzung der Nachfragentwicklung – der schulabsolventenbezogene und der demografische – gehen für den Vorhersagezeitraum von einem im Vergleich zum letzten Jahr weitgehend unveränderten Bildungsverhalten der Jugendlichen aus. Da auch die Schulabsolventenprognose der KMK auf der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose aufbaut, sind letztlich bei beiden Ansätzen vor allem demografische Entwicklungen für die Ergebnisse der Schätzung maßgeblich. Beide Berechnungsverfahren unterscheiden sich auch nicht in Hinblick auf den Umgang mit Jugendlichen, die aus den neuen Ländern stammen, aber in den alten Ländern ihre Berufsausbildung beginnen. Das heißt, es wird stets zunächst mit pendlerkorrigierten Daten gearbeitet. Ost-West-Pendler werden somit im Gegensatz zu der in Kap. 1.1.1 üblichen Zuordnung der Ost-Nachfrage zugerechnet. Die Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen entwickelt sich auch in Abhängigkeit von den Veränderungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes. Vermutlich werden

¹⁾ Vgl. Kapitel 2.1.1

quantitative Zu- oder Abnahmen bei den angebotenen Ausbildungsstellen auch tendenziell zu einer gleichgerichteten Veränderung der Nachfrage führen. Die Probleme, die dies für eine Nachfragevorausschätzung mit sich bringt, sind bereits an anderer Stelle ausführlich erörtert worden¹⁾). Das Bundesinstitut für Berufsbildung arbeitet zur Zeit an einem umfassenden ökonomischen Modell, um angebotsbedingte Einflüsse auf die Nachfrageentwicklung stärker berücksichtigen zu können. Die hier durchgeführten Schätzungen müssen primär als „Nachfragepotenzialvorausrechnungen“ verstanden werden. Sie informieren darüber, welche Nachfrage bei unveränderter wirtschaftlicher Lage aufgrund der demografischen Entwicklung zu erwarten wäre.

Rückblick auf die Nachfragevorausschätzung für 2002

Die Zahl der Nachfrager und Nachfragerinnen nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2002 wurde Ende 2001 auf 640.000 Jugendliche \pm ein Prozent geschätzt (633.600 bis 646.400).²⁾ Dabei wurde unterstellt, dass die Ausbildungsneigung der Jugendlichen unverändert blieb und die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2002 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfanden wie im Jahr 2001. Tatsächlich betrug die Nachfrage im Jahr 2002 nur 595.610³⁾. Die Nachfragequote, das ist der rechnerische Anteil der Nachfragenden an den Schulabgängern und -abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen, sank von 69,7% auf 64,2%. Die Abweichung des Ist-Ergebnisses (595.610) vom Erwartungswert (640.000) lag mit einem Betrag von -44.390 bzw. -6,9% sehr deutlich außerhalb der einkalkulierten Spannweite von $\pm 1\%$. Nach den vorliegenden Informationen könnte sich die Summe von rund 44.000 „fehlenden“ Nachfragenden schätzungsweise aus den folgenden Entwicklungen ergeben:

- die Zahl der Schulentlassenen hat sich nicht so entwickelt, wie noch Ende 2001 erwartet wurde; es wurde mit einer Zunahme von 26.660 gerechnet⁴⁾, nach den nun vorliegenden Berechnungen des Statistischen Bundesamtes waren es aber nur 22.333 (vgl. **Tabelle 17** im Anhang),
- die Studierneigung hat im Jahr 2002 um 1,4 Prozentpunkte auf nunmehr 37,4% zugenommen⁵⁾ und es wurden 13.077 Studienanfänger und -anfängerinnen mehr als 2001 gezählt; mindestens 1,0 der 1,4 Prozentpunkte des Anstiegs dürften zu Lasten der dualen Ausbildung gehen,

¹⁾ Vgl. Behringer, F.; Ulrich, J.G.: Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage (1997); in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 3. Seiten 612-619

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.4

³⁾ Die Nachfrage setzte sich zusammen aus 570.568 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 23.383 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

⁴⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 14, Seite 326

⁵⁾ Vgl. die Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 29. November 2002, abrufbar unter <http://www.destatis.de>. Die Studienanfängerquote wird definiert als „Anteil der Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung“.

- aufgrund des deutlich sinkenden Ausbildungsstellenangebots erhöht sich die statistisch nicht ausgewiesene „latente Nachfrage“; es handelt sich um bei der Berufsberatung gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die eine Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung begannen, ihren Vermittlungswunsch aber aufrecht erhielten; diese Jugendlichen werden, da sie sich in Schulen, Arbeit oder sonstiges befinden, nicht zu den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ und damit auch nicht zu den „Nachfragenden“ gezählt, ihre Zahl stieg von 35.477 im Jahr 2001 auf nunmehr 41.185¹⁾).
- wesentlich mehr Jugendliche als im Vorjahr mündeten unmittelbar in berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ein – ohne als Ausbildungsstellenbewerber registriert worden zu sein²⁾).
- die Zahl der vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen (inklusive Gesundheitsberufe) steigt seit einiger Zeit kontinuierlich an und es ist davon auszugehen, dass in 2002 die Steigerungsrate des Vorjahres 2001 (+4,2% bei den Neueinsteigern) wieder erreicht wurde (endgültige Zahlen liegen erst im Herbst 2003 vor).³⁾

Ein regionalisierter Vergleich zwischen vorausgeschätzter und tatsächlicher Nachfrage in 2002 führt zu folgenden Ergebnissen: Für die neuen Länder und Berlin wurde für 2002 eine betriebsortbezogene Nachfrage von 142.000 Ausbildungsplätzen \pm ein Prozent innerhalb dieser Region erwartet. Es wurde weiterhin davon ausgegangen, dass zusätzliche 13.400 Jugendliche ihre Ausbildungsstellen in den alten Ländern finden und als Ost-West-Pendler in die dort erfasste Nachfrage eingehen. Tatsächlich betrug die in den neuen Ländern und Berlin erfasste – betriebsortbezogene – Nachfrage 134.989 (124.786 Neuabschlüsse und 10.203 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen) und wich damit um -7.011 bzw. -4,9% vom vorausgeschätzten Wert ab. Die Zahl der Pendler und Pendlerinnen in die alten Länder belief sich schätzungsweise auf 11.062. Sie fiel um 2.338 Jugendliche bzw. -7,4% niedriger aus als erwartet⁴⁾. Die Gesamtzahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin, die im Jahr 2002 eine Berufsausbildungsstelle nachfragten, bezifferte sich somit auf 146.051 und lag um -9.349 bzw. -6,0% unter dem geschätzten Wert von

¹⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Ausbildungsvermittlung. Ratsuchende und Bewerber. Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2001/02. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Hier: Tabellen 13.1 und 13.2

²⁾ Vgl. die Reihe der Bundesanstalt für Arbeit: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit; vgl. auch Kapitel 1.1.1

³⁾ Die Nachfragestatistik wird zudem von der zunehmenden Zahl von Jugendlichen berührt, die bei der Ausbildungsplatzsuche Beratungsangebote im Internet nutzen, ohne sich als Ausbildungsstellenbewerber registrieren zu lassen. Die Bundesanstalt für Arbeit registrierte zum 30. September 2002 rund 14.800 solcher Ausbildungsinteressenten. Nur wenn diese Jugendlichen in eine Lehrstelle einmünden (nach Kenntnis der Bundesanstalt für Arbeit waren das im Vermittlungsjahr 2002 rd. 2.500), werden sie auch von der Nachfragestatistik erfasst. Verbleiben sie dagegen alternativ in Schule, Arbeit oder sonstiges, gelten sie nicht als Nachfrager.

⁴⁾ Vgl. Kapitel 1.3.3.

155.400. Die Nachfragequote – der rechnerische Anteil der Nachfragenden an der Zahl der Abgänger und Abgängerinnen aus den allgemeinbildenden Schulen – sank von 70,0% auf 63,5%.

Die in den alten Ländern gemessene Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wurde für 2002 auf gut 498.000 ± ein Prozent geschätzt. Darin enthalten waren 13.400 erwartete Nachfragende aus den neuen Ländern und Berlin. Die tatsächliche Nachfrage betrug jedoch nur 460.621 (447.441 Neuabschlüsse plus 13.180 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen). Die Anzahl der Pendler und Pendlerinnen aus den neuen Ländern und Berlin belief sich, wie oben bereits erwähnt, auf 11.062¹⁾. Somit wurden 449.559 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert, die ihren Wohnsitz in den alten Ländern haben, dies waren 35.041 Personen weniger (-7,2%) als die vorausgeschätzten 484.600 Personen. Wie im Osten Deutschlands sank die Nachfragequote deutlich von 69,6% in 2001 auf 64,5%.

Vorausschätzung der Nachfrage 2003 im Bundesgebiet

Bei der Vorausschätzung wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2003 die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorfinden wie im Jahr 2002 und die Ausbildungssituation nicht noch schwieriger wird. Nach der schulabgängerbasierten Schätzvariante ist für 2003 mit einer Nachfrage von 603.000 zu rechnen. Dies wären rund 7.400 Nachfrager und Nachfragerinnen mehr (+ 1,2%) als in 2002. Bezogen auf die vom Statistischen Bundesamt errechneten 942.206 Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ergibt sich bei 603.000 Nachfragern in 2003 eine rechnerische Nachfragequote von 64,0%. Dieser Anteil entspricht dem Ist-Wert von 2002²⁾. Die Alternativberechnung der Nachfrage nach dem ausschließlich demografisch basierten Strukturquotenverfahren führt zu einem Erwartungswert von knapp 601.000. Die Nachfragequote läge damit bei 63,8%, und der Nachfragezuwachs gegenüber 2001 würde rund 5.400 bzw. 0,9% betragen. Beide Schätzverfahren führen damit auf Bundesebene zu einem nur marginal abweichenden Ergebnis.

Vorausschätzung der Nachfrage 2003 für die neuen Länder und Berlin

Die Vorausschätzung für 2003 basiert auf der Annahme, dass die Zahl der Ost-West-Pendler rund 11.000 betragen wird (2002: 11.062). Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2003 mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von rund 144.000 zu rechnen; dies wären etwas weniger (rd. -2.100 bzw. -1,4%) als im Jahr zuvor (2002: 146.051). Beide Ansätze der Vorausschätzung – der schulabgänger- und der rein demografiebasierte – unterscheiden sich im Ergebnis kaum. Bezogen auf die erwarteten 225.868 Absolventen und Absolventinnen allge-

meinbildender Schulen ergeben 144.000 Nachfrager eine rechnerische Quote von 63,8%. Der Anteil fiel damit wieder etwas höher aus als die Nachfragequote im Jahr 2002, die bei 63,5% lag. Die Differenz ist auf die Nachfragegruppen in einem höheren Lebensalter zurückzuführen, die in beiden Schätzansätzen neben den Jugendlichen aus allgemeinbildenden Schulen Berücksichtigung finden. Diese älteren Gruppen werden in 2003 noch an Stärke gewinnen. Legt man für 2003 dieselbe Nachfragequote wie für 2002 zu Grunde und bezieht man sich damit implizit nur auf die durchweg jüngeren Schulabgänger und -abgängerinnen, ergibt sich für die neuen Länder und Berlin ein Schätzwert von 143.000 Nachfragenden. Bei diesen Schätzungen werden die Ost-West-Pendler der neuen Länder und Berlin zugeschlagen. Folgt man der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und lässt die Ost-West-Pendler außer Acht, ergibt sich für 2003 ein Schätzwert von 133.000 (Ist-Wert für 2002: 134.989).

Vorausschätzung der Nachfrage 2003 für die alten Länder

Für das Ausbildungsjahr 2003 ist bei gleichbleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von 458.000 zu rechnen. Dies ist das Ergebnis der schulabgängerbasierten Vorausschätzung. Der demografiebasierte Ansatz führt zu einem Vorhersagewert von 456.000. Die Nachfragequote läge je nach Ansatz bei 63,9% bzw. 63,7%, bezogen auf die 716.338 erwarteten Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen. Im Jahr 2002 waren 449.559 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert worden; der Zuwachs gegenüber 2002 würde also zwischen 6.400 und 8.400 (+1,4% bis +1,9%) betragen. Folgt man wiederum der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und ordnet die Ost-West-Pendler den alten Ländern zu, so sind für 2003 zwischen 467.000 und 469.000 Nachfragende zu erwarten (Ist-Wert für 2002: 460.621).

Vorausschau auf die Nachfrageentwicklung in den kommenden Jahren

Im Berufsbildungsbericht 2002 wurden an der gleichen Stelle auch längerfristige Vorausschätzungen veröffentlicht, die sich auf den Zeitraum bis 2015 bezogen. Sollte es sich beim Nachfrageeinbruch im Jahr 2002 um eine dauerhafte Verminderung handeln, muss für die nachfolgenden Jahre von deutlich niedrigeren Nachfragezahlen ausgegangen werden, als sie im vorigen Jahr veröffentlicht wurden¹⁾. Der relative Entwicklungsverlauf zwischen den Jahren bleibt davon jedoch unberührt. Das nachfolgende Szenario berücksichtigt die jüngste Ist-Entwicklung in 2002. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin bis 2004 mit einer nur leicht sinkenden wohnort-

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.3.3

²⁾ Dieser Anteil entspricht dem Ist-Wert von 2002.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 1.4, Schaubilder 6 und 7, Seite 84

bezogenen Nachfrage zu rechnen. Ab 2005/2006 fallen die Rückgänge jedoch sehr drastisch aus. Im Jahr 2012 wird mit nur noch 76.000 Nachfragenden der Tiefpunkt erreicht sein. Anschließend kommt es wieder zu einer leichten Steigerung der Nachfrage. Der Zuwachs bis 2015 wird aber kaum mehr als 5.000 Jugendliche umfassen¹⁾. In den alten Ländern wird die wohnortbezogene Nachfrage (Nachfrage ohne Pendler und Pendlerinnen aus den neuen Ländern) bis zum Jahr 2008 stetig ansteigen und dann etwa 494.000 Nachfrager und Nachfragerinnen umfassen. Ab 2009 beginnt die Nachfrage wieder zu sinken. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird aber im Jahr 2015 immer noch knapp 456.000 Jugendliche umfassen und damit etwa so hoch ausfallen wie im Jahr 2003²⁾.

¹⁾ Bei den Ergebnissen handelt es sich um eine Aktualisierung der Schätzergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung unter Berücksichtigung der jüngsten Nachfrageentwicklung bis Herbst 2001. Vgl. auch: Brosi, W.: Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015. In: Brosi, W./ Troltsch, K./ Ulrich, J.G. (Hrsg.): „Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen“. Analysen und Prognosen 2000-2015 (Forschung Spezial, Heft 2). Bielefeld. S. 16-35, 2001

²⁾ Schaubilder mit den aktualisierten Vorausberechnungen bis 2015 sind auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung unter <http://www.bibb.de> in der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Statistische Analysen zur Ersten Schwelle“ abrufbar.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Kapitel 2 dokumentiert ausführlich und differenziert den Bestand und die Struktur der Berufsausbildung im dualen System für das Jahr 2001 mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung¹⁾.

Danach betrug die **Zahl der Auszubildenden** am 31. Dezember 2001 rund 1.684.700 (-1% gegenüber Vorjahr). Davon wurden rund 1.530.000 (knapp 91%) betrieblich und rund 154.700 außerbetrieblich ausgebildet. Im stärksten vertretenen Bereich, Industrie und Handel, war eine leichte Steigerung zu verzeichnen, wozu vor allem die neuen Berufe beigetragen haben. Der **Frauenanteil** betrug in den neuen Berufen 23,7% (Vorjahr 25,4%). Höhere Anteile hatten die weiblichen Auszubildenden bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (82,5%) und bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien (55,6%). Bei den IT-Berufen betrug ihr Anteil durchschnittlich 14,3% und war damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gingen seit Anfang der 90er Jahre zurück bzw. stagnierten.

Der mit 5,2% aller Neuabschlüsse **am häufigsten gewählte Beruf** war wie im Vorjahr in den alten wie in den neuen Ländern der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel, gefolgt von den Bürokauleuten, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassten 2001 die zehn am häufigsten gewählten Berufe 33,1% aller Neuabschlüsse.

Nach **schulischer Vorbildung** unterteilt hatten von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 2001 32,5% einen Hauptschulabschluss. 2,6% der Auszubildenden hatten die Hauptschule ohne diesen Abschluss verlassen. Im Handwerk erreichten Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss höhere Werte (50,7 bzw. 5,1%). Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag (37,1%) besaß einen Realschulabschluss, über den auch die meisten Auszubildenden verfügten, die von Berufsfachschulen kamen (8,4%). Beide Gruppen zusammen genommen ergaben über 45% und wiesen damit den höchsten Anteil im dualen System auf.

Rund 88.000 **Studienberechtigten**, das sind 14,5% aller Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen, hatten im Jahr 2001 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (15,8%) war der Wert wiederum deutlich niedriger. In den neuen Berufen wurden viele Schulabgänger mit Hoch-/Fachhochschulreife (34,7%) und mit Realschulabschluss (41,0%) ausgebildet.

Das **Durchschnittsalter** der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen betrug im Jahre 2001 18,9 Jahre. Der Wert ist zwischen 1970 und 1990 um zwei Jahre angestiegen und stagniert seither. 86,1% der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen hatten die **Prüfung** bestanden (Vorjahr 85,4%). Berücksichtigt man diejenigen, die die

¹⁾ Daten für das Jahr 2002 sind vom Statistischen Bundesamt erst Mitte 2003 verfügbar.

Prüfung erfolgreich wiederholten, stieg die Quote auf 95,4%. Die Anzahl der **Auszubildenden ausländischer Herkunft** nahm gegenüber dem Vorjahr um 4,8% ab und betrug insgesamt 92.300. Dementsprechend ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden von 7,1% auf 6,8% zurück.

Anhand der Beschäftigtenstatistik und des IAB-Betriebspanels werden in diesem Kapitel Hinweise auf das Ausbildungsverhalten und die **Ausbildungsbereitschaft der Betriebe** gegeben. Nach dem IAB-Betriebspanel hatten sich die Ausbildungsquoten (Relation der Auszubildenden zu den Erwerbstätigen) sowohl in den neuen (6,2%) als auch in den alten Ländern (4,6%) im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden war in Mittel- und Großbetrieben (51,5%) beschäftigt, während in den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) mit 18,8% eine rückläufige Ausbildungsquote (Vorjahr 21%) zu verzeichnen war. 52,6% der Betriebe in den alten Ländern und 42,6% in den neuen Ländern verfügten über eine Ausbildungsberechtigung. Die Ausbildungsbetriebsquote betrug unter Bezugnahme auf alle Betriebe rund 23%.

Dem schließt sich eine Darstellung von **Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung** sowie der Bildungsausgaben der öffentlichen Hand an. Auf der Grundlage der durchschnittlichen Brutto- und Nettokosten hat das Bundesinstitut für Berufsbildung die Gesamtkosten der Wirtschaft für die betriebliche Berufsausbildung ermittelt. Sie betragen jährlich rund 27,68 Mrd. Euro für das gesamte Bundesgebiet. In Industrie und Handel stiegen die Bruttokosten von 1991 bis 2000 um 17% an und im Handwerk um 20%. Von diesen Bruttokosten müssen die Ausbildungserträge abgezogen werden, so dass sich der Aufwand der Betriebe erheblich verringert. Die Nettokosten der Wirtschaft betragen im Jahr 2000 rund 14,66 Mrd. Euro. Im Vergleich dazu beziffert das Institut der deutschen Wirtschaft die Ausgaben der gewerblichen Wirtschaft für berufliche Weiterbildung auf rund 17 Mrd. Euro im Jahr 2001.

Die im Rahmen der Ausbildung gezahlten Vergütungen sind ein erheblicher Kostenfaktor für die Betriebe. Im Jahr 2002 sind sie gegenüber dem Vorjahr im Gesamtdurchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre um 2,7% gestiegen. Sowohl nach Ausbildungsberufen (Bauberufe West: 789 €, Friseur/Friseurin Ost: 257 €) als auch nach Ausbildungsbereichen (Industrie und Handel West: 657 €, Handwerk Ost: 414 €) schwanken die Vergütungen erheblich.

Die Analysen zur dualen Berufsausbildung werden durch Darstellungen zur Entwicklung im **öffentlichen Dienst** und im **Gesundheitswesen** sowie in den **beruflichen Schulen** ergänzt. Durch eine Gesamtschau von Berufsausbildung und alternativen Qualifizierungsmöglichkeiten gibt dieses Kapitel eine transparente Analyse des Stellenwertes der betrieblichen Berufsausbildung und deren Entwicklung. Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen ist im Schuljahr 2001/02 gegenüber dem Vorjahr weiter angestiegen. Dabei stieg ihre Zahl in Ausbildungsgängen mit einem Berufsabschluss auf rund 210.700 (nach Landesregelung oder Berufsbildungsgesetz). Am prozentual höchsten war der Anstieg der Zahl der Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsvorbereitungsjahr (4,2% auf 75.800).

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Berufsausbildung im dualen System

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ausgewiesen. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem beim Anteil der Hauptschüler und Hauptschülerinnen zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvierten.

Auszubildende mit und ohne Hauptschulabschluss

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag haben im Jahr 2001 32,5% den Hauptschulabschluss. 2,6% der Auszubildenden haben die Hauptschule ohne Abschluss verlassen, (vgl. **Übersicht 19**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (2,1%), häufig keinen Hauptschulabschluss haben. In den neuen Ländern und Berlin liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 3,8% über dem in den alten Ländern (2,3%). Gegenüber dem Vorjahr (3,1%) ist also der Wert in den neuen Ländern deutlich angestiegen.

In den neuen Ländern und Berlin kommen mehr Ausbildungsanfänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (3,8% zu 1,5%). In Niedersachsen erreichen die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres mit 13,3% den mit Abstand höchsten Anteil unter den Auszubildenden, gefolgt von Bayern und Rheinland-Pfalz mit jeweils 3,4% (vgl. **Übersicht 20**). Alle übrigen Länder weisen wesentlich geringere Anteile auf. Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Sachsen-Anhalt, in Sachsen und in Brandenburg besucht (zwischen 4,7% und 7,5%). Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss bilden im Handwerk absolut die größte Gruppe (50,7 bzw. 5,1%). Rechnet man noch die Auszubildenden aus dem Berufsgrundbildungsjahr und dem Berufsvorbereitungsjahr, beide Maßnahmen werden überwiegend von Hauptschülern und Hauptschülerinnen wahrgenommen, dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk mehr als 60%. Auf ähnliche Werte kommt nur der Bereich der Hauswirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Friseur/Friseurin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Metallbauer/Metallbauerin, vgl. **Übersicht 21**). Darüber hinaus sind die Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Den höchsten Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (68,8%) weist der Beruf Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk auf, in dem vor allem junge Frauen ausgebildet werden. Für die männlichen Jugendlichen sind Bäcker und Fleischer mit ähn-

Übersicht 19: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2000 und 2001 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾													
	Hauptschule ohne Abschluss		Hauptschule mit Abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Industrie und Handel	1,0	1,0	23,6	24,5	37,7	38,2	22,1	20,2	1,6	1,6	12,1	12,2	1,9	2,2
Handwerk	4,5	5,1	50,0	50,7	29,4	29,3	4,6	3,9	5,3	5,2	3,7	3,6	2,6	2,2
Landwirtschaft	7,8	9,2	38,9	39,7	31,2	31,3	10,7	8,7	7,3	6,9	2,6	2,3	1,5	1,9
Öffentlicher Dienst	0,1	0,1	6,9	6,5	62,1	64,5	26,2	23,9	1,3	1,7	3,2	3,2	0,1	0,2
Freie Berufe	0,4	0,8	19,9	22,0	55,2	55,4	18,9	16,3	0,4	0,5	4,9	4,8	0,2	0,2
Hauswirtschaft ²⁾	21,4	27,1	42,6	40,1	8,0	6,9	0,6	0,5	4,8	4,3	11,5	10,1	11,2	10,9
Seeschifffahrt	5,8	0,7	14,4	19,3	51,1	51,4	27,3	27,9	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	2,4	2,6	32,0	32,5	36,6	37,1	15,8	14,5	2,9	2,8	8,3	8,4	2,0	2,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 17, Seite 86

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

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

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

Übersicht 20: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ländern 2001 in Prozent¹⁾

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung: ²⁾						
	Haupt- schule ohne Abschluss	Haupt- schule mit Abschluss	Realschul- oder gleich- wertiger Abschluss	Studienbe- rechtigung	Schulisches Berufs- grundbil- dungsjahr	Berufsfach- schule	Berufsvor- bereitungsjahr
Baden-Württemberg	1,6	35,0	37,8	10,7	0,8	12,7	1,4
Bayern	3,3	46,3	32,2	9,1	3,4	4,6	1,2
Berlin	2,2	28,1	46,5	18,6	0,3	3,0	1,3
Brandenburg	2,7	29,2	47,9	14,9	0,0	0,7	4,7
Bremen	3,1	27,7	33,6	23,4	0,9	10,6	0,7
Hamburg	1,3	19,3	34,3	30,7	0,2	11,3	2,8
Hessen	1,4	30,3	35,6	19,9	1,8	9,5	1,4
Mecklenburg-Vorpommern	5,0	34,3	50,3	6,2	0,1	2,1	2,0
Niedersachsen	1,6	23,9	31,1	13,0	13,3	15,7	1,4
Nordrhein-Westfalen	2,8	31,3	31,5	22,0	1,6	10,1	0,7
Rheinland-Pfalz	1,7	39,2	30,0	10,8	3,4	11,6	3,4
Saarland	2,0	34,4	21,1	20,3	2,4	12,3	7,5
Sachsen	4,5	22,7	53,6	10,7	2,1	1,7	4,7
Sachsen-Anhalt	4,6	16,5	59,4	7,5	1,3	4,6	6,1
Schleswig-Holstein	2,3	34,7	35,4	11,3	1,8	10,5	4,0
Thüringen	3,6	28,9	50,4	11,4	0,1	1,8	3,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 22, Seite 90

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.

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

lich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Wie im Vorjahr umfassen die 10 am häufigsten von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss gewählten Berufe 42% aller Hauptschüler und Hauptschülerinnen mit Abschluss. Auch die meisten

Hauptschüler und Hauptschülerinnen ohne Abschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Friseur/Friseurin oder Tischler/Tischlerin (vgl. **Übersicht 22**). Viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss werden auch im Beruf Hauswirt-

Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfänger- innen mit Hauptschul- abschluss		Anteil an allen Ausbil- dungsanfängern/Ausbil- dungsanfängerinnen des Berufs	
	2000	2001	2000	2001
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.487	11.951	35,0	37,3
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	11.867	10.812	50,7	49,5
Friseur/Friseurin	10.692	10.732	56,0	56,2
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	10.638	9.942	61,6	63,4
Verkäufer/Verkäuferin	7.217	7.683	52,1	53,9
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	8.192	7.606	67,7	68,8
Koch/Köchin	7.057	7.224	43,6	44,7
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.280	6.181	45,3	46,1
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte ²⁾	4.875	5.488	35,2	37,7
Metallbauer/Metallbauerin	5.408	5.293	56,9	57,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 20, Seite 88

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

²⁾ Einschließlich Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin

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

Übersicht 22: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2000	2001	2000	2001
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1.615	1.607	9,3	10,3
Friseur/Friseurin	595	637	3,1	3,3
Tischler/Tischlerin	593	625	4,0	4,7
Metallbauer/Metallbauerin	579	550	6,1	6,0
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	561	432	6,0	6,2
Verkäufer/Verkäuferin	418	430	3,0	3,0
Behindertenberufe im Handwerk ²⁾	1.660	2.117	45,0	54,5
Behindertenberufe in der Hauswirtschaft ²⁾	773	1.053	34,2	44,9
Behindertenberufe in der Landwirtschaft ²⁾	756	923	51,2	57,0
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel ²⁾	753	892	16,6	18,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 21, Seite 89

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

²⁾ Ausbildungsberufe nach § 42b 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

schaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferin ausgebildet. Die zehn am häufigsten gewählten Berufe umfassen 58 % aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss. In nahezu den gleichen Berufen wurden auch Abgänger und Abgängerinnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr ausgebildet, die ebenfalls überwiegend nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Auszubildende mit Realschulabschluss

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag (37,1 %) besitzt einen Realschulabschluss, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (8,4%). Beide Gruppen zusammen genommen ergeben über 45 % und damit den höchsten Anteil im dualen System. Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen sind in den neuen Ländern und in Berlin kaum vertreten (2,3 %, alte Länder 10,2 %). Im Bereich Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (38,2 %). Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse. Das Berufswahlspektrum von Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit Realschulabschluss ist vergleichsweise groß. Lediglich 35,4 % verteilen sich auf die 10 von ihnen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe (Vorjahr 36,1 %). Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Friseur/Friseurin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 23**). Nicht mehr vertreten ist der Beruf Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin, der offensichtlich infolge der schwierigen wirtschaftlichen Situation im Baugewerbe wesentlich weniger neu abgeschlossene Verträge aufzuweisen hat. Die meisten Berufe gehören dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/

Industriekauffrau), dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. im Groß- und Außenhandel) und dem Gesundheitsbereich (Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte) an. In den neuen Ländern und Berlin haben besonders viele Realschüler und Realschülerinnen den Beruf Koch/Köchin gewählt (Anteil 48,9 %, alte Länder 28,9 %).

Auszubildende mit Studienberechtigung

Rund 88.000 Studienberechtigte, das sind 14,5 % aller Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen, haben im Jahr 2001 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (15,8 %) ist der Wert deutlich niedriger¹⁾. Seit 1998 sinkt dieser Wert. In den neunziger Jahren war er bis zu diesem Zeitpunkt kontinuierlich angestiegen. In den alten Ländern liegt im Jahre 2001 der Wert mit 15,3 % wesentlich höher als in den neuen Ländern und Berlin (11,6 %). In Industrie und Handel haben 20,2 %, bei den Freien Berufen 16,3 % und im Öffentlichen Dienst 23,9 % eine Studienberechtigung. Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Zehn Berufe umfassen bereits 53 % der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. Der 1997 geschaffene Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin nimmt mit einem Anteil an Studienberechtigten von 47,4 % einen vorderen Platz ein (vgl. **Übersicht 24**). Gegenüber dem Vorjahr (51,7 %) ist

¹⁾ Dabei muss berücksichtigt werden, dass im Jahre 2001 in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern das dreizehnte Schuljahr eingeführt wurde, so dass keine Abiturienten und Abiturientinnen aus allgemeinbildenden Schulen Ausbildungsplätze nachfragten.

Übersicht 23: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2000	2001	2000	2001
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.052	12.431	39,8	38,8
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	12.445	11.765	44,2	44,3
Arztshelfer/Arztshelferin	9.616	9.762	60,8	60,7
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte ²⁾	7.952	7.890	57,3	54,2
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	8.112	7.730	34,7	35,4
Industriekaufmann/Industriekauffrau	6.435	6.676	30,4	32,1
Friseur/Friseurin	6.108	6.088	32,0	31,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.520	5.989	36,2	36,8
Koch/Köchin	6.253	5.971	38,7	37,0
Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte ³⁾	5.879	5.883	59,3	63,7

Vgl. Berufbildungsbericht 2002, Übersicht 19, Seite 88

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

²⁾ Einschließlich Zahnarztshelfer/Zahnarztshelferin

³⁾ Einschließlich Notarfachangestellter/Notarfachangestellte

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

jedoch ein Rückgang festzustellen. Dies lässt darauf schließen, dass im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen in diesem Beruf zunehmend auch Jugendliche mit anderen Schulabschlüssen ausgebildet werden. Auch im Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau ist der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung zurückgegangen. Er liegt mit 59,2% jedoch immer noch sehr hoch (Vorjahr 64,3%). In den neuen Ländern und in Berlin haben Auszubildende in diesem Beruf sogar zu 71% eine Studienberechtigung. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbe-

kauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Abiturientenquote bei 60% und höher. Allerdings sind in den meisten dieser Berufe die Quoten gegenüber den Vorjahren nicht mehr angestiegen. Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung sind in den Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin – bedingt durch die höheren Anteile der Studienberechtigten im allgemeinbildenden Schulwesen dieser Länder – überdurchschnittlich hoch. Aber auch in den Flächenstaaten Nordrhein-Westfalen, Hessen und im

Übersicht 24: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2000	2001	2000	2001
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	11.620	10.091	64,3	59,2
Industriekaufmann/Industriekauffrau	9.602	8.590	45,4	41,3
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	4.847	4.979	51,7	47,4
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.422	4.558	30,1	28,0
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	4.451	4.108	51,8	48,5
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	4.538	3.837	16,1	14,5
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	3.255	3.062	59,6	54,1
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	2.775	2.809	53,6	51,2
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.568	2.487	21,8	20,3
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	2.829	2.445	22,3	19,2

Vgl. Berufbildungsbericht 2002, Übersicht 18, Seite 87

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

Saarland werden Werte um 20% erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte zwischen 11,4% (Thüringen) und 14,9% (Brandenburg)¹⁾.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden sehr häufig von Realschülern und Studienberechtigten gewählt. Insbesondere bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau haben viele die Hoch- oder Fachhochschulreife (47,4 bzw. 45,3%, vgl. **Übersicht 25**). Allerdings sind diese Anteile im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zurückgegangen, so beim Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin von 60,5% (1997) auf 47,4% (2001). Ähnliches gilt für den Beruf Informatikkaufmann/Informatikkauffrau. In den IT-Berufen sind auch Hauptschüler und Hauptschülerinnen mit Abschluss vertreten. Beim Beruf IT-Elektroniker/IT-Elektronikerin beträgt ihr Anteil 9,7%, beim Beruf IT-Kaufmann/IT-Kauffrau 8,1%. Überdurchschnittlich viele Auszubildende kommen bei den IT-Berufen auch von den beruflichen Schulen, zumeist Berufsfachschulen (13,6%). Die Informatikkaufleute sind hier mit einem Anteil von 18,1% vertreten. Auch die Berufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile für Studienberechtigte auf. So haben bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien die Auszubildenden der Fachrichtung Mediendesign zu 53,9% und der Fachrichtung Medienberatung zu 53,5% eine Studienberechtigung. Den höchsten Anteil erreicht der Beruf Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien (79,4%). Die neuen gewerblichen Berufe Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin, Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin und Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin haben hohe Anteile von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss. Dagegen überwiegen bei den Elektroanlagenmonteuren und insbesondere bei den Mechatronikern/Mechatronikerinnen Auszubildende mit Realschulabschluss (49,3 bzw. 66,0%). Einen hohen Anteil von Hauptschülern und Hauptschülerinnen (28,1%) hat auch der informationstechnische Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin. Der neue Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie wurde zu 23,7% von Hauptschülern und Hauptschülerinnen mit Abschluss gewählt.

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. Waren 1970 nur etwa 22 Prozent der Auszubildenden 18 Jahre und älter, sind es derzeit beinahe drei von vier Auszubildenden (72%). Und waren früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger, so kehrt sich dies 1996 erstmalig um. Weibliche Auszubildende sind derzeit geringfügig älter als männliche. Das dürfte auf eine im Durchschnitt höhere schulische Qualifikation zurückgehen. Das gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden (vgl. **Übersicht 26**) wurde von mehreren Entwicklungen geprägt:

- von einem aufgrund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger und Schulabgängerinnen,
- von einer anhaltend hohen Zahl Jugendlicher, die berufliche Vollzeitschulen besuchen,
- von einem hohen Anteil von Abiturienten und Abiturientinnen unter den Auszubildenden.

Das seit 1990 stagnierende Durchschnittsalter ist auch eine Folge des um gut ein halbes Jahr geringeren Durchschnittsalters der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen in den neuen Bundesländern.

Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Er spiegelt im wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen wider. Während Berufe, die bevorzugt von Studienberechtigten ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 11%, Bankkaufmann/Bankkauffrau 22%, Industriekaufmann/Industriekauffrau 23%), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin 74%, Bäcker/Bäckerin 62%, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 57%). Auf der Grundlage der Altersstruktur der Jugendlichen, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, lässt sich auch der Anteil der eine Berufsausbildung antretenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung berechnen. Für das Jahr 1999 betrug dieser Anteil 68,6 Prozent¹⁾. Für das Jahr 2000 ergibt diese Berechnung 67,2% (vgl. **Übersicht 27**).

2.1.2 Ausländische Jugendliche

Im Jahr 2001 absolvierten 92.300 Jugendliche ausländischer Herkunft eine Berufsausbildung, gegenüber dem Vorjahr ist das eine Verringerung um 4.628 (-4,8%) (vgl. **Übersicht 28**). Dementsprechend ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr von 7,1% auf 6,8% zurück. Dabei wird die Anteilsberechnung nur für die alten Länder und Berlin durchgeführt, da in den neuen Ländern die Zahl ausländischer Auszubildender gering ist (317). Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (40%). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Zahl um 2.701 niedriger (-6,8%) und betrug 37.165. Zu berücksichtigen ist dabei die zunehmende Zahl von Einbürgerungen. Auch bei allen anderen Nationalitäten waren niedrigere Werte zu verzeichnen. Nur ungefähr jeder fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 10.538 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Neben den türkischen Jugendlichen kamen aus Nicht-EU-Staaten Auszubildende in größerer Anzahl aus Jugoslawien (Serbien und Montenegro, 6.793), Kroatien (4.157), Polen (2.145), Marokko (1.361) und aus Bosnien-Herzegowina (2.079). Bei letzteren hat sich die Zahl gegenüber dem Vorjahr nahezu verdoppelt.

¹⁾ Die Länder Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern können infolge der Einführung des 13. Schuljahres im Jahre 2001 nicht berücksichtigt werden.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 2.1

Übersicht 25: Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 2001 in Prozent¹⁾

	Schulische Vorbildung				
	Haupt- schule ohne Abschluss	Haupt- schule mit Abschluss	Realschule	Studien- berechtigung	Berufsbil- dende Schule ²⁾
Neue Berufe insgesamt ³⁾	0,2	11,9	41,0	34,7	12,1
darunter					
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (IH/Hw)	0,2	13,2	43,8	25,7	17,0
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	0,9	32,6	49,3	3,6	13,6
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	0,2	2,7	57,0	37,1	3,1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,1	12,6	34,2	42,9	10,3
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	1,1	23,7	36,6	22,0	16,6
Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	–	58,8	35,3	–	5,9
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1,0	42,9	46,5	2,0	7,5
Fotomedienlaborant/ Fotomedienlaborantin	–	18,5	32,9	34,7	13,9
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	0,7	28,1	53,9	7,1	10,2
IT-Berufe	0,1	7,8	38,6	40,0	13,6
darunter					
Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann	0,1	8,1	32,1	43,2	16,4
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	–	6,1	30,5	45,3	18,1
Fachinformatiker/Fachinformatikerin (Industrie und Handel)	0,0	7,0	33,4	47,4	12,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,1	9,7	57,2	21,7	11,2
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	0,2	7,6	59,6	17,3	15,3
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	–	2,7	11,5	79,4	6,3
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	0,6	13,9	31,8	29,5	24,3
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,0	12,2	66,0	13,4	8,4
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	–	6,6	19,7	69,4	4,4
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienberatung	–	11,4	26,3	53,5	8,8
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Mediendesign	0,1	7,3	26,1	53,9	12,5
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienoperating	0,1	10,3	30,1	45,4	14,1
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medientechnik	–	13,2	37,4	35,2	14,2
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	–	4,5	63,4	28,2	4,0
Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	–	59,1	36,4	–	4,5
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	0,2	13,6	33,3	12,3	5,5
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	–	5,3	23,3	66,2	5,3
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	–	39,0	40,7	3,3	17,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 23, Seite 91

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.

²⁾ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr

³⁾ 39 seit 1996 in Kraft getretene Berufe

Übersicht 26: Teilzeitberufsschüler nach Alter und Geschlecht¹⁾

Jahr	durchschnittliches Alter in Jahren		
	männlich	weiblich	insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
2000	19,0	19,1	19,1
2001	19,0	19,1	19,1

Vgl. Berufsbildungsstatistik 2000, Seite 61, Übersicht 25

¹⁾ Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Eine vergleichbare Kalkulation ist seit 1993 auch mit Hilfe der Berufsbildungsstatistik möglich. 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 um etwa zwei Monate älter als nach der Berufsschulstatistik. Ursache ist, daß die Berufsschulstatistik auch die schulpflichtigen Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag (Jungarbeiter) erfasst und der Termin der Erfassung später liegt.

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

Im Bereich Industrie und Handel wurden 43.709 ausländische Jugendliche ausgebildet, das sind 1.447 weniger als im Vorjahr. Der Anteil ausländischer Jugendlicher ging in diesem Bereich von 6,6% auf 6,2% zurück. Im Handwerk hatten 7,7% (Vorjahr 8,0%) der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft (34.994). Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl wiederum deutlich niedriger (-2.880; -7,6%). Im Bereich der Freien Berufe ist die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft nur geringfügig zurückgegangen (-2,6%) und betrug 11.730, das entsprach einem Anteil von 8,8 % (Vorjahr 9,2%). Bei einigen Berufen wurden sogar mehr ausländische Jugendliche ausgebildet als im Vorjahr, so bei Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten und in dem neuen Beruf Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte (im Vergleich zum Zahnarztthelfer/zur Zahnarztthelferin). Der höchste Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft (11,7%) ist bei den Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu verzeichnen. Diese Zahlen zeigen, dass für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, gute Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen durchaus vorhanden ist, ausländische Jugendliche auszubilden. Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden dagegen nur sehr wenige ausländische Jugendliche ausgebildet (2,7%, bzw. 1,2%). In einigen alten Ländern lag ihr Anteil erheblich über dem Durchschnitt, zum Beispiel in Baden-Württemberg bei 11,0%, in Hessen bei 9,8% und in Nordrhein-Westfalen bei 7,7%. Die höchsten Anteile werden in diesen Ländern im Handwerk erreicht, zum Beispiel in Baden-Württemberg mit 14,6% und in Hessen mit 12,0%.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug im Jahre 2001 42,0% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (41,0%) wiederum angestiegen (vgl. **Übersicht 29**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 41,0%. Dabei muss

berücksichtigt werden, dass deutsche junge Frauen auch häufig schulische Berufe (insbesondere Berufe des Gesundheitswesens) wählen. Ausländische junge Frauen sind dort nur mit einem Anteil von 5% vertreten.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblichen Berufen ausgebildet (46.374, 52%). Dieser Bereich ist auch von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-8,2%) betroffen, während in den kaufmännischen und sonstigen Berufen nur eine geringe Abnahme von rund 500 Auszubildenden festzustellen ist. Der Anteil dieser Berufe an allen Berufen stieg auf 50% und ist damit dem Wert bei den deutschen Jugendlichen vergleichbar. Die ausländischen Auszubildenden waren auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43% aller ausländischen Auszubildenden. In allen Berufen gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück. Die weiblichen Jugendlichen fanden am häufigsten als Friseurin, Arzthelferin oder Zahnmedizinische Fachangestellte, die männlichen Jugendlichen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 30**). Bei den Friseurinnen hatte mehr als jede siebte Auszubildende (14,9%) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Allerdings ging dieser Wert gegenüber dem Vorjahr (15,6%) wiederum stark zurück. 1995 lag er noch bei 25%. Auch bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten war der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft hoch (9,8%). In den Büroberufen hatten durchschnittlich 6,0% der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft. Bei den Bürokaufleuten wurde mit 7,1% ein noch höherer Wert erreicht. In den gewerblichen Berufen der Industrie betrug die Quote 6,1%. Allerdings wurden in einigen Berufen des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie Anteile von 15% und mehr für ausländische Auszubildende erreicht (zum Beispiel Bergmechaniker 16,7%). Die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesen Berufen ist jedoch nach wie vor gering. In den Berufen des Handwerks gingen die absoluten Zahlen wie auch die Anteilswerte der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zurück. Im Jahr 2001 gab es zum Beispiel 4.683 ausländische Jugendliche im Beruf Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, im Jahre 2000 waren es noch 5.029 (-6,9%). Entsprechend geringer wurden auch die Anteilswerte an allen Auszubildenden des Berufes (8,0% zu 7,6%).

Die Zahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug im Jahre 2001 200.445 (vgl. **Übersicht 31**). Dies ergab einen Ausländeranteil von 7,4% (Vorjahr 7,6%). Rund 61% der Schüler und Schülerinnen besuchten die Teilzeitberufsschule, die meisten Fachklassen für Auszubildende. Hohe Ausländeranteile erreichten mit 9,5% die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren 16,4% Ausländer. Die Verteilung auf die Schularten zeigt, dass in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens geringere Anteile ausländischer Jugendlicher zu finden sind. Zum Beispiel sind ihre Anteile in Fachoberschulen und Fachschulen deutlich niedriger (6,0 bzw. 4,3%). Diese Schulen setzen in der Regel eine abgeschlossene betriebliche Ausbildung voraus.

Übersicht 27: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2000

Altersjahrgang	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und ältere	16- bis 24-Jährige
Wohnbevölkerung im Jahre 2000 in Tausend	904,3	913,6	942,0	947,5	963,4	922,9	920,3	921,6	916,1	8.351,7
Auszubildende mit neuen Verträgen 2000 in Tausend	113,4	152,8	114,3	83,2	63,9	39,2	21,3	12,0	22,9	623,0
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in Prozent	12,5	16,7	12,1	8,8	6,6	4,2	2,3	1,3	2,5	67,2
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen in Prozent	18,2	24,5	18,4	13,4	10,3	6,3	3,4	1,9	3,7	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Seite 93, Übersicht 24

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2000/Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung 2000; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden in Prozent ¹⁾	EU-Länder	Darunter			Türkei	Jugoslawien ⁴⁾	Sonstige Staatsangehörigkeit ²⁾
				Griechenland	Italien	Spanien			
1997	110.061	8,7	22.442	5.024	10.305	2.160	44.592	19.157	23.870
1998	104.250	8,0	22.263	4.850	10.495	2.053	42.764	12.222	27.001
1999	100.899	7,5	22.092	4.814	10.816	1.889	42.013	10.025	26.769
2000	96.928	7,1	21.692	4.784	10.802	1.750	39.866	8.085	27.285
2001	92.300	6,8	20.966	4.700	10.538	1.514	37.165	6.793	27.376
Ausbildungsbereiche 2001									
Industrie und Handel	43.709	6,2	10.339	2.263	4.958	913	18.093	2.657	12.620
Handwerk	34.994	7,7	8.280	1.942	4.439	444	14.035	3.158	9.521
Landwirtschaft	313	1,2	102	8	20	7	57	11	143
Öffentlicher Dienst	984	2,7	219	40	119	22	382	64	319
Freie Berufe	11.730	8,8	1.912	431	926	124	4.352	873	4.593
Hauswirtschaft ³⁾	569	6,2	114	16	76	4	246	30	179
Seeschifffahrt	1	0,3	-	-	-	-	-	-	-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 25, Seite 93

¹⁾ Die Quoten wurden berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich jedoch auf Deutschland.

²⁾ Einschließlich ohne Angabe

³⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

⁴⁾ Serbien und Montenegro

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

Übersicht 29: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1997 bis 2001

Jahr	Insgesamt	Davon					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	in kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent	
1997	110.061	64.981	45.080	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	59.650	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	45.791	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	46.401	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	45.926	53.523	58,0	38.777	42,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 26, Seite 94

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

2.1.3 Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung

Ende 2001 wurden insgesamt 1.684.700 Jugendliche nach BBiG/HwO ausgebildet, davon rund 1.530.000 (knapp 91%) betrieblich und rund 154.700 (gut 9%) außerbetrieblich (vgl. **Übersicht 32**). Als „außerbetrieblich“ wird hier die Ausbildung verstanden, die vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme bzw. Programme der Arbeitsverwaltung ohne betrieblichen Ausbildungsvertrag finanziert wird¹⁾. Maßgeblich

¹⁾ Berücksichtigt wurden neben Jugendlichen, die sich in den von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten außerbetrieblichen Maßnahmen befinden (Benachteiligten- und Behindertenausbildung), Auszubildende im Rahmen des Artikels 4 des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Ausbildungsteilnehmer an den Bund-Länder-Programmen Ost und an den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder und des Landes Berlin. Einzelheiten zu diesen Programmen enthält Kapitel 1.1.

ist also die Finanzierungsform – und nicht der Lernort. Viele der Auszubildenden in außerbetrieblicher Ausbildung erlernen ihren Beruf allerdings betriebsnah und in unmittelbarem Kontakt mit der realen Arbeitswelt.

Zwischen den einzelnen Ländern gab es große Unterschiede. In Bayern lag die Zahl der außerbetrieblichen Lehrlinge bei lediglich 6.303 bzw. bei 2,3% aller 269.244 Auszubildenden. Dagegen wurden in Brandenburg rund 18.661 von insgesamt 55.378 bzw. 33,7% der Jugendlichen außerbetrieblich finanziert. Im Vergleich zum Vorjahr 2000 blieb die Gesamtzahl der außerbetrieblichen Auszubildenden fast gleich. Insgesamt gab es Ende 2001 rund 200 bzw. 0,1% weniger außerbetriebliche Auszubildende. Deutlich geringer ist dagegen die Zahl der betrieblichen Auszubildenden. Gegenüber dem Vorjahr wurden 17.100 bzw. 1,1% weniger registriert. Dieses Ergebnis ist auf die Entwicklung in den neuen Ländern und

Übersicht 30: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden gewählten Ausbildungsberufe 2001 und Vergleich mit 2000

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	2001	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs ¹⁾	
		Anzahl	2001
		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.012	9,6	9,9
Friseur/Friseurin	5.711	14,9	15,6
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	4.683	7,6	8,0
Arzthelfer/Arzthelferin	4.441	10,2	11,0
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin und Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	3.391	9,8	9,9
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	3.350	10,5	11,0
Bürokaufleute (IH, Hw)	4.070	7,1	7,3
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	2.868	7,7	8,0
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.626	6,6	6,7
Verkäufer/Verkäuferin	2.456	13,1	13,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 27, Seite 94

¹⁾ Die Quote wurde berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt

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

Übersicht 31: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2001

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen										
	Insgesamt	Davon									
		Berufsschulen	Beufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbau-schulen	Berufsfach-schulen	Berufsober-schulen/Tech-nische Ober-schulen	Fachober-schulen	Fachgym-nasien	Fachschulen	Fachakade-mien/Berufs-akademien	Kollegschule Nordrhein-Westfalen
EU-Staaten	42.704	28.143	2.351	40	8.172	101	904	1.102	1.675	213	3
Darunter:											
Griechenland	9.270	6.152	477	11	1.816	23	206	277	291	16	1
Italien	21.104	14.380	1.329	21	3.947	35	312	441	574	64	1
Niederlande	802	459	34	-	169	3	29	31	76	1	-
Portugal	3.310	1.955	258	2	776	2	74	102	135	6	-
Spanien	2.982	1.987	97	3	567	4	57	65	173	29	-
Nicht-EU-Staaten	128.627	80.236	11.553	81	25.218	355	3.839	3.409	3.668	267	1
Darunter:											
Bosnien-Herzegowina	5.539	3.641	315	4	1.030	26	173	150	191	9	-
Jugoslawien ¹⁾	11.714	7.510	1.553	6	1.882	41	238	227	240	17	-
Kroatien	9.653	6.601	311	12	1.568	76	309	400	345	31	-
Polen	5.138	2.809	337	1	1.197	14	241	201	323	15	-
Türkei	81.448	51.077	7.383	52	16.531	152	2.373	2.022	1.842	15	1
Sonstige Staaten	29.114	13.475	5.224	3	6.967	34	1.174	1.125	1.013	99	-
Alle Staaten²⁾											
Anzahl	200.445	121.854	19.128	124	40.357	490	5.917	5.636	6.356	579	4
Prozent³⁾	7,4	6,8	16,4	17,6	9,5	4,5	6,0	5,5	4,3	8,1	6,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 15, Seite 318

¹⁾ Serbien und Montenegro

²⁾ Einschließlich ohne Angabe

³⁾ In Prozent aller (einschließlich deutscher) Schüler und Schülerinnen der jeweiligen Schulart

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 32: Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen zum 31.12.2001

Land	Auszubildende zum 31.12.2001															
	Insgesamt:	Davon im Bereich:														
		Bund-Länder-Programme Ost		Ergänzende Ländermaßnahmen		JuSoPro Artikel 4		§ 242 SGB III		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		außerbetrieblich insgesamt		betrieblich		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Baden-Württemberg	208.890	0	0,0	0	0,0	343	0,2	2.873	1,4	4.461	2,1	7.677	3,7	201.213	96,3	
Bayern	269.244	0	0,0	0	0,0	330	0,1	2.497	0,9	3.476	1,3	6.303	2,3	262.941	97,7	
Berlin	61.942	4.371	7,1	1.704	2,8	1.872	3,0	4.880	7,9	1.092	1,8	13.919	22,5	48.023	77,5	
Brandenburg	55.378	5.531	10,0	1.992	3,6	1.761	3,2	7.552	13,6	1.825	3,3	18.661	33,7	36.717	66,3	
Bremen	15.637	0	0,0	0	0,0	336	2,1	701	4,5	232	1,5	1.269	8,1	14.368	91,9	
Hamburg	33.471	0	0,0	0	0,0	186	0,6	999	3,0	380	1,1	1.565	4,7	31.906	95,3	
Hessen	112.658	0	0,0	0	0,0	893	0,8	2.440	2,2	2.042	1,8	5.375	4,8	107.283	95,2	
Mecklenburg-Vorpommern ¹⁾	48.919	4.985	10,2	0	0,0	1.037	2,1	7.821	16,0	427	0,9	14.270	29,2	34.649	70,8	
Niedersachsen	158.350	0	0,0	0	0,0	1.363	0,9	4.498	2,8	2.121	1,3	7.982	5,0	150.368	95,0	
Nordrhein-Westfalen	343.577	0	0,0	0	0,0	2.846	0,8	7.149	2,1	3.190	0,9	13.185	3,8	330.392	96,2	
Rheinland-Pfalz	79.752	0	0,0	0	0,0	403	0,5	1.737	2,2	1.144	1,4	3.284	4,1	76.468	95,9	
Saarland	22.375	0	0,0	0	0,0	139	0,6	775	3,5	231	1,0	1.145	5,1	21.230	94,9	
Sachsen	102.096	10.143	9,9	287	0,3	2.427	2,4	12.599	12,3	1.869	1,8	27.325	26,8	74.771	73,2	
Sachsen-Anhalt	62.118	7.210	11,6	328	0,5	1.075	1,7	6.406	10,3	2.192	3,5	17.211	27,7	44.907	72,3	
Schleswig-Holstein	52.373	0	0,0	0	0,0	300	0,6	1.515	2,9	583	1,1	2.398	4,6	49.975	95,4	
Thüringen	57.889	4.191	7,2	384	0,7	1.320	2,3	5.994	10,4	1.240	2,1	13.129	22,7	44.760	77,3	
Alte Länder	1.296.327	0	0,0	0	0,0	7.139	0,6	25.184	1,9	17.860	1,4	50.183	3,9	1.246.144	96,1	
Neue Länder und Berlin	388.342	36.431	9,4	4.695	1,2	9.492	2,4	45.252	11,7	8.645	2,2	104.515	26,9	283.827	73,1	
Bundesgebiet	1.684.669	36.431	2,2	4.695	0,3	16.631	1,0	70.436	4,2	26.505	1,6	154.698	9,2	1.529.971	90,8	

¹⁾ Die Angaben zu den Bund-Länder-Programmen Ost beziehen sich in Mecklenburg-Vorpommern auf den Stand 01.03.2002.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berlin zurückzuführen, in denen stärker besetzte Ausbildungsjahrgänge ihre Ausbildung beendeten. In den alten Ländern gab es Ende 2001 rund 1.200 außerbetriebliche Auszubildende weniger als im Vorjahr (-2,4%). Die Zahl der betrieblichen Auszubildenden blieb hier nahezu gleich (+400 bzw. +0,03%)¹⁾.

2.1.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Nachdem die Zahl der Vertragslösungen in den vergangenen Jahren regelmäßig zunahm, ist im Jahre 2001 erstmalig wieder ein leichter Rückgang zu beobachten²⁾. Vorzeitig gelöst wurden insgesamt 155.588 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 33**), das sind 820 (0,5%) weniger als im Vorjahr³⁾. Da auch die neuen Ausbildungsverträge zurückgingen, blieb die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr gleich (2000: 23,7 %, 2001: 23,7%)⁴⁾. Im Schnitt wird rund jeder vierte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Bundesländern 2001 (25,0%) wiederum über der in den alten Ländern (23,3%). Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. Im ersten Ausbildungsjahr wurden die Hälfte (51%), im zweiten ein knappes Drittel (30%) und im dritten ein knappes Viertel (17%) der Verträge gelöst. Der Rest (2%) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen (26%) wurde in der Probezeit vollzogen.

¹⁾ Statistische Informationen zur außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildung werden regelmäßig auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (<http://www.bibb.de>) unter der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung“ veröffentlicht. Hier finden sich auch berufsspezifische Daten.

²⁾ Hier ist nachdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Vertragslösungen in der Regel nicht um endgültige Ausbildungsabbrüche handelt, bei denen die betriebliche Berufsausbildung definitiv abgebrochen wird. In der Mehrzahl der Fälle wird vielmehr nur der Ausbildungsberuf oder der Ausbildungsbetrieb gewechselt. Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Seite 58

³⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 2.2.4

⁴⁾ Zur Berechnung der Vertragslösungsrate vgl. auch: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2002, Seite 52

Gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes (8,5%), etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie/Handel (20,0%) und der Landwirtschaft (23,6%), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 34**). Die zum Teil stark voneinander abweichenden Vertragslösungsrate zwischen den Ausbildungsbereichen resultieren auch aus unterschiedlichen Betriebsgrößen. Da Vertragslösungen besonders häufig auf Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden zurückgehen, sind Klein- und Mittelbetriebe eher betroffen. In diesen Betrieben lässt sich das Problem kaum durch Versetzung innerhalb der Betriebe lösen. Großbetriebe sind andererseits wegen ihrer Sozialleistungen und guten Übernahmekancen nach der Ausbildung als Ausbildungsbetrieb bei den Jugendlichen begehrt. Sie haben daher günstige Auswahlmöglichkeiten unter den nachfragenden Jugendlichen, was sich vorteilhaft auf die Lösungsrate auswirkt. Ähnliches gilt für die einzelnen Ausbildungsberufe. Höhere Beliebtheit der Berufe bei den Jugendlichen haben günstige Selektionschancen und damit geringere Vertragslösungsrate zur Folge. Die Spannweite der Vertragslösungsrate zwischen den Bundesländern ist erheblich. Sie reicht von etwa 20 Prozent (Bayern 20,2) bis nahezu 30 Prozent (Schleswig-Holstein 28,6%; vgl. **Tabelle 18** im Anhang). Die Lösungsrate der Frauen sind generell etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 35**).

Das im vergangenen Jahrzehnt in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsrate, hatte mehrere Ursachen. Hier sind vor allem das höhere Alter und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen zu nennen (vgl. Kapitel 2.1.1). Die Ausbildung wird von den Jugendlichen kritischer beurteilt und der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst werden. Die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf kann somit leichter als früher korrigiert werden. Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch Ausbildungsbetriebe zurück. Der Anteil könnte vor allem durch Betriebspraktik

Übersicht 33: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2001

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge					
	Alte Länder		Neue Länder und Berlin		Insgesamt	
	2001	2001	1998	1999	2000	2001
Industrie und Handel	50.207	19.807	53.687	61.934	69.133	70.014
Handwerk	50.734	13.324	60.938	62.722	66.040	64.058
Öffentlicher Dienst	1.073	254	1.072	1.143	1.193	1.327
Landwirtschaft	2.703	944	3.591	3.889	3.799	3.647
Freie Berufe	12.989	2.237	14.208	13.640	14.796	15.226
Hauswirtschaft	877	398	1.162	1.182	1.413	1.275
Seeschifffahrt	41	0	25	35	34	41
Alle Bereiche	118.624	36.964	134.683	144.545	156.408	155.588

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 37, Seite 108

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 34: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2001¹⁾

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge					
	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Insgesamt			
	2001	2001	1998	1999	2000	2001
Industrie und Handel	18,8	23,5	17,5	18,7	20,1	20,0
Handwerk	30,4	28,8	26,5	27,4	29,5	30,1
Öffentlicher Dienst	9,1	6,7	6,5	7,0	7,5	8,5
Landwirtschaft	25,2	20,1	21,4	23,1	23,5	23,6
Freie Berufe	25,7	28,7	24,3	23,9	25,7	26,1
Hauswirtschaft	25,4	24,8	21,2	21,7	27,2	25,2
Seschiffahrt	26,7	0,0	14,8	21,8	21,8	25,5
Alle Bereiche	23,3	25,0	21,3	22,1	23,7	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 38, Seite 109

¹⁾ Die für die Berechnung der Vertragslösungsrate erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsrate der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

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

tika im Vorfeld der Berufswahlentscheidungen und umfassendere Ausbildungsberatung vermindert werden. Im Anschluss an eine Vertragslösung erwerben die meisten Jugendlichen auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluss. Jugendliche, die nach der Vertragslösung ihre betriebliche Berufsausbildung anderweitig fortsetzen sind oftmals im weiteren Berufsleben bezüglich ihres Einkommens und ihrer berufliche Stellung im Durchschnitt erfolgreicher. Das Gegenteil gilt für Jugendliche, die ihre Ausbildung endgültig abbrachen. Bei der Vertragslösung handelt es sich insgesamt um ein recht ambivalentes Geschehen, das daher nicht einseitig positiv oder negativ beurteilt werden kann.

Übersicht 35: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbilbungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbilbungsverträgen nach Geschlecht 1997 bis 2001 in Prozent

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7
2001	23,3	24,2	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 39, Seite 110

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

Lösung von Ausbildungsverträgen – Gründe und Verbleib

Die hohe Zahl von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen¹⁾ war Anlass zu einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung, die über eine schriftliche Befragung Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen und zum aktuellen Verbleib der jungen Männer und Frauen ermittelte²⁾. Mit Unterstützung von sechs Handwerks- und sieben Industrie- und Handelskammern wurden im Spätsommer und Herbst bundesweit rund 9.000 junge Männer und Frauen befragt, die im Ausbildungsjahr 2001/2002 einen Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten. Davon antworteten 2.303 mit einem auswertbaren Fragebogen über ihre Meinungen und Erfahrungen, davon³⁾ waren 47% weiblich. 36% stammten aus Handwerksberufen und 64% aus dem Bereich Industrie- und Handel. Fast drei Viertel aller Befragten (73%) hatten die Ausbildung in kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten begonnen, nur 7% stammten aus Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Differenziert nach vorliegenden Schulabschlüssen hatten 43% der Befragten einen Hauptschulabschluss und 39% einen mittleren Bildungsabschluss. 14% gaben eine Studienberechtigung an, nur 3% waren ohne schulischen Abschluss. 4% der Befragten hatte eine Migrationsherkunft.

¹⁾ Vgl. Kap. 2.1.4 sowie Berufsbildungsbericht 2002, Seite 107

²⁾ Die letzte Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung stammt aus 1996/97 (vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kap.2.1.4, und Alex, L./ Menk, A./ Schiemann, M.: „Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen“; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/1997, die jedoch die Lösungsgründe nicht erfragte; zeitnäher, thematisch und von den Ausbildungsbeteiligten her umfassender, aber nur auf den Handwerksbereich in Nordrhein-Westfalen beschränkt, die EMNID-Studie des Westdeutschen Handwerkskammertags aus dem Jahr 2000.

³⁾ Dieser Begriff wird mangels Alternative im folgenden verwendet, obwohl Vertragslösungen auch in beiderseitigem Einvernehmen oder seitens der Betriebe erfolgen.

Durch Konkurs, Betriebsschließung oder -verlagerung wurde jeder achte Ausbildungsvertrag (12%) gelöst. Dieser Anteil lag in den neuen Ländern allerdings bei knapp 16%. Der weit überwiegende Teil der Vertragslösungen, rund 60%, vollzog sich im ersten Ausbildungsjahr, davon zur Hälfte (29%) bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wurden noch rund 25% der Ausbildungsverträge gelöst, danach – also in der Regel kurz vor der Prüfung – knapp 10%. Bemerkenswert ist der geringe Anteil von Vertragslösungen bzw. Umorientierungen zwischen Abschluss des Vertrags und Ausbildungsbeginn (nur 4%). Das deutet darauf hin, dass die jungen Männer und Frauen entgegen mancher Auffassung die bindende Wirkung eines Ausbildungsvertrags ernst nehmen und nicht leichtfertig Ausbildungsplätze blockieren. Die Initiative zur Vertragslösung ging überwiegend (57%) von den Auszubildenden aus. Knapp ein Drittel (32%) aller Vertragslösungen erfolgten auf Veranlassung des Ausbildungsbetriebs, bei rund 11% war sie erklärter Wille beider Seiten.

Gründe für Vertragslösungen

Problemsituationen, die zur Lösung von Ausbildungsverträgen führen, sind zumeist vielschichtig. Nur selten ist ein einziger Anlass der Grund. Mit einer standardisierten schriftlichen Befragung wie der hier vorgestellten werden Ansatzpunkte erkennbar, mit deren Hilfe man sich den Problemzusammenhängen nähern kann. Als Lösungsgründe werden den Befragten angeboten: betriebliche Gründe, schulische Gründe, berufsbezogene Gründe sowie persönliche Gründe. In einen zweiten Schritt wurden die Befragten gebeten, die von ihnen genannten Gründe zu konkretisieren.

Gründe, die in der betrieblichen Sphäre angesiedelt sind, sind in den meisten Fällen der Anlass für Vertragslösungen. Sie wurden von 70% aller befragten jungen Erwachsenen genannt. Fast die Hälfte aller Befragten (46%) erwähnten persönliche Gründe (Gesundheit, familiäre Veränderungen, zumeist nicht näher umschrieben). Rund ein Drittel nannten Gründe im Zusammenhang mit

Berufswahl und beruflicher Orientierung. Probleme in der Berufsschule wurden relativ selten (19%) als Grund einer Vertragslösung genannt (vgl. **Schaubild 5**). Die betrieblichen Gründe dominieren auch bezogen auf strukturelle Merkmale der Stichprobe. Es gibt jedoch bemerkenswerte Besonderheiten in der Verteilung der Antworten, wenn man die Untergruppen betrachtet. Vor allem bei Vertragslösungen in späteren Ausbildungsjahren gewinnen Gründe an Relevanz, die sich auf die Berufsschule beziehen. Betriebliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von Befragten aus Kleinbetrieben genannt, berufswahlorientierte Gründe hingegen von Befragten aus Großbetrieben. Schulische Probleme wurden überdurchschnittlich häufig von jungen Männern erwähnt. Berufswahlbezogene Probleme gab es häufiger im Bereich Industrie und Handel, seltener im Handwerk.

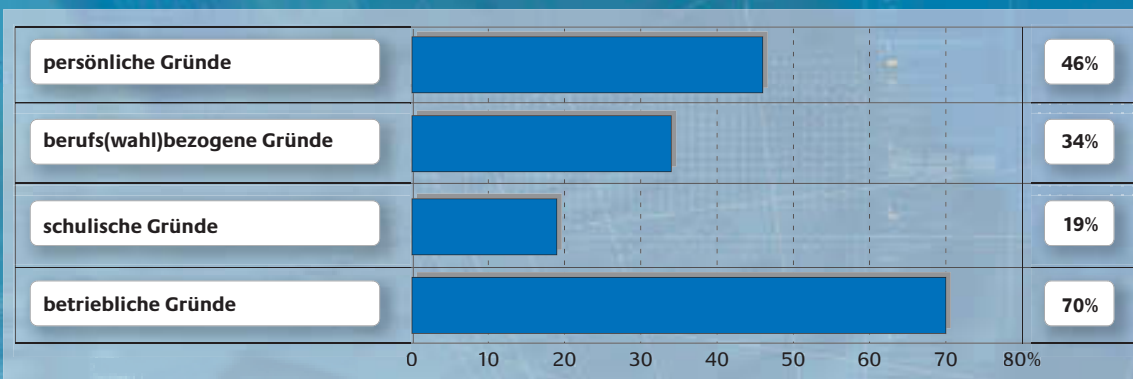
Bei den betrieblichen Gründen¹⁾, die von den Befragungsteilnehmern genannt wurden, dominierten eindeutig Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern. Sie wurden von einer deutlichen Mehrheit angeführt (rund 60% der Befragten, die betriebliche Gründe als Auflösungsgrund nannten). Ein vergleichsweise hoher Anteil (43%) nannte die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Weitere nennenswerte Gründe aus dem betrieblichen Bereich waren ungünstige Arbeitszeiten (31%) und ausbildungsfremde Tätigkeiten (26%) (vgl. **Schaubild 6**).

Berufsbezogene Gründe fokussierten in erster Linie darauf, dass der Beruf nicht Wunschberuf war (48% aller Befragten, die berufsbezogene Gründe nannten) oder dass man sich den gewählten Beruf anders vorstellte, als er sich in der Ausbildungsrealität darstellte (42%).

Berufliche Perspektiven und Einkommenserwartungen spielten insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Schulische Gründe wurden relativ selten genannt. Bei denjenigen, die sie als Auflösungsgrund erwähnten, wurden

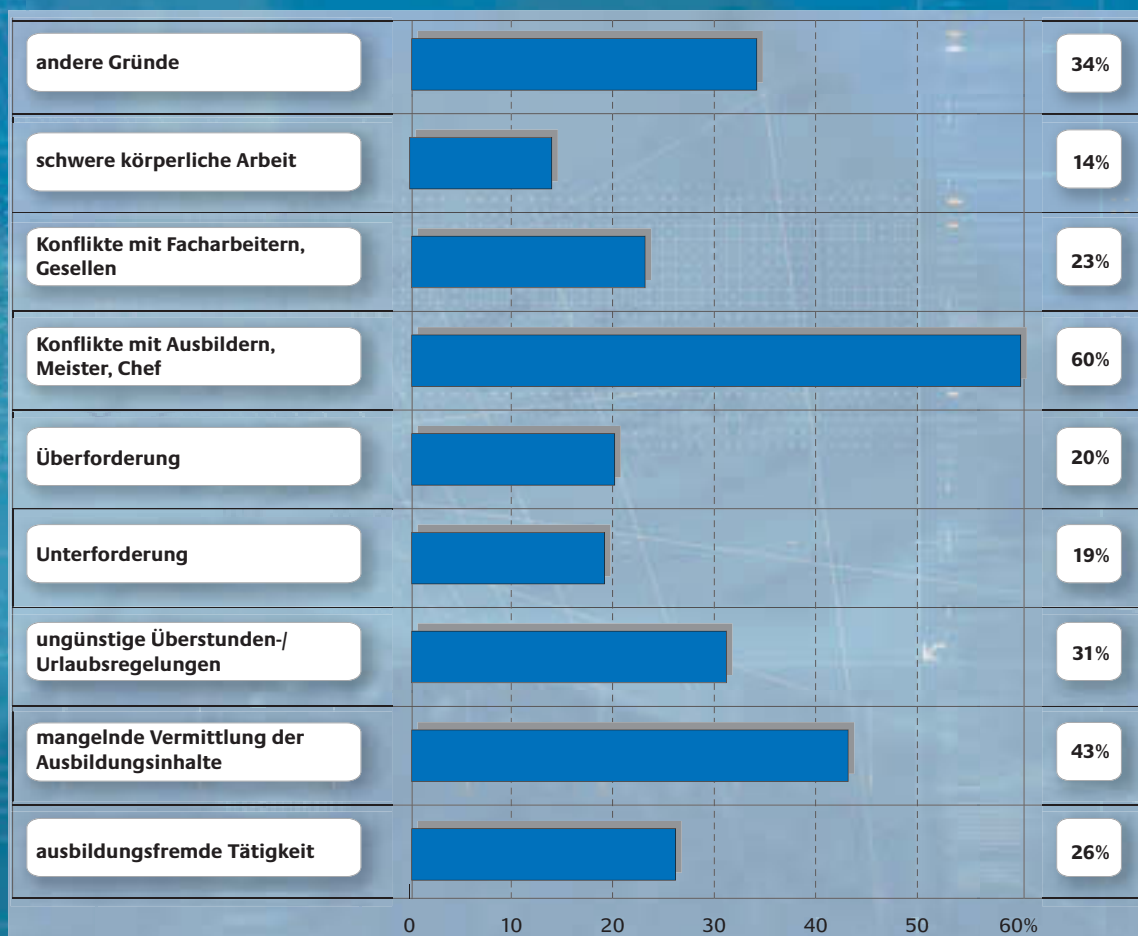
¹⁾ Die Gründe, die seitens des Betriebs zu einer Lösung des Ausbildungsvertrags führten, blieben den Befragten häufig unbekannt, insbesondere wenn sie während der Probezeit erfolgten.

Schaubild 5: Hauptgründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen in Prozent¹



¹ Mehrfachnennungen waren möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 6: Betriebliche Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen in Prozent¹

¹Befragte, die betriebliche Gründe als Auflösungsgrund nannten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

vor allem die mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte und Überforderung genannt, letzteres überwiegend von ehemaligen Hauptschülern. Prüfungsangst wurde überdurchschnittlich oft von jungen Frauen erwähnt, obwohl sie ansonsten kaum Probleme mit Unterrichtsinhalten und deren Vermittlung hatten. Konflikte mit Lehrern waren eher selten. Bei persönlichen Gründen waren die meistgenannten die „Sonstigen“. Offensichtlich ist es mit Hilfe einer schriftlichen Befragung schwierig, sich den Gründen für Vertragslösungen angemessen zu nähern. Als weitere Gründe wurden insbesondere gesundheitliche Probleme genannt.

Besonderheiten im Antwortverhalten der beiden größten Gruppen von betroffenen Jugendlichen, Hauptschüler und Hauptschülerinnen sowie junge Erwachsene mit mittlerem Bildungsabschluss, zeigten sich nur im Detail. Bei den Gründen, die von Hauptschülern und Hauptschülerinnen überdurchschnittlich häufig angegeben wurden, zeigt sich folgendes Bild: eingeschränktes Berufswahlspektrum, Konfliktsituationen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule, Überforderung und unzureichende Vermittlung der Unterrichtsinhalte in der

Berufsschule und damit einhergehend Prüfungsangst, dazu noch gesundheitliche Probleme im Ausbildungsberuf. Befragte mit mittleren Bildungsabschlüssen bemängelten in höherem Umfang als der Durchschnitt die mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte in den Betrieben, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Unterforderung und ungünstige Arbeitszeiten. Außerdem sahen sie in ihrem ehemaligen Ausbildungsberuf keine Perspektive hinsichtlich Beschäftigung, Einkommen und beruflichem Aufstieg.

Der berufliche Verbleib nach einer Vertragslösung

50% der Befragten begannen nach einer Vertragslösung erneut eine betriebliche Berufsausbildung. Weitere 8% wechselten in eine Ausbildung an einer Berufsfachschule oder orientierten sich auf ein Studium. Zusammen mit denjenigen, die nochmals zur Verbesserung ihres Abschlusses eine Schule besuchten (4%), befanden sich insgesamt fast zwei Drittel der Befragten (62%) nach Lösung ihres Ausbildungsvertrags weiter im Bildungssystem. In

eine Erwerbstätigkeit gingen 9% der Befragten. Nach der Vertragslösung arbeitslos wurden 17%, in einer von ihnen nicht näher beschriebenen Tätigkeit befanden sich 11% (vgl. **Schaubild 7**). In diesem Zusammenhang ist noch darauf zu verweisen, dass rund drei von zehn Befragten, die zunächst nicht in eine Ausbildung eingemündet sind (14% aller Befragten) ihre Berufsausbildung noch abschließen oder eine neue Ausbildung einplanten. Bemerkenswert ist, dass sich bei sechs von zehn Befragten (59%), die in eine weitere betriebliche Ausbildung einmündeten, eine Ausbildung in dem Beruf anschloss, indem sie kurz zuvor einen Vertrag gelöst hatten.

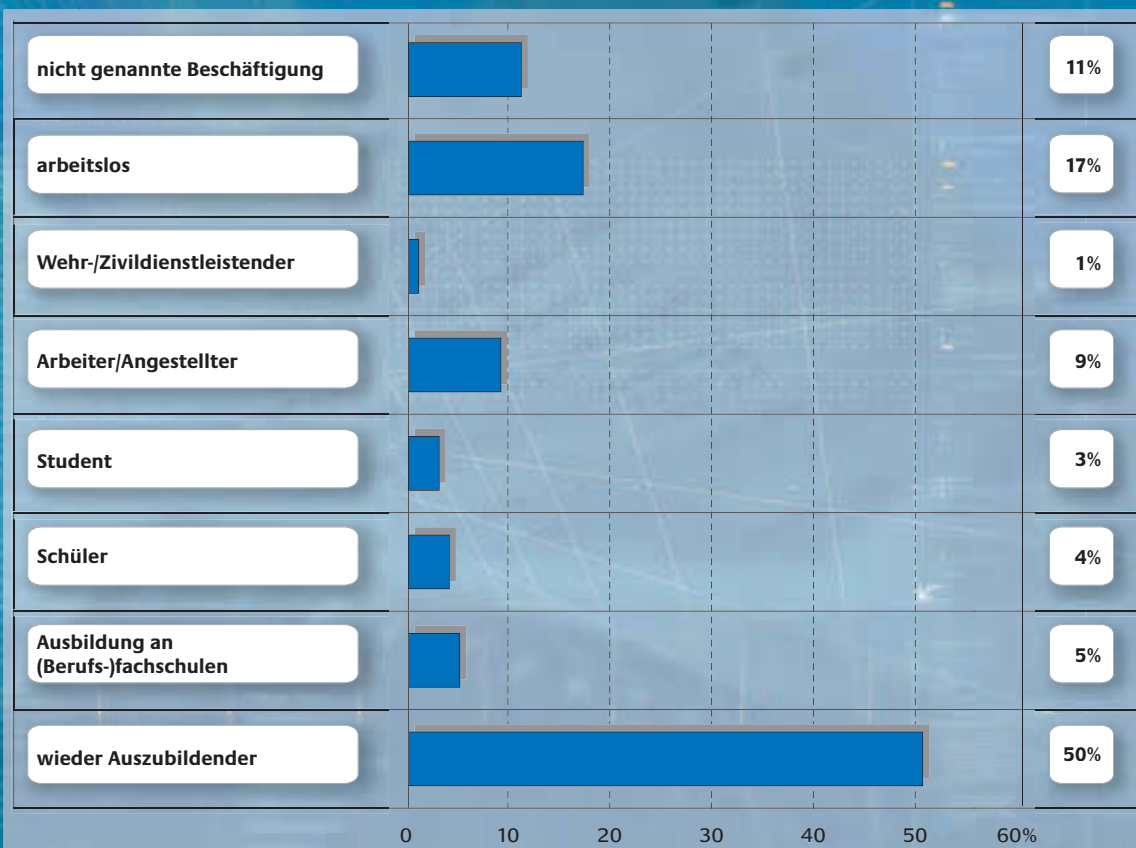
Junge Frauen konnten nach einer Vertragslösung eher einen neuen Ausbildungsplatz finden als junge Männer, die offenbar vor größeren Problemen bei der Fortsetzung ihrer Berufsausbildung standen und auch häufiger (19%) arbeitslos wurden. Wurde der Ausbildungsvertrag zu einem frühen Zeitpunkt gelöst, so hatten die davon Betroffenen größere Chancen, nach relativ kurzer Zeit wieder einen neuen Vertrag zu schließen. Geschah die Lösung im dritten Ausbildungsjahr, so fanden nur drei von zehn Befragten einen anderen Ausbildungsplatz, arbeitslos wurden zunächst vier von zehn. Eine ähnliche Verteilung zeigte sich bei der Frage nach der Initiative zur Vertragslösung. Wurde der Auszubildende von sich aus aktiv, so fand er eher einen neuen Ausbildungsplatz

als Auszubildende, denen der Betrieb kündigte. Auch Arbeitslosigkeit trat bei Eigeninitiative zur Vertragslösung seltener auf.

Wie der berufliche Verbleib nach einer Vertragslösung aussieht, wenn man die Schulabschlüsse vor ihrer Ausbildung berücksichtigt, zeigt **Übersicht 36**. Bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss konnten deutlich weniger (nur 45% aller befragten Hauptschüler) eine neue Ausbildung beginnen bzw. fortsetzen. Rund jeder vierte wurde im Anschluss an die Vertragslösung arbeitslos, weitere 14% nannten keine der im Fragebogen genannten Bildungs- und Beschäftigungsalternativen. Überdurchschnittlich erfolgreich bei der Suche nach Ausbildung waren allerdings Befragte mit mittleren Bildungsabschlüssen. 57% fanden schnell einen neuen Ausbildungsplatz, nur 14% wurden zunächst arbeitslos.

Hinsichtlich der Beschäftigtengröße des Betriebs, mit dem der Ausbildungsvertrag gelöst wurde, zeigten sich signifikante Unterschiede. Wer aus einer Ausbildung in größeren mittleren oder Großbetrieben heraus seinen Vertrag löste bzw. lösen musste, konnte seltener als Vertragslöser aus Kleinbetrieben seine Ausbildung erfolgreich fortsetzen. Ein Grund hierfür könnte darin zu suchen sein, dass diese Auszubildenden bei potenziellen Arbeitgebern als Problemfall angesehen werden, wenn sie es in einem größeren Betrieb mit breitem Ausbil-

Schaubild 7: Beruflicher Verbleib nach Lösung eines Ausbildungsvertrags in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 36: Beruflicher Verbleib nach einer Vertragslösung, untergliedert nach höchstem Schulabschluss in Prozent

	Hauptschulabschluss	mittlerer Abschluss	Fachabitur	Abitur	kein Abschluss
wieder Auszubildender	45	57	60	51	21
Ausbildung an (Berufs-) Fachschulen	4	7	6	5	4
Schüler	3	6	2	1	3
Student	–	0	8	26	–
Arbeiter/Angestellter	9	9	6	7	14
Wehr-/Zivildienstleistender	2	1	–	1	1
arbeitslos	23	13	10	5	37
nicht genannte Beschäftigung	14	7	8	4	20
Gesamt	100	100	100	100	100

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

dungsangebot, organisiertem Personalwesen und betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsregelungen nicht geschafft hatten, ihre Ausbildung erfolgreich weiter zu führen. Deutlich weniger als die Hälfte (44%) der Befragten, die in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten einen Ausbildungsvertrag gelöst hatten, konnten nach der Vertragslösung ihre Ausbildung fortsetzen oder eine neue beginnen, fast ein Viertel (23%) war zunächst arbeitslos. Bei Befragten aus Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) zeigte sich, dass 55% relativ schnell wieder in eine Ausbildung mündeten und lediglich 14% arbeitslos wurden.

Im Vergleich mit der letzten Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung 1996 steigt deutlich der Anteil derjenigen, die nach der Lösung des Vertrags ihre Ausbildung fortsetzen oder eine andere beginnen konnten. Betrachtet man alle Bildungsalternativen zusammengefasst, so befanden sich 1996 52% noch in weiteren Bildungsgängen, 2002 waren es 62%. Dabei ist bei den Befragten eine Verschiebung zugunsten der betrieblichen Berufsausbildung gegenüber Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen erfolgt. Als Fazit ist festzustellen, dass die Lösung eines Ausbildungsvertrags für die weit überwiegende Mehrheit nicht die Einstellung weiterer Bildungsbemühungen bedeutet. Vertragslösung ist zumeist nicht Abbruch. Vor allem der hohe Anteil von Arbeitslosen (17%) und in nicht genannten Tätigkeiten Verbliebenen (11%) erfordert weitere Anstrengungen aller Beteiligten.

2.1.5 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 2001 haben 597.288 Auszubildende und Externe an den Abschlussprüfungen teilgenommen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl um rund 8.700 an, was im Wesentlichen auf den Anstieg der neuen Verträge in den Vorjahren zurückzuführen ist. 514.005 haben die Prüfung bestanden, das sind 86,1% (vgl. **Übersicht 37**, Vorjahr 85,4%). Von den Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen wiederholten 58.749 die Prüfung. Ihr Anteil an der Gesamtzahl ist mit 9,8% gegenüber dem Vorjahr unverändert. Zusätzlich fanden Prüfungen auch für

53.565 (Vorjahr 49.744) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Umschulungsmaßnahmen (§ 47 BBiG, § 42a HwO statt¹⁾); darunter waren 43% Frauen. Die Prüfungserfolgsquote bei Umschulungsprüfungen betrug 83%, von denen fast alle eine Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvierten. 75 (Vorjahr 232) haben einen der Umschulungsberufe (§ 47, Absatz 2 BBiG, § 42a, Absatz 2 HwO) gewählt, zum Beispiel Geprüfter Flugzeugabfertiger/Geprüfte Flugzeugabfertigerin oder Materialprüfer/Materialprüferin. Bei der Berechnung der Erfolgsquote werden die erfolgreich bestandenen Prüfungen eines Jahres den Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen gegenübergestellt, unter denen sich auch Auszubildende befinden, die die Prüfung wiederholen und somit zum zweiten Mal gezählt werden (Prüfungsfälle). Dies führt zu einer Überhöhung der Zahl der Prüfungsbeteiligten, sodass die Erfolgsquote zu gering ausfällt. Um eine genauere Erfolgsquote (bezogen auf Prüfungspersonen) zu berechnen, wurden die Prüfungswiederholungen aus der Gesamtzahl der Prüfungen herausgerechnet. Danach ergibt sich für das Jahr 2001 eine Erfolgsquote von 95,4%. Ungefähr fünf von 100 Auszubildenden beenden also die Ausbildung ohne Abschlusszeugnis. Allerdings ist dies ein Näherungswert, weil noch nicht alle Zeitpunkte, zu denen eine Prüfung wiederholt werden kann, einbezogen werden können²⁾.

Die Wiederholungsrate ist in den einzelnen Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Im Handwerk wiederholen 13,8% die Prüfung, was zu einer Erfolgsquote, bei der die Wiederholungen berücksichtigt werden, von 93,4% führt. Im öffentlichen Dienst wiederholen 6,3% die Prüfung (Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholungen 97,9%). Prüfungsteilnehmerinnen haben eine höhere Erfolgsquote (88,9%) als Prüfungsteilnehmer (83,9%). Große Unterschiede bestehen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen (82,0% bzw. 89,9%). Da jedoch in gewerblichen Berufen die Wiederholungsrate höher ist, gleichen sich die Erfolgsquoten

¹⁾ Das Handwerk meldet keine Zahlen für Umschulungen.

²⁾ Vgl. Werner, R: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1998.

Übersicht 37: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2001

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Darunter				
				Mit verkürzter Ausbildungszeit	Mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote ²⁾	Wiederholer	Anteil der Wiederholer
	Anzahl			Prozent		Anzahl	Prozent	
Industrie und Handel	170.391	144.378	314.769	19.452	278.778	88,6	24.680	7,8
Handwerk	152.794	41.551	194.345	-	156.609	80,6	26.758	13,8
Landwirtschaft	11.301	4.760	16.061	478	13.185	82,1	2.143	13,3
Öffentlicher Dienst	6.407	10.481	16.888	883	15.487	91,7	1.072	6,3
Freie Berufe	2.453	44.798	47.251	3.533	43.047	91,1	3.488	7,4
Hauswirtschaft ¹⁾	245	7.583	7.828	59	6.758	86,3	605	7,7
Seeschifffahrt	141	5	146	16	141	96,6	3	2,1
Alle Bereiche	343.732	253.556	597.288	34.421	514.005	86,1	58.749	9,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 36, Seite 106

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

²⁾ In der Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sind die Wiederholungen zweimal enthalten (Prüfungsfälle). Sie werden daher von der Gesamtzahl 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, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

unter Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen wieder etwas an (93,7% zu 96,9%). In den neuen Ländern und Berlin beträgt die Erfolgsquote 80,7% bei einer Wiederholungsrate von 13,9%. In den alten Ländern liegen die Werte bei 88,0% bzw. 8,4%. Unter Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen verringert sich die Differenz zwischen den Erfolgsquoten erheblich (93,8% zu 96,0%). In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Bank- und Versicherungskaufleuten (um 95%). In beiden Berufen ist die Wiederholungsrate gering (3%), da die meisten Teilnehmer und -teilnehmerinnen bereits im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe, in denen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen ein Wert von 98% erreicht wurde. Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen viele die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholungsrate (11,9%) hoch ist, beträgt die Erfolgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer erzielt wird, 96,7%. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate 11,7%, Erfolgsquote 92,8%). Im Beruf Koch/Köchin wird eine Erfolgsquote von 94,6% erreicht, allerdings nur durch die hohe Wiederholungsrate von 17,4%. Im Handwerk erreichen Berufe wie Bäcker/Bäckerin, Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90%. Häufig wird der erfolgreiche Abschluss jedoch erst im zweiten Anlauf geschafft. So wiederholen beim Beruf Maurer/Maurerin 14,8% die Prüfung. Bei den neuen IT-Berufen bestanden 89,2% die Prüfung. Unter Berücksichtigung der Wieder-

holungsrate von 6,9% steigt die Quote auf 95,8%. Die neuen Medienberufe weisen eine Erfolgsquote von 94,9% auf (mit Wiederholungsprüfungen 97,3%)¹⁾. Rund 6% der Auszubildenden²⁾ erhalten eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 40 BBiG, § 37 HwO). Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ermöglichen die gesetzlichen Grundlagen auch den Abschluss durch die sogenannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2 und 3 BBiG/§ 37 Abs. 2 und 3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Die Tätigkeitsdauer 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

¹⁾ Zu den Faktoren des Prüfungserfolgs vergleiche die Ergebnisse des Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System“, u.a.: Settlemeyer, A./Tschirner, W.: „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. BIBB ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2002, Seiten 42 ff.

²⁾ Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks

oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde und diese Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen nach. Ihr Anteil beträgt im Jahr 2001 im Durchschnitt knapp 5,1% aller Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen. Damit hat sich der rückläufige Trend seit 1995 (7,7%) weiter fortgesetzt. Sehr gering ist der Anteil der Externen im Bereich der freien Berufe (2001: 0,8%), während er im Bereich der Hauswirtschaft bemerkenswert hoch ist (2001: 29,1%). Die Bestehensraten der Externen liegen generell etwas unter dem Durchschnitt der Prüfungsteilnehmer insgesamt (86,1% zu 74,8%). Die Bereiche Landwirtschaft und Hauswirtschaft weichen davon allerdings stark ab. In beiden Bereichen schneiden die externen Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen beinahe durchgehend besser ab als die regulären Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen.

2.1.6 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende des Jahres 2001 befanden sich 1.684.669 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung (vgl. **Übersicht 38**). In den alten Ländern ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr geringfügig zurückgegangen, während in den neuen Ländern und Berlin der Rückgang mit rund 16.000 Auszubildenden wesentlich stärker war. Insgesamt ergibt sich damit ein Rückgang von rund 17.000 Auszubildenden (-1%) gegenüber dem Vorjahr. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Gesamtzahl der Auszubildenden in den letzten zehn Jahren nur zweimal höher lag. Die Entwicklungen sind in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen (vgl. **Übersicht 39**). Der Bereich Industrie und Handel verzeichnete in den alten Ländern einen Zuwachs von rund 16.000 Auszubildenden, in den neuen Ländern und Berlin einen geringfügigen Rückgang von rund 1.000 Verträgen. Dagegen waren im Handwerk insgesamt rund 32.000 Auszubildende weniger registriert. Hier spielt der starke Rückgang bei den Bauberufen eine wichtige Rolle. Allein in dem Beruf Maurer/Maurerin gab es in den neuen Ländern 2.000 Auszubildende weniger. Die Freien Berufe konnten in den alten Ländern die Zahl der Auszubildenden um 2.000 steigern, was vor allem auf Zunahmen bei dem neu geordneten Beruf Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte zurückzuführen ist. Auch in den neuen Ländern ist bei diesem Beruf eine Steigerung zu verzeichnen. Allerdings überwiegen hier die Abnahmen bei den übrigen Berufen, so dass insgesamt ein Rückgang von 700 Auszubildenden (-4%) für die Freien Berufe in den neuen Ländern entsteht. Die Bereiche Landwirtschaft und Öffentlicher Dienst haben geringfügige Abnahmen zu verzeichnen. In der Hauswirtschaft haben die Auszubildenden in den alten Ländern etwas abgenommen, in den neuen Ländern und Berlin ist jedoch eine Steigerung zu verzeichnen.

Die höchsten Steigerungsraten erreichten die zwischen 1996 und 2001 neu geschaffenen Berufe, die zumeist dem Bereich Industrie und Handel angehören (vgl. **Übersicht 40**). Die Zahl der Auszubildenden ist von 86.187 (im Jahr 2000) auf 107.242 (im Jahr 2001) angestiegen

(+24%). Auch die Zahl der Ausbildungsplätze für die vier IT-Berufe ist erneut um 26% gestiegen und liegt im Jahre 2001 bei rund 47.000. Insbesondere die Fachinformatiker/Fachinformatikerinnen haben eine hohe Steigerungsraten (32%). Auch die Ausbildungszahlen im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin sind erheblich angestiegen (54%). Berufe, mit geringeren Absolutzahlen, wie die Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und die Fachleute für Systemgastronomie, haben ebenfalls hohe Steigerungsraten zwischen 20 und 30% aufzuweisen. Eine Verringerung der Auszubildendenzahl ist für die Kaufleute für Verkehrsservice zu verzeichnen. Hier spielt die Tatsache eine Rolle, dass der Nachholbedarf bei der Deutschen Bahn AG inzwischen abgedeckt ist und Anpassungen an den Eigenbedarf vorgenommen wurden. Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen 23,7% (Vorjahr 25,4%). Höhere Anteile von weiblichen Auszubildenden gibt es bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (82,5%), bei den Fachleuten für Systemgastronomie (60,7%) und bei den Mediengestaltern/Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien (55,6%). Bei den IT-Berufen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 14,3% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Unter den IT-Berufen erzielen die Informations- und Telekommunikationskaufleute (29,8%) und die Informatikkaufleute (22,2%) höhere Werte. Auch in den neuen Ländern und Berlin ist im Jahre 2001 ein starker Anstieg bei den IT-Berufen festzustellen (+28%), allerdings von einem niedrigeren Niveau aus. Nur 16% aller Auszubildenden der IT-Berufe werden in den neuen Ländern und Berlin ausgebildet (durchschnittlich 23%). Der Frauenanteil ist mit 16,1% höher als in den alten Ländern. Zwischen 1996 und 2001 wurden weitere 154 Ausbildungsberufe überarbeitet und modernisiert. Rund 580.000 Auszubildende erhalten im Jahre 2001 eine Ausbildung in einem dieser Berufe. Zusammen mit den 107.000 Plätzen in den neu geschaffenen Berufen werden 41% der Auszubildenden nach diesen Ausbildungsordnungen ausgebildet.

Die Struktur der Ausbildungsplätze in den neuen und alten Ländern hat sich in den letzten Jahren angenähert. Die größte Differenz besteht noch bei den Freien Berufen, die in den alten Ländern 9,9% aller Auszubildenden umfassen, in den neuen Ländern und Berlin nur 5,1% (vgl. **Übersicht 41**). Ein größerer Unterschied besteht auch bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (33,7% in den alten Ländern; 30,4% in den neuen Ländern und Berlin). Durch den Rückgang im Baubereich hat das Handwerk mittlerweile in den neuen Ländern einen fast gleich hohen Anteil wie in den alten Ländern (34,4 zu 33,2%).

Der Anteil weiblicher Auszubildender (41,0%, vgl. **Übersicht 42**) liegt gegenüber dem Vorjahr (40,9%) etwas höher. Diese Entwicklung wird von den alten Ländern getragen, in denen die Zahl der weiblichen Auszubildenden um rund 3.000 angestiegen ist. In den neuen Ländern ging die Zahl um 7.000 zurück. Im Handwerk liegt der Frauenanteil mit 22,4% etwas höher als im Vorjahr (21,9%), insbesondere bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit Anfang der 90er Jahre in den alten Ländern zurück bzw. stagnieren. 45.600

Übersicht 38: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1997 bis 2001

Jahr	Auszubildende		
	insgesamt	männlich	weiblich
Alte Länder			
1997	1.201.867	717.038	484.829
1998	1.240.448	738.850	501.598
1999	1.279.602	756.728	522.874
2000	1.297.202	761.514	535.688
2001	1.296.327	757.814	538.513
Neue Länder und Berlin			
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
Deutschland			
1997	1.622.680	974.439	648.241
1998	1.657.764	994.105	663.659
1999	1.698.329	1.011.046	687.283
2000	1.702.017	1.006.673	695.344
2001	1.684.669	993.495	691.174

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Schaubild 8, Seite 98
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

junge Frauen, das sind 8,5% aller weiblichen Auszubildenden, erhielten im Jahr 2001 in diesen Berufen eine Ausbildung (1991: 53.600; 9,1%, vgl. **Übersicht 43**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. Beispielsweise befanden sich im Beruf Tischler/Tischlerin im Jahre 1991 unter den Auszubildenden 10,1% junge Frauen, im Jahre 2001 waren es nur noch 7,4%. Niedrigere Werte sind auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil im Beruf Industriemechaniker/Industriemechanikerin Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik auf 5,4% verringert (1991: 8,8%). Ähnliche Entwicklungen sind auch im Beruf Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin zu verzeichnen. Einige Berufe im Druck- und Medienbereich zeigen inzwischen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel die Berufe Schriftsetzer/Schriftsetzerin bzw. Mediengestalter/Mediengestalterin. Im Beruf Mediengestalter für Digital- und Printmedien/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien ist inzwischen der Frauenanteil auf (55%) gestiegen. Die Einführung neuer Technologien hat diese Entwicklung begünstigt. Ähnlich liegen die Entwicklungen bei den Berufen Raumausstatter/Raumausstatterin, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Tierpfleger/Tierpflegerin. Die hohen Frauenanteile in diesen Berufen blieben in den letzten Jahren erhalten. In den neuen Ländern und Berlin ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen mit 16,8% sehr hoch. Dies beruht darauf, dass viele Schulabgängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomie-

bereich wählen. Diese gehören zu den männlich dominierten Berufen. Zum Beispiel beträgt der Frauenanteil bei den Köchen in den neuen Ländern und Berlin 31,9%, in den alten Ländern nur 25,2%. Die Unterschiede sind in den letzten Jahren allerdings geringer geworden. In den gewerblich-industriellen Berufen liegt der Frauenanteil in den neuen Ländern und Berlin ungefähr so hoch wie in den alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern gemessen am entsprechenden Anteil in den alten Ländern noch unterdurchschnittlich ausgebaut ist, beträgt der Anteil der frauentypischen Berufe nur 39,6% und ist damit deutlich geringer als in den alten Ländern (43,4%). Allerdings haben sich auch hier in den letzten Jahren Angleichungen ergeben.

Der im Jahre 2001 am häufigsten gewählte Beruf war wie im Vorjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 44**). Dies gilt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. 5,2% aller Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Sodann folgen die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen die 10 am häufigsten gewählten Berufe 33,1% aller Neuabschlüsse im Jahr 2001. Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte. Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugmechaniker der am häufigsten gewählte Beruf (6,2%). In den neuen Ländern hat der Beruf Koch diesen jedoch bereits überholt. Danach folgen Maler und Lackierer und Elektroinstallateur. Aus dem kaufmännischen Bereich von Industrie und Handel sind der Kaufmann im Einzelhandel und der Kaufmann im Groß- und Außenhandel unter den zehn häufigsten Berufen vertreten. Der neue Beruf Fachinformatiker ist bei den Männern weiter an

Übersicht 39: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1997–2001

Jahr	Auszubildende							
	insgesamt	davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie- und Handel ¹⁾	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst	Hauswirtschaft ²⁾	Seeschifffahrt
Alte Länder								
1997	1.201.867	548.637	451.680	25.483	132.650	33.901	9.185	331
1998	1.240.448	584.680	454.772	27.000	128.474	35.319	9.843	360
1999	1.279.602	627.160	455.142	27.176	125.408	35.000	9.392	324
2000	1.297.202	653.000	448.560	26.025	125.802	34.482	8.989	344
2001	1.296.327	669.347	430.892	25.006	127.888	34.136	8.718	340
Neue Länder und Berlin								
1997	420.813	187.647	179.224	11.931	23.938	13.711	4.352	10
1998	417.316	194.204	170.209	13.090	22.664	12.864	4.254	31
1999	418.727	205.856	161.730	13.209	21.191	12.456	4.246	39
2000	404.815	207.812	147.602	12.896	20.445	11.838	4.180	42
2001	388.342	206.794	133.589	12.524	19.698	11.316	4.389	32
Bundesgebiet								
1997	1.622.680	736.284	630.904	37.414	156.588	47.612	13.537	341
1998	1.657.764	778.884	624.981	40.090	151.138	48.183	14.097	391
1999	1.698.329	833.016	616.872	40.385	146.599	47.456	13.638	363
2000	1.702.017	860.812	596.162	38.921	146.247	46.320	13.169	386
2001	1.684.669	876.141	564.481	37.530	147.586	45.452	13.107	372

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Schaubild 9, Seite 99

¹⁾ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

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

Übersicht 40: Auszubildende in neuen Berufen 2000 und 2001

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2000			Auszubildende 2001			
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich		
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	
1996	Film- und Videoeditor/ Film- und Videoeditorin	128	64	50,0	142	71	50,0	
	Mediengestalter/ Mediengestalterin Bild und Ton	1.545	473	30,6	1.775	537	30,3	
1997	Bauwerksabdichter/ Bauwerksabdichterin	206	0	0,0	165	0	0,0	
	Elektroanlagenmonteur/ Elektroanlagenmonteurin	914	23	2,5	825	15	1,8	
	Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin	2.945	175	5,9	3.260	200	6,1	
	Fluggeräteelektroniker/ Fluggeräteelektronikerin	273	9	3,3	347	15	4,3	
	Fotomedienlaborant/ Fotomedienlaborantin	488	362	74,2	524	390	74,4	
	Industrie-Isolierer/ Industrie-Isoliererin	223	0	0,0	235	0	0,0	
	IT-Berufe	37.371	5.295	14,2	47.108	6.715	14,3	
	davon:							
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	5.398	1.181	21,9	6.884	1.525	22,2	
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	7.973	320	4,0	9.277	382	4,1	
	Informations- und Telekommunikationssystem- Kaufmann/-Kauffrau	5.822	1.724	29,6	7.016	2.094	29,8	
	Fachinformatiker/ Fachinformatikerin	18.178	2.070	11,4	23.931	2.714	11,3	
	Isoliererfacharbeiter/ Isoliererfacharbeiterin	147	1	0,7	135	0	0,0	
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	3.190	2.258	70,8	2.439	1.765	72,4	
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	124	4	3,2	122	1	0,8	
	Spielzeughersteller/ Spielzeugherstellerin	30	25	83,3	28	24	85,7	
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie ¹⁾	363	4	1,1	314	2	0,6	
	1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (IH)	6.441	2.627	40,8	6.991	2.820	40,3
		Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Hw)	2.473	1.009	40,8	2.606	1.054	40,4
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informations- dienste (ÖD,IH) ²⁾		1.387	1.169	84,3	1.455	1.201	82,5	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik		1.422	191	13,4	1.853	227	12,3	
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie		1.647	1.030	62,5	2.014	1.222	60,7	
Glasbläser/ Glasbläserin (IH)		6	5	83,3	5	5	100,0	
Glasbläser/ Glasbläserin (Hw)		3	0	0,0	6	2	33,3	
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien		786	491	62,5	859	535	62,3	
Mechatroniker/ Mechatronikerin		9.627	296	3,1	14.795	465	3,1	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien		10.790	5.949	55,1	12.842	7.138	55,6	

noch Übersicht 40: Auszubildende in neuen Berufen 2000 und 2001

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2000			Auszubildende 2001		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1999	Mikrotechnologe/ Mikrotechnologin	489	99	20,2	553	112	20,3
	Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	262	207	79,0	343	275	80,2
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungs- technik	365	71	19,5	549	81	14,8
	Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	98	0	0,0	107	1	0,9
	Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	118	1	0,8	145	1	0,7
2000	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	2.187	50	2,3	3.674	70	1,9
	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/ Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin	42	33	78,6	74	60	81,1
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik (ÖD, IH)	23	9	39,1	50	19	38,0
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	1	1	100,0	9	4	44,4
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	73	1	1,4	203	4	2,0
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen				173	126	72,8
	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau				517	302	58,4
	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau				361	228	63,2
	Insgesamt	86.187	21.932	25,4	107.242	25.459	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 30, Seite 100

¹⁾ neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse

²⁾ ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation

Übersicht 41: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2000 und 2001 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	2000	2001	2000	2001
Industrie und Handel	50,3	51,6	51,3	53,3
Darunter:				
Gewerbliche Berufe	17,4	17,9	21,7	22,9
Dienstleistungs- und technische Berufe	32,9	33,7	29,6	30,4
Handwerk	34,6	33,2	36,5	34,4
Landwirtschaft	2,0	1,9	3,2	3,2
Öffentlicher Dienst	2,7	2,6	2,9	2,9
Freie Berufe	9,7	9,9	5,1	5,1
Hauswirtschaft	0,7	0,7	1,0	1,1
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 31, Seite 101

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

Bedeutung gestiegen. Maurer gehören nicht mehr zu den am häufigsten gewählten Berufen, da die Auszubildendenzahlen erheblich zurückgingen. Das gleiche gilt für industrielle Berufe wie zum Beispiel Industriemechaniker. Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 35,2% aller Neuabschlüsse. Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten gewählte Beruf, gefolgt von der Kaufrau im Einzelhandel und der Friseurin. Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich Arzthelferin und Zahnmedizinische Fachangestellte. An dieser Situation hat sich gegenüber dem Vorjahr nichts verändert. Das Handwerk ist außer der Friseurin auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk vertreten. Bei den Frauen gehören alle häufig gewählten Berufe dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern und Berlin Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau, Köchin und Fachkraft im Gastgewerbe eine größere Rolle. Dafür sind Bankkauffrauen, Arzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte weniger vertreten. Insgesamt umfassen die 10 am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 53,5% aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 17.000 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§ 48 BBiG und § 42b HwO). 63% davon sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl wiederum angestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin ausgebildet (4.400). Im Handwerk und in Industrie und Handel haben jeweils rund 5.000 Jugendliche Verträge nach § 48 BBiG oder § 42b HwO erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft (2.400). Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendliche nach diesen Vorschriften ausgebildet. In den neuen Ländern und Berlin haben 15.400 Jugendliche einen Vertrag nach § 48 BBiG oder § 42b HwO erhalten, rund 1.000 mehr als im Vorjahr. Die Zunahme betraf vor allem die Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferinnen (7%). Der Anteilswert der Auszubildenden mit Verträgen nach § 48 BBiG oder § 42b HwO an allen Auszubildenden ist in den neuen Ländern und Berlin mit 4% wesentlich höher als in den alten Ländern (1,3%). In den neuen Ländern und Berlin schlossen viele im Gartenbau oder als Bau- und Metallmaler einen solchen Vertrag ab.

Übersicht 42: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft ¹⁾	Seeschifffahrt
1997	39,9	43,5	19,8	30,7	62,3	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	29,7	62,9	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	28,5	63,0	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	28,5	64,4	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	27,2	64,6	95,6	94,1	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 32, Seite 101

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

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

Übersicht 43: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2001

Gruppe der Ausbildungsberufe ¹⁾	Weibliche Auszubildende ²⁾							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden ³⁾			
	1977	1991	2001		1977	1991	2001	
	Alte Länder			Neue Länder und Berlin	Alte Länder			Neue Länder und Berlin
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0 - 20 % weibliche Auszubildende)	13.200	53.700	45.600	25.600	2,6	9,2	8,5	16,8
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 - 40 % weibliche Auszubildende)	26.700	40.400	45.300	9.000	5,2	6,9	8,4	5,9
Gemischt besetzte Berufe (40 - 60 % weibliche Auszubildende)	105.300	162.000	134.700	31.100	20,6	27,6	25,0	20,4
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 - 80 % weibliche Auszubildende)	119.000	93.100	79.200	26.600	23,3	15,9	14,7	17,4
Weiblich dominierte Berufe (80 - 100 % weibliche Auszubildende)	246.000	237.400	233.700	60.400	48,2	40,5	43,4	39,6
Insgesamt	510.200	586.600	538.500	152.700	100,0	100,0	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 33, Seite 102

¹⁾ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später

²⁾ 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Bundesländer mit Berlin

³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

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

2.1.7 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit betrug im Jahr 2001 wie im Vorjahr 36,7 Monate, also etwas mehr als drei Jahre. Die Berechnung erfolgt aufgrund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,6 Monate) höher als für weibliche (35,5 Monate, vgl. **Übersicht 45**). In den alten Ländern werden mehr Verträge mit längerer Ausbildungsdauer als in den neuen Ländern und Berlin abgeschlossen. In den achtziger Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von Stufenausbildungen und der Erhöhung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate ist der Wert Anfang der neunziger Jahre stark angestiegen. Seither sind nur noch geringfügige Veränderungen festzustellen. Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 16% der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Abschlüssen. In den alten Ländern wird deutlich mehr verkürzt (18%) als in den neuen Ländern und Berlin (9%). 6% der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Bei durchschnittlicher Verkürzung um ein halbes Jahr, verringert sich die durchschnittliche Ausbildungsdauer dadurch für das Jahr 2001 um 1,2 Monate auf 35,5 Monate.

Die weiblichen Auszubildenden werden zu 91,2% in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (36,2%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet, vor allem in Metall- und Elektroberufen. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für dreieinhalbjährige Ausbildungen nur 3,2%. Im Jahr 2001 hatten 2,1% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem im Baubereich, im Textil-/Bekleidungsbereich und im Bereich Post. Gegenüber dem Vorjahr (2,3%) ist dieser Wert wiederum zurückgegangen bedingt vor allem durch die geringere Zahl der Neuabschlüsse im Baubereich. In den achtziger Jahren hatten bis zu 15% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung bei den Verkäufern/Einzelhandelskaufleuten und in den industriellen Elektroberufen Ende der achtziger Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringem Gewicht.

Übersicht 44: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2001

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungs- bereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	31.999	5,2
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	26.546	4,4
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	Handwerk	21.857	3,6
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	20.821	3,4
Friseur/Friseurin	Handwerk	19.092	3,1
Bankkaufmann/Bankkauffrau	Industrie und Handel	17.034	2,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	16.283	2,7
Koch/Köchin	Industrie und Handel	16.148	2,6
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	16.083	2,6
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	Handwerk	15.671	2,6
Zusammen		201.534	33,1
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungs- bereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuab- schlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Handwerk	21.486	6,2
Maler und Lackierer	Handwerk	14.299	4,1
Elektroinstallateur	Handwerk	13.248	3,8
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	13.062	3,8
Tischler	Handwerk	12.388	3,6
Koch	Industrie und Handel	11.953	3,4
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	9.388	2,7
Fachinformatiker	Industrie und Handel/ Öffentlicher Dienst	9.287	2,7
Metallbauer	Handwerk	9.146	2,6
Industriekaufmann	Industrie und Handel	7.735	2,2
Zusammen		121.992	35,2
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungs- bereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuab- schlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	19.916	7,6
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	18.937	7,2
Friseurin	Handwerk	17.577	6,7
Arzthelferin	Freie Berufe	16.020	6,1
Zahnmedizinische Fachangestellte ¹⁾	Freie Berufe	14.520	5,5
Industriekauffrau	Industrie und Handel	13.086	5,0
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	10.538	4,0
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	10.092	3,8
Verkäuferin	Industrie und Handel	9.961	3,8
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	9.900	3,8
Zusammen		140.547	53,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 34, Seite 103

¹⁾ Einschließlich Zahnarzthelferin

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

Übersicht 45: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2001

Dauer der Ausbildung	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bis zu 24 Monate	30.356	5,0	15.569	4,5	14.787	5,6
30 bis 36 Monate	445.245	73,0	205.609	59,3	239.636	91,2
42 Monate	133.975	22,0	125.493	36,2	8.482	3,2
Insgesamt	609.576	100,0	346.671	100,0	262.905	100,0
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,7		37,6		35,5	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 35, Seite 105

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2001, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe**2.2.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels**

Die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels stellt ein wichtiges Instrumentarium dar, um empirische Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Berufsausbildung umfasst dabei nicht nur die im dualen System sondern auch die schulische Berufsausbildung nach Ländergesetzen (z. B. Kranken- und Altenpflege, Erziehung) und die Ausbildung von Beamtenanwärtern/Beamtenanwärterinnen. Im Jahr 2001 wurden die Angaben von 15.500 (Vorjahr 13.900) Betrieben ausgewertet, 9.800 Betriebe in den alten Ländern und 5.700 Betriebe in den neuen Ländern. Die Ergebnisse lassen sich auf die Gesamtheit der 2,145 Mio. Betriebe mit 34.061 Mio. Beschäftigte hochrechnen (vgl. **Übersicht 46**).

Ausbildungsquoten¹⁾ 2001

Im Gegensatz zur Entwicklung von 1999 zu 2000 sank die Zahl der Erwerbstätigen²⁾ in Deutschland per 30. Juni 2001 im Vergleich zum Vorjahr wieder (rund 245.000 Personen), wobei der Rückgang in den neuen Ländern proportional stärker war. Der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen ist verglichen mit dem Jahr 2000, aufgrund der Entwicklung in den alten Bundesländern leicht gestiegen. Allerdings ist der Anteil der Frauen an Erwerbstätigkeit in den neuen Ländern immer noch höher. Da sich die Zahl der Auszubildenden³⁾ ebenfalls geringfügig verringerte, ist bei der Relation der Auszubil-

denden zu den Erwerbstätigen (Ausbildungsquote) sowohl in den neuen (6,2%) als auch in den alten Ländern (4,6%) keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr festzustellen. Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden ging im Jahr 2001 zurück, im Osten Deutschlands war der Rückgang stärker als im Westen.

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden ist in Mittel- und Großbetrieben (51,5%) beschäftigt, besonders in Betrieben ab 500 Beschäftigten ist die Zahl der Auszubildenden mit 18,9% im Vergleich zum Jahr 2000 (17%) höher, während in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) mit 18,8% im Vergleich zum Vorjahr (21%) rückläufige Ausbildungsquoten zu verzeichnen waren. Klein- und Mittelbetriebe weisen gegenüber 2000 eine geringfügige Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden auf. Höhere Ausbildungsquoten über fast alle Branchen hinweg ergaben sich in den neuen Ländern. Ausnahmen bildeten das Baugewerbe und Betriebe des Gesundheitswesens und der Land- und Forstwirtschaft. Eine überdurchschnittliche Differenz konnte in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (8,8% zu 5,4%) festgestellt werden. Der höchste Unterschied zeigte sich in dem Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht (20,6% zu 6,0%). Dieser Unterschied lässt sich durch die Einbeziehung außerbetrieblicher Ausbildungs- und Schulungszentren in dieser Branche erklären (vgl. **Übersicht 47**).

Ausbildung von Frauen

Zum 30. Juni 2001 waren in Deutschland 43,1% aller Erwerbstätigen Frauen. Dieser Anteil lag in den alten Ländern bei 42,6%, während er in den neuen Ländern mit 45,2% deutlich über dem Durchschnitt lag. Dieses Ergebnis kehrte sich bei den Auszubildenden jedoch um. Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Auszubildenden von 42,9% – ein Rückgang um 1,2 Prozentpunkte gegenüber 2000 – ergab sich für die alten Länder ein Anteil von 43,6%, für die neuen 39,9% (vgl. **Übersicht 48**). In den alten Ländern ergab sich damit ein leichter, in den neuen Ländern ein deutlicher Rückgang des Anteils junger Frauen an den Auszubildenden. Wie im Vorjahr gingen in den neuen Ländern anteilig weniger Frauen einer betrieblichen Ausbildung nach als es dem dortigen Frauenanteil an den Erwerbstätigen entsprach. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden ist in den Kleinstbetrieben mit 49% am höchsten. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Wert allerdings gesunken. Auffallend ist die

¹⁾ Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nicht über das gesamte Ausbildungsjahr, sondern nur für den Stichtag gelten.

²⁾ Zu den Erwerbstätigen zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Beamten, tätigen Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigten. Ausgeschlossen sind Scheinselbstständige, private Haushalte mit weniger als 5 Personen und „Einpersonenunternehmen“; auch Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (z. B. nur Beamte) wurden im IAB-Betriebspanel nicht berücksichtigt.

³⁾ Analog zum Erwerbstätigenbegriff wird hier keine Unterscheidung zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten vorgenommen, d. h. neben den sozialversicherungspflichtigen Lehrlingen gehören zu den Auszubildenden auch die Beamtenanwärter/Beamtenanwärterinnen.

Übersicht 46: Beschäftigte und Anteil in Prozent und Auszubildende 2001 in Millionen

Merkmal	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte	34,061	28,411	5,65
Anteil an Gesamtbeschäftigung	100,0	83,4	16,6
Auszubildende	1,658	1,308	0,35
Anteil an Gesamtauszubildendenzahl	100,0	78,9	21,1
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,9	4,6	6,2
Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten	43,1	42,6	45,2
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	42,9	43,6	39,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 40, Seite 110

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder und 6. Befragung neue Länder

Verringerung des Anteils weiblicher Auszubildender in den Großbetrieben der neuen Länder von 2000 (54,1%) auf 2001 (48,4%). In den alten Ländern erhöhte sich der Frauenanteil an den Auszubildenden in Großbetrieben. In den Betrieben des Gesundheitswesens fanden sich sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die höchsten Anteile weiblicher Auszubildender. Die Bauwirtschaft hingegen hatte die mit Abstand niedrigste Frauenquote bei den Auszubildenden.

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Über die Hälfte der Betriebe (52,6%) in den alten Ländern verfügt über eine alleinige Ausbildungsberechtigung. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang

von fast 6 Prozentpunkten, obwohl die Zahl der Betriebe um 0,4% anstieg. In den neuen Ländern sank sowohl die Zahl der Betriebe (-3,5%) als auch der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe um 5%. Damit liegt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den neuen Ländern um 10% niedriger als in den alten. Per Saldo gab es 106.000 ausbildungsberechtigte Betriebe weniger als im Vorjahr. Bis zum Jahr 2000 konnte man dagegen einen Anstieg der ausbildungsberechtigten Betriebe verzeichnen. Im Verbund mit anderen Betrieben konnten 2,4% der befragten Betriebe ausbilden (alte Bundesländer). Das bedeutet einen Anstieg um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr und zeigt die gestiegene Akzeptanz dieser Ausbildungsorganisationsform (vgl. **Übersicht 49**). In den neuen Ländern sank der Anteil der Betriebe mit alleini-

Übersicht 47: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branchen	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	4,9	4,5
10 bis 49 Beschäftigte	5,6	6,3
50 bis 499 Beschäftigte	4,1	6,7
500 und mehr Beschäftigte	4,1	7,4
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,8	5,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4,3	4,6
Nahrungs- und Genussmittel	5,4	8,8
Verbrauchsgüterindustrie	3,7	6,1
Produktionsgüterindustrie	3,2	4,4
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	4,2	5,7
Baugewerbe	7,9	7,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,9	7,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,2	2,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5,0	6,1
Gastgewerbe	5,1	5,9
Erziehung und Unterricht	6,0	20,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,5	4,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	4,0	7,0
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,8	1,5
Andere Dienstleistungen	4,4	5,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	3,4	3,3
Insgesamt	4,6	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 41, Seite 110

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder und 6. Befragung neue Länder

Übersicht 48: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 2001 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	49,0	48,3
10 bis 49 Beschäftigte	40,8	31,8
50 bis 499 Beschäftigte	42,6	38,5
500 und mehr Beschäftigte	44,2	48,4
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	36,5	25,4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	21,4	23,3
Nahrungs- und Genussmittel	46,3	43,2
Verbrauchsgüterindustrie	40,1	23,5
Produktionsgüterindustrie	24,8	20,8
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	18,6	12,6
Baugewerbe	9,1	5,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	34,9	34,3
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	45,9	37,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	54,0	67,4
Gastgewerbe	58,1	65,2
Erziehung und Unterricht	55,4	43,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	87,1	76,2
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	63,9	70,6
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	33,7	49,4
Andere Dienstleistungen	77,3	75,9
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	56,9	51,3
Insgesamt	43,6	39,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 42, Seite 111

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder und 5. Befragung neue Länder

ger Ausbildungsberechtigung von 47,6% (2000) auf 42,6%. Der Anteil der nur in Verbundorganisation ausbildungsberechtigten Betriebe blieb unverändert bei 3,0%. Weit mehr als die Hälfte (60,9%) der Verbundbetriebe waren Kleinstbetriebe, fast ein Drittel Kleinbetriebe mit maximal 49 Beschäftigten. Nahezu alle Großbetriebe waren hingegen allein zur Ausbildung berechtigt.

Insbesondere die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelbranche (74,9%), der Bauwirtschaft (66,4%), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (64,2%) und des Gesundheitswesens (64,4%) erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, um ausbilden zu können.

Ausbildungsbetriebe¹⁾

Zum Stichtag 30. Juni 2001 waren knapp 1,17 Millionen Betriebe ausbildungsberechtigt, von denen 638.000 auch ausbildeten. In den alten Ländern gab es 960.000 ausbildungsberechtigte und 523.000 tatsächlich ausbildende Betriebe, in den neuen 207.000 ausbildungsberechtigte,

von denen 115.000 auch ausbildeten. Bundesweit bildeten 55% aller zur Ausbildung berechtigten Betriebe aus. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben war damit um 6 Prozentpunkte gestiegen. Im Juni 2001 wurden ungefähr 1,66 Millionen Auszubildende gezählt. Somit hatte ein Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 2,6 Auszubildende beschäftigt. In den alten Ländern entfielen im Durchschnitt 2,5, in den neuen Ländern 3 Auszubildende auf einen Ausbildungsbetrieb. Auf alle Betriebe bezogen – also auch auf die nicht ausbildungsberechtigten – und auf alle Ausbildungsgänge, die zu einem qualifizierten Berufsabschluss führen, ergab sich eine Ausbildungsquote von 30,4% in den alten Ländern und 27% in den neuen Ländern. Den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben in den alten Ländern hatten die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (45,3%), die Bauwirtschaft (44,4%), die Produktionsgüterindustrie (41,2%) und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (40,9%) aufzuweisen. Die Branchen mit den geringsten Ausbildungsbetriebsquoten waren das Gastgewerbe mit 10,2%, Verkehr/Nachrichtenübermittlung (15,7%) und Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (19%). Von den Kleinstbetrieben bildeten 21% aus, bei Großbetrieben waren es 91%. Der höchste Anteil an ausbildenden Betrieben in den neuen Ländern wurde in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (45,7%), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (45,9%), bei Bergbau, Energie und Wasserversorgung (43,7%) sowie in der Verbrauchsgüterindustrie (41,6%) ermittelt. Von den Kleinstbetrieben bildeten in den neuen Ländern rund 18% aus, bei Großbetrieben waren es 87% (vgl. **Übersichten 50 und 51**).

¹⁾ Als Ausbildungsbetriebe werden im folgenden Betriebe bezeichnet, die im Berichtsjahr 2000 bzw. im Ausbildungsjahr 2000/2001 mindestens einen Auszubildenden beschäftigten. Zusätzlich werden auch solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe betrachtet, die zum 30. Juni 2001 zwar keinen Auszubildenden mehr beschäftigten, aber bereits für das kommende Ausbildungsjahr 2001/2002 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Die Abgrenzung liegt darin begründet, dass es Verkürzungen der Ausbildungsdauer und im gewerblichen Bereich viele Berufe mit einer Ausbildungsdauer von 3,5 Jahren gibt.

Übersicht 49: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen für die betriebliche Berufsbildung ... ¹⁾			Verteilung der Verbundbetriebe auf Betriebsgrößenklassen und Branchen
	... erfüllen	... im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	... nicht erfüllen	
1 bis 9 Beschäftigte	45,1	2,1	51,8	60,9
10 bis 49 Beschäftigte	64,3	3,5	30,4	29,2
50 bis 499 Beschäftigte	76,0	5,2	15,8	9,4
500 und mehr Beschäftigte	85,5	5,3	4,0	0,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	55,6	1,3*	42,4	1,6*
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	28,8	7,4	62,0	1,1
Nahrungs- und Genussmittel	74,9	0,8*	23,0	0,7*
Verbrauchsgüterindustrie	63,2	4,6	31,6	4,5
Produktionsgüterindustrie	56,8	2,3	39,9	2,0
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	64,2	2,2	30,6	4,2
Baugewerbe	66,4	1,7	30,0	7,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	52,3	1,8	44,5	16,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	26,0	7,3	66,3	14,5
Kredit- und Versicherungsgewerbe	46,4	6,9	46,0	6,5
Gastgewerbe	21,7	0,8	76,8	2,3
Erziehung und Unterricht	43,6	5,4*	49,9	5,0*
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	64,4	2,8	31,9	10,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	50,4	1,4	47,4	5,1
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	48,3	1,5	48,8	3,5
Andere Dienstleistungen	50,0	1,0	46,7	1,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	24,3	6,0	68,9	12,6
Insgesamt	50,6	2,5	45,6	100,0
Alte Länder	52,6	2,4	44,2	
Neue Länder	42,6	3,0	51,3	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 43, Seite 112

¹⁾ Mehrfachantworten sind nicht ausgewiesen, daher ergeben die Prozentsummen nicht 100 Prozent.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder und 6. Befragung neue Länder

Ausbildungsbetriebe und Neuabschlüsse 2000/2001

Von den 523.000 Ausbildungsbetrieben der alten Länder gaben 280.000 Betriebe (53,5 %) an, dass sie für das noch laufende Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Gegenüber der Befragung von 2000 war das ein Rückgang von 31.000 Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsplätze besetzen konnten. Diese 280.000 Betriebe hatten insgesamt 588.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Absolut die meisten Neuabschlüsse in den alten Ländern entfielen auf kleine und mittelgroße Betriebe mit 10-49 bzw. 50-499 Beschäftigten (jeweils 175.000). Danach folgten die Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte) mit 136.000 Vertragsabschlüssen, allerdings waren hier sowohl der Anteil als auch die absolute Zahl von Verträgen gegenüber dem Vorjahr deutlich rückläufig. In Großbetrieben konnten 102.000 Schulabgänger eine betriebliche Ausbildung aufnehmen, rund 5.000 mehr als im Vorjahr. Es ist festzustellen, dass sich die Berufsausbildung in den alten Ländern verstärkt auf

Großbetriebe stützte, während in kleineren Betriebseinheiten ein Rückgang der Ausbildungsaktivitäten zu verzeichnen war.

Bei den Branchen lag Handel, Instandhaltung und Reparatur mit 117.600 Abschlüssen deutlich an der Spitze (alte Bundesländer). Über 50.000 neue Ausbildungsverträge wurden im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (74.900), der Bauwirtschaft (64.300) und in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (59.200) ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (9.500) abgeschlossen. Von allen ca. 115.000 Ausbildungsbetrieben in den neuen Ländern haben ungefähr 59.000 Betriebe neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2000/2001 abgeschlossen. Die Ausbildungsbetriebe konnten insgesamt ca. 139.000 Neuverträge abschließen. Die meisten Neuabschlüsse wurden in Mittelbetrieben (knapp 50.000) getätigt. Darauf folgten die Kleinbetriebe mit ca. 41.000 Abschlüssen und die Kleinbetriebe mit ca. 26.000 Abschlüssen. Die wenigsten Neuverträge ver-

Übersicht 50: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent¹⁾

Betriebsgrößenklasse/Branchen	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	21,4	28,3	50,4
10 bis 49 Beschäftigte	51,3	18,8	29,9
50 bis 499 Beschäftigte	73,5	11,9	14,6
500 und mehr Beschäftigte	91,1	5,6	3,2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	26,9	32,6	40,5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	23,2	12,6*	64,2
Nahrungs- und Genussmittel	45,3	31,9	22,7
Verbrauchsgüterindustrie	40,0	28,7	31,2
Produktionsgüterindustrie	41,2	21,4	37,4
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	39,0	30,7	30,3
Baugewerbe	44,4	26,7	28,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	32,3	24,8	42,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,7	19,5	64,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28,1	26,0	45,9
Gastgewerbe	10,2	10,9	78,9
Erziehung und Unterricht	32,9	20,2	47,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	40,9	30,2	28,8
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	23,7	29,7	46,6
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	18,8	37,9	43,3
Andere Dienstleistungen	29,3	26,0	44,6
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	22,1	12,0	66,0
Insgesamt	30,4	25,4	44,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 44, Seite 113

¹⁾ Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder

zeichneten die Großbetriebe mit rund 23.000 bei allerdings nur 750 Ausbildungsbetrieben in dieser Größenklasse. Der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen war um so größer, je mehr Beschäftigte im Betrieb zu finden waren. Von den ausbildenden Großbetrieben schlossen auch zu 91 % neue Ausbildungsverträge für 2000/2001 ab, bei Kleinstbetrieben nur 38 %.

Bei den Branchen lag die Branche Erziehung und Unterricht mit 25.600 Abschlüssen an der Spitze vor Handel, Instandhaltung und Reparatur (22.700 Abschlüsse) und Baugewerbe (18.000 Abschlüsse). Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wurden 10.400, in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie 10.100 neue Verträge ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie und Wasserversorgung (1.600) abgeschlossen. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe der neuen Länder stellten nur wenige Betriebe im laufenden Jahr Auszubildende ein. Anteilig an allen Ausbildungsbetrieben der Branche waren es nur knapp 20%. Dabei hatten im Vorjahr nahezu alle Betriebe (93%) Auszubildende eingestellt. Deutlich über dem Durchschnitt von 51% liegende Einstellungsquoten wurden in Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts (80%), der Land- und Forstwirtschaft (73%) und in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung (72%) erreicht.

Von allen Ausbildungsplätzen, die zum Ausbildungsjahr 2000/2001 neu vergeben wurden, konnten 45,5% mit Frauen besetzt werden, was gegenüber dem Vorjahr (48,2%) einen merklichen Rückgang darstellt. In den alten Ländern (46,7%) ergab sich wie im Vorjahr ein deutlich höherer Frauenanteil an den neuen Ausbildungsverträgen als in den neuen (41,7%), allerdings jeweils auf geringerem Niveau. In Kleinstbetrieben ergaben sich sowohl in den alten Ländern (52,2%) als auch in den neuen (49,5%) überdurchschnittliche Frauenanteile. Ein überdurchschnittlicher Frauenanteil zeigte sich außerdem bei den Großbetrieben in den neuen Ländern (49,0%). Branchenweit betrachtet ergab sich eine eindeutige Konzentration von Frauen auf die Branchen mit traditionellen „Frauenberufen“. Insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (86,0% alte Länder; 77,4% neue Länder), in den unternehmensnahen Dienstleistungen (66,7% bzw. 79,1%) und in anderen Dienstleistungsbereichen (74,6% bzw. 74,1%) schlossen vergleichsweise viele Betriebe Verträge mit Frauen ab.

Der Anteil von Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern, welche bereits für 2001/2002 Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, war bei den Großbetrieben (92,2%) am höchsten. Waren die Betriebe kleiner, so wurden auch die jeweiligen Anteile niedriger. Von allen Kleinstbetrieben konnten 35,4% bereits Vertragsabschlüsse für

Übersicht 51: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2001 in Prozent¹⁾

Betriebsgrößenklasse/Branche	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	21,4	28,3	50,4
10 bis 49 Beschäftigte	51,3	18,8	29,9
50 bis 499 Beschäftigte	73,5	11,9	14,6
500 und mehr Beschäftigte	91,1	5,6	3,2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	26,9	32,6	40,5
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	23,2	12,6	64,2
Nahrungs- und Genussmittel	45,3	31,9	22,7
Verbrauchsgüterindustrie	40,0	28,7	31,2
Produktionsgüterindustrie	41,2	21,4	37,4
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	39,0	30,7	30,3
Baugewerbe	44,4	26,7	28,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	32,3	24,8	42,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,7	19,5	64,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	28,1	26,0	45,9
Gastgewerbe	10,2	10,9	78,9
Erziehung und Unterricht	32,9	20,2	47,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	40,9	30,2	28,8
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	23,7	29,7	46,6
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	18,8	37,9	43,3
Andere Dienstleistungen	29,3	26,0	44,6
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	22,1	12,0	66,0
Insgesamt	30,4	25,4	44,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 44, Seite 113

¹⁾ Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 9. Befragung alte Länder

das neue Ausbildungsjahr melden. Die vergleichbaren Daten für die neuen Länder betragen 89,2% bei Großbetrieben und 33,5% bei Kleinstbetrieben. Die Ausbildungsplanung für das neue Jahr war damit zum Zeitpunkt der Befragung vor allem bei größeren Betrieben bereits in erheblichem Umfang umgesetzt.

2.2.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2001

Zwischen 1999 und 2000 fiel in den alten Ländern der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben (Ausbildungsbetriebsquote) völlig unerwartet von 23,3% auf 21,7%. Auch in den neuen Ländern gab es mit einem deutlichen Rückgang von 0,7 Prozentpunkten auf 19,6% eine nicht unerheblichen Veränderung in der Ausbildungsbetriebsquote. Der Grund für dieses Ergebnis lag aber nicht in der rückläufigen Ausbildungsbereitschaft von Betrieben, Unternehmen und Behörden, sondern in der überproportionalen Zunahme der Betriebszahl gegenüber dem Stichtag im Jahr 1999 um insgesamt 160.000; eine Steigerung, die in den Vorjahren im Schnitt bei etwa 12.000 Betrieben lag. Hintergrund dieser Entwicklung war die Umwandlung von geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäfti-

gungsverhältnisse in Folge des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999¹⁾, wodurch es teilweise zu Mehrfachmeldungen kam, die von der Bundesanstalt für Arbeit mittlerweile korrigiert wurden. Aus diesem Grund wird für das Berichtsjahr 2001 kein Vorjahresvergleich gemacht, sondern das Jahr 1999 als Bezugsgröße herangezogen. In den Übersichten wird das Berichtsjahr 2000 nachrichtlich ausgewiesen.

Alte Länder

Von den insgesamt 1,67 Millionen Betrieben in den alten Ländern bildeten zum Stichtag 30.06.2001 insgesamt rund 396.000 Betriebe bzw. 23,8 % aus (vgl. **Übersicht 52**).

¹⁾ Neben der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung ergaben sich nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit weitere Veränderungen im Meldeverfahren durch die „Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV)“ vom 1. Januar 1999. Dabei sind starke Beschäftigungszuwächse in Branchen und Berufen mit hohem Anteil Teilzeitbeschäftigter zu verzeichnen. Vgl. Heuke, S.: „Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung nach der neuen DEÜV“ (Runderlass vom 10. April 2001), in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 49. Jg., Nummer 5, Nürnberg, Seiten 456-460

Damit blieb diese Zahl gegenüber 1999 nahezu konstant. Mit 93,0% hatte nahezu jeder Großbetrieb (500 und mehr Beschäftigte) Auszubildende unter seinen Beschäftigten. Bei den größeren mittelständischen Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte) bildeten im Jahr 2001 knapp drei von vier Unternehmen Jugendliche aus (70,3 Prozent). Von Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten war etwa jedes zweite Unternehmen ein Ausbildungsbetrieb (47,1%). Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten wiesen die niedrigsten Ausbildungsbetriebsquoten auf (16,8%), stellten mit 57% bzw. 225.000 Ausbildungsbetrieben aber immer noch den Großteil aller Ausbildungsbetriebe. Weit über dem Durchschnitt lagen mit 36,5% die Ausbildungsbetriebsquoten im verarbeitenden Gewerbe (vgl. **Tabelle 19**). Mindestens jeder dritte Betrieb – mit Ausnahme des Bereichs Chemie, Kunststoff, Steine, Erden – hatte hier Auszubildende unter seinen Beschäftigten. Insbesondere das Kfz-, DV- und Elektronikgewerbe (43,0%), Holz-, Papier- und Druckereigewerbe (38,0%) und Textil-, Leder- und Nahrungsmittelgewerbe (38,7%) erreichten überdurchschnittliche Ausbildungsbetriebsquoten. Anders verhält es sich im Dienstleistungssektor. Hier bildete mit 20,4% nur jeder fünfte Betrieb Jugendliche aus, wobei das Kredit- und Versicherungswesen sowie das Nachrichten- und Verkehrswesen mit Ausbildungsbetriebsquoten von 17,8% bzw. 11,3% diesen Wert noch unterschritten.

Etwa 5,6% der insgesamt 22,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Auszubildende (1,25 Millionen). Gegenüber 1999 ist das eine deutliche Erhöhung von rund 44.000 Jugendlichen (3,6%). Die Aufteilung nach Betriebsgrößen ist in **Übersicht 53** dargestellt. Nach wie vor ist die Ausbildungsquote (Auszubildende bezogen auf die Beschäftigungszahl) der kleinen Betriebe (7,8%) deutlich größer als die der Großbetriebe (4,3%). Nach Wirtschaftszweigen unterschieden hatten die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Bau-, Zimmer- und Ausbaugewerbe mit etwa 9% bis 10% Auszu-

bildende unter den Beschäftigten die höchsten Ausbildungsquoten (vgl. **Tabelle 20**). Die Mehrzahl der Wirtschaftsbereiche lag mit Abweichungen von bis zu einem Prozentpunkt über oder unter dem Gesamtdurchschnitt von 5,6%. Zum Teil wurden in beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereichen unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten erreicht. Den größten Beitrag zur Steigerung der Ausbildungszahl leistete der Mittelstand mit insgesamt 70% der Steigerung der betrieblichen Ausbildungsleistung im Berichtsjahr. Dieser Bereich blieb mit einem Anteil von 58% an allen Auszubildenden der wichtigste Ausbildungsbereich für Jugendliche. Anteil an den steigenden Zahlen hatten auch die Großbetriebe, die seit 1999 ihre Auszubildendenzahlen um 5,5% bzw. 11.500 Jugendliche steigern konnten. Trotz deutlich geringerer Zuwächse in den Auszubildendenzahlen konnten Kleinbetriebe mit einem Zuwachs von 0,8% den Abwärtstrend aus den Vorjahren zumindest stoppen.

Trotzdem stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Dienstleistungsbereich mit insgesamt 11.500 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben gegenüber 1999 deutlich an. Vor allem im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung konnte eine Steigerung von 12,6% in der Zahl der Ausbildungsbetriebe erreicht werden. Dies war gleich zeitig der einzige Dienstleistungsbereich, der in seiner Ausbildungsbetriebsquote mit 18,4% deutlich über dem Stand von 1990 lag, während die anderen Dienstleistungssektoren trotz positiver Entwicklungen teilweise noch immer darunter lagen. Zumindest verzeichneten Groß- und Einzelhandel (6,1%), allgemeines Dienstleistungsgewerbe (4,6%) sowie die Kredit- und Versicherungswirtschaft (3,1%) gegenüber 1999 positive Zuwachsraten. Da die entsprechenden Zuwachsraten unter den Betrieben im Dienstleistungsbereich insgesamt deutlich niedriger ausfielen, konnten die Ausbildungsbetriebsquoten verbessert werden.

Übersicht 52: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr				Veränderung gegenüber 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1990	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
1 - 9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.196.570	1.347.549	1.500.604	1.338.400	-0,7	111,9
	Ausbildungsbetriebe	260.254	222.272	224.550	224.643	1,1	86,3
	Ausbildungsbetriebsquote	21,8	16,5	15,0	16,8	-	-
10 - 49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	230.273	254.983	260.711	258.843	1,5	112,4
	Ausbildungsbetriebe	120.275	119.621	123.043	121.940	1,9	101,4
	Ausbildungsbetriebsquote	52,2	46,9	47,2	47,1	-	-
50 - 499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	57.396	62.117	63.131	64.839	4,4	113,0
	Ausbildungsbetriebe	42.570	43.543	44.693	45.596	4,7	107,1
	Ausbildungsbetriebsquote	74,2	70,1	70,8	70,3	-	-
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.599	3.939	3.959	4.176	6,0	90,8
	Ausbildungsbetriebe	4.337	3.677	3.698	3.885	5,7	89,6
	Ausbildungsbetriebsquote	94,3	93,3	93,4	93,0	-	-
Insgesamt	Betriebe insgesamt	1.488.838	1.668.588	1.828.405	1.666.258	-0,1	111,9
	Ausbildungsbetriebe	427.436	389.113	395.984	396.064	1,8	92,7
	Ausbildungsbetriebsquote	28,7	23,3	21,7	23,8	-	-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 45, Seite 116

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 53: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1990	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
1 - 9 Beschäftigte	Beschäftigte	3.530.403	3.942.659	4.191.742	3.922.631	-0,5	111,1
	Auszubildende	392.113	303.923	306.846	306.248	0,8	78,1
	Ausbildungsquote	11,1	7,7	7,3	7,8		
10 - 49 Beschäftigte	Beschäftigte	4.573.951	5.038.700	5.149.185	5.146.612	2,1	112,5
	Auszubildende	386.698	326.502	336.598	331.900	1,7	85,8
	Ausbildungsquote	8,5	6,5	6,5	6,4		
50 - 499 Beschäftigte	Beschäftigte	7.336.078	7.767.117	7.891.073	8.109.380	4,4	110,5
	Auszubildende	438.884	368.793	390.681	393.340	6,7	89,6
	Ausbildungsquote	6,0	4,7	5,0	4,9		
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	6.140.846	4.807.385	4.865.941	5.088.254	5,8	82,9
	Auszubildende	320.382	208.064	214.467	219.559	5,5	68,5
	Ausbildungsquote	5,2	4,3	4,4	4,3		
Insgesamt	Beschäftigte	21.581.278	21.555.861	22.097.941	22.266.877	3,3	103,2
	Auszubildende	1.538.077	1.207.282	1.248.592	1.251.047	3,6	81,3
	Ausbildungsquote	7,1	5,6	5,7	5,6		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 46, Seite 116

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Der Dienstleistungssektor wies mit 10,4% bzw. 16.000 mehr Auszubildenden im Groß- und Einzelhandel und mit 3.000 bzw. 8,0% mehr Auszubildenden im Verkehrs- und Nachrichtenwesen die zahlenmäßig stärksten Anstiege unter allen Wirtschaftsbereichen auf (vgl. **Tabelle 20**). Zusammen genommen trug der Dienstleistungssektor knapp 83% des positiven Zuwachses in den Auszubildendenzahlen zwischen 1999 und 2001. Dass sich nicht auch die Ausbildungsquoten deutlich erhöhten, lag auch an der überproportionalen Zunahme in den Beschäftigtenzahlen. Einen erwähnenswerten Anstieg des Anteils Auszubildender an den Beschäftigten gab es nur im Einzel- und Großhandel. Auch die Gebietskörperschaften und Sozialversicherung steigerten mit 22,4% bzw. 11.000 zusätzlichen Auszubildenden ihr Ausbildungsangebot überdurchschnittlich. Durch die nur niedrigen Zuwächse im Beschäftigtenstand führte dies zu einer vergleichsweise starken Zunahme in der Ausbildungsquote um 0,8 Prozentpunkte auf 4,6%, die damit allerdings immer noch unterdurchschnittlich ausfiel. Im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe spiegeln sich die Entwicklungstendenzen bei den Ausbildungsbetrieben auch in Bezug auf die Auszubildendenzahlen wider: Auf der einen Seite bauten die Bereiche Leder, Textil, Nahrungsmittel (5,8% Rückgang), Bau (5,6%) und das Holz-, Papier- und Druckgewerbe (2,2%) ihren Auszubildendenbestand weiter ab, auf der anderen Seite ergaben sich aufgrund der positiven Beschäftigtenentwicklung Zugewinne bei den Auszubildenden in den Wirtschaftsbereichen des Kfz-, DV- und Elektrogewerbes und im Stahl-, Metall- und Maschinenbau von bis zu 5,3%. Da die positiven und negativen Veränderungen in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen parallel verliefen, blieben die Ausbildungsquoten nahezu unverändert.

Insgesamt für die alten Länder kann festgestellt werden, dass es in den letzten Jahren wieder eine Annäherung der Entwicklung im Ausbildungs- und Beschäftigungs-

system gegeben hat. Während sich über den gesamten Zeitraum zwischen 1990 und 2001 zum Teil negative Korrelationen ergeben und Beschäftigungszuwächse mit zurück gehenden Auszubildendenzahlen einhergingen, ist seit etwa 1997/1998 die Entwicklung in den Auszubildendenzahlen wieder enger mit der Beschäftigtenentwicklung verknüpft. Dies führte beispielsweise bei den mittelständischen Betrieben aufgrund der durchschnittlich positiven Entwicklung in der Beschäftigung zu einem verstärkten Ausbildungsangebot für Jugendliche. Dies galt ebenso für Großbetriebe. Auch im Dienstleistungsbereich partizipierten Jugendliche von den günstigen Beschäftigungsentwicklungen mit einem Zuwachs von 36.000 Auszubildenden. Eine Besonderheit wies der Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung auf, der trotz insgesamt negativer Beschäftigtenentwicklung einen Zuwachs von 11.000 Jugendlichen in Ausbildung und damit als einer der wenigen Wirtschaftszweige wieder den Stand von 1990 erreichte. Ungünstig ist insgesamt, dass gerade die ausbildungs- und beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiche des verarbeitenden Gewerbes in ihrer Ausbildungsleistung deutlich zurückfallen.

Neue Länder und Berlin

Im Vergleich zu den alten Ländern lag der Anteil der Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern (19,8 %) mit vier Prozentpunkten unter der vergleichbaren Ausbildungsquote in den alten Ländern (vgl. **Übersicht 54**). Damit bildete von den insgesamt 466.500 Betrieben nur jeder fünfte Betrieb Jugendliche aus (92.000 Ausbildungsbetriebe). Auch die Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen ist nahezu unverändert geblieben: Mit etwa vier bis sechs Prozentpunkten lagen die Ausbildungsbetriebsquoten in den Klein- (13,1%), kleinen Mittel- (43,2%), großen Mittel- (64,1%) und in den Groß-

Übersicht 54: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1995 = 100)
		1995	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
1 - 9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	343.038	399.620	404.604	375.907	-5,9	109,6
	Ausbildungsbetriebe	42.408	53.415	51.073	49.217	-7,9	116,1
	Ausbildungsbetriebsquote	12,4	13,4	12,6	13,1		
10 - 49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	82.081	78.225	77.778	72.766	-7,0	88,7
	Ausbildungsbetriebe	30.023	35.301	34.838	31.434	-11,0	104,7
	Ausbildungsbetriebsquote	36,6	45,1	44,8	43,2		
50 - 499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	18.844	17.410	17.307	17.010	-2,3	90,3
	Ausbildungsbetriebe	9.740	11.225	11.298	10.911	-2,8	112,0
	Ausbildungsbetriebsquote	51,7	64,5	65,3	64,1		
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.163	885	858	870	-1,7	74,8
	Ausbildungsbetriebe	937	767	748	757	-1,3	80,8
	Ausbildungsbetriebsquote	80,6	86,7	87,2	87,0		
Insgesamt	Betriebe insgesamt	445.126	496.140	500.547	466.553	-6,0	104,8
	Ausbildungsbetriebe	83.108	100.708	97.957	92.319	-8,3	111,1
	Ausbildungsbetriebsquote	18,7	20,3	19,6	19,8		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 49, Seite 120

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

betrieben (87,0%) unter den Vergleichsquoten in den alten Ländern. Dies galt auch für die Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftsbereichen (vgl. **Tabelle 21**). Im Wesentlichen liegen die Ausbildungsbetriebsquoten in allen Bereichen unter dem Wert in den alten Ländern. Besonders die Bauwirtschaft ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, die 2001 mit einer Ausbildungsquote von 28,6 % um 6,8 Prozentpunkte unter den vergleichbaren Werten der Baubetriebe in den alten Ländern lag.

Anders verhält es sich bei den Ausbildungsquoten (vgl. **Übersicht 55**). Hier kamen die Betriebe in den neuen Ländern auf einen durchschnittlichen Auszubildendenanteil von 6,5% und lagen damit nicht unbeträchtlich über dem Vergleichswert der Betriebe in den alten Ländern. Von den insgesamt 5,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befanden sich 363.000 Beschäftigte in Ausbildung. Pro Ausbildungsbetrieb waren damit 3,9 Beschäftigte in Ausbildung, 0,7 mehr als

Übersicht 55: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1995	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
1 - 9 Beschäftigte	Beschäftigte	1.054.552	1.167.709	1.157.251	1.095.180	-6,2	103,9
	Auszubildende	58.806	73.013	69.256	65.771	-9,9	111,8
	Ausbildungsquote	5,6	6,3	6,0	6,0		-
10 - 49 Beschäftigte	Beschäftigte	1.657.508	1.568.394	1.559.430	1.470.742	-6,2	88,7
	Auszubildende	89.548	104.716	100.376	89.719	-14,3	100,2
	Ausbildungsquote	5,4	6,7	6,4	6,1		-
50 - 499 Beschäftigte	Beschäftigte	2.253.204	2.065.674	2.049.188	2.022.542	-2,1	89,8
	Auszubildende	116.577	140.116	142.196	138.225	-1,3	118,6
	Ausbildungsquote	5,2	6,8	6,9	6,8		-
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	1.389.427	1.003.806	961.814	961.773	-4,2	69,2
	Auszubildende	59.404	67.261	71.793	69.402	3,2	116,8
	Ausbildungsquote	4,3	6,7	7,5	7,2		-
Insgesamt	Beschäftigte	6.354.691	5.805.583	5.727.683	5.550.237	-4,4	87,3
	Auszubildende	324.335	385.106	383.621	363.117	-5,7	112,0
	Ausbildungsquote	5,1	6,6	6,7	6,5		-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 50, Seite 120

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

in den alten Ländern. Gesonderte Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung weisen nach, dass dies keine Folge der hohen Anteile außerbetrieblicher Ausbildungsverträge in den neuen Ländern war,¹⁾ deren Zahl zum Stichtag 31. Dezember 2001 knapp 105.000 betrug²⁾. Die Analyse nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass die Ausbildungsquoten sowohl in der verarbeitenden Wirtschaft als auch im Dienstleistungsgewerbe mit jeweils 6,8% leicht überdurchschnittlich ausfielen (vgl. **Tabelle 22**). Die Bereiche Landwirtschaft, Energie-, Wasserwirtschaft und vor allem der Beschäftigungssektor Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, blieben mit 5,2% bzw. 3,0% unter der durchschnittlichen Ausbildungsquote. Allerdings setzte sich die insgesamt sinkende Tendenz sowohl bei den Ausbildungsbetrieben als auch den Ausbildungszahlen aus den Vorjahren weiter fort. Im Zeitraum zwischen 1999 und 2001 bildeten 8,3% weniger Betriebe aus. Auch bei den Auszubildendenzahlen war ein deutlicher Rückgang um 5,7% bzw. 22.000 Auszubildende zu verzeichnen. Durch den Rückgang in der Beschäftigung um knapp 260.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fiel die Ausbildungsquote aber lediglich um 0,1 Prozentpunkte auf 6,5%.

Verglichen mit dem Berichtsjahr 1995, in dem erstmalig Daten zur Beschäftigtenstatistik in den neuen Ländern vorlagen, konnten seither erhebliche Verbesserungen im betrieblichen Ausbildungsengagement der Kleinbetriebe und großen mittelständischen Betriebe um 16,1% bzw. 12,0% erzielt werden. Nur Großbetriebe wiesen in diesem Zeitraum mit einem Rückgang um 19,2% eine negative Bilanz auf. Seit etwa 1998 kehrt sich dieser Trend allmählich um. Dies war nicht zuletzt Folge des generell zurückgehenden Bestandes an Betrieben in den neuen Ländern, der allerdings – bis auf die Großbetriebe – in der Gruppe der Ausbildungsbetriebe überproportional ausfiel. Dadurch verringerten sich auch die Ausbildungsbetriebsquoten – wie bei den kleinen mittelständischen Ausbildungsbetrieben – um bis zu 1,9 Prozentpunkte. Diese Entwicklungen haben sich größtenteils auch auf die Entwicklung bei den Auszubildendenzahlen übertragen. Kleine Mittelbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten hatten im Berichtsjahr im Vergleich zu 1999 14,3% bzw. 15.000 und Kleinbetriebe 9,9% bzw. 7.200 weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Diesem Trend folgten auch große Mittelbetriebe, die 1,3% bzw. 1.900 weniger Jugendliche ausbildeten. Allein Großbetriebe konnten – trotz Rückgang unter den ausbildenden Betrieben – ähnlich wie in den Vorjahren mit 3,2% bzw. 2.100 mehr Auszubildenden eine nochmalige Steigerung ihres Bestands erreichen, den rückläufigen Trend aber insgesamt nicht ausgleichen. Die Ausbildungsquoten sanken vor allem bei den Klein- und den kleinen mittelständischen Betrieben. Insgesamt ist dies eine sehr ungünstige Entwicklung, da knapp zwei von drei Ausbildungsbetrieben (62,8%) dem Mittelstand angehörten und 77,0 Prozent des Rückgangs an Auszubildenden insgesamt in mittelständischen Betrieben stattfand.

¹⁾ Vgl. Kapitel 1.1.4

²⁾ Trotsch, K./Ulrich, J.G.: „Aufholjagd im Osten“? Duale Ausbildung in Ostdeutschland erfolgreicher als bisher vermutet; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2001 und „Aktuelle Tendenzen auf dem Ausbildungsstellenmarkt“. Forschung Spezial, Heft 6, in Vorbereitung

Entsprechend dem Rückgang in den Betriebszahlen des verarbeitenden Gewerbes um 12.300 bzw. 9,3% ging auch die Zahl der Ausbildungsbetriebe in diesem Bereich um 6.800 bzw. 15,2% zurück und lag 2001 aufgrund der konjunkturellen Entwicklung teilweise unter dem Niveau von 1995. Betroffen hiervon waren vor allem die Bauwirtschaft mit einem Rückgang bei den Ausbildungsbetrieben um 24,3%, das Textil-, Leder- und Nahrungsmittelgewerbe mit 11,1% und der Bereich des Holz-, Papier- und Druckereigewerbes mit 10,6%. Auch in den anderen Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes kam es zu deutlichen Rückgängen, auch wenn der Gesamtrückgang in den Ausbildungsbetriebszahlen in den neuen Ländern zu 71,3% durch die Rückgänge in der Bauwirtschaft zu erklären ist. Veränderungen der Ausbildungsquoten zeigen sich am deutlichsten im Baubereich. Von dieser rückläufigen Entwicklung wurde offensichtlich auch der Dienstleistungsbereich ergriffen. Hier konnten im Vergleich zu 1999 nur Ausbildungsbetriebe des Verkehrs- und Nachrichtenwesens und das Kredit- und Versicherungsgewerbe ihren Bestand sichern oder leicht ausbauen. Im Gegensatz dazu bauten aber sowohl der Groß- und Einzelhandel mit 3,1% als auch das allgemeine Dienstleistungsgewerbe mit 3,6% Ausbildungskapazitäten ab. Da aber der Gesamtbestand an Betrieben um 16.000 zurückging, ergaben sich Zuwächse bei der Ausbildungsbetriebsquote. Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor insgesamt setzte sich im Berichtsjahr nicht weiter fort, verharrte aber auf dem Niveau von 1999. Durch einen leichten Anstieg der Auszubildendenzahlen um 2.300 Jugendliche konnte sich die Ausbildungsquote leicht verbessern. Hinter dieser Entwicklung stehen allerdings unterschiedliche Trends einzelner Teilbereiche.

2.3 Kosten und finanzielle Förderung

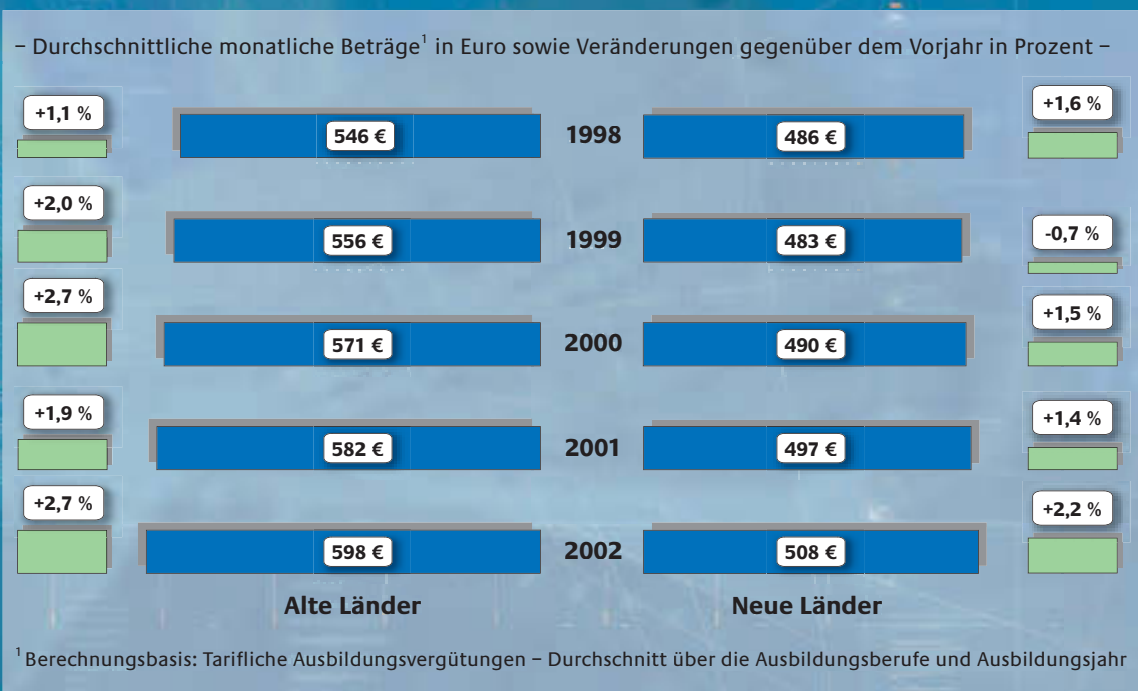
2.3.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen¹⁾

Im Jahr 2002 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern im Gesamtdurchschnitt über die Berufe und Ausbildungsjahre bei 598 € pro Monat²⁾. Die Vergütungen erhöhten sich gegenüber 2001 um durchschnittlich 2,7%, womit der Anstieg stärker ausfiel als im Jahr zuvor (vgl. **Schaubild 8**). In den neuen Ländern betragen die tariflichen Vergütungen in 2002 im Gesamtdurchschnitt 508 € pro Monat³⁾. Auch hier war die Steigerung mit 2,2% höher als im Vorjahr. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das Westniveau stagnierte: In den neuen Ländern wurden in 2002

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.6

²⁾ Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

³⁾ Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich meist an den in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen, die sie allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20% unterschreiten können.

Schaubild 8: Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 1998 bis 2002 in den alten und neuen Ländern


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

– ebenso wie in 2001 – durchschnittlich 85% der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht. Auf der Basis der Vergütungsdurchschnitte in den alten und neuen Ländern errechnet sich für das Bundesgebiet ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 581 €. Dies bedeutet eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr (566 €) um 2,7%.

Von Beruf zu Beruf weichen die tariflichen Ausbildungsvergütungen beträchtlich voneinander ab. Sehr hohe Vergütungen sind seit langem für die Ausbildung in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) vereinbart. Sie betragen im Jahr 2002 in den alten Ländern durchschnittlich 789 € und in den neuen Ländern 643 € pro Monat. Ebenfalls hoch lagen die Vergütungen im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 766 € in den alten und 641 € in den neuen Ländern. Der mit Abstand höchste Vergütungsdurchschnitt wurde im Jahr 2002 in den alten Ländern im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit 974 € pro Monat erreicht. Weitere Beispiele für überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen sind die Berufe des Druckgewerbes (z.B. Drucker/Druckerin) mit 787 € sowie der Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit durchschnittlich 783 €. In diesen Bereichen gab es einheitliche Tarifvereinbarungen in den alten und neuen Ländern. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen waren beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 406 €; neue Länder: 257 €), Florist/Floristin (alte Länder: 413 €; neue

Länder: 312 €) sowie Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 455 €; neue Länder: 350 €) festzustellen. Insgesamt gesehen ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnitte zum

Ausdruck kommt: Selbst im gleichen Beruf variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark. Das Vergütungsniveau unterscheidet sich auch zwischen den Ausbildungsbereichen deutlich. In den alten Ländern wurden in 2002 in Industrie und Handel mit 657 € sowie im Öffentlichen Dienst mit 645 € relativ hohe durchschnittliche Vergütungen erreicht. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (532 €), bei den Freien Berufen (520 €) sowie im Handwerk (515 €) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern. Hier waren ebenfalls die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (585 €) sowie in Industrie und Handel (565 €) wesentlich höher als bei den Freien Berufen (452 €), in der Landwirtschaft (426 €) und im Handwerk (414 €).

Ausgehend von den durchschnittlichen Vergütungsbeträgen pro Beruf und den jeweiligen Auszubildendenzahlen ergab sich im Jahr 2002 folgende Gesamtverteilung. In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 72% der Auszubildenden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 18% der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen bildeten. Mehr als 700 € gingen an 10% der Auszubildenden. In den neuen Ländern erhielten 46% der Auszubilden-

den Vergütungen von 300 € bis 500 € und 49 % von 500 € bis 700 €. 3 % der Auszubildenden kamen auf weniger als 300 € und 2 % auf mehr als 700 €. Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden im Jahr 2002 im Durchschnitt über die Berufe folgende monatliche Vergütungsbeträge ermittelt: In den alten Ländern betragen sie im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 530 €, im 2. Jahr 593 € und im 3. Jahr 666 €. In den neuen Ländern lagen die Vergütungen im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 446 €, im 2. Jahr bei 511 € und im 3. Jahr bei 577 € pro Monat.

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung: Nach einer aktuellen Studie des BIBB beträgt derzeit der Anteil der Ausbildungsvergütungen an den gesamten Ausbildungskosten (Bruttokosten nach der Vollkostenrechnung) im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37%)¹⁾. Werden die Personalkosten der Auszubildenden insgesamt betrachtet, d.h. Ausbildungsvergütungen einschließlich gesetzlicher, tariflicher und freiwilliger Sozialleistungen, so entfällt hierauf sogar durchschnittlich die Hälfte der betrieblichen Bruttoausbildungskosten. Die Ausbildungsvergütungen und Personalnebenkosten der Auszubildenden sind ein nicht vernachlässigbarer Faktor für betriebliche Ausbildungsentscheidungen.

2.3.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

In einer repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei rund 2.500 Ausbildungsbetrieben wurden die Kosten der Ausbildung und wichtige Dimensionen des Ausbildungsnutzens untersucht. Seit dem Anfang der siebziger Jahre die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ erstmals die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung repräsentativ erfasste,²⁾ führt das Bundesinstitut für Berufsbildung in etwa zehnjährigem Abstand entsprechende Erhebungen durch. Die Kostenuntersuchung von Anfang der neunziger Jahre, auf deren Ergebnisse bislang zurückgegriffen werden musste, umfasste ausschließlich die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten Ländern.³⁾ Die aktuelle, auf das Jahr 2000 bezogene Erhebung⁴⁾ schließt das gesamte Bundesgebiet sowie alle Ausbildungsbereiche

ein, also auch Landwirtschaft, Freie Berufe und Öffentlichen Dienst. Neben den Kosten wurden auch wesentliche Aspekte des Ausbildungsnutzens erfasst¹⁾.

Ausbildungskosten im Jahr 2000

Bei der betrieblichen Berufsausbildung fallen im Durchschnitt über alle Betriebe im gesamten Bundesgebiet folgende Kosten pro Auszubildenden und Jahr an (vgl. **Übersicht 56**): Die Personalkosten der Auszubildenden (Ausbildungsvergütungen, Sozialversicherungsbeiträge, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) betragen 8.269 €. Die Personalkosten für alle an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter, d.h. haupt- und nebenberufliche Ausbilder, belaufen sich auf 5.893 €, die Anlage- und Sachkosten der Ausbildung auf 545 €. Sonstige Kosten (z.B. für Lehr- und Lernmittel, Prüfungsgebühren, externe Lehrgänge, Ausbildungsverwaltung) entstehen in Höhe von 1.728 €. Bei Einbeziehung aller oben genannten Kostenarten (Vollkostenrechnung) liegen die durchschnittlichen Bruttokosten bei 16.435 € pro Auszubildenden und Jahr. Hierbei handelt es sich um eine Vollkostenrechnung, bei der der gesamte für die Ausbildung erfolgte Einsatz an Personen und Sachmitteln erfasst und bewertet wird.

In der betrieblichen Berufsausbildung leisten die Auszubildenden während der betrieblichen Ausbildungszeit in der Regel auch produktive, d.h. für den Betrieb wirtschaftlich verwertbare Arbeiten. Diese produktiven Leistungen der Auszubildenden verringern die Kostenbelastung der Betriebe und sind daher als Ausbildungserträge von den Gesamtkosten abzuziehen. Nach Abzug dieser Erträge in Höhe von durchschnittlich 7.730 € ergeben sich Nettokosten von 8.705 €. Zwischen den alten und neuen Ländern bestehen erhebliche Unterschiede in der Kostenhöhe. Die Bruttokosten (Vollkosten) liegen in den neuen Ländern um 29 % niedriger als in den alten Ländern, die Nettokosten um 32 %. Wesentlicher Grund hierfür ist das unterschiedliche Niveau der Ausbildungsvergütungen sowie der Löhne und Gehälter. Auch zwischen den Ausbildungsbereichen gibt es beträchtliche Kostenabweichungen. Die höchsten Bruttokosten weisen Industrie und Handel auf, dicht gefolgt von den Freien Berufen und dem Öffentlichen Dienst. In der Landwirtschaft und im Handwerk liegen die Bruttokosten dagegen deutlich niedriger. Die Ausbildungserträge unterscheiden sich ebenfalls deutlich, so dass sich bei den Nettokosten das Bild verändert. Im Öffentlichen Dienst sind die Erträge relativ gering und die Nettokosten daher am höchsten. Die mit Abstand niedrigsten Nettokosten sind in der Landwirtschaft zu verzeichnen, wo die zweithöchsten Erträge erreicht werden.

Auf der Grundlage der durchschnittlichen Brutto- und Nettokosten (Vollkosten) lassen sich die Gesamtkosten der Wirtschaft für die betriebliche Berufsausbildung im Jahr 2000 berechnen. Die Bruttokosten betragen demnach für alle Auszubildenden im gesamten Bundesgebiet 27,68 Mrd. €, davon entfallen 23,31 Mrd. € auf die alten Länder und 4,37 Mrd. € auf die neuen Länder. Die Nettokosten erreichen in Deutschland insgesamt 14,66 Mrd. €, in den

¹⁾ Vgl. Beicht, U./Walden, G.: „Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung“ – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002, Seiten 38 ff.; vgl. auch Kapitel 2.4.2 „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“.

²⁾ Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht). Bielefeld 1974

³⁾ Vgl. Bardeleben, R./ Beicht, U./ Fehér, K.: „Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung“. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bielefeld 1995.

⁴⁾ Vgl. Beicht, U./ Walden, G.: „Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung“ – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002

¹⁾ Vgl. Walden, G./ Herget, H.: „Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe“ – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002

Übersicht 56: Durchschnittliche betriebliche Ausbildungskosten 2000 insgesamt und nach Ausbildungsbereichen

Beträge in Euro pro Auszubildenden und Jahr

Kostenarten	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
Bruttokosten (Vollkosten)	16.435	17.491	12.438	17.750	14.395	15.020	17.738	17.035
Erträge (in % der Bruttokosten)	7.730 (47,0)	8.162 (46,7)	6.095 (49,0)	8.218 (46,3)	6.780 (47,1)	8.837 (58,8)	9.082 (51,2)	6.393 (37,5)
Nettokosten (Vollkosten)	8.705	9.329	6.343	9.532	7.615	6.183	8.656	10.642
(in % der Bruttokosten)	(53,0)	(53,3)	(51,0)	(53,7)	(52,9)	(41,2)	(48,8)	(62,5)
Personalkosten der Auszubildenden	8.269	8.691	6.670	9.222	6.881	8.068	7.961	10.702
Personalkosten der Ausbilder	5.893	6.459	3.751	5.880	5.582	5.001	8.148	3.975
Anlage- und Sachkosten	545	560	487	740	389	320	251	243
Sonstige Kosten	1.728	1.780	1.530	1.909	1.543	1.631	1.378	2.116
Bruttokosten (Teilkosten)	10.178	10.675	8.295	11.816	8.173	9.163	8.745	12.782
Nettokosten (Teilkosten)	2.448	2.514	2.200	3.598	1.393	327	-337	6.389

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

alten Ländern liegen sie bei 12,43 Mrd. €, in den neuen Ländern bei 2,23 Mrd. €. Wie sich die Kosten in den vergangenen zehn Jahren entwickelten, kann ausschließlich für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten Ländern aufgezeigt werden, auf die sich die Vorgängeruntersuchung von 1991 beschränkte. In Industrie und Handel stiegen die Bruttokosten (Vollkosten) von 1991 bis 2000 um 17% an und im Handwerk um 20% (vgl. **Übersicht 57**). Bei den Nettokosten ist in Industrie und Handel ein leichter Rückgang um 1% zu verzeichnen, der auf eine sehr starke Zunahme der Erträge um 49% zurückzuführen ist. Im Handwerk erhöhten

sich die Nettokosten dagegen um 27%, da der Anstieg der Erträge mit 13% nur relativ gering ausfiel. In beiden Ausbildungsbereichen zeigt sich eine sehr geringe Kostensteigerung beim Ausbildungspersonal, die deutlich unter der Lohn- und Gehaltsentwicklung liegt, was auf einen wirtschaftlicheren Einsatz der betrieblichen Ausbilder schließen lässt. In Industrie und Handel weisen die hohen Erträge auf einen deutlichen Wandel im Hinblick auf die Gestaltung der Ausbildung und den produktiven Einsatz der Auszubildenden hin. Während beispielsweise bis vor wenigen Jahren in größeren Industriebetrieben die Ausbildung in der Lehrwerkstatt vorherrschte, wurde die Ausbildung dort in jüngster Zeit mehr und mehr an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückverlagert und die Auszubildenden stärker in den betrieblichen Arbeitsprozess einbezogen.

Nicht alle bei der Vollkostenbetrachtung einbezogenen Kosten werden durch die Ausbildung zusätzlich verursacht. Insbesondere die Personalkosten der Mitarbeiter, die neben ihren eigentlichen Aufgaben zeitweise auch in der Ausbildung tätig sind (nebenberufliche Ausbilder), fallen auch unabhängig von der Ausbildung an. In einer Teilkostenrechnung werden diese ausbildungsunabhängigen Kostenfaktoren ausgespart. Dadurch ergeben sich deutlich niedrigere Kosten. Die Bruttokosten belaufen sich bei den Teilkosten auf 10.178 € und die Nettokosten auf 2.448 €. Die Teilkosten drücken die durch die Ausbildung entstandene zusätzliche Kostenbelastung der Betriebe aus, während die Vollkosten Aufschluss über den gesamten Ressourcenverbrauch bei der Ausbildung geben.

Berechnung des Ausbildungsnutzens

Die Durchführung einer Berufsausbildung ist mit vielen Vorteilen verbunden, die ein Ausbildungsbetrieb gegenüber einem nicht ausbildenden Unternehmen hat. Einen

Übersicht 57: Durchschnittliche betriebliche Ausbildungskosten 1991 und 2000 in Industrie und Handel in den alten Ländern

Beträge in Euro pro Auszubildenden und Jahr

Kostenarten	Industrie und Handel		Handwerk	
	1991	2000	1991	2000
Bruttokosten (Vollkosten)	16.271	18.979	12.726	15.281
Erträge	5.785	8.620	6.410	7.273
Nettokosten (Vollkosten)	10.486	10.359	6.315	8.008
Personalkosten der Auszubildenden	8.145	9.678	5.789	7.275
Personalkosten der Ausbilder	6.145	6.461	5.567	6.169
Anlage- und Sachkosten	632	802	336	346
Sonstige Kosten	1.349	2.038	1.032	1.491
Bruttokosten (Teilkosten)	10.486	12.512	6.614	8.443
Nettokosten (Teilkosten)	4.701	3.892	204	1.170

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

wesentlichen Vorteil stellen Einsparungen von Kosten dar, die – bei einem Verzicht auf Ausbildung – bei der Einstellung externer Fachkräfte anfallen würden. Dieser Nutzen kann beziffert und in Geldgrößen angegeben werden.

Die eingesparten Rekrutierungskosten setzen sich aus folgenden Elementen zusammen:

- Ausbildungsbetriebe sparen Kosten der Personalgewinnung (Inserierungskosten, Personalaufwand für die Durchführung von Vorstellungsgesprächen und Auswahl der Bewerber). Der Durchschnittswert der Einsparungen über alle Betriebe beträgt 1.429 € pro neu einzustellender Fachkraft.
- Ausbildende Betriebe sparen vor allem Kosten für die Einarbeitung der über den Arbeitsmarkt angeworbenen Mitarbeiter. Hierfür fallen im Durchschnitt 3.927 € an. Hinzu kommen eingesparte Kosten von 722 € für die Weiterbildung der neuen Mitarbeiter.

Zu berücksichtigen ist, dass einige Betriebe für eine bestimmte Zeit den über den Arbeitsmarkt eingestellten Fachkräften Löhne bzw. Gehälter zahlen, die von denjenigen der im eigenen Betrieb Ausgebildeten abweichen. Dabei kommen niedrigere Löhne für Externe häufiger vor als höhere Löhne. Bezogen auf ein Jahr erhalten externe Fachkräfte im Durchschnitt ein um 313 € niedrigeres Entgelt. Wird dieser Vorteil bei der Einstellung externer Fachkräfte mit den oben genannten Einsparungen verrechnet, die sich bei einer eigenen Ausbildung ergeben, so erhält man einen durchschnittlichen Gesamtwert von 5.765 € an eingesparten Rekrutierungskosten für jede selbst ausgebildete und übernommene Fachkraft. Die einzusparenden Rekrutierungskosten variieren zwischen den Ausbildungsbereichen beträchtlich. Der höchste Durchschnittswert ergibt sich mit 7.064 € für den Bereich Industrie und Handel und der niedrigste für den Handwerksbereich mit 3.924 €. Wichtigster Einflussfaktor für unterschiedlich hohe Rekrutierungskosten dürfte der zugrunde liegende Ausbildungsberuf sein. Die Abweichungen bei den Rekrutierungskosten für externe Fachkräfte sind zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen ähnlich gravierend wie bei den Kosten der betrieblichen Berufsausbildung.

Zusätzlich zu den in Geldwerten zu beziffernden Ausbildungsvorteilen gibt es weitere wichtige Nutzendimensionen der Ausbildung, die sich allerdings einer genauen monetären Erfassung entziehen:

- Das Fehlbesetzungsrisiko und die Fluktuation liegen für die im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräfte deutlich niedriger als bei Einstellungen über den Arbeitsmarkt.
- Besondere Bedeutung hat auch die Vermeidung von Ausfallkosten, die entstehen, wenn der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann und es z. B. zu Produktionsengpässen und daher einem Verzicht auf Aufträge kommt.
- Auch nach einer Einarbeitung gibt es oft noch Leistungsunterschiede zwischen den im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräften und den über den Arbeitsmarkt eingestellten. Selbst Ausgebildete verfügen z. B. über einen besseren Einblick in die betrieblichen Arbeitsvorgänge und das betriebliche Produktions- bzw. Dienstleistungsprogramm.

- Schließlich ist Ausbildung auch ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung des betrieblichen Images in der Öffentlichkeit, insbesondere bei Kunden und Lieferanten.

Für eine Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen der Ausbildung sind die Nettokosten nach der Teilkostenrechnung heranzuziehen (vgl. **Schaubild 9**). Aus dieser Betrachtung ergibt sich, dass den Gesamtkosten in Höhe von 7.344 €, die bei einer dreijährigen Ausbildungsdauer im Durchschnitt anfallen, ein beachtlicher quantifizierter Nutzen von 5.765 € gegenübersteht. Werden zusätzlich die nicht in Geldwerten erfassbaren Nutzenaspekte berücksichtigt, wird deutlich, dass die Rekrutierung der Fachkräfte über den Arbeitsmarkt in der Regel teurer ist als die eigene Ausbildung des betrieblichen Nachwuchses.

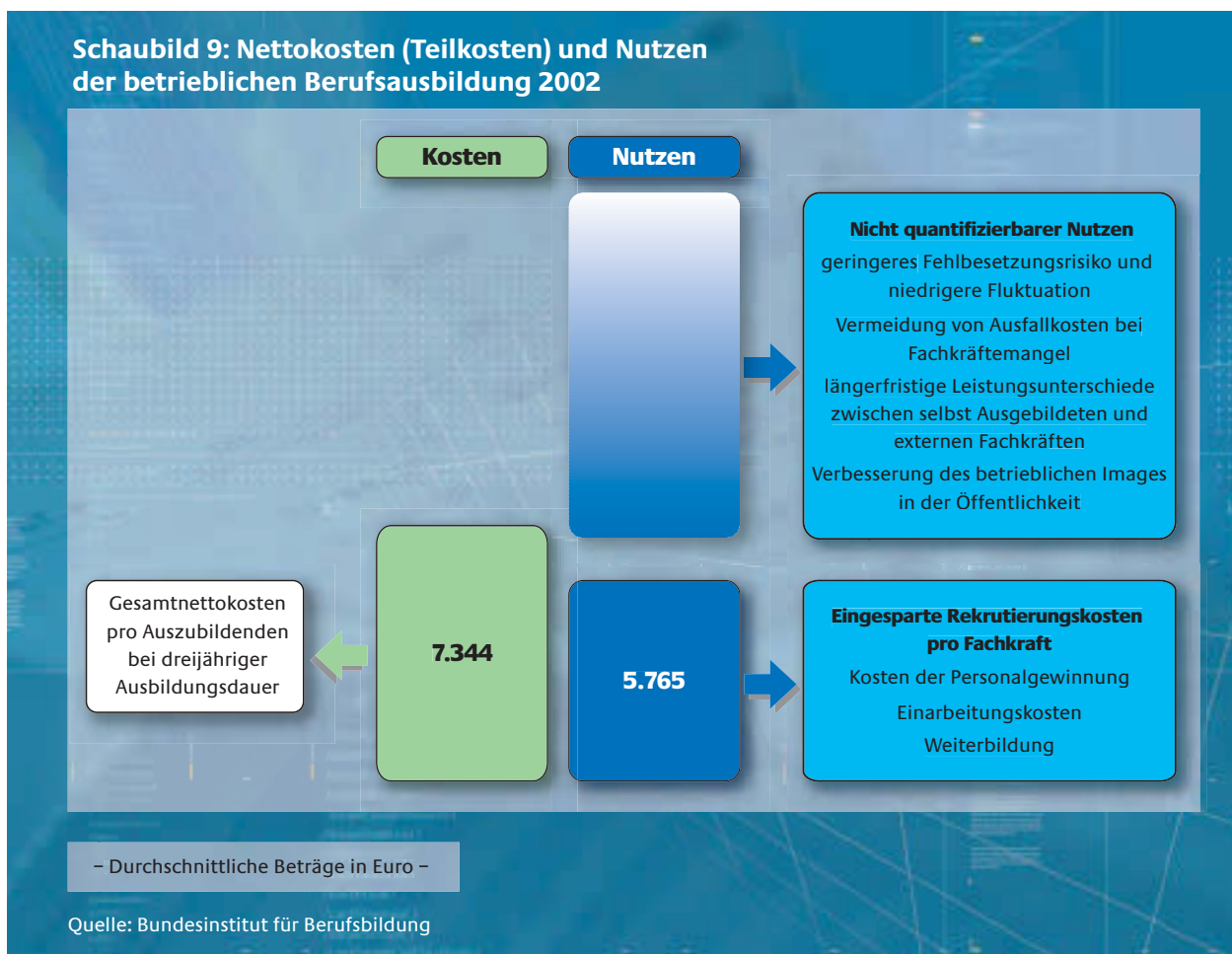
2.3.3 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

Von 1997 bis 2001 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im Bundesgebiet von 87,5 Mrd. € auf 94,2 Mrd. € (vgl. **Übersicht 58**). In den aufgeführten Bildungsaufgaben sind enthalten die Ausgaben für den Elementarbereich (Kindergärten, außerschulische Jugendberufshilfe); die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken, ohne DFG und Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Förderungsmaßnahmen (z. B. Ausbildungsförderung für Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen); die Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich Trainingsmaßnahmen, der beruflichen Rehabilitation, der Eingliederungsleistungen für Aussiedler und Aussiedlerinnen und der Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher).

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung¹⁾

Die **Übersicht 59** dokumentiert für die Jahre 2000 bis 2002 die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesanstalt für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes). Dies und die folgenden Beschreibungen sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Zu den einzelnen Aufwendungen:

¹⁾ Vgl. auch **Tabelle 16** und **Tabelle 23**



Übersicht 58: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1997 bis 2001 in Mrd. ₤

Aufgabenbereich	1997	1998	1999	2000	2001 ¹⁾
Elementarbereich	7,5	7,4	7,4	7,6	7,7 ²⁾
Schulen	44,4	44,6	45,3	45,5	46,6
Darunter:					
Berufliche Schulen	5,8	5,9	6,3	6,1	6,7
Hochschulen	16,6	16,5	17,0	17,2	17,9
Weiterbildung	1,6	1,5	1,5	1,6	1,6
Förderungsmaßnahmen ³⁾	3,0	3,0	2,9	2,7	3,2
Gemeinsame Forschungsförderung	4,3	4,3	4,6	4,6	4,7
Summe	77,4	77,3	78,7	79,2	81,7
In Prozent des Bruttoinlandsprodukts	4,1	4,0	4,0	3,9	4,0
nachrichtlich Bundesanstalt für Arbeit	10,1	10,1	11,4	11,7	12,5 ⁴⁾
Insgesamt	87,5	87,4	90,1	90,9	94,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 68, Seite 169

¹⁾ Vorläufige Ergebnisse

²⁾ Geschätzter Wert, da durch haushaltssystematische Änderungen nur noch bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar.

³⁾ Ausbildungsförderung ist als gesonderter Wert durch haushaltssystematische Änderungen nicht mehr darstellbar.

⁴⁾ vgl. Tabelle 23

Quelle: Statistisches Bundesamt

Übersicht 59: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2000 bis 2002 in Mrd. €

Finanzierungsträger	2000	2001	2002
	in Mrd. €		
Betriebe			
Bruttokosten ¹⁾	27,68	27,68	27,68
Davon: Nettokosten	14,66	14,66	14,66
Bund und Länder			
Teilzeitberufsschule	3,046 ²⁾	3,153 ³⁾	3,153 ¹¹⁾
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten ⁴⁾	0,063	0,043	0,036
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk ⁵⁾	0,04	0,042	0,043
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern ⁶⁾	0,103	0,095	0,099
Ausbildungsprogramme der Länder ⁷⁾			
Alte Länder	0,046	0,053	0,052
Neue Länder	0,174	0,12	0,079
Bundesanstalt für Arbeit ⁸⁾			
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen einschließlich Lehrgangskosten)	0,715	0,793	1,037
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	0,783	0,811	–
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (berufliche Ersteingliederung) ⁹⁾	1,571	1,673	1,076
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ¹⁰⁾	0,435	0,44	0,381

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 69, Seite 171

¹⁾ Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst basieren auf einer Kostenerhebung, die für das Jahr 2000 für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt wurde. Diese Ergebnisse wurden auch auf die Folgejahre bis 2002 übertragen.

²⁾ Ist-Ausgaben für berufsbildende Schulen im Haushaltsjahr 2000: 6,218 Mrd. € ; 3,046 Mrd. € für Berufsschulen im dualen System

³⁾ Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen 2000/2001 und Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2001: 6.247 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Nov. 2001)

⁴⁾ Die Angaben enthalten die Summe der Ist-Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke

⁵⁾ Ist-Ausgaben des Bundes (BMWi) zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe. Die Landesmittel zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung in der Grundstufe sind hierin nicht enthalten.

⁶⁾ Ist-Ausgaben des Bundes (d.h. 50 % der Gesamtförderung von Bund und Ländern, einschließlich ESF-Mitteln)

⁷⁾ Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder

⁸⁾ Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr

⁹⁾ Die Ausgaben zur beruflichen Ersteingliederung sind ab dem Jahr 2002 nicht mehr gesondert nachweisbar.

¹⁰⁾ Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms

¹¹⁾ Fortschreibung aus 2001; aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes liegen noch nicht vor

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; Angaben des Statistischen Bundesamtes und der Länder

Die Angaben über die Aufwendungen der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst basieren auf einer aktuellen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Hiernach betragen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System im Jahr 2000 rd. 14,7 Mrd. €. Die Bruttokosten, d.h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge lagen bei 27,7 Mrd. €¹⁾.

Die Angaben zu den Ausgaben für die Ausbildungsförderungsprogramme der Länder berücksichtigen nur die veranschlagten Finanzmittel, die im jeweiligen Haushaltsjahr für die jeweils neu aufgelegten Länderprogramme eingeplant wurden. Da die Länderausgaben zur För-

derung der betrieblichen Ausbildung in den letzten Jahren hierdurch nur unzureichend erfasst wurden, wurden die Länderhaushalte 1997-2001 im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts analysiert¹⁾.

Danach erreichten die Ist-Ausgaben der Länder für betriebliche Ausbildungsförderung (ohne berufsbildende Schulen) in den Jahren 1997-2000 im Jahresdurchschnitt ein Finanzvolumen von rd. 731 Mio. €. Der Anteil der Länderförderung in den neuen Ländern betrug mit durchschnittlich 474 Mio. € fast zwei Drittel der Gesamtausgaben der Länder zur betrieblichen Ausbildungsförderung. Rund 24% der jährlichen Gesamtausgaben im Zeitraum 1997-2000 wurden über Mittel des euro-

¹⁾ Vgl. Beicht, U./ Walden, G.: „Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung“ – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002, Seite 42

¹⁾ Vgl. Berger, K.: „Was kostet den Staat die Ausbildungskrise“. Umfang, Struktur und Entwicklung staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. Beitrag für Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis im Jahr 2003

päischen Sozialfonds (ESF) und 12% über Bundesmittel refinanziert. Für das Jahr 2001 waren Soll-Ausgaben in Höhe von 628 Mio. € eingeplant, von denen 20% über ESF-Mittel und 17% über Bundesmittel refinanziert werden sollten.

Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Ist-Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften auf der Basis des Jahres 2000 vor. Die Ist-Ausgaben betragen danach 6,218 Mrd. €. Die vorläufigen Ausgaben für das Jahr 2001 werden vom Statistischen Bundesamt mit 6,247 Mrd. € beziffert. Für das Jahr 2002 liegen noch keine Angaben des Statistischen Bundesamtes vor. Nach den vorliegenden Ist-Ausgaben für das Jahr 2000 entfallen 3,046 Mrd. € der Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 1,691 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden 1,481 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z.B. Fachgymnasien (418 Mio. €), Fachoberschulen (320 Mio. €), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (261 Mio. €) und das Berufsprüfungsjahr (BGJ) 175 Mio. €.

2.4 Schulische Berufsausbildung

2.4.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsprüfungsjahr, Berufsfachschulen

Berufliche Schulen verzeichneten in den letzten zehn Jahren einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Zahlen der Schüler und Schülerinnen. In den Berufsfachschulen erhöhte sich diese Zahl um nahezu die Hälfte (+49%). Noch stärker – um fast zwei Drittel – nahm die Zahl der Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsvorbereitungsjahr zu. Die Zunahme verlief allerdings uneinheitlich. Seit 1999 hat sie sich wieder verstärkt. Nur die Zahl der Jugendlichen des Berufsprüfungsjahrs (BGJ) stiegen im untersuchten Zeitraum in geringerem Umfang (+28%). Seit 1996 nahm die Zahl der Schüler und Schülerinnen im BGJ nicht mehr zu und betrug seither bundesweit rund 40.000. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Schüler und Schülerinnen in allen drei Schulformen vom Jahr 1993 bis zum Jahr 2001 um rund 178.000 (vgl. **Schaubilder 10** und **11**).

Berufsvorbereitungsjahr 2001/2002¹⁾

Das Berufsvorbereitungsjahr ist ein einjähriger Ausbildungsgang mit dem Ziel, Jugendliche auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorzubereiten. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfügt über keinen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahres nachgeholt werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovierenden Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte oder Betrieb) zählen statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum Berufsvorbereitungsjahr²⁾.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach SGB III

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1

Im Schuljahr 2001/02 befanden sich rund 75.800 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr, 69.700 an öffentlichen und 6.100 an privaten Schulen (vgl. **Tabelle 24**). Knapp zwei Drittel (46.500; 61%) waren männliche Teilnehmer. 2001 stieg die Zahl der Teilnehmer gegenüber dem Vorjahr (72.800) um 4,2%. Sie fiel aber geringer aus als im Jahr 2000, als sie um 6,1% zunahm. In den einzelnen Bundesländern wird das Berufsvorbereitungsjahr in unterschiedlichem Ausmaß angeboten. Die höchste Zahl der Schüler und Schülerinnen erreichten 2001/02 Baden-Württemberg (11.220), Sachsen (8.792) und Berlin (7.180). Im Saarland (379), Schleswig-Holstein und Bremen (je rund 1.000) wurden die niedrigsten Zahlen registriert. Im Land Brandenburg wird das Berufsvorbereitungsjahr nicht angeboten. Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 2000/01 verzeichneten Schleswig-Holstein (+10,5%, allerdings von einer geringen Vorjahresbasis aus), Niedersachsen (+9,4%) Mecklenburg-Vorpommern (+7,3%) Sachsen-Anhalt (+5,8%) und Nordrhein-Westfalen (+5,7%). Zurückgegangen sind die Zahlen nur in Bayern (-4,8%).

Schulisches Berufsprüfungsjahr 2001/2002

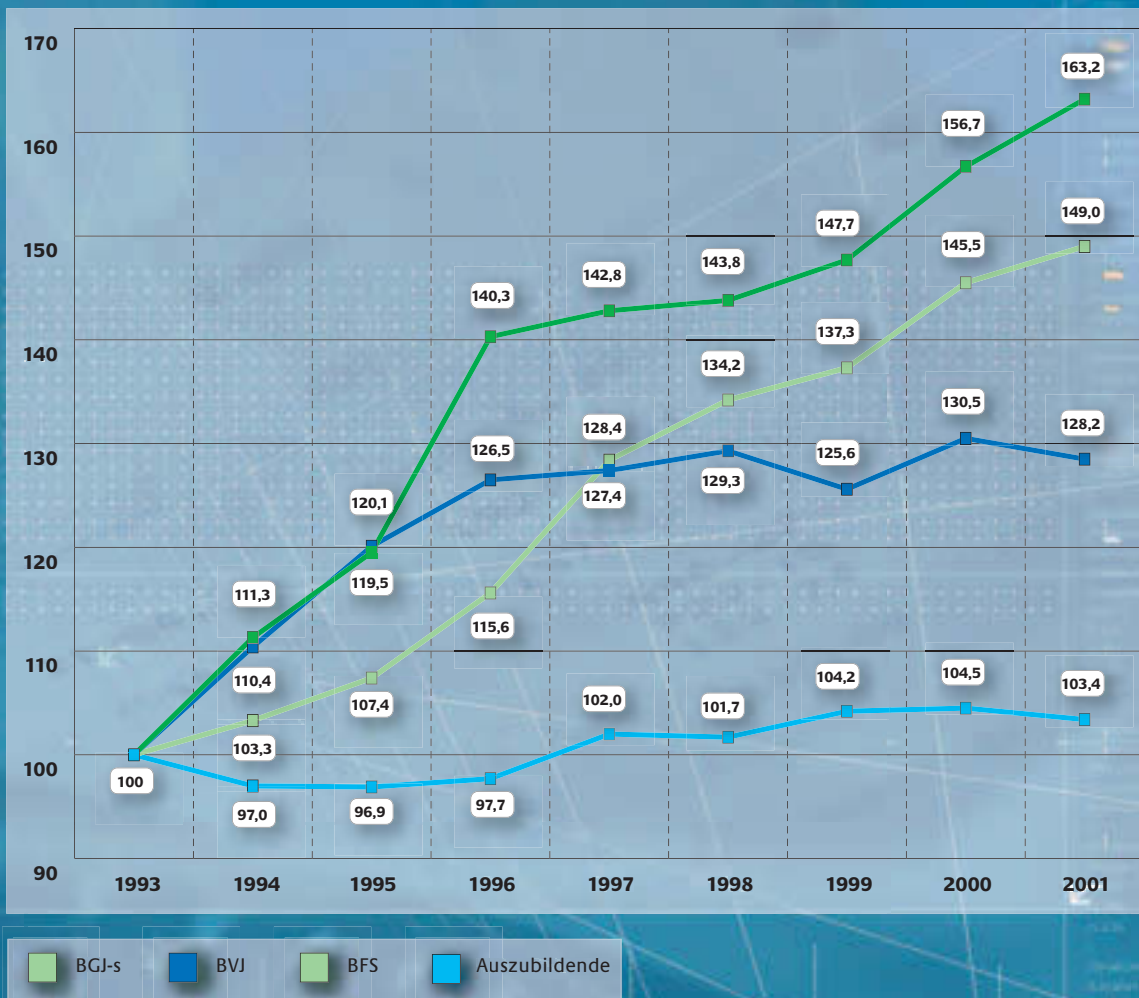
Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsprüfungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (zum Beispiel in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik oder Wirtschaft und Verwaltung in einer Schule). Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Berufsprüfungsjahr lag im Schuljahr 2001/02 bei 40.495 (70% männlich). Gegenüber dem Vorjahr (41.236) bedeutet das einen Rückgang um 1,8% (vgl. **Tabelle 24**). In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen Berufsprüfungsjahr – mit Ausnahme von Sachsen mit 2.314 und Sachsen-Anhalt mit 1.410 Schülern und Schülerinnen – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. In Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern wird es überhaupt nicht angeboten. Im Schuljahr 2001/02 erreichte ihr Anteil nur rund 10% aller Schüler und Schülerinnen des Berufsprüfungsjahrs. In den alten Ländern ist das Berufsprüfungsjahr am stärksten in Niedersachsen (11.947 Schüler und Schülerinnen) und Nordrhein-Westfalen (11.400) vertreten. Bezogen auf das Bundesgebiet stammt mehr als die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen des Berufsprüfungsjahres aus diesen beiden Ländern. Gegenüber dem Vorjahr ist die Schüler- und Schülerinnenanzahl allerdings in beiden Ländern rückläufig. Einen erneut deutlichen Rückgang verzeichnete Bayern (-7,6%, Vorjahr -8,9%). Am stärksten zugenommen hat die Zahl der in Sachsen-Anhalt (+27,9%).

Berufsfachschulen 2001/2002

Die Zahl aller Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹⁾ ist im Schuljahr 2001/02 nochmals angestiegen. Sie betrug 425.371 und lag damit gegenüber 2000/01 um 2,4% höher (vgl. **Tabelle 25**). Die Steigerungsrate ist damit geringer ausgefallen als im vorigen Jahr (6,0%).

¹⁾ Ohne Berufsprüfungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

Schaubild 10: Entwicklungen der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993 (Index 1993=100)



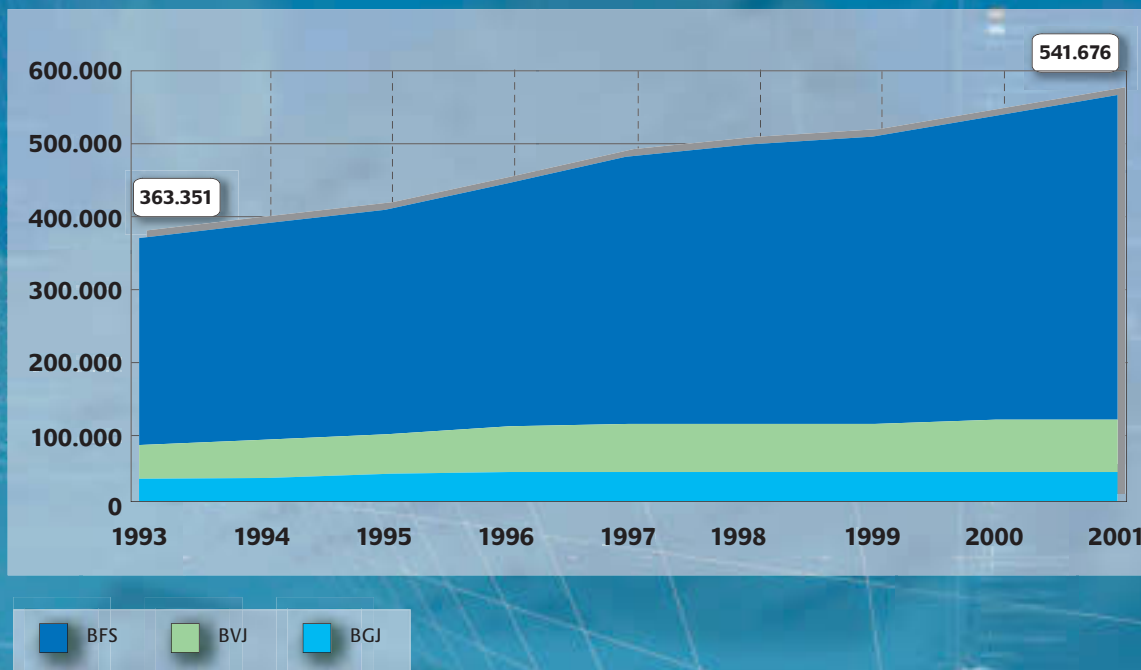
Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Knapp zwei Drittel der Berufsfachschüler und -schülerinnen (60,8%) waren junge Frauen. Wie schon in den Vorjahren sind weit überwiegend junge Frauen (Frauenanteil zwischen 70% und 80% in den neuen Ländern, ohne Berlin) an den Berufsfachschulen der neuen Länder anzutreffen, ein deutlich höherer Frauenanteil als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (49%) und in Brandenburg (53%) lag der Anteil junger Frauen auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (80% Frauenanteil) und Niedersachsen (68%) ein deutlich höherer Wert ermittelt. 18% aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 82% an öffentlichen Schulen, knapp 10% hatten nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler und -schülerinnen wiederum leicht angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 2001/02 rund 98.000, rund 1.400 mehr als 2000/01 und erhöhte sich gegenüber

dem Vorjahr um 1,4%, ein gegenüber den alten Ländern und dem Gesamtdurchschnitt unterdurchschnittlicher Anstieg. Den stärksten Anstieg verzeichneten Berlin und Sachsen (jeweils rund +7%), Nordrhein-Westfalen (rund +6%), Hessen und Niedersachsen (rund +5%); den stärksten Rückgang weist Sachsen-Anhalt (rund -10%) auf.

Im Schuljahr 2001/02 besuchten 49,5% (210.682) der Berufsfachschüler und -schülerinnen (Anteil gegenüber dem Vorjahr unverändert) die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben; darunter entfielen 41,4% (176.148) auf einen Abschluss außerhalb und 8,1% (Vorjahr 8,7%) auf einen anerkannten Berufsabschluss innerhalb des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung (34.504). Rund die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen strebte damit einen Berufsabschluss an. 22,5% (95.115) der Berufsfachschüler erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führt, weitere 21,5% (92.316) eine Grundbildung, die den Realschulab-

Schaubild 11: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993 (Index 1993=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

schluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses bleibt, belief sich auf 6% (27.288). In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) überwiegen Berufsfachschulen, die einen beruflichen Abschluss vermitteln. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt wie bereits in den Vorjahren 88% (in den alten Ländern 37%). Wie in den alten Ländern handelt es sich dabei mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelt sind. Ihr Anteil betrug rund 74% und in den alten Ländern rund 90% (vgl. Kapitel 2.4.2).

2.4.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen¹⁾

Die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, lag im Schuljahr 2001/02 erneut deutlich höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 60**). Im Vergleich zu 2000/01 gab es 5,4% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) an den Berufsfachschulen. Insgesamt liegt die Zahl jetzt bei rund 176.000. Im gleichen Zeitraum sank die Gesamtzahl der Berufsschüler und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag um 1%. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden 1,3% weniger als im Vorjahr gezählt. Die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen im ersten Jahr erhöhte sich um 5,3% gegenüber dem Vorjahr (vgl. **Übersicht 61**). Das stetige Anwachsen der schulischen Berufsausbildung beruht auf teilweise sich gegenseitig bedingenden Effekten. Zum einen sind die überwiegend staatlichen Schulen von negativen konjunkturellen Einflüssen, die oft mit redu-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 2.4.2. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf „Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2000/01 bzw. 2001/02. Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2000/01 (bzw. 2001/02 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage, Wiesbaden 2001“

Übersicht 60: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System

Jahr	außerhalb BBiG/HwO	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Mit Ausbildungsvertrag (BS)	Steigerung an BS im Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1997	141.596	21,1	112.802	79,7	1.590.805	1,7
1998	149.560	5,6	118.094	79,0	1.621.217	1,9
1999	154.206	3,1	119.186	77,3	1.657.377	2,2
2000	167.163	8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3
2001	176.148	5,4	127.403	72,3	1.711.026	-1,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 53, Seite 125

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

ziertem Ausbildungsangebot einhergehen, nicht unmittelbar betroffen. In solchen Situationen können sie sogar leichter mehr Schüler und Schülerinnen aufnehmen, weil Kapazitäten in den meist unter demselben Dach arbeitenden Berufsschulen frei werden. Andererseits sind sie auch gefordert, die rein schulische Ausbildung aufzustocken, um dazu beizutragen, dass allen Bewerbern ein Angebot zur Verfügung steht. Vor allem bieten sie aber mit den überwiegend dienstleistungsorientierten Berufen Qualifikationen für wachsende Beschäftigungsfelder an.

Berufsfachschülerinnen

Der Anteil der Berufsfachschülerinnen ist gegenüber dem Vorjahr noch einmal deutlich zurückgegangen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 2001/02 72,3%, im ersten Schuljahr nur noch 70,1%. Der Anteil der Berufsfachschülerinnen mit Ausbildungsvertrag im ersten Schuljahr ist dagegen von rund 41% auf 44% gestiegen. Ob sich hier eine Verschiebung der Berufswahlpräferenzen mit Auswirkungen auf die Anteile der Geschlechter in den verschiedenen Bildungsgängen andeutet, bleibt zu beobachten. Bis zum Abschluss der Ausbildung steigt der Anteil der Berufsfachschülerinnen wieder auf 77% an. Frauen schließen demnach die Schule überproportional häufiger mit Erfolg ab als Männer.

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO in Vollzeitform vermitteln, ist die Zahl der Schüler und Schülerinnen gegenüber dem Vorjahr um -5% gesunken. Insgesamt betrug diese Zahl rund 34.500, davon 54% Frauen (vgl. **Übersicht 62**)¹⁾. Auch hier fällt der Anteil der Schülerinnen, weil ihre Gesamtzahl weit überproportional um 9,6% gesunken ist. Im ersten Schuljahr ist der Rückgang der Schüler und Schülerinnen gemäß BBiG/HwO mit -3,4% etwas schwächer. Zu den verschiedenen Ausbildungsgängen im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen noch weitere Schulformen (vgl. Kapitel 2.4). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 112.000 Schülern und Schülerinnen insgesamt wiederum ein leichter Rückgang (-1%) zu verzeichnen. Die Zahl der Ausbildungsbeginner und -beginnerinnen ist jedoch gegenüber dem Vorjahr um 1% gestiegen²⁾. Der Anteil der Schülerinnen hat sich, über alle Schuljahrgänge betrach-

¹⁾ In diesen Analysen sind (wie in den Vorjahren) Niedersachsen und Saarland nicht enthalten, weil dem Statistischen Bundesamt von ihnen keine Schülerzahlen vorliegen.

²⁾ Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem Statistischen Bundesamt nicht vorliegen.

Übersicht 61: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang

Jahr	außerhalb BBiG/HwO 1. Jahrgang	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Frauenanteil	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Steigerung an zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	-6,5
1997	73.797	18,5	57.393	77,8	587.517	2,3
1998	76.816	4,1	59.225	77,1	612.529	4,3
1999	78.691	2,4	58.880	74,8	631.015	3,0
2000	87.081	10,7	62.754	72,1	621.693	-1,5
2001	91.709	5,3	64.308	70,1	613.852	-1,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 54, Seite 126

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 62: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO

Jahr	Insgesamt	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	1. Schuljahr-gang	Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1997	24.517	57,6	15.239	62	14.550	114,4
1998	32.183	31,3	19.452	60	15.619	7,3
1999	36.983	14,9	21.362	58	14.553	-6,8
2000	36.337	-1,7	20.423	56	13.281	-8,7
2001	34.504	-5,0	18.469	54	12.830	-3,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 55, Seite 127

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

tet, noch einmal leicht auf 82 % erhöht (Vorjahr: 81,5%, davor 80,3%). In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2001/02 an Fachschulen rund 33.600 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen ausgebildet; das sind 5,9% mehr als im Vorjahr. Wesentlich an diesen Fachschulen ist die Ausbildung in Altenpflege (18.000) und Heilerziehung (14.300). Bei den Erziehern/Erzieherinnen wurden 2001/02 mit insgesamt rund 19.800 Schülern und Schülerinnen immer noch 5,3 % weniger ausgebildet als im Vorjahr. Im ersten Schuljahr stieg ihre Zahl jedoch diesmal deutlich um 6,6 % auf rund 9.300.

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Die Entwicklungen der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO verlaufen weiterhin sehr unterschiedlich. Sie reichen von rund 10 % Abnahme bei Elektrotechnischen Assistenten/Assistentinnen bis zu einer Steigerung um 27% bei den Technischen Assistenten/Assistentinnen für Informatik bzw. für Wirtschaftsinformatik, deren Zahl sich seit dem Schuljahr 1998/99 fast verdoppelt hat¹⁾. Auch Gestaltungstechnische Assistenten/Assistentinnen weisen nach wie vor hohe Zuwachsraten auf (+12% auf 7.353). Generell besteht eine hohe Dynamik bei der zahlenmäßigen Entwicklung der Ausbildung außerhalb BBiG/HwO. Bei 26 der insgesamt 69 vom Statistischen Bundesamt aufgeführten Berufe betragen die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr mehr als zehn Prozentpunkte, 17 davon sind gewachsen, das ist jeder Vierte. Inzwischen haben immerhin 21 Berufe mehr als 1.000 Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr, viele weitere Berufe sind quantitativ allerdings kaum bedeutsam. Im dualen System gibt es allein 18 Berufe mit mehr als 10.000 Neuabschlüssen in 2001. Dass Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO keine „Mädchenschulen“ (mehr) sind, zeigt sich (auch) an den Geschlechterrelationen in den drei am stärksten, mit weit mehr als 10.000 Schülern

¹⁾ Für die Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden einige (teil-) identische Berufe zusammengefasst. Man sollte den Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern und -schülerinnen 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).

und Schülerinnen besetzten Berufen. Die Kinderpflegerin ist mit einem Schülerinnenanteil von 95% frauendominiert; bei den (Technischen) Assistenten/Assistentinnen für (Wirtschafts-) Informatik beträgt der Männeranteil 85%; die Plätze in den Kaufmännischen Berufen teilen sich Schüler und Schülerinnen im Verhältnis 37:63.

Alle zehn quantitativ führenden Berufe gehören dem Dienstleistungssektor an. Mit je drei Gesundheitsdienst- und Sozialberufen sind die besonders personenbezogenen Dienstleistungen den eher sachbezogenen Dienstleistungen mit je zwei technischen Assistenten- und zwei Wirtschaftsassistentenberufen zahlenmäßig weit überlegen. Von den zehn am stärksten besetzten Berufen an den Schulen des Gesundheitswesens finden sich vier auch unter den Top Ten der Berufsfachschulen.

In anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen ging die Anzahl der Berufe mit insgesamt mehr als tausend Schülern und Schülerinnen um eine auf sechs zurück. Bei den kaufmännischen und Büroberufen sank die Zahl der Schüler und Schülerinnen um fast 10% auf rund 6.100, bei den haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen um 4% auf rund 5.100. Elektroberufe stiegen um 19% auf 2.400, Hotel- und Gaststättenberufe fielen um 16% auf 1.500. Erneut stärkere Veränderungen finden sich bei den Bauberufen. Hier gibt es deutliche Abnahmen (-35% auf 592 im Hochbau, -18% auf 1.116 im Ausbau).

Regionale Entwicklungen

Nach wie vor ist der Anteil der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in den neuen Ländern im Verhältnis zu den alten überproportional hoch. An den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO beträgt der Anteil unverändert 36%. An den Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO ist er noch viel höher, wegen gegenläufiger Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr aber auf 64% gefallen (vgl. **Übersichten 63** und **64**). Die Steigerungsraten der Schülerzahlen in den Ländern sind recht uneinheitlich.

Private Berufsfachschulen

Private Schulen haben außerhalb BBiG/HwO einen deutlich höheren Ausbildungsanteil als in anderen Schulformen. 37% der Absolventen und Absolventinnen dieser Berufsfachschulen kommen von privaten Einrichtungen, davon sind 82% weiblich. Der Frauenanteil, der sich an den Berufsfachschulen insgesamt in den letzten zehn

Übersicht 63: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Ländern

Land	2001/2002		Veränderung zum Vorjahr		2000/2001	Anteil des Landes an allen Schülern und Schülerinnen in Prozent
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
Baden-Württemberg	27.277	2,8	26.522		15,5	
Bayern	17.504	-0,3	17.559		9,9	
Berlin	3.908	6,9	3.656		2,2	
Brandenburg	2.928	6,7	2.743		1,7	
Bremen	1.081	2,9	1.051		0,6	
Hamburg	3.535	8,4	3.262		2,0	
Hessen	6.210	7,8	5.762		3,5	
Mecklenburg-Vorpommern	7.571	2,5	7.386		4,3	
Niedersachsen	15.832	6,5	14.859		9,0	
Nordrhein-Westfalen	29.272	9,9	26.636		16,6	
Rheinland-Pfalz	6.446	7,1	6.019		3,7	
Saarland	381	3,0	370		0,2	
Sachsen	27.130	7,7	25.191		15,4	
Sachsen-Anhalt	9.743	1,5	9.598		5,5	
Schleswig-Holstein	4.791	8,8	4.403		2,7	
Thüringen	12.539	3,2	12.146		7,1	
Alte Länder	112.329	5,5	106.443		63,8	
Neue Länder einschließlich Berlin	63.819	5,1	60.720		36,2	
Bundesgebiet	176.148	5,4	167.163		100,0	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 58, Seite 130

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 64: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO nach Ländern

Land	2001/2002		Veränderung zum Vorjahr		2000/2001	Anteil des Landes an allen Schülern und Schülerinnen in Prozent
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
Baden-Württemberg	6.036	-0,2	6.051		17,5	
Bayern	3.541	5,3	3.364		10,3	
Berlin	4.818	20,7	3.993		14,0	
Brandenburg	8.520	-5,7	9.035		24,7	
Bremen	260	-28,4	363		0,8	
Hamburg	618	42,7	433		1,8	
Hessen	682	-6,4	729		2,0	
Mecklenburg-Vorpommern	2.194	-4,4	2.295		6,4	
Niedersachsen	12	-33,3	18			
Nordrhein-Westfalen	635	21,6	522		1,8	
Rheinland-Pfalz	508	-3,4	526		1,5	
Saarland						
Sachsen	3.052	-1,1	3.087		8,8	
Sachsen-Anhalt	1.736	-50,2	3.487		5,0	
Schleswig-Holstein	267	-13,0	307		0,8	
Thüringen	1.625	-23,6	2.127		4,7	
Alte Länder	12.559	2,0	12.313		36,4	
Neue Länder einschließlich Berlin	21.945	-8,7	24.024		63,6	
Bundesgebiet	34.504	-5,0	36.337		100,0	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 58, Seite 130

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Jahren kontinuierlich verringert hat, ist dort unverändert hoch. Besonders stark sind es traditionell die Berufe im Gesundheitswesen, die überwiegend von privaten Einrichtungen angeboten werden. Einige Berufe sind an öffentlichen Schulen gar nicht oder nicht in nennenswerter Anzahl ausgewiesen, wie Logopäde/Logopädin, Diätassistent/Diätassistentin, Gymnastiklehrer/Gymnastiklehrerin und (Europa-) Korrespondent/(Europa-) Korrespondentin oder Industrietechnologe/Industrietechnologin, letzterer einer der wenigen männerdominierten Berufe. Ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Schulen gibt es unter den quantitativ relevanten Berufen bei Biologisch-technischen Assistenten/Biologisch-technischen Assistentinnen, Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Pharmazeutisch-technischen Assistentinnen und Altenpflegern/Altenpflegerinnen. Große Unterschiede bestehen zwischen den Regionen. In Bremen und Saarland sind gar keine Privatschulen ausgewiesen. In Hamburg, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und Hessen liegen die Anteile unter 20% der Zahlen der Schüler und Schülerinnen des jeweiligen Landes an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO. Über 40% Absolventen und Absolventinnen aus privaten Schulen gibt es in Bayern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, über 50% in Berlin, und den größten Anteil mit 63% haben sie in Sachsen, das schon vor der Wende besonders stark in Gesundheits- und Pflegeberufen ausgebildet hat. Rund 15% oder 8.400 der Berufsfachschulabsolventen und -absolventinnen mit einem beruflichen Abschluss außerhalb BBiG/HwO kommen 2000/01 allein aus Sachsen, nur Baden-Württemberg hat mit 11.500 absolut mehr.

2.5 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Jahr 2001 befanden sich ca. 111.000 Schüler und Schülerinnen in den 1753 Schulen des Gesundheitswesens¹⁾, in denen im Wesentlichen für die Berufe im Gesundheitswesen ausgebildet wird. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (112.000 Schüler in 1708 Schulen) erneut ein leichter Rückgang bei der Zahl der Schüler und Schülerinnen eingetreten, obwohl sich die Zahl der Schulen wiederum erhöhte.

Die Zahl der Schulen des Gesundheitswesens für die dreijährigen Ausbildungen in der allgemeinen Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege blieb nahezu unverändert, während die Zahl der Schulen für die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehilfe leicht angestiegen ist. Allerdings reduzierte sich die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der allgemeinen Krankenpflege gegenüber den Vorjahren. Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in den Berufen Kinderkrankenpflege und Krankenpflegehilfe ist dagegen leicht angestiegen.

In dem Beruf Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin wurden etwas weniger Schüler und Schülerinnen ausgebildet. Im Beruf Physiotherapeut/Physiotherapeutin ist zwar die Zahl der Schulen angestiegen, gleichzeitig ist aber die Zahl der Schüler und Schülerinnen gesunken. Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist ein leichter Rückgang der Zahl der Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen, während die Schülerzahlen im Bereich der Ausbildungen zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin leicht anstiegen. Beim Berufsbild Logopädie hat sich die seit Jahren anhaltende Zunahme der Zahl der Schulen und der Zahl der Schüler und Schülerinnen wiederum fortgesetzt.

Neben den Schulen für das Gesundheitswesen bilden auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems auch Berufsfachschulen und Fachschulen der Länder in den Berufen des Gesundheitswesens aus. Die sich hieraus ergänzenden Zahlen der Schüler und Schülerinnen wurden 2001/2002 erstmals mit erfasst und sind in der **Tabelle 26** im Anhang zusammen mit den Schülerzahlen des Gesundheitswesens für das Bundesgebiet insgesamt dargestellt. Mit dieser erweiterten Vermittlung von Daten dürfte ein verbessertes Gesamtbild über die Ausbildung in den Berufen des Gesundheitswesens erzielt werden. Auf die bisherige Unterteilung der Zahlen nach Bundesländern wurde zugunsten dieser Erweiterung verzichtet.

2.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2001 befanden sich 218.600 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform¹⁾). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 8.500 Personen in Ausbildung (-3,8%) weniger gezählt²⁾. Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 97.100 junge Männer und Frauen (-6,6%), 104.300 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe oder im Vorbereitungsdienst in einem Angestelltenverhältnis (-0,5) sowie 17.200 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (-6,1%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,7% (2000: 4,8%) aller Beschäftigten bzw. von 6,4% (2000: 6,5%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten)³⁾. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr weiter leicht gestiegen.

¹⁾ Für 2001 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die vorliegen.

²⁾ Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u.a. Vorbereitungsdienst für Beamte bzw. im Angestelltenverhältnis, BBiG/HwO-Berufe, Pflege- (Gesundheits-) berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

³⁾ Diese Ausbildungsquote ist auf Grund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

¹⁾ Nach den vorliegenden Angaben des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 2, 2001/2002

In den alten Ländern wurden 188.700 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 5.000 oder 2,6% weniger als im Jahr 2000 (193.700). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 6,9% aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst (-6,2%) sowie der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (-6,4%) ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Im Angestelltenverhältnis war dagegen ein Anstieg der Ausbildungsplätze um 2,0% zu verzeichnen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden im mittelbaren öffentlichen Dienst (+19,5%) mehr Ausbildungsplätze gemeldet. Beim Bund (-7,2%), im Landesdienst (-4,9%), und bei den Kommunen (-4,5%) waren weniger Ausbildungsplätze besetzt. Ein Teil des Rückgangs im Landesdienst ist auf die rechtliche Verselbstständigung von Landeskrankenhäusern und Hochschulkliniken zurückzuführen, mit der Folge, dass diese Einrichtungen nunmehr zum mittelbaren öffentlichen Dienst zählen und die Ausbildungsplätze dort nachgewiesen werden.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2001 rund 104.200 junge Menschen ausgebildet, das waren 5.400 weniger als 2000. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal unverändert bei 8,2%. Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2001 53.300 Mitarbeiter (2000: 55.800) aus. Die Ausbildungsquote lag bei 6,5% (2000: 6,6%). Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 9.100 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 700 weniger (-7,2%) als 2000. Während die Zahl der Beamten im Vorbereitungsdienst zurückgegangen ist (-800), stieg die Zahl der Ausbildungsplätze der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen um knapp 200 an. Die Zahl der Ausbildungsplätze im Angestelltenverhältnis blieb nahezu unverändert. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 22.200 Ausbildungsverhältnissen 3.600 Ausbildungsplätze mehr gezählt als im Vorjahr. Dieser deutliche Anstieg geht insbesondere auf die bereits erwähnte rechtliche Verselbstständigung von Landeskrankenhäusern und Hochschulkliniken zurück.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin Ost) wurden im öffentlichen Dienst Mitte 2001 29.900 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren deutlich weniger (-10,6%) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,4% (2000: 4,6%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 1.600 (-400), die Länder 15.400

(-2.300), die Kommunen 9.000 (-800) und der mittelbare öffentliche Dienst unverändert 3.900 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 63,3% höher als in den alten Ländern (61,0%), wobei tendenziell eine Annäherung festzustellen ist. Wie in den Vorjahren ist die Quote in den neuen Ländern leicht zurückgegangen und im früheren Bundesgebiet leicht gestiegen.

2.7 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen

In den vorausgegangenen Abschnitten wurde über Daten zur Ausbildung von Jugendlichen in den unterschiedlichen Bildungsbereichen getrennt voneinander berichtet. Die quantitativen Entwicklungen der verschiedenen Bildungsbeteiligungen stehen jedoch zum Teil in gegenseitiger Abhängigkeit. So kommt beispielsweise vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen eher in jenen Ländern eine höhere Bedeutung zu, in denen die Zahl der betrieblichen Ausbildungen unterdurchschnittlich ausfällt. Über die Ursache-Wirkung-Zusammenhänge gibt es jedoch keine verlässlichen Daten. Um Anhaltspunkte für eine bessere Einschätzung der quantitativen Inanspruchnahme der einzelnen Bildungsangebote und der Bedeutung dieser Bildungsangebote für die Jugendlichen vornehmen zu können, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Darstellung der absoluten Zahl der begonnenen Ausbildungen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche eines durchschnittlichen Altersjahrganges der 16- bis unter 20-jährigen, vorgenommen. **Tabelle 27** enthält entsprechende zusammenfassende Angaben für das Jahr 2001, differenziert nach neuen Ländern (einschließlich Berlin) und alten Ländern. Aufgenommen wurden vollqualifizierende Ausbildungen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Die Daten beziehen sich in allen Fällen auf Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2001 neu gestartet wurden. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen wurden in die Synopse noch Informationen zu den am 31. Dezember 2001 noch nicht vermittelten Bewerbern, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten des einfachen bis gehobenen Dienstes¹⁾ und zu den Studienanfängern aufgenommen.

Die Synopse stellt eine Hilfe zur Erläuterung von Bildungsbeteiligungen dar, ihre Daten können nur in der Relation untereinander aussagekräftig interpretiert werden. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die Erfassungszeitpunkte der verschiedenen Bildungsgänge nicht immer identisch sind – sie variieren in der Regel zwischen Mitte und Ende 2001. Damit sind Mehrfachfassungen nicht ganz auszuschließen. Des Weiteren muss bei der Interpretation der Anteilswerte beachtet werden, dass es sich nicht um Bildungsströme aus dem Kreis der 16- bis unter 20-jährigen handelt. Die Rolle der hier verwendeten demografischen Bezugsgröße besteht allein darin, den quantitativen Querschnittsvergleich zwischen den verschiedenen Regionen und zwischen den verschiedenen Bildungsgängen zu erleichtern. Deshalb addieren sich die hier ausgewiesenen rechnerischen Anteile auch nicht auf 1.000, sondern gehen zum Teil darüber hinaus. Schließlich gilt es anzumerken, dass die Daten zu den einzelnen Bildungsgängen trotz des hier vorgenommenen Bezugs zur Demografie vor allem von der Angebotsseite her zu interpretieren sind. Wenn beispielsweise im Frei-

¹⁾ Die Angaben beziehen sich hier auf alle Ausbildungsjahre.

staat Bayern rechnerisch 725 neu abgeschlossene betriebliche Ausbildungsverträge auf je 1.000 16- bis unter 20-jährige entfallen, so heißt dies nicht, dass es sich bei den Ausbildungsanfängern ausschließlich um bayerische Jugendliche handelt. Denn der Einfluss von Bildungspendlern wurde in den hier ausgewiesenen Daten nicht ausgeschaltet. Die rechnerische Größe von 725 besagt lediglich, dass in Bayern in Relation zur dort lebenden Bevölkerung vergleichsweise viele betriebliche Ausbildungsangebote realisiert wurden. Diese Angebote können aber auch von Einpendlern aus anderen Ländern genutzt worden sein. Dass in diesem Zusammenhang tatsächlich mit solchen Mobilitätseffekten zu rechnen ist, lässt sich aus der Bewerberstatistik der Berufsberatung ableiten. Diese Wanderungsbewegungen über Ländergrenzen hinweg tragen erheblich dazu bei, dass auch Länder mit einem unterdurchschnittlichen Ausbildungsangebot die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber bzw. der arbeitslosen Jugendlichen relativ begrenzt halten können. Informationen zu Pendelbewegungen im Rahmen der schulischen und sonstigen Bildungsangebote liegen nicht vor; jedoch sollte insbesondere auch bei den vollqualifizierenden Bildungsgängen mit entsprechenden Effekten gerechnet werden.

Aus der Darstellung wird ersichtlich, dass auch bei Berücksichtigung der Differenzen zwischen den Ländern und der statistischen Ungenauigkeiten einer solchen Darstellung die Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen unter den Jugendlichen dieser Altersjahrgänge klar dominiert. Bundesweit standen im Jahr 2001 jeweils 1.000 Jugendlichen eines Altersjahrgangs 650 neu begonnene Ausbildungen nach BBiG/HwO gegenüber. Alle schulisch-vollqualifizierenden Ausbildungsangebote zusammen erreichten rechnerisch nur 157 von 1.000 Jugendlichen. Relativ stark besetzt waren dagegen Bildungsangebote, die auf eine Ausbildung vorbereiten: einschließlich der Fachoberschüler der 11. Klasse addieren sich die relativen Anteile in den verschiedenen Formen (Berufsgrundbildungsjahr schulisch, Berufsfachschulen, Berufsvorbereitungsjahr) auf 334 je 1.000 Jugendliche.

Für alle hier aufgeführten Bildungsgänge gilt, dass die Bedeutung in den 16 Ländern stark variiert. Einige Beispiele: Während in Brandenburg rechnerisch 78 berufsfachschulische BBiG/HwO-Ausbildungen je 1.000 Jugendliche gestartet wurden, sind es in den alten Ländern insgesamt nur sieben. Befanden sich in Baden-Württemberg gerade einmal 70 von 1.000 Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen, waren es in Mecklenburg-Vorpommern 203. Viele der Unterschiede hängen mit den jeweiligen bildungspolitischen Zielsetzungen der Länder zusammen. Oft bietet ein Land bestimmte Bildungsangebote überhaupt nicht an, oder es bildet gezielt Schwerpunkte. Manche Länderunterschiede sind allerdings auch auf Uneinheitlichkeiten in der statistischen Zuordnung zurückzuführen; davon betroffen ist die Aufteilung der vollqualifizierenden Ausbildungsangebote auf das Gesundheitswesen und auf die Berufsfachschulen. Es lassen sich zudem Abhängigkeiten von der aktuellen Lage im Beschäftigungssektor erkennen: In Ländern mit überdurchschnittlich schwieriger Arbeitsmarktsituation gab es häufiger vollqualifizierende Ausbildungsangebote im außerbetrieblichen bzw. schulischen Bereich. Besonders oft wurden hier auch berufsvorbereitende Maßnahmen

der Bundesanstalt für Arbeit und Angebote aus dem Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umgesetzt. Trotz dieser zusätzlichen Bildungsangebote wurden in diesen Ländern überdurchschnittlich viele Jugendliche registriert, die am Ende des Jahres zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zählten bzw. als arbeitslos registriert waren. Bei der Interpretation des ausgewiesenen relativen Anteils arbeitsloser Jugendlicher ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei nicht um Arbeitslosenquoten handelt. Denn es wird in diesem Fall nicht auf die abhängig Beschäftigten prozentuiert, sondern auf die durchschnittliche Jahrgangsstärke der 16- bis unter 20-jährigen.

Der Vergleich der aufgeführten Werte mit den Vorjahresergebnissen für 2000 zeigt, dass bundesweit das realisierte Angebot der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildung in Relation zur durchschnittlichen Jahrgangsstärke der 16- bis unter 20-jährigen leicht gesunken war (um -4 von 654 auf 650 je 1.000 Jugendliche). Gestiegen sind vor allem die Anteile der berufsvorbereitenden Maßnahmen (+11), der Angebote aus dem Jugendsofortprogramm (+26) und der Studienanfänger (+33). Der Anteil der am 31. Dezember noch nicht vermittelten Bewerber aus dem abgelaufenen Vermittlungsjahr ging leicht zurück (-3). Wie für die Einmündungszahlen insgesamt, so gilt allerdings auch für die Veränderungsraten, dass die Unterschiede zwischen den Ländern beträchtlich waren¹⁾.

¹⁾ Nach Ländern differenzierte Daten für 2000 und die Veränderungsraten zu 2001 sind auf den Internetseiten des BIBB unter <http://www.bibb.de> in der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Statistische Analysen zur „Ersten Schwelle““ abrufbar.

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Das Kapitel 3 greift Themen der inhaltlichen Gestaltung der Berufsausbildung auf, gibt einen Überblick über den laufenden ordnungspolitischen Modernisierungsprozess und über neue Entwicklungen bei der Gestaltung von betrieblicher Ausbildung und von Prüfungen, widmet sich Fragen des Ausbildungspersonals sowie neuer Medien und Bildungstechnologien.

Am 1. August 2002 sind 24 **neue Ausbildungsordnungen** abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen in Kraft getreten, davon 8 neue Berufe. Zur Zeit werden 18 Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet; Eckdaten werden zur Zeit für 32 Ausbildungsberufe vorbereitet. Untersuchungen zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen und zur Bewährung der neuen Ausbildungsberufe in der Praxis haben ergeben, dass sowohl die branchenspezifische Zuschneidung der vier neuen Dienstleistungsberufe (Automobilkaufmann/-kauffrau, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien und Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste) als auch die als Querschnittsberufe angelegten Büroberufe (Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation) von den Betrieben und zuständigen Stellen positiv angenommen werden und mithin bedarfsgerecht sind. Grundsätzlich stehen die Neuordnungsbemühungen im Kontext eines grundlegenden Wandels der Arbeitswelt und entsprechenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen: Während Standardfunktionen und Routinetätigkeiten in der Industrieproduktion zunehmend durch integrierte Informations- und Kommunikations-Systeme abgewickelt werden, gewinnen Kundenorientierung und geschäftsprozessbezogene Handlungskompetenz zunehmend an Bedeutung.

Veränderungen bei der Ausbildungsgestaltung sind vor allem geprägt durch verstärkte Nutzung von E-Learning, durch die Ausrichtung auch der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung sowie durch Berücksichtigung logistischer Qualifikationsprofile (als neue Dienstleistungsgruppe) in bestehende Ausbildungsordnungen.

Zur Unterstützung der **Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen** wurden auch 2002 zusätzliche Maßnahmen ergriffen. Vorwiegend ging es dabei um Ausbildungsmodelle, die die Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher durch eine stärkere Verzahnung der außerbetrieblichen mit der betrieblichen Ausbildung zu verbessern versuchen, um die Berücksichtigung besonderen Förderbedarfs von jungen Menschen mit Migrationshintergrund sowie um differenzierte Förderinstrumente für die berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderung.

Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen stehen im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Weiterentwicklung der Strukturprinzipien neuer und neu erlassener Ausbildungsberufe auf den Prüfstand. Insbesondere die Einführung der beruflichen Handlungskompetenz als gleichwertiges Ausbildungsziel neben der Fachqualifika-

tion stellt an die Prüfungskonzepte neue Anforderungen. In diesem Kapitel werden die Neuentwicklungen auf diesem Gebiet beschrieben.

Schließlich wird am Ende dieses Kapitels über neuere Entwicklungen bei der **Qualifizierung des Personals** in der beruflichen Bildung berichtet. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass rund 94% des Ausbildungspersonals nebenberuflich im Rahmen ihrer Produktions- und Dienstleistungsfunktion ausgebildet. Das hat erheblichen Einfluss auf Qualifizierungs- und Prüfungsformen. In diesem und in vielen anderen Zusammenhängen spielt der schnelle und umfassende Informationsaustausch zwischen den Akteuren der Berufsbildung eine immer größere Rolle. Deshalb wird ein **Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)** beim Bundesinstitut für Berufsbildung aufgebaut.

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2002 sind 20 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon acht neue Berufe.

In Kraft getretene Ausbildungsordnungen

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2002

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Maskenbildner/-in	IH	08.02.2002 BGBl I, Nr. 9 S. 606
2	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	23.07.2002 BGBl I, Nr. 51, S. 2757
3	Bodenleger/-in	HW	17.06.2002 BGBl I, Nr. 36 S. 1861
4	Fachkraft im Fahrbetrieb	IH	11.07.2002 BGBl I, Nr. 48 S. 2612
5	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	ÖD/IH	17.06.2002 BGBl I, Nr. 43 S. 2335
6	Fachkraft für Abwassertechnik	ÖD/IH	17.06.2002 BGBl I, Nr. 43 S. 2335
7	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	ÖD/IH	17.06.2002 BGBl I, Nr. 43 S. 2335
8	Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	ÖD/IH	17.06.2002 BGBl I, Nr. 43 S. 2335

Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 2002

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Industrie Kaufmann/-frau	IH	23.07.2002 BGBl I, Nr. 51 S. 2764
2	Metallbauer/-in	HW	04.07.2002 BGBl I, Nr. 46 S. 2534
3	Feinwerkmechaniker/-in	HW	02.07.2002 BGBl I, Nr. 45 S. 2481
4	Parkettleger/-in	HW	17.06.2002 BGBl I, Nr. 36 S. 1852
5	Bauzeichner/-in	IH/HW	12.07.2002 BGBl I, Nr. 48 S. 2622
6	Straßenwärter/-in	ÖD/IH	11.07.2002 BGBl I, Nr. 48 S. 2604

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
7	Textilreiniger/-in	HW	17.06.2002 BGBl I, Nr. 37 S. 1923
8	Feinoptiker/-in	IH/HW	22.07.2002 BGBl I, Nr. 51 S. 2748
9	Verfahrensmechaniker/-in für Brillenoptik	IH	18.07.2002 BGBl I, Nr. 51 S. 2740
10	Fachkraft für Veranstaltungstechnik ²⁾	IH	18.07.2002 BGBl I, Nr. 50 S. 2699
11	Versicherungskaufmann/-frau ²⁾	IH	22.07.2002 BGBl I, Nr. 52 S. 2795
12	Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	IH	04.07.2002 BGBl I, Nr. 47 S. 2566
13	Chemikant/-in ¹⁾	IH	12.06.2002 BGBl I, Nr. 35 S. 1834
14	Pharmakant/-in ¹⁾	IH	12.06.2002 BGBl I, Nr. 35 S. 1837
15	Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack ¹⁾	IH	17.06.2002 BGBl I, Nr. 37 S. 1931
16	Florist/-in ²⁾	IH	02.07.2002 BGBl I, Nr. 45 S. 2480

¹⁾ Erprobungsverordnung zur Einführung der gestreckten Abschlussprüfung

²⁾ Teilnovellierung

Damit sind seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes insgesamt rund 330 Ausbildungsberufe – davon einige mehrfach – neu geordnet worden. Sie gelten für rund 97% der aller Auszubildenden, dies sind zurzeit rund 1,6 Millionen. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 350 .

Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der KMK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden 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 Berufsbildungs-Praxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zurzeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung folgende Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet (Stand: März 2003):

Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 01. August 2003 oder offen

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Kosmetiker/-in (Inkrafttreten: 2003)		Abgeschlossen
2	Textillaborant/-in bisher: Textillaborant physikalisch-technisch bisher: Textillaborant chemisch-technisch	23.12.1985 04.12.1986	2003
3	Produktgestalter/-in Textil	21.01.1998	2003
4	Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in (HW)	27.04.1956 21.12.1983	2003
5	Naturwerksteinmechaniker/-in (Steinmetz/-in -IH)	24.04.1997	2003
6	Konditor/-in	30.03.1983	2003
7	Fahrzeugtechnische Berufe: – Kraftfahrzeugmechaniker/-in (mit vier Schwerpunkten) Arbeitstitel *) – Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in (mit zwei Fachrichtungen) Arbeitstitel – Zweiradmechaniker/-in mit zwei Fachrichtungen – Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinen – Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik	1989	2003
	*) bisher: – Automobilmechaniker/-in – Kfz-Elektriker/-in – Kfz-Mechaniker/-in		
8	Installateur- und Heizungsbauergewerbe Berufsbezeichnung noch offen (bish. Berufe: Gas- und Wasserinstallateur/-in und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in) (Handwerk) sowie Anlagenmechaniker/-in, Fachrichtung Versorgungstechnik (Industrie)	07.04.1989	2003
9	Fahrzeuginnenausstatter/-in (ehemals Fahrzeugpolsterer/-in)	1938	2003
10	Neuordnung der industriellen Elektroberufe – Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme – Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik – Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik – Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme	15.01.1987	IV/2003

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
	– Systeminformatiker/ Systeminformatiker – Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik Elektroniker/Elektronikerin für Luftfahrttechnische Systeme		
11	Neuordnung des Elektrotechnikerhandwerks – Elektroniker/-in – Systemelektroniker/-in	1987	IV/2003
12	Neuordnung im Elektromaschinenbauerhandwerk	15.12.1987	IV/2003
13	Maler/-in und Lackierer/-in	23.06.1975	2003
14	Fahrzeuglackierer/-in		2003
15	Modist/-in	28.06.1966	2004
16	Fachkraft für Bestattungswesen	neu	2003
17	Investmentfondskaufmann/-frau	neu	2003
18	Erprobungsverordnung zur Einführung der gestreckten Abschlussprüfung Verfahrensmechaniker/-in Glas-technik		Offen
19	Tierpfleger	14.05.1984 ÄndVO 17.06.1999	2003

Ausbildungsordnungen, für die die Eckdaten zurzeit vorbereitet werden

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Kurier-, Express-, Paket-Branche (vorher Postberufe)	07.04.1995	Offen
2	Neuordnung der industriellen Metallberufe – Industriemechaniker/-in – Werkzeugmechaniker/-in – Zerspanungsmechaniker/-in – Konstruktionsmechaniker/-in – Anlagenmechaniker/-in	15.01.1987	III/2003
3	Unternehmensberatungsfachangestellte(r)	neu	Offen
4	Raumausstatter/-in	05.08.1982	2004
5	Technische(r) Zeichner/-in	17.12.1993	Offen
6	Handwerkliche Schneiderberufe: Damenschneider/-in Herrenschneider/-in Wäscheschneider/-in neu: Kostümfertiger/-in	08.08.1980	2004
7	Schuhmacher/-in	20.10.1975	2004
8	Glasveredler/-inzus. mit Glas- und Porzellanmaler/-in und Emailschriftenmaler/-in	13.12.1989 07.02.1962	offen
9	Baustoffprüfer/-in	13.05.1975	offen

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
10	Schädlingsbekämpfer/-in		2004
11	Ausbildungsberufe des Einzelhandels – Kaufmann/-frau im Einzelhandel – Verkäufer/-in – Tankwart/-in	14.01.1987	offen
12	Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdenindustrie (neue Fachrichtung Asphalttechnik)		2004
13	Holzbearbeitungsmechaniker/-in	19.08.1980	2004
14	Rolladen- und Jalousiebauer/-in	19.03.1984	offen
15	Kachelofen- und Luftheizungsbauer/-in	15.09.1978	offen
16	Wasserbauer/-in	12.03.1991	2004
17	Vulkaniseur/-in und Reifenmechaniker	18.02.1981	IV/2003
18	Sattler/-in	29.12.1983	offen
19	Kälteanlagenbauer/-in	22.04.1982	offen
20	Fachkraft für Fruchtsafttechnik	25.04.1984	offen
21	Fachkraft für Süßwarentechnik	03.10.1980	offen
22	Landwirtschaftlicher Produktionsberuf		offen
23	Tierwirt/-in	10.03.1976	offen
24	Weinküfer/-in	07.12.1982	offen
25	Schauwerbegestalter/-in	06.10.1980	2004
26	Binnenschiffer/-in (unter Berücksichtigung des Ewerführers/der Ewerführerin, des Hafenschiffers/der Hafenschifferin und des Seegüterkontrolleurs/der Seegüterkontrolleurin)		offen
27	Mathematisch-technische(r) Assistent/-in		offen
29	Eisenbahner/in im Betriebsdienst	2.4.97	2004
30	Bauwerksmechaniker/-in	neu	2004

Darüber hinaus führt das Bundesinstitut für Berufsbildung Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Diese Ergebnisse dienen als fundierte Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

3.1.2 Weitere Aspekte der Neuordnungsarbeit

Strukturkonzeptionen von vier Dienstleistungsberufen

Als wichtiger Faktor der ökonomischen Entwicklung wird den Dienstleistungsberufen eine entscheidende Funktion für die Gestaltungsmöglichkeiten der Zukunft zugesprochen¹⁾. Dies findet seinen Niederschlag in der Diskussion um die Berufsausbildung, sowohl wenn es um die qualifikatorischen Konsequenzen als auch wenn es um die Anpassungsfähigkeit des dualen Systems geht. Ausbildungspotenziale sollen durch eine stärkere Flexibilisierung ausgeschöpft werden und durch die Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen soll den Betrieben der jeweiligen Branche eine bedarfsgerechte Ausbildung und den Auszubildenden ein höheres Maß an Spezialisierung unter Beibehaltung der Qualitätsstandards des Berufskonzepts ermöglicht werden. Um den damit einhergehenden Qualifikationserfordernissen gerecht zu werden, wurden in den Jahren 1996 bis 2000 speziell für den Dienstleistungsbereich 15 Berufe²⁾ neu entwickelt. Von ihnen wurden die kaufmännischen und verwandten Ausbildungsberufe Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien und Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste im Rahmen eines Forschungsprojekts³⁾ hinsichtlich des Potenzials der strukturellen und gestalterischen Aspekte der Ausbildungsordnungen untersucht⁴⁾.

Automobilkaufmann/Automobilkauffrau

Im Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau wird in der Industrie, im Handel und im Handwerk ausgebildet. Als Resümee der Untersuchungen kann

¹⁾ Grundtenor der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Dienstleistung 2000plus“; in: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. ISF München/INIFES Stadtbergen/IFS Frankfurt a.M./SOFI-Göttingen (Hrsg.) 1997

²⁾ 1. Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton; 2. Film- und Videoeditor/in; 3. Informatikkaufmann/Informatikkauffrau; 4. Fachinformatiker/Fachinformatikerin; 5. IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau; 6. Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice; 7. Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr; 8. Automobilkaufmann/Automobilkauffrau; 9. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie; 10. Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; 11. Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien; 12. Fachkraft für Veranstaltungstechnik; 13. Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen; 14. Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau; 15. Verkaufungskaufmann/-kauffrau

³⁾ Ausführliche Ergebnisse der Untersuchung in: Buchholt, S.: Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Heft 51. Bonn 2001. Webers, B.: „Substitutionseffekte durch neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor?“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 3/2002; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.1.2

⁴⁾ Im Rahmen einer quantitativen Erhebung wurde im Frühjahr 2000 für die vier Ausbildungsberufe an insgesamt 157 zuständige Stellen ein Fragebogen verschickt, von denen 98 Stellen den Fragebogen ausgefüllt haben. Innerhalb von Fallstudien wurden im Jahr 2001 in fünf Städten (Köln, Hamburg, Berlin, Dresden, München) 64 Interviews mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben sowie mit Bildungsverantwortlichen der zuständigen Stellen durchgeführt.

festgehalten werden, dass Kammern und ausbildende Betriebe die Neuschaffung des Ausbildungsberufs (1998) begrüßt haben und mit dem branchenspezifischen Zuschnitt des Strukturkonzepts zufrieden sind. Den Finanzdienstleistungen wird zunehmende Bedeutung zugesprochen. Wissensinhalte über Finanzierung, Versicherung und Garantieleistungen sind demnach für alle Fachkräfte zur systemgesteuerten Kundenbetreuung zukünftig unerlässlich. Die Ausbildungsordnung lässt darüber hinaus eine betriebsspezifische Differenzierung in den Einsatzgebieten Flottenmanagement, Kommunikationseinrichtungen und Fahrzeugvermietung zu. Die Befragung in den Kammern ergab, dass 57% der Vertreter der Industrie- und Handelskammern und 69% der Vertreter der Handwerkskammer die Differenzierung mit „gut“ beurteilen. Die meisten Betriebe charakterisieren die Differenzierungsmöglichkeiten mit Begriffen wie „hervorragend“ bzw. „optimal“ und strukturieren die Ausbildung entsprechend. Befragt nach der Einschätzung der Schneidung des neuen kaufmännischen Ausbildungsberufs bewerteten 81 % der Vertreter der Industrie- und Handelskammern und 93 % der Vertreter der Handwerkskammern diese als gut.

Im Rahmen betriebsspezifischer Dienstleistungen haben die Unternehmen die Möglichkeit die o.g. Einsatzgebiete im Zusammenhang mit Besonderheiten der Vertragsgestaltung, Kalkulation sowie der Leistungserstellung betriebsspezifisch zu vertiefen.

Zu einigen wesentlichen Punkten der Ausbildungsordnung machten die Befragten Anregungen, die weitere Diskussionen bzw. umfassendere Informationsarbeit erfordern. Das betrifft zum Einen das Für und Wider bzw. die Art und den Umfang des Werkstattensatzes. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll ein „Gefühl“ für die dortige Arbeit und Verständnis für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entwickelt werden, um Fragen des technischen Kundendienstes später qualifiziert bewältigen zu können. Gegner der Werkstattphase lehnen diese mit der Begründung ab, mehr Raum für die kaufmännischen Qualifikationen zu belassen, weiterhin seien technische Kenntnisse kein Bestandteil der Prüfung und der Werkstattbereich mit Auszubildenden aus dem gewerblich-technischen Bereich bereits ausgelastet. Zum Anderen wurde kritisch angemerkt, die Verkaufsgespräche für Neu- und Gebrauchtwagen nicht „künstlich“ auf die Vor- und Nachbereitung – wie in der Ausbildungsordnung vorgesehen – zu beschränken. Denn tendenziell heben in Handwerkskammern organisierte kleinere Betriebe (bis zu 100 Beschäftigte) den Aspekt des Verkaufs von Fahrzeugen sowie disponierende Tätigkeiten hervor und wollen dementsprechend nach erfolgter Weiterbildung die Automobilkaufleute auf der Grundlage ihres umfassenden Wissens später potenziell auch als (geprüfte) Automobilverkäufer und -verkäuferinnen einsetzen. Mittlere und große Betriebe planen den Einsatz ihrer angehenden Absolventen und Absolventinnen in unterschiedlichen Bereichen, die von Verkauf, Disposition bis hin zu Verwaltung und Kundendienst reichen.

Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie

Mit der Neuordnung wurde ein Branchenkonzept mit einem ganzheitlichen gastgewerblichen Ausbildungskonzept entwickelt, das die Ausbildungsberufe Fachkraft im

Gastgewerbe, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Hotelfachmann/Hotelfachfrau, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau und Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie sowie Koch/Köchin beinhaltet. Die Schneidung des Ausbildungsberufs Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie entspricht nach Aussage der Kammervorteiler zu 26% voll und zu 60% überwiegend dem Bedarf der Ausbildungsbetriebe. Das Strukturkonzept, das in den ersten beiden Jahren die gemeinsame Qualifikation mit den Restaurant-, Hotelfachleuten, Hotelkaufleuten, den Fachkräften im Gastgewerbe und im ersten Ausbildungsjahr mit den Köchen umfasst, wird von den Betrieben und Kammern grundsätzlich positiv beurteilt. Die inhaltlichen wie zeitlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans lassen den Betrieben ausreichend Spielraum für eine Anpassung an betriebliche Gegebenheiten.

Die Notwendigkeit struktureller Modifizierung wird einzeln im Hinblick auf die zeitliche und sachliche Differenzierung der Ausbildung formuliert. Als sinnvoll betrachtet wird eine Verkürzung des ersten und zweiten Ausbildungsjahres zugunsten einer ausführlicheren Behandlung der Position Systemorganisation. Sie umfasst die Planung und Organisation von Arbeitsabläufen, die Abgrenzung des Gastronomiekonzepts des Ausbildungsbetriebes von anderen gastronomischen Konzepten, die Überprüfung und Einhaltung von Standards sowie die Nutzung von Informations- und Kommunikationswegen im Rahmen der Ablauforganisation. Aus diesem Grund wird die Schaffung eigener Berufsschulklassen angeregt. Mit dem Branchenkonzept war jedoch angedacht, z.B. auch der Fachkraft im Gastgewerbe aufbauend auf der zweijährigen Ausbildung die Möglichkeit zu eröffnen, sich in einem dritten Ausbildungsjahr für den Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie oder einem anderen Beruf des Branchenkonzepts (außer für den Koch/die Köchin) weiter zu qualifizieren. Dies würde mit einer vorzeitigen Trennung der Berufsschulklassen erschwert.

Aufgrund ihrer umfangreichen Kenntnisse und der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten werden insbesondere die Aufstiegsmöglichkeiten der Fachkräfte von den Experten hervorgehoben. Der Bedarf an Nachwuchskräften speziell im Führungskräftebereich (Assistenz der Filialleitung, später Filialleitung) ist bei den befragten Betrieben hoch. Je nach Neigung und Engagement können die Fachkräfte auch Tätigkeiten in den Zentralen im Bereich Personalwesen, Produktmanagement oder im Außendienst mit Aufstiegsmöglichkeiten im Bereich Außendienstleitung oder zentrale Vertriebskoordination übernehmen.

Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien

Mit dem Kaufmann/der Kauffrau für audiovisuelle Medien wurde 1998 ein Beruf geschaffen, der speziell auf die Bedürfnisse der Medienunternehmen, insbesondere aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film- und Videoproduktion sowie Musik, Multimedia und Filmtheater zugeschnitten ist.

Die Schneidung des neuen Ausbildungsberufs wird von 65% der Kammervorteiler als gut bezeichnet. Ebenso entsprechen die Inhalte der Ausbildungsordnung dem Bedarf. Die inhaltlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans sind grundsätzlich akzeptiert und in betrieb-

liche Rahmenpläne umsetzbar, weil sie offen angelegt und flexibel gestaltbar sind sowie insbesondere auch kleinen und mittleren Betrieben ausreichend Spielraum für eine Anpassung an ihre besonderen Gegebenheiten und Schwerpunkte (Film, Musik etc.) lassen.

Insbesondere die Breite der zu vermittelnden Inhalte hat zumindest bei der Einführung des neuen Berufs unterschiedliche Reaktionen ausgelöst. Problematisiert wird u. a., dass die geforderte Vielfalt der Ausbildungsordnung hinsichtlich einzelner Inhalte aus Zeitgründen und aufgrund der betrieblichen Spezialisierung nicht intensiv genug abgedeckt werden kann. So formuliert ein Experte eines Kleinbetriebes: „Nachdem wir den Schreck über die Allgemeinheit der Formulierungen überwunden hatten, konnten wir die Ausbildung auch als Chance sehen“ und empfiehlt, dies auch anderen Kleinbetrieben transparent zu machen.

Die öffentlich-rechtlichen Großbetriebe beklagen, dass sie den hohen Erwartungen von Auszubildenden nach „produktionsnäheren“ Tätigkeitsfeldern sowie nach späteren Aufstiegswünschen aufgrund stark arbeitsteilig strukturierter Organisationsformen und relativ starrer Tarifstrukturen oftmals schwer begegnen können.

Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Dieser Ausbildungsberuf weist Differenzierungen im Berufsbild auf, so dass die Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr fachrichtungsbezogen unterschiedliche Qualifikationen in den Fachrichtungen Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur sowie Medizinischer Dokumentation erwerben, wobei zwei Drittel der Ausbildung gemeinsame Ausbildungsinhalte umfassen. Ausgebildet wird in diesem Beruf sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft. Zudem hat die Neuordnung die berufliche Ausbildung durch die Schaffung eines einheitlich geregelten Berufsbildes ergänzt, dass es in den Bereichen wie Archiven, Medizinische Dokumentation usw. bislang nicht gab¹⁾.

Die Vertreter der zuständigen Stellen erachten die Schneidung und das damit verbundene Potenzial zur Erschließung von Ausbildungsplätzen zu 89% als gut. Die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan werden in den Interviews von allen Befragten grundsätzlich positiv bewertet. Da die Ausbildungsrahmenpläne grundsätzlich offen angelegt sind und Mindestanforderungen enthalten, erlauben sie zeit- und praxisgemäße Präzisierungen und Ausgestaltungen. Als besonders wichtig beurteilen Archive und Dokumentationsstellen die Intensivierung von Themenkomplexen wie EDV, neue Medien und die Bildagenturen Fragen des Marketings sowie Englischkenntnisse, während die Bibliotheken keine besonderen Inhalte hervorheben.

¹⁾ Die Fachrichtung Medizinische Dokumentation besteht erst seit 1. August 2000, so dass sie in der bereits im Juni 2000 durchgeführten quantitativen Erhebung keine Berücksichtigung fand. Die Ergebnisse dieser Erhebung sind im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.1.2 dargestellt. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.): Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste. Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung. BW Bildung und Wissen. Nürnberg 1999

In der schriftlichen Befragung sollten die Kammervertreter darüber Auskunft geben, wie sie die Differenzierung in die vier Fachrichtungen in den Zuständigkeitsbereichen einschätzen. Sowohl von den zuständigen Stellen des öffentlichen Dienstes als auch von den Industrie- und Handelskammern wird die Differenzierung als positiv wahrgenommen. Von einzelnen Betrieben wird das Strukturkonzept mit der Spezialisierung nach Fachrichtungen in seiner Umsetzung als problematisch bezeichnet, da sie sich nur bedingt in der Lage sehen, alle geforderten Inhalte vor Ort selbst zu vermitteln. Den Problemen begegnen sie u. a. mit der Initiierung von Betriebspartnerschaften (Kooperation mit Betrieben mit jeweils anderen Fachrichtungen) insbesondere auch vor Zwischen- und Abschlussprüfungen oder durch wechselseitige Unterstützung der Ausbilder und Ausbilderinnen mit Hilfe der zuständigen Stellen.

Fazit: Die vier neuen Ausbildungsberufe werden von den zuständigen Stellen und den Betrieben als positiv wahrgenommen und entsprechen aufgrund ihrer branchenspezifischen Zuschneidung den Erfordernissen der Betriebe, auch wenn vereinzelt Verbesserungs- oder Änderungswünsche artikuliert werden. Die Vorteile der neuen Berufe werden darin gesehen, dass der Bedarf der Branche wie bei den Systemgastronomen und den Kaufleuten für audiovisuelle Medien nicht mehr durch Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen gedeckt werden muss, deren Qualifizierung zu allgemein und branchenfremd ist. Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen darüber hinaus, dass eine gezieltere Informationspolitik zur Hilfe und Umsetzung der Ausbildungsordnungen speziell für kleine und/oder erstmals ausbildende Betriebe in spezifischen Regionen und Kammerbezirken notwendig ist.

Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann/Industriekauffrau

Die Ausbildung der Industriekaufleute nach der zum 1. August 2002 in Kraft getretenen neuen Ausbildungsordnung steht im Kontext eines grundlegenden Wandels im Bereich der Industrieproduktion und entsprechender Veränderungen der Qualifikationsanforderungen für diesen Querschnittsberuf in Industrieunternehmen¹⁾. Während Standardfunktionen und Routinetätigkeiten mehr und mehr durch integrierte IuK-Systeme abgewickelt werden, gewinnen dispositive, planende, steuernde und kontrollierende Tätigkeiten ebenso wie kommunikative Qualifikationen und bereichsübergreifendes, systemisches und logistisches Denken²⁾ zunehmend an Bedeutung.

Geschäftsprozessorientiertes Handeln

Die Aufgaben der Industriekaufleute erfordern heute ein geschäftsprozessorientiertes Handeln. Im Mittelpunkt steht nicht mehr der abwicklungsorientierte Sachbearbeiter in klassischen kaufmännischen Funktionsberei-

¹⁾ Der Beruf Industriekaufmann/Industriekauffrau gehört mit 56.111 Auszubildenden im Jahr 2000 zu den drei größten Ausbildungsberufen im kaufmännischen Bereich; Statistisches Bundesamt

²⁾ Vgl. auch Kapitel 3.2.4

chen, sondern der kundenorientierte Sachbearbeiter, der team-, prozess- und projektorientiert unter Verwendung aktueller Informations-, Kommunikations- und Medientechniken an der Erstellung kundengerechter Problemlösungen arbeitet. Mit der Neuordnung der Ausbildung soll diese Fähigkeit vermittelt werden, indem während der gesamten Ausbildungszeit arbeitsfeldübergreifende Qualifikationen, z. B. aus den Bereichen Geschäftsprozesse und Märkte, Information, Kommunikation und Arbeitsorganisation sowie integrative Unternehmensprozesse, wie Logistik, Finanzierung, Controlling in Verbindung mit den Fachqualifikationen (Marketing und Absatz, Beschaffung und Bevorratung, Personal sowie Leistungsabrechnung) vermittelt werden. Dies schließt u. a. auch entsprechende Qualifikationen in der Anwendung von Informations- und Telekommunikationssystemen, Fremdsprachen sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Innovation ein.

Selbstständige Verknüpfung von Teilprozessen in Einsatzgebieten

Das Berufsbild umfasst nicht nur arbeitsfeldübergreifende Qualifikationen und profilgebende Fachqualifikationen sondern auch betriebspezifische Einsatzgebiete, in denen im letzten Ausbildungsjahr besondere branchen- bzw. betriebsbezogene Qualifikationen im Hinblick auf einen angestrebten Arbeitsplatz erworben werden. In den Einsatzgebieten sollen im Rahmen von Fachaufgaben die bis dahin erworbenen Qualifikationen durch die selbstständige Verknüpfung von Teilprozessen einsetzungspezifisch vertieft und erweitert werden. Einsatzgebiete können über die genannten kaufmännischen Kernfunktionen hinaus z. B. Außendienst, Export, Logistik, Product Management, Investitionsplanung und -management, Controlling, E-Commerce, Supply Chain Management und Franchising sein.

Erprobung einer gedehnten Abschlussprüfung

Für die Umsetzung der Prüfungsanforderungen ist zur Erprobung eine so genannte „gedehnte“ Abschlussprüfung vorgesehen, bei der die schriftliche Prüfung zu Beginn des letzten Ausbildungshalbjahres und die einsetzungsbezogene praktische Prüfung am Ende des letzten Ausbildungsjahres durchgeführt wird. Die Erprobung ist bis zum 31. Juli 2007 befristet.

Evaluation der Büroberufe

Die Evaluation der Ausbildungsordnungen der Büroberufe¹⁾ sollte u. a. zeigen, inwieweit die Intentionen der Neuordnung vor zehn Jahren in der betrieblichen und schulischen Ausbildung umgesetzt werden. Sie sollte Klarheit schaffen, wie Qualifikationen verwertet werden und inwieweit die Ausbildungsordnungen anforderungsgerecht gestaltet sind.

Die Büroberufe umfassen die Bürokaufleute (Industrie, Handel und Handwerk), die Kaufleute für Bürokommunikation (Industrie und Handel) und die Fachangestellten für Bürokommunikation (Öffentlicher Dienst). Es sind Querschnittsberufe. Bezogen auf die Berufe in Industrie, Handel und Handwerk kann in allen Wirtschaftszweigen, Branchen und Betriebsgrößen seit dem 1. August 1991 und bezogen auf den Beruf des öffentlichen Dienstes

auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene seit dem 1. August 1992 auf neu geordneter Grundlage ausgebildet werden. Die Büroberufe zählen zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden von rund 82.000 in 1990 – das Jahr vor dem Inkrafttreten der Büroberufe in Industrie, Handel und Handwerk – auf rund 109.000 im Jahr 2000. Insgesamt rund 23.000 Auszubildende davon bestanden in den neuen Ländern. Es ist gelungen, die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute und Fachangestellte für Bürokommunikation, die aus zweijährigen, schwerpunktmäßig schreibtechnisch ausgerichteten Ausbildungsberufen hervorgegangen sind, auch für Männer attraktiv zu machen²⁾. Innerhalb von fast zehn Jahren ist der Frauenanteil in diesen Ausbildungsberufen um rund 10 Prozentpunkte auf 84,7% gesunken.

Für die Evaluation der Ausbildungsordnungen wurden schriftliche Befragungen von Betrieben und zuständigen Stellen sowie Fallstudien und Expertengespräche durchgeführt³⁾. Gleichzeitig wurde auf der Länderseite die schulische Ausbildung in den Büroberufen evaluiert.

Ergebnis der Evaluation ist, dass die Büroberufe als Querschnittsberufe in allen Wirtschaftszweigen und in der öffentlichen Verwaltung unabhängig von der Betriebs-

¹⁾ Aus dem Projekt liegen folgende aktuelle Veröffentlichungen vor:

Stiller, I./ Stöhr, A. unter Mitarbeit von Canbay, N./ Elsner, M./ Orth, B./ Sand, C./ Schwarz, H. „Ergebnisse aus der Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation“, Abschlussbericht, 2001, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, W. Bertelsmann Verlag
Schwarz, H./ Elsner, M.: „Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau“ (IH) – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 57, Bonn 9/2001
Sand, C./ Stöhr, A.: „Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau“ (Hw) – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 56, Bonn 9/2001
Stiller, I.: „Evaluation der Büroberufe – Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation.“ (IH) – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 54, Bonn 8/2001
Stöhr, A.: „Evaluation der Büroberufe – Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation.“ (ÖD) – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 55, Bonn 9/2001
Filger, J.: „Evaluation der Büroberufe – Schulische Ausbildung“ – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 52, Bonn 9/2001

²⁾ Mit dem Erlass der Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation wurde das Ordnungsmittel aus dem Jahr 1941 für den zweijährigen Ausbildungsberuf Bürogehilfe/Bürogehilfin außer Kraft gesetzt. Mit dem Erlass der Ausbildungsordnung Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation wurden die zweijährigen Ausbildungsberufe Stenosekretär/Stenosekretärin und Büroassistent/Büroassistentin aus den Jahren 1946 bis 1967 außer Kraft gesetzt.

³⁾ Die schriftliche Befragung wurde im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung von der Forschungsgruppe SALSS durchgeführt. Befragt wurden Personal-/Ausbildungsverantwortliche und einschlägig ausgebildete Fachkräfte in den ersten Berufsjahren. Über alle Ausbildungsberufe antworteten insgesamt 956 bzw. 643. Von insgesamt 5.230 versandten Fragebögen wurden 1.599 beantwortet zurückgesandt, der Rücklauf betrug damit insgesamt 30,5%.

größe akzeptiert sind. Das Leitbild der computergestützten Sachbearbeitung und die Ausrichtung auch der Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation auf die dreijährige Regelausbildung ist offensichtlich für Betriebe mit und ohne Ausbildungstradition und unter Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten bedarfsgerecht. 86% der befragten Betriebe geben an, dass die jeweilige Ausbildungsordnung voll bzw. überwiegend den Anforderungen entspricht. Die Lernziele werden als umfassend und den Anforderungen in den Betrieben entsprechend beurteilt.

Die das neue Strukturkonzept ausgestaltenden Begriffe Sockelqualifikationen, Sacharbeitsgebiete und Fachbereiche sagen den einzelnen Betrieben und Fachkräften meist nichts. Eine gemeinsame Grundbildung und fachspezifische Differenzierungsmöglichkeiten werden dennoch für sinnvoll und praxisingerecht angesehen, um die notwendige Flexibilität für die betrieblichen Anforderungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der späteren Fachkräfte zu sichern.

Bei den Büroberufen in Industrie, Handel und Handwerk wird insbesondere Veränderungsbedarf in Bezug auf die Stärkung der Kundenorientierung und Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme sowie eine stärkere Branchenausrichtung thematisiert. Bei den Fachangestellten bezieht sich der Änderungsbedarf vor allem auf kaufmännische Ausbildungsinhalte. Vor dem Hintergrund der Verwaltungsreform sollten zukunftsorientierte verwaltungsbetriebswirtschaftliche Ausbildungsinhalte wie Kosten- und Leistungsrechnung, Buchführung, betriebspezifische Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Controlling und Fremdsprachen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

Ohne Probleme erfolgt die Umsetzung der seinerzeit neu eingeführten Zeitrahmenmethode mit sachlicher und zeitlicher Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes in einen betrieblichen Ausbildungsplan. Informationsbedarf besteht in Bezug auf den Einsatz aktivierender Lehr- und Lernformen und auf die Verbesserung der Lernortkooperation. Die Kooperation von Betrieben und Berufsschulen ist als sehr zurückhaltend zu bezeichnen. Bei der Hälfte der Betriebe bestanden keine Kooperationsbeziehungen mit der Berufsschule.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung in den gewerblichen Büroberufen beziehen sich insbesondere auf elektronische Datenverarbeitung, Umgang mit Kunden, Fremdsprachen, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sowie Branchen- bzw. Betriebsspezifika. In der öffentlichen Verwaltung wird an erster Stelle Kosten- und Leistungsrechnung genannt.

Die Vorbildung der Auszubildenden hat sich aus den amtlichen Statistiken folgend gegenüber den alten Büroberufen nicht wesentlich geändert. Die Auszubildenden sind jedoch bei Ausbildungsbeginn heute im Durchschnitt älter. Die sich aus der amtlichen Statistik ergebenden Prüfungserfolgsquoten haben sich bei den Kaufleuten für Bürokommunikation gegenüber dem Vorgängerberuf deutlich verbessert (Bürogehilfen 1991: 67,6%; Kaufleute für Bürokommunikation 2000: 91,9%). Sie liegen wie bei den anderen Büroberufen auf dem hohen Durchschnittsniveau aller kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe (2000: 89,6%).

Die Ausbildung entspricht grundsätzlich den Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen in den ersten Berufsjahren. Generell wird die Teilnahme an Weiterbildung in den ersten Berufsjahren von den Betrieben häufiger erwartet und von den Einzelnen mehr geplant, denn realisiert. Die Teilnahme bezieht sich vorrangig auf Anpassungsmaßnahmen (EDV, Kommunikation, Fremdsprachen, Rechnungswesen usw.) und in Einzelfällen auch auf die Prüfungsvorbereitung zur Aufstiegsfortbildung, z. B. zu Fachkaufleuten der verschiedenen Funktionsbereiche.

Auch die Büroberufe unterliegen den absehbaren allgemeinen wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Entwicklungen. Im Rahmen der Evaluation erfolgten daher auch Überlegungen zur Neuordnung der Büroberufe¹. Im Unterschied zu der eher „binnenorientierten“ Ausbildung der drei Büroberufe auf die Schwerpunkte Rechnungs- und Personalwesen sollten sich diese Berufe danach zukünftig stärker an den Bereichen Kundenorientierung, Projekt- und Qualitätsmanagement orientieren unter der Berücksichtigung von neuen Einsatzgebieten wie insbesondere E-Government, Call Center, Kundendienst und Sachbearbeitungsaufgaben in öffentlichen Verwaltungen.

Neue Sparten- und Produktregelung für Versicherungskaufleute – Teilnovellierung der Ausbildungsordnung Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau

Seit dem Erlass der Ausbildungsordnung Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau (1996) ist der Finanzdienstleistungssektor durch erhebliche wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Veränderungen gekennzeichnet. Merkmale sind die Fusionen von Großbanken und Versicherungen und damit einhergehende veränderte Strukturen, Aufgabenfelder und Zielgruppen. Versicherungen dringen immer stärker in jene Geschäftsfelder vor, die Domänen von Banken und Kreditinstituten waren. Weitere Faktoren sind Anlagen in Fonds und Aktien und nicht zuletzt die verschiedenen Formen der Alterssicherung. In den Versicherungsgesellschaften werden neue Produkte entwickelt und die Vertriebswege darauf ausgelegt. Ausgehend davon haben das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eine Vereinbarung zur Berufsbildung abgeschlossen²). Darin wurde verabredet, die Teilnovellierung der Ausbildungsordnung durchzuführen und eine Berufsfachgruppe „Expertenteam Versicherungswirtschaft“ einzurichten.

Eine bereits 1996 erfolgte Reform der Ausbildungsordnung konzentrierte sich auf die Integration der Innen- und Außendiensttätigkeit, die Aufwertung der Kundenorientierung und die damit verbundene Verkaufs- und Beratungskompetenz, die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme und die Förderung

¹) Weitergegend dazu Stiller, I./ Stöhr, A., a.a.O.

²) Bildungspolitische Vereinbarung zwischen Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft und ver.di vom 2. Juli 2001.

beruflicher Handlungskompetenz¹⁾. Die Teilnovellierung von 2002, bei der der Spartenbereich Krankenversicherung unverändert blieb, baut auf den Inhalten dieser reformierten Ausbildungsordnung auf. Die aktuellen Änderungen und Ergänzungen beziehen sich insbesondere auf die zu vermittelnden Versicherungszweige und die Versicherungsprodukte: Im Spartenbereich Schadenversicherung wird künftig bei den Versicherungszweigen Haftpflichtversicherung und Kraftfahrversicherung unterschieden zwischen den Versicherungen für Privatkunden, Gewerbekunden und Freie Berufe. Darüber hinaus kann gewählt werden zwischen Sachversicherung, Rechtsschutzversicherung (im Zusammenhang mit dem Zweig Haftpflichtversicherung) oder Feuerversicherung mit deren Nebenzweigen und technische Versicherungen. Im Spartenbereich Lebensversicherung/Unfallversicherung kann jetzt gewählt werden zwischen den Zweigen Lebensversicherung und Private Unfallversicherung sowie Finanzprodukte.

Damit wurde das Auswahlangebot für die Versicherungsbetriebe und die fachliche Qualifizierung der Auszubildenden erweitert, ohne die Mindestanforderungen zu erhöhen. Für die Ausbildungsbetriebe bedeutet dies, dass sie in der gewohnten Form ausbilden können oder andere Akzente und Schwerpunkte in der betrieblichen Ausbildung im Bereich der Finanzprodukte für Privatkunden oder der Schadenversicherung für gewerbliche Kunden setzen können.

Für die Leistungserstellung im Versicherungsunternehmen bedeutet dies die Ausbildung in mindestens zwei Sparten und die Möglichkeit, sich nicht nur für das Privatkundengeschäft, sondern auch für den Bereich der Gewerbekunden und Freien Berufe zu qualifizieren. Mit der Auswahlregelung in der Abschlussprüfung wird sichergestellt, dass die berufliche und fachliche Vielfalt gewährleistet und eine Verengung allein auf einen Zweig und Gewerbekunden nicht zulässig ist. Darüber hinaus bietet die Ausbildungsordnung die Möglichkeit, weitere Versicherungs- und Finanzprodukte des Ausbildungsunternehmens zum Gegenstand der Ausbildung zu machen.

Ebenfalls neu und grundsätzlich überarbeitet wurde der Rahmenplan der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland durch die Sachverständigen der Länder. Im Unterschied zur alten Fächerkombination ist der neue Rahmenlehrplan in zwölf Lernfelder konzipiert. Dem Charakter der Lernfeldkonzeption geschuldet, enthält er neben der exemplarischen Vermittlung von versicherungsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen auch die Entscheidung zu eigenverantwortlichem Handeln, eingebettet in betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Entscheidungen.

Die teilnovellierte Ausbildungsordnung Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau ist am 1. August 2002 in Kraft getreten. Die Erläuterungen zur Ausbildungsordnung stehen der Praxis zur Verfügung.

Berufsausbildung im Bestattungswesen

Im Zusammenhang mit der geplanten Neuordnung der Berufsbildung im Bestattungsgewerbe hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Dezember 2001/Januar 2002 eine empirische Erhebung in diesem Bereich durchgeführt. In eine telefonische Befragung wurden 265 Bestattungsbetriebe und Friedhofsverwaltungen einbezogen und 57 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach ihren Qualifikationen befragt. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen zwei Themen, die vom Fachbeirat beim Bundesinstitut für Berufsbildung aufgeworfen worden waren. Sie betrafen zum einen die Frage, ob es einen Bedarf für einen Ausbildungsberuf „Bestatter/Bestatterin“ gibt und ob eine solche Ausbildung akzeptiert würde. Zum anderen sollte geklärt werden, ob die für dieses Berufsbild typischen Tätigkeiten jungen Menschen zuzumuten sind. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt¹⁾.

Die Befragung hat gezeigt, dass es sich in der Branche überwiegend um Familienbetriebe (87% der befragten Betriebe) handelt: Sie sind klein und werden in vielen Fällen innerhalb der Verwandtschaft weiter vererbt. Zwei Drittel der Betriebe bestehen schon seit 25 Jahren und länger. Eine genauere Aufschlüsselung der Betriebsstruktur zeigt, dass etwa jeder Fünfte der befragten Betriebe (21%) weniger als drei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat, 32% arbeiteten mit drei bis vier und 11% mit fünf Beschäftigten. Genau ein Viertel hat sechs bis zehn Mitarbeiter und nur etwa jeder zehnte Betrieb (11%) gibt an, elf oder mehr Personen zu beschäftigen.

Die meisten Bestattungsunternehmen und Friedhofsverwaltungen beschäftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht über einen einschlägigen formalen Abschluss verfügen. In der Mehrzahl haben sie überwiegend fachfremde formale Abschlüsse. Lediglich sieben Prozent der Betriebe beschäftigen Personen, die keinen Aus- bzw. Weiterbildungsabschluss haben. Das führt dazu, dass sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Betrieben um Zusatzqualifikationen bemühen. Einschlägige formale Abschlüsse gibt es in der Branche erst seit ein paar Jahren, so dass das Weiterbildungsangebot einige Defizite ausgleicht. Fachgeprüfte Bestatter gibt es in gut einem Drittel der Betriebe (34%). Mitarbeiter mit Weiterbildungsabschlüssen wie Thanatopraktiker, Bestattermeister oder Funeralmaster werden nur in drei Prozent der Betriebe angetroffen. Diese Weiterbildungsabschlüsse werden allerdings noch nicht sehr lange angeboten.

Daher zielte die Unternehmensbefragung vor allem auch darauf, welche Qualifikationen für die Betriebe besonders wichtig sind. An erster Stelle wurde mit 86% aller Nennungen die als anspruchsvoll geltenden und schwer zu erlernenden Techniken der Gesprächsführung mit Angehörigen genannt. Mit 80% folgt das Thema „Trauerpsychologie und Begleitung“. An dritter Stelle rangieren Zusatzqualifikationen, die im Zusammenhang mit EDV und Internet vermittelt werden (72%). Einen hohen

¹⁾ Brötz, R.: „Reform der Berufsausbildung Versicherungskaufleute“; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12 1995

¹⁾ Vgl. auch Kramer, H. (2002): „Qualifizierung im Bestattungswesen“

Stellenwert in der Weiterbildung haben auch die Qualifikationen „Hygienische Versorgung von Verstorbenen“ (68%) und „Marketing und Öffentlichkeitsarbeit“ (64%) sowie „Ablauf und Gestaltung von Trauerfeiern“ (60%).

Geht man der Frage nach, inwieweit bei der Tätigkeit des Bestatters mit erheblichen psychischen Belastungen bei jungen Menschen gerechnet werden müsse, so zeigt sich folgendes Bild: Der Aussage „Die Teilnahme am Gespräch mit Angehörigen überfordert junge Auszubildende emotional“ widersprechen 73% aller befragten Betriebe, 27% stimmen zu. Die These „Ständiger Umgang mit dem Thema Trauer und Tod belastet Auszubildende“ wird von einer fast ebenso großen Mehrheit (71%) abgelehnt. Auch die dritte Aussage „Körperarbeiten mit Verstorbenen überfordert Auszubildende“ weisen 63% der Betriebe zurück.

Zur Bewertung der Frage, ob Jugendlichen eine Erstausbildung im Bestattungswesen angeboten werden sollte, wurde gefragt, welche Ausbildungsinhalte, unabhängig vom Alter, überhaupt schwer zu vermitteln sind. Wie schon bei der Bewertung des Weiterbildungsangebotes stehen die Themen „Gesprächsführung mit Angehörigen“ (52%) und „Trauerpsychologie“ (48%) an erster Stelle. Danach rangiert mit etwas Abstand „Kosmetische Versorgung und Thanatopraxi“ (33%). „Rechtliche Fragen“ und „Versorgen und Ankleiden von Verstorbenen“ werden von 26% bzw. 21% als schwer zu vermittelnde Ausbildungsinhalte eingestuft.

Hinsichtlich der in diesem Zusammenhang stehenden zentralen Frage der Untersuchung, inwieweit diese Schwierigkeiten in Abhängigkeit vom Lebensalter des Lernenden zu sehen sind, antwortete eine signifikante Anzahl von Betrieben (29%), sie sähen keine Schwierigkeiten beim Erlernen des Berufes, weder für Jüngere noch für Ältere. Fast zwei Fünftel (39%) sagen, diese Schwierigkeiten seien „nicht altersabhängig“, 13% sind der Auffassung, dass dies individuell sehr unterschiedlich sei. Nur 19% meinen, die Schwierigkeiten beim Erlernen des Bestatterberufes sind abhängig vom Alter.

Die Frage, ob es grundsätzlich einen Ausbildungsberuf Bestatter/Bestatterin geben sollte, wurde wie folgt beantwortet: Etwa drei Viertel der Betriebe wünschen sich, dass den Jugendlichen ein solcher Ausbildungsberuf angeboten wird. Weniger als ein Viertel (22%) sprechen sich dagegen aus. Jedoch kommen 67% der Betriebe zu dem Schluss, dass durch den neuen Ausbildungsberuf die Rekrutierung von Personal künftig günstig beeinflusst werde. Mehr als drei Viertel der Betriebe (78%) sprechen sich dafür aus, dass es einen Ausbildungsberuf Bestatter/Bestatterin geben sollte. Von ihnen haben über die Hälfte (54%) auch ein grundsätzliches Interesse daran signalisiert, selbst junge Leute zu qualifizieren. Geht man davon aus, dass es den Ausbildungsberuf noch nicht gibt und damit keine Ausbildungstradition, kann festgehalten werden, dass es eine sehr hohe Erwartungshaltung seitens der Betriebe gegenüber einem neuen Ausbildungsberuf in dieser Branche gibt.

Aufgrund dieser Untersuchung konnten kritische Fragen des Fachbeirats hinsichtlich einer Erstausbildung für Jugendliche beantwortet werden. Vorgesehen ist, die Ausbildungsverordnung nach § 28 Abs. 3 BBiG als bundesweite Erprobungsverordnung zu erlassen. Zur Evaluie-

rung der Erprobungsphase (fünf Jahre) soll ein Fachbeirat unter der Beteiligung der Sozialpartner, der Bundesregierung und der Länder beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet werden.

3.2 Ausbildungsgestaltung

3.2.1 Neue Medien und Bildungstechnologien

Programm Neue Medien in der Bildung

Die Bundesregierung hat bereits in der vergangenen Legislaturperiode einen Paradigmenwechsel bei der Förderung der neuen Medien im Bildungsbereich vollzogen. Im Vordergrund steht nicht mehr die Hardwareausstattung der Bildungseinrichtungen, sondern die Inhalte und die Nutzung der neuen Medien für Unterricht und Lehre. Bis zum Jahr 2004 wurden dementsprechend für die Entwicklung von Lehr- und Lernsoftware in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule über 300 Mio. € für das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ eingeplant. Im Bereich der beruflichen Bildung liegt der Schwerpunkt auf Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch eine verbesserte und bedarfsgerechte berufliche Aus- und Weiterbildung unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien gewährleisten. Dabei sollen durch die Entwicklung und Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien neue, effizientere und auch teilweise Kosten mindernde Formen der berufsbegleitenden Qualifizierung konsequent erschlossen und in der Breite eingesetzt werden. Mittelfristiges Ziel ist es, modular aufgebaute Bildungssoftware in die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung allgemein zu integrieren.

Voraussetzung für eine sinnvolle und effektive Nutzung der neuen Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die Verankerung der Grundlagen für das selbstständige und eigenverantwortliche Lernen in allen Schulformen und Bildungsabschnitten. Die Bundesregierung fördert daher neben der Herstellung von Lehr- und Lernsoftware auch Maßnahmen zur Integration der neuen Medien in den Unterricht. So wird beispielhaft ein Online-Service für Lehrer und Lehrerinnen aller Schularten von Schulen ans Netz e.V. bereit gestellt. Hier stehen methodische und praktische Fragen des Medieneinsatzes im Unterricht sowie ein schneller und breiter Erfahrungsaustausch unter den Lehrenden im Mittelpunkt. Im Bereich berufliche Bildung unterstützt „Lehrer Online“ den Einsatz neuer Medien als methodische Bereicherung des Unterrichtsalltags berufsbildender Schulen durch ein Angebot multimedial aufbereiteter Unterrichtsmaterialien und Unterrichtseinheiten. Die thematischen Schwerpunkte ergeben sich durch den Einfluss der neuen Medien auf die Strukturen der beruflichen Ausbildung und des Wirtschaftslebens. In einem speziellen Bereich werden laufend aktualisierte Informationen über IT-Berufe bereitgehalten. Zusätzliches Angebot von „Lehrer Online“ ist die interaktive Arbeitsumgebung „lo-net“. Sie bietet die Voraussetzung zur praktischen Erprobung netzgestützten Lernens im Unterricht. Mit „lo-net“ ist eine Basis für orts- und zeitunabhängige Kooperation zwischen schulischer Ausbildung und Betrieben vorhan-

den. Damit steht ein wichtiges Instrument bei der Modernisierung der dualen Ausbildung zur Verfügung, das sowohl der besseren Verzahnung von Schule und Betrieb dient, als auch eine gesteigerte Flexibilität bezüglich der schulischen Präsenzzeiten erlaubt.

Im Bereich berufliche Bildung wird der Bedarf an Lernsoftware direkt mit den Sozialpartnern identifiziert, die sich auf für medienbasierte Aus- und Weiterbildung besonders geeignete Anwendungsfelder verständigen. Dieses Verfahren wurde gewählt, weil das benötigte multimediale Lehrmaterial und die Einsatzbedingungen von Branche zu Branche stark variieren. Die bislang bewilligten Projekte im Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ konzentrieren sich auf Branchen mit hoher Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in denen ein besonders hoher Qualifikationsbedarf in der Aus- oder Weiterbildung besteht. Wichtigstes Vorhaben im Programmteil „berufliche Bildung“ ist der Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems für die IT-Branche (vgl. hierzu Kapitel 5.2.2). Parallel zur Schaffung eines neuen Ordnungsrahmens für die IT-Weiterbildung wird die Entwicklung von Curricula und entsprechender Lehr- und Lernsoftware für 13 der 35 Profile gefördert. Ein Ziel der Lehr- und Lernsoftwareentwicklung ist der Aufbau eines Pools von Bildungssoftware-Modulen nach dem Open-Content-Prinzip. Die Module sollen internationalen Standards entsprechen, um damit eine Austauschbarkeit zu erleichtern und die Wirtschaftlichkeit von E-Learning zu erhöhen. Durch das Projekt „Teachware on Demand“ lassen sich zusätzlich für beliebige neue IT-Weiterbildungsangebote passende Teile schnell zusammenstellen. Als Informations- und Kooperationsplattform für die Qualifikation im IT-Sektor wurde außerdem das Kompetenzzentrum zur Behebung des IT-Fachkräftemangels („Kib-net“) gestartet. Im IT-Sektor haben der Bedarf an IT-Fachqualifikation und die Kooperationsbereitschaft der Verbände Projektdefinition und -durchführung begünstigt. Doch auch im Kfz-Gewerbe, im Handwerk und in der Textilindustrie sowie in den Medienberufen und für die Industriemeisterausbildung im Metallsektor wurden branchenweite Lösungen gefunden. Beispiele hierfür sind:

- Für die kaufmännische Ausbildung in der Kfz-Branche entstehen im Projekt „Virtuelles Autohaus“ herstellereutrale Übungsmodule. Für Facharbeiter/Facharbeiterinnen in der Kfz-Produktion werden im Projekt „Arbeiten und Lernen im Fachbereich“ netzbasierte und arbeitsintegrierte Weiterbildungsmodule erarbeitet.
- Für das Handwerk werden im Projekt „Netzwerk Telelearning“ für alle Bildungszentren des Handwerks eine Mediendatenbank aufgebaut und netzbasierte Trainingsanwendungen entwickelt.
- Für die Textilbranche hat der Bundesverband Gesamttextil mit Unterstützung der IG-Metall mit dem Projekt „ViBiNet“ (Virtuelles Bildungsnetzwerk für Textilberufe) die sukzessive und vollständige Umstellung der Ausbildung auf multimediale Bildungsinhalte begonnen.
- Im Projekt „Mediengestalter 2000+“ werden die Aus- und Weiterbildung zum Berufsbild Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien bundesweit koordiniert und hochwertige Lehr- und Lernsoftware entwickelt.
- Im Projekt „Industriemeister Metall“ wird die Änderung der Ausbildungsordnung der Industriemeister durch

multimediale Bildungsinhalte prototypisch für den Metallbereich umgesetzt und soll dann auf andere Industriemeister übertragen werden.

E-Learning hält außerdem Einzug in die gesamte Meisterausbildung in Deutschland. Die Erfahrungen beim Aufbau von E-Learning-Angeboten im Handwerk und bei der Qualifizierung zu Industriemeistern werden im Vorhaben „Meisterqualifizierung online“ weiterentwickelt. Darin haben sich die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk und die Bildungs GmbH des Deutschen Industrie- und Handelskammertags auf die Entwicklung gemeinsamer Standards und ein bundesweit einheitliches E-Learning-Angebot in der Meisterausbildung geeinigt. Mit der Entwicklung von Lehr- und Lernsoftware sowie geeigneter didaktischer Konzepte für ein tutoriell unterstütztes netzbasiertes Lernen in der Meisterqualifizierung in Handwerk, Industrie und Handel wird eine Zielgruppe von über 50.000 Fachkräften erreicht. Zur besseren Verbindung von Lernen und Arbeiten durch ein zeit- und ortsunabhängiges Lernen sollen bei der „Meisterqualifizierung online“ Präsenzkurse durch E-Learning-Angebote unterstützt und ergänzt werden. Entwickelt wird eine handlungsorientierte Online-Qualifizierung mit Schwerpunkten in betriebswirtschaftlich-/kaufmännischen und rechtlichen Handlungsfeldern. Die Vorhaben in der IT-Branche, den Medienberufen und im Handwerk zeigen, dass E-Learning auch in Branchen Fuß fassen kann, in denen kleine und mittelgroße Betriebe dominieren. Voraussetzung dafür ist jedoch eine auf die Verhältnisse in den Branchen zugeschnittene Angebotsstruktur und die Verzahnung von E-Learning-Angeboten mit der Lösung struktureller Fragen.

E-Learning in Klein- und Mittelbetrieben

E-Learning als New-Learning in der Berufsbildung, darüber besteht in der aus- und weiterbildenden Wirtschaft Konsens, kann einen Beitrag zur Stärkung und Erhöhung der Lernmotivation leisten, einen Mehrwert für die Ausbilder – Auszubildenden – Kunden – Beziehung schaffen, das interaktive und individuelle lebensbegleitende Lernen gezielt unterstützen und optimieren, die berufliche Arbeit in der Praxis möglichst genau abbilden und simulieren und schließlich die Effizienz des Lernens sowie die Qualität der Berufsbildung steigern.

In Großbetrieben und insbesondere in Betrieben der Multimediabranche, wo der Computer schon traditionell Arbeitsmittel ist, ist die digitale Unterstützung der beruflichen Qualifizierung, von Lernen und Arbeiten und Weiterbildung via Internet und neue Medien inzwischen nahezu selbstverständlich¹⁾. Neuerdings nimmt aber auch im Handwerk und in kleinen und mittleren Unternehmen die digitale Unterstützung des Arbeitsprozesses zu. Damit werden die Möglichkeiten digitalen Lernens verstärkt. Gerade die technologieorientierten Betriebe haben z. B. den Mehrwert der Nutzung des Internets für die Abwicklung ihrer Geschäftsprozesse erkannt²⁾. Durch

¹⁾ Vgl. Unicmind.com AG: „E-Learning & Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen“, Göttingen 2001

²⁾ Vgl. Esser, F.H.: „E-Learning im Handwerk“; In: Laur-Ernst, U. (Hrsg.), IuK-Technologie. Portal zur Wissensgesellschaft, Bonn 2002, CD-Beitrag in Workshop 6.

den Einsatz von E-Learning ergeben sich aus ihrer Sicht vielfältige Vorteile: Berufsbegleitendes und modular organisiertes Lernen wird erleichtert und der Prozess lebensbegleitenden Lernens unterstützt. Ausbildungszeit lässt sich intensiver nutzen und E-Learning kann „als qualitative und praxisorientierte Ergänzung der Berufsschulbildung dienen“¹⁾.

Zwar verfügen technologieaffine Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen wegen des immer häufigeren Umgangs mit der elektronischen Bearbeitung von Vorgängen und Produkten über ein hohes Potenzial an Alltagserfahrung mit digitaler und elektronischer Informationsverarbeitung, aber nur jedes vierte kleine und mittlere Unternehmen setzt nach Untersuchungen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit Multimedia in der betrieblichen (Weiter-) Bildung ein und nur etwas mehr als sieben Prozent nutzen dabei Online-Lernmodule²⁾. Dass kleine und mittlere Unternehmen bislang bei der Nutzung von E-Learning immer noch deutlich unterrepräsentiert sind und die Hälfte von ihnen auch in Zukunft keine Veranlassung sieht, online- bzw. netzbasierte Lernmedien einzusetzen, liegt u. a. an der mangelnden personen- und unternehmensbezogenen Akzeptanz, der mangelnden Markttransparenz sowie an fehlenden branchenspezifischen Angeboten³⁾.

Eine – zum Teil schon praktizierte – netzgestützte Kommunikation zwischen Herstellern und Handwerksbetrieben könnte ein Schritt zur Aneignung arbeits- und auftragsbezogener Qualifikationen sein, denn für die Hersteller von Produkten und Anlagen „ist die Sicherstellung eines ausreichenden, gut qualifizierten Fachkräftepotenzials im Handwerk, welches das „Handling“ ihrer Produkte beim Kunden sicherstellen kann, von besonderer Bedeutung“⁴⁾.

Dennoch ist die Nutzung solcher Konzepte multimediale Lernens in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung noch nicht sehr ausgeprägt. Von den ausbildenden Betrieben werden als Haupthemmnisse neben dem hohen individuellen Anpassungsaufwand das schnelle Veralten der Programme, der Aufwand zu deren kontinuierlicher Pflege und das Fehlen professioneller Anleitungsmöglichkeiten im Sinne tutorieller Unterstützung gerade in kleineren Betrieben erwähnt⁵⁾. Es reicht nicht aus, lernförderliche Materialien und Medien im Netz bereit zu

halten, ohne sie für den jeweiligen Lerneinsatz zu kommentieren, den Lernkontext zu erläutern und zu gestalten, die nötige Programmpflege zu betreiben und eine tutorielle Absicherung des Lernprozesses zu organisieren. Hier „...sind vor allem größere Unternehmen Vorreiter dieser Entwicklung“¹⁾.

Die finanzielle Seite des Einsatzes elektronischer Medien muss ebenfalls berücksichtigt werden, da sich Investitionen in eigene betriebspezifische E-Learning-Aktivitäten und -Konzepte erst ab einer bestimmten Teilnehmeranzahl für den Betrieb rechnen. Deshalb gibt es in einigen Großbetrieben E-Learning-Pilotprojekte etwa zum Training von Sprachen, den Grundsätzen der Kosten-Leistungsrechnung oder dem Marketing²⁾. Demgegenüber will fast die Hälfte der in einer Umfrage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit befragten Mittelständler neue Lernmedien in absehbarer Zukunft nicht einsetzen³⁾. Dennoch sind sich die kleineren und mittleren Betriebe und deren Beschäftigte über die künftigen Vorteile solcher Konzepte im Klaren. Da das im Rahmen von Aus- und Weiterbildung vermittelte Fachwissen in immer kürzeren Zeitzyklen der Erneuerung unterliegt, muss nach Lösungswegen gesucht werden, wie darauf qualifikationsstrategisch reagiert werden kann. Dieses Problem ist von den Kammereinrichtungen erkannt worden. Für ihre Mitgliedsbetriebe besteht inzwischen die Möglichkeit, entsprechende Qualifizierungsangebote wahrzunehmen. So betrachten die Industrie- und Handelskammern z. B. Weiterbildung „rund um die Uhr und internetgestützt ... als Chance, Bildungs- und Qualifizierungsprobleme der Mitarbeiter vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen ...“⁴⁾ zu lösen. Für solche Qualifizierungsmaßnahmen ist der Arbeitsplatz allerdings nicht immer geeignet. „Insbesondere für Facharbeiter und Facharbeiterinnen gewerblich-technischer Berufe, deren Arbeitsplatz überwiegend eher schlechte Voraussetzungen für arbeitsintegrierte E-Learning-Lösungen bietet, bedarf es u. E. alternativer Lernmöglichkeiten ...“⁵⁾.

Ein besonderes Augenmerk wird in Zukunft dem Rang und der arbeitsrechtlichen Verortung von Lernen am Arbeitsplatz, von Anpassungslernen und Online-Training für die fachliche Befähigung zur möglichst optimalen Erledigung von Arbeitsprozessen und damit implizit auch E-Learning-Lösungen durch Betriebsvereinbarungen zukommen. Bislang sind nur ganz wenige Aspekte des E-Learning durch einschlägige DIN- und ISO-Normen oder Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt. „Diese Situation der Unsicherheit lässt sich nur durch Betriebsvereinbarungen ... beseitigen“⁶⁾.

Da bislang die meisten Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen die Nutzung von Online-Lernangeboten weitestgehend der individuellen Initiative ein-

¹⁾ Initi@tive D²¹ Hintergrundpapier. Chancen neuer Bildungsstrategien für das Beschäftigungspotenzial in Deutschland. E-Learning-Beispiele aus Unternehmen. Umbau der Weiterbildung. Netzwerke zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Bildungsmarkt und Sponsoring, Oktober 2001, Seite 13

²⁾ Vgl. Michel, L./Wegener, C./Heddergott, K./Nickel, V.: Studie „Ausbildung für die Internet-Ökonomie“, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Essen 2000.

³⁾ Vgl. Cognos GmbH: „Akzeptanz von E-Learning.“ Eine empirische Studie in Zusammenarbeit von Cognos und dem Institut für Innovationsforschung, Technologiemanagement und Entrepreneurship der Ludwig-Maximilians-Universität München, Frankfurt/Main, Juli 2002 (<http://www.cognos.com/de/e-learning>); vgl. auch: Presseinfo LERNET 07/01

⁴⁾ Hahne, K./Gerwin, W.: Thesen und Ergebnisse zum Workshop 6: „Multimediales Lernen im Handwerk und in KMU - ein Wettbewerbsfaktor“; in: Laur-Ernst, U. (Hrsg.), a. a. O., Seiten 73/74 PRINT-Version; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.4.4

⁵⁾ Vgl. auch Initi@tive D²¹, a. a. O., ebenda

¹⁾ iwd-Informationendienst der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 35 vom 30. August 2001

²⁾ Vgl. ebenda

³⁾ Ebenda

⁴⁾ <http://www.ihk-online-akademie.de/dihk/portal/portal.jsp?groupID>

⁵⁾ Zinke, G.: E-Learning: „Potenziale und Interessenlagen in ausgewählten Unternehmen.“; in: BIBB-Forschung 2/2002, Seiten 2-3

⁶⁾ Heller, M.: „Zur Qualität von E-Learning“, siehe <http://www.global-learning.de/roundtable-Beiträge,1/2002>

zelter betrieblicher Akteure überlassen, müssen diese Betriebe bei der Änderung ihrer betrieblichen Lernorganisation und -kultur in dieser Hinsicht unterstützt werden. Unternehmen müssen auf das Vorhandensein computergestützter und branchennaher Lernprogramme aufmerksam gemacht und ggf. durch betriebsnahe Schulungsprozesse unterstützt werden.

E-Learning in der Arbeit – Lernen mit Online-Communities

Online-Communities beschreiben informelle Personengruppen oder -netzwerke, die aufgrund gemeinsamer Interessen und/oder Problemstellungen über einen längeren Zeitraum hinweg internetgestützt miteinander kommunizieren, kooperieren, Wissen und Erfahrungen austauschen, neues Wissen schaffen und dabei voneinander lernen. Online-Communities sind deshalb für die Berufsbildung, insbesondere die nonformale Weiterbildung¹⁾, zunehmend wichtig. Sie agieren entweder innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens oder zwischen mehreren Organisationen. Oft sind sie informell, mit stark fluktuierenden Mitgliedschaften. Akteure können in mehreren Communities parallel aktiv sein.

Der Nutzen der Online-Communities ergibt sich sowohl für den Einzelnen, wie auch für die Organisation, der der Einzelne angehört: Online-Communities befähigen die Nutzer zu Veränderungen; sie vermitteln Hilfen zum Erwerb neuen Wissens; sie schaffen Vertrauen, stiften Gemeinschaftssinn und unterstützen lebensbegleitendes Lernen.

Der Nutzen für die Organisationen und Unternehmen liegt in dem informellen Aufnehmen von verwertbaren Informationen, der Erhöhung der Produktivität, der Beschleunigung von Innovationen und der Verstärkung von strategischem Denken²⁾. Unter diesen Gesichtspunkten sind Online-Communities ein wichtiges Gestaltungselement zur Umsetzung des Konzepts Lernender Organisationen. Ein weiterer Nutzen von Online-Communities: Sie sind Instrumente zum Wissensmanagement und sie unterstützen dieses sowohl organisatorisch als auch medial, in dem sie die Wissensgenerierung, den Wissensaustausch, die Wissensverwaltung und -verteilung intensivieren.

In Deutschland sind berufsfeldorientierte Online-Communities erst seit Mitte der neunziger Jahre aus Linklisten (z.B. <http://www.tischlerlinks.de>), Foren (z.B. <http://www.cnc-forum.de>) und Mailinglisten (z.B. <http://www.pigpool.de>) zunächst im Non-profit-Bereich entstanden. Dort, wo sich im deutschen Sprachraum Online-Communities gebildet haben, die vordergründig dem Ziel der Bildung und Qualifizierung dienen, geschah das bis vor kurzem überwiegend außerhalb und unbeachtet von Organisationen und Unternehmen auf Grundlage

der Initiative von Einzelpersonen. Dabei wird bis heute der Community-Begriff nicht durchgängig verwendet. Eher ist die Rede von Foren, Groups und Plattformen. Insbesondere in den letzten drei Jahren erfährt Community-Building im deutschsprachigen Raum gerade unter den Aspekten Kommunizieren, Informieren und Lernen schrittweise größere Beachtung. D.h., die bisher von Individuen betriebene Aufbauarbeit wird von Organisationen nachvollzogen und unterstützt. Lernplattformen werden zunehmend mit Foren ergänzt. Die Entwicklung von Online-Communities wird unterdessen professionell und kommerziell betrieben (z.B. <http://www.cad.de>, <http://www.sekretaria.de>).

Zeitgleich werden im Rahmen öffentlich geförderter Maßnahmen Communities aufgebaut, die Zielgruppen anvisieren, welche von kommerziellen Anbietern bisher nicht erreicht werden. So wird z.B. in einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Community für das Ausbildungspersonal aufgebaut (<http://www.foraus.de>)¹⁾. Im vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geführten Förderprogramm LERNET entsteht innerhalb des Projekts „clear2b“ eine E-Learning-Business-Community für kleine und mittlere Unternehmen²⁾. Auch im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist eine Förderung entsprechender Initiativen beabsichtigt³⁾.

Darüber hinaus stellen Internet-Portale wie Yahoo technische Möglichkeiten zur Einrichtung von Groups zur Verfügung. Dort finden sich Rubriken und Links zu unterschiedlichen Berufsgruppen. Allerdings sind hier Groups, die im Rahmen der Weiterbildung interessant sind, bisher nur wenig frequentiert (weniger als 20 Nutzer und Nutzerinnen pro Group und Monat).

Vergleiche der Nutzung zwischen Online-Communities in den USA, Australien, Großbritannien und Deutschland zeigen eine dort viel größere Verbreitung, was sicherlich auf Unterschiede in der jeweiligen Lernkultur zurückzuführen ist⁴⁾. Empirische Untersuchungen zur Nutzung von Online-Communities sind bisher nur vereinzelt anzutreffen. Insofern gibt es hier noch offene Fragen, denen im Rahmen eines im Bundesinstitut für Berufsbildung begonnenen Forschungsprojekts⁵⁾ nachgegangen wird. Dies sind z.B.: Wie tragen Communities zur Kompetenz-

¹⁾ Nonformale Weiterbildung beinhaltet das zielgerichtete, selbstgesteuerte Lernen außerhalb von organisierten Lernformen, während informelles Lernen eher unbewusst, z.B. aus der Erfahrung heraus, geschieht.

²⁾ Vgl. Mitchell, J./Young, S.: „Communities of Practice and the National Training Framework – Core Ideas“; Melbourne 2002. Abrufbar unter: <http://reframingthefuture.net/resources/cp%20book/broch.pdf> (Datum 27. Mai 2002)

¹⁾ Das Projekt wurde zuletzt im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.5.2 dargestellt.

²⁾ Abrufbar unter: <http://www.clear2b.de/jueber.htm> (Datum 18. August 2002)

³⁾ Vgl. Kapitel 5.3.5

⁴⁾ Vgl.: Dritter Sachstandsbericht zum Projekt „Internationales Monitoring: Lernen in Netzen und mit Multimedia“, abrufbar unter http://www.abwf.de/Downloads/Monitoring/LiNe/23_Mon_LiNe_3-2002.pdf, Datum 18.8.2002; Dieses Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wird im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt; vgl. dazu auch Kapitel 5.3.5; ein Schwerpunkt des dritten Sachstandsberichts ist die Nutzung von Online-Communities im internationalen Vergleich.

⁵⁾ Forschungsprojekt Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahe, informelles Lernen

entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei? Wie können Communities in betriebliche Personalentwicklungskonzepte integriert werden? Wie kann die Nutzung von Communities am Arbeitsplatz gefördert werden, welche Voraussetzungen sind nötig?

Die Akzeptanz und die Nutzung der Online-Communities ist nutzer- und branchenspezifisch unterschiedlich. Einzelne Unternehmen beginnen zu erkennen, dass die Nutzung von Online-Communities künftig Bestandteil bestimmter Arbeitsplätze ist, um die Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Gleichzeitig wird die Nutzung von Online-Communities in der Arbeit aus Sicht vieler Unternehmen mit Skepsis betrachtet. Gefährdung des Datenschutzes, Missbrauch durch die Anwender und betrieblicher Wissensverlust sind hierbei die wichtigsten Argumente.

Zukunftsinvestitionsprogramm für Berufliche Schulen¹⁾

Mit dem Programm „Zukunftsinvestitionen für Berufliche Schulen (ZIBS)“ leistet das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen wichtigen Beitrag für die Modernisierung der beruflichen Bildung. Im Rahmen dieses auf die Jahre 2001 und 2002 beschränkten Programms werden zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufwendungen der Länder Finanzhilfen an die Länder für Investitionen in den beruflichen Schulen gewährt. Gefördert werden können:

- Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie,
- informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderlichen Software inklusive Lernsoftware,
- technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien,
- mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen.

Zielsetzung des Programms ist es, durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen insbesondere in den neuen Berufen qualitativ anspruchsvolle berufliche Bildung sicherzustellen und damit die Chancen für die Auszubildenden wie auch für künftiges Wirtschaftswachstum zu verbessern. Zugleich sollen ausstattungsbedingte technologische Lücken in der beruflichen Ausbildung geschlossen und die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen der zukünftigen Fachkräfte verbessert werden.

Die Finanzhilfen werden auf Grundlage der am 16. Februar 2001 mit den Ländern abgeschlossenen Verwaltungsvereinbarung nach Art. 104a Abs. 4 Grundgesetz gewährt. Sie verteilen sich nach dem Anteil der Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen pro Land an der Gesamtheit aller Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen im gesamten Bundesgebiet 1999/2000. Die Quoten der Länder sind in der Verwaltungsvereinbarung festgelegt. Die Länder führen das Programm auf der Basis eigener, landesspezifischer Regelungen unter

Berücksichtigung der Anforderungen der Bundeshaushaltsordnung und der landesspezifischen haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen durch. Einen Überblick über die Mittelverwendung durch die Länder im Jahre 2001 gibt die **Tabelle 28** im Anhang. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schätzt nach Auswertung der Darstellungen der Länder über die Durchführung des Programms im Jahr 2001 (vgl. **Tabelle 29** im Anhang) ein, dass es durch das Zukunftsinvestitionsprogramm gelungen ist, in den Ländern eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen zu unterstützen, eine Verbesserung der dafür notwendigen technischen Infrastruktur zu erzielen und damit die technischen Voraussetzungen zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu schaffen.

Leitprojekte

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert von 1999 bis 2004 fünf Leitprojekte zum Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ mit rund 71,6 Mio. €. Das Gesamtbudget der aus 78 Teilprojekten bestehenden Leitprojekte erhöht sich mit den von den Projektbeteiligten eingebrachten Eigenmitteln auf insgesamt rund 94,6 Mio. €. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Projektträgerschaft übernommen. Im Folgenden wird auf zwei für die berufliche Aus- und Weiterbildung besonders relevante Projekte näher eingegangen.

Ziel des Projektes „Lebenslanges Lernen - Weiterbildung als Grundbedürfnis“ (L³) ist die Schaffung einer technischen und organisatorischen Infrastruktur zur internetgestützten kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung. Das Projekt schließt ab Januar 2003 die Phase der Bundesförderung ab. Service- und Lernzentren, die u.a. in Weiterbildungsinstituten angesiedelt sind, stellen dann eine Infrastruktur zur Vermittlung von Lerninhalten bereit und bieten Lernberatung, fachliche Betreuung sowie tutorielle Hilfe vor Ort an. Der Zugang zu diesem Weiterbildungsangebot soll von jedem internetfähigen PC, d.h. auch von zu Hause oder vom Arbeitsplatz aus, möglich sein. Neben dem Internetzugang zu den Lernangeboten von L³ erfolgt eine Veröffentlichung von detaillierten wissenschaftlichen Berichten über die Projektergebnisse durch das Konsortium in Print- und Onlinemedien. Ab 2003 wird mit der nationalen und internationalen Verwertung der Projektergebnisse begonnen.

Bei der Umsetzung der Projektziele des Leitprojektes „Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse“ (SENEKA) werden zur Stärkung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen in Deutschland – insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen – weiterhin erfolgreich folgende Strategien verfolgt:

- Bildung von Netzwerken, um die Innovation zu steigern;
- Etablierung von unternehmensinternem und -übergreifendem Wissensmanagement als notwendige Voraussetzung für eine Steigerung der Innovationsfähigkeit;
- Kompetenzentwicklung als Quelle der Innovation erschließen;

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht, Kapitel 3.2.1

- ganzheitliche Vorgehensweise unter Berücksichtigung der Aspekte Mensch – Technik – Organisation auf den Rekursionsebenen Individuum, Team, Organisation und Netzwerk;
- Innovationen durch enge Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft;
- durch Heterogenität selbstähnliche Strukturen zwischen Projekt und Gesellschaft anstreben.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, erarbeitet der Verbund in verschiedenen Netzwerkkonstellationen praxiserprobte Produkte zum Wissensmanagement, zur Kompetenzentwicklung und zum Aufbau von tragfähigen Netzwerkstrukturen. Produkte sind hier zu verstehen als Dienstleistungen, Serviceangebote, Methoden und Konzepte sowie die Entwicklung von technischen Tools, die die Innovationsfähigkeit der beteiligten Partner nachhaltig unterstützen sollen. Für den Transfer und die Vermarktung der über 30 SENEKA-Produkte liegt seit Januar 2002 ein Produktkatalog in deutscher und englischer Sprache vor, zusätzlich wurde eine Auswahl der Produktbeschreibungen in türkisch übersetzt. Folgende Produktbeispiele veranschaulichen die Prozesse und Effekte in SENEKA: Start-Up-Workshop „Innovationsförderndes Unternehmen“, Knowledge Management für japanische Führungskräfte, Netzwerkaufbau für berufliche Aus- und Weiterbildung in der Türkei.

Aktuelle Interessen der Unternehmenspartner werden in Arbeitskreisen und Communities of Practice bearbeitet. Die Beteiligung an diesen Foren ist für alle Partner des Verbundes offen; externe Partner werden gezielt integriert. In dem Maß, in dem die Vernetzung in SENEKA zwischen den 30 Vertragspartnern und den inzwischen 35 nationalen und internationalen assoziierten Partnern wächst, wird ein dauerhaftes, formelles und informelles Service-Netzwerk zum Wissensmanagement aufgebaut, das sein Know-how weltweit verfügbar macht.

3.2.2 Innovative Entwicklungen mit Modellvorhaben

Bedarf an Innovationen konkret zu erkennen, Lösungen zu entwickeln, zu erproben und verbreitungsfähig aufzubereiten sind kontinuierliche Aufgaben für die Gestaltung der Berufsausbildung. Bewährtes Instrument dafür sind die Modellvorhaben¹⁾ im Bereich der ausbildenden Wirtschaft und im Bereich des beruflichen Schulwesens.

Schwerpunkte im Bereich der Wirtschaft

Durch Modellversuchs-Reihen sollen gegenwärtig zwei Themenbereiche innovativ vorgebracht werden. Erstens handelt es sich um Differenzierung und Flexibilisierung beruflichen Lernens in Klein- und Mittelunternehmen.

Die Umsetzung der Flexibilitätsprinzipien in den neuen Ausbildungsordnungen erweist sich in den kleineren Unternehmen schwieriger, als zunächst angenommen. Es besteht die Gefahr, dass das Neue nicht wahrgenommen, akzeptiert und umgesetzt wird. Deshalb ist eine aktive Unterstützung notwendig, wie beispielsweise Arbeitsaufträge in konkrete Lernaufgaben transformiert werden können. Die verstärkt eingeforderte Individualisierung und Differenzierung von Lernkonzepten macht Modelle für unterschiedliche Zugänge zum Lernen notwendig. Dazu müssen entsprechende Vorschläge einschließlich Materialien erarbeitet werden, die die Möglichkeiten für das einzelne Unternehmen verbessern, seinen neuen Weg zu finden.

Als operationale Handlungsfelder werden die Ebenen der Vorbereitung, Durchführung und des Abschlusses einer Berufsausbildung sowie Formen der Weiterbildung ausdifferenziert. Unterschiedliche Berufsfelder stehen im Mittelpunkt und immer zielt die Unterstützung auf eine Optimierung der Lernprozesse und auf eine stärkere Befähigung der aus- und weiterbildenden Fachkräfte. Konzepte der Selbstorganisation und individuelle maßgeschneiderte Konzepte sind integriert. Unterschiedliche Ansätze eines Bildungsmanagements, die auf eine auf Dauer angelegte Institutionalisierung gerichtet sind, entwickeln sich in Konkurrenz und ergänzend zu Beratungs- und Coachingaktivitäten. Insgesamt handelt es sich um ein Bündel, das in seiner Aussagekraft sehr vielversprechend ist. Der Schwerpunkt ist auf etwa 15 Modellvorhaben ausgelegt.

Der zweite Förderschwerpunkt für Modellvorhaben „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ entwickelt sich seit gut einem Jahr. Bei einem bundesweiten Aufruf einer Ideensuche nach guten Beispielen wurden ca. 40 Skizzen eingereicht. Fünf kamen in die engere Wahl. Der Start ist noch in der ersten Hälfte 2003 vorgesehen. Sie werden die interdisziplinäre und integrative Perspektiven als Reaktion auf vermeintlich isolierbare, punktuell und additiv lösbare Probleme im Dreieck ökonomischer und sozialer Dimensionen herausstellen. So werden beispielsweise fachliche Umweltqualifikationen stärker mit tätigkeitsbezogenen Schlüsselqualifikationen wie auch sozialen und personalen Kompetenzen verbunden. Vernetztes Denken, Kommunikations- und Vermittlungskompetenz, Kreislauf- und Kostendenken, Verantwortungsbereitschaft gehören dazu. Alle Modelle und Ansätze sollen auf folgende Zielgrößen ausgerichtet werden:

- Maßgeschneiderte und arbeitsplatzorientierte Qualifizierungen zu ökonomisch vertretbaren Bedingungen sichern,
- Implementierung von Möglichkeiten für eine schnelle Reaktion auf Veränderungen für eine erfolgreiche Praxis,
- Qualitative Optimierung beruflicher Lernprozesse und Ergebnisse.

In den Modellvorhaben soll berücksichtigt werden, dass das Lernen aufgrund der schnellen Veränderungen situativer, flexibler und individueller werden muss. Deshalb sollen im Ergebnis Qualitätssicherungselemente und Konzepte, die sich durch eine größtmögliche Flexibilität auszeichnen, entwickelt werden.

¹⁾ Eine Linkliste zu aktuellen Modellvorhaben enthält das Kapitel 7.4

Schwerpunkte im Bereich der beruflichen Schulen

Im Bereich der schulischen Modellvorhaben fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit den teilnehmenden Ländern drei Programme¹⁾:

Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung²⁾

Gefördert werden innovative Vorhaben zur Modernisierung der Lernprozesse und damit zur Verbesserung der Lernergebnisse in Berufsschulen, die übertragbare und für die Bildungspraxis bedeutsame Ergebnisse erwarten lassen. Das Programm läuft bis 30. September 2003 und befindet sich im letzten Teil der Durchführungsphase. Die Verbundstrukturen sind zu etablieren und durch projektübergreifende Zusammenarbeit mit Leben zu füllen. Eine besondere Bedeutung besitzt dabei der Austausch der Projektergebnisse. Die anstehende letzte Phase wird der Ergebnissicherung und Bewertung als Voraussetzung einer Verbreitung dienen und die Verstetigung der Ergebnisse unterstützen.

Die Programmaktivitäten im engeren Sinne wurden ergänzt durch vertiefende Studien z. B. zu „Barrieren und förderliche Bedingungen zur Verstetigung von Modellversuchsergebnissen im Bereich Lernkonzepte in der beruflichen Bildung“ sowie zwei Untersuchungen im Zusammenhang mit der Konkretisierung und Umsetzung des Lernfeldkonzepts in der beruflichen Bildung. Im Mittelpunkt der jüngsten inhaltlichen Arbeiten standen bei etwa einem Drittel der Modellvorhaben curriculare Fragen. Dabei reicht das Spektrum von der Entwicklung einzelner Lernfelder bis hin zu vollständigen integrierten Berufsbildungsplänen. Besondere Beachtung erfahren Überlegungen und Ansätze, wie die berufliche Realität in lernfeldorientierte Curricula umgesetzt und damit „unterrichtbar“ gemacht werden kann. Die Vorhaben gehen dabei unterschiedliche Wege, denen gemeinsam ist, dass verwertbare Instrumente entstehen. Z. B. entwickeln die Modellvorhabenverbände NELE und SELUBA einen Prozessleitfaden als Arbeitshilfe zur Konstruktion von Lernfeldern für die Rahmenlehrplanausschüsse.

Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung³⁾

Mit dem 1999 gestarteten Programm werden Vorhaben eines oder mehrerer Länder (Verbundprojekte) gefördert, die einen modellhaften Beitrag zur Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung – insbesondere zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben – leisten. Die insgesamt 27 Modellvorhaben befinden sich wegen der verschiedenen Startzeitpunkte in unterschiedlichen Stadien des Projektzyklus'. Dennoch kristallisierten sich Themenkomplexe von übergreifender Bedeutung heraus, die auch im 4. Fachkongress des Programms, der in die Hochschultage Berufliche Bildung 2002 integriert worden war, ihren Niederschlag gefunden haben. Zum einen geht es um strukturelle Fragen, wie die Konsequenzen

der Lernortkooperation für das Personalmanagement der Schulen oder die Potenziale der Schulentwicklung zur Intensivierung und Verstetigung der Lernortkooperation, die Kooperation als Mittel der Entwicklung modularer Bildungsangebote und die Übertragung der Lernfeldidee auf berufliche Vollzeitschulen. Zum anderen stehen zentrale eher didaktische und methodische Aspekte im Vordergrund. Hierbei geht es um Fragen wie die Anforderungen bzw. Wirkungen der Lernortkooperation auf den Erwerb von Sozialkompetenzen oder die Wirkungen auf die Förderung benachteiligter Jugendlicher. Auch in diesem Programm werden bereits zu einem frühen Zeitpunkt Überlegungen zur Verstetigung der Ergebnisse einbezogen.

Innovative Fortbildung der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen⁴⁾

Das jüngste Programm zur Förderung von insgesamt 28 Modellvorhaben zu neuen Qualifizierungs- und Lernkonzepten in der 2. Phase der Ausbildung von Berufsschullehrern und -lehrerinnen (Referendariat) ist im Sommer 2002 gestartet. Einbezogen sind auch innovative Fortbildungsstrategien für das Lernen im Beruf (Fortbildung als 3. Phase in der Lehrerbildung). Das Programm umfasst folgende Maßnahmebereiche:

- neue Organisationsformen, veränderte Lernkulturen und erweiterte Kooperationen in der zweiten Lehrerbildungsphase,
- veränderte Qualifizierung der Lehrerbildner und -bildnerinnen,
- pädagogisch-didaktische Qualifizierung von künftigen Lehrkräften ohne pädagogische Ausbildung (Seiteneinsteiger, Quereinsteiger),
- vertiefte Professionalisierung und Begründung nachhaltiger Fortbildungsstrategien für Berufseinsteiger und -einsteigerinnen auch durch neue Kooperationsbezüge,
- innovative fachlich-didaktische Qualifizierungskonzepte zur Anpassung an aktuelle Entwicklungen von Kommunikationsprozessen und curricularen Strukturen,
- Konzepte der Lehrerqualifizierung für netz- und mediagestützte Unterrichtsgestaltung,
- erweiterte Kooperationsbeziehungen und teamorientierte Arbeitsstrukturen für die beruflichen Schulen der Zukunft,
- zukunftsfähige Personalentwicklung für neue Aufgaben und Rollen in sich verändernden beruflichen Schulen.

Das Spektrum der Vorhaben ist breit. Eine Bündelung ergibt sich zu den Themenkomplexen „fachlich-didaktische Qualifizierungskonzepte“ sowie „netz- und mediagestützte Unterrichtsgestaltung“ einschließlich der Entwicklung zugehöriger Curricula jeweils in der Berufseingangsphase, aber auch in der Berufsausübung. Erstmals befasst sich ein Modellvorhaben mit Fragen der Förderung von Lehrkräften in der Berufsabschlussphase.

¹⁾ Zu den Zielen und Inhalten dieser drei Programme vgl. insbesondere Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.8 und Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.2.7

²⁾ Weitere Informationen sind abrufbar unter www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm.

³⁾ Weitere Informationen sind abrufbar unter <http://www.blk-kolibri.de>.

⁴⁾ Weitere Informationen sind abrufbar unter <http://www.innovelle-bs.de>

3.2.3 Logistische Inhalte in der beruflichen Bildung

Der Aufgabenbereich der Logistik

Logistik bezeichnet einerseits ein Feld neuer und traditioneller Dienstleistungen und andererseits ein Konzept zur Steuerung von Material- und Informationsflüssen. Während Transport, Lagerung und Umschlag lange Zeit als isolierte inner- oder außerbetriebliche Prozesse behandelt wurden, setzt sich bei Betriebswirtschaftlern wie Betriebspraktikern mehr und mehr die Auffassung durch, dass diese Prozesse als Teil einer gesamten Wertschöpfungs- und Entsorgungskette organisiert werden müssen, um insgesamt eine höhere Zuverlässigkeit, eine schnellere Reaktion auf Marktsignale und wesentliche Kosteneinsparungen erreichen zu können.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechniken machen es möglich, Materialflüsse und deren Rahmenbedingungen detailliert abzubilden, die am Materialfluss beteiligten Akteure in und außerhalb des Unternehmens schnell mit den benötigten Daten zu beliefern und Beschaffungs- und Lieferprozesse ebenso zu steuern wie den Einsatz der dabei benötigten Transportmittel. Nicht nur in der Industrieproduktion oder im Handel haben logistische Abläufe zu erheblichen organisatorischen Veränderungen in den Unternehmen geführt. Vermehrt werden auch logistische Aufgaben an externe Dienstleister vergeben, dabei kann es sich sowohl um begrenzte Teilaufgaben – etwa um Lagerung und Distribution bestimmter Warengruppen nach Anweisung des Auftraggebers – als auch um die Organisation des gesamten Beschaffungswesens eines Unternehmens handeln.

Forschungen zum Qualifikationsbedarf im Bereich der Logistik

Entsprechend der wachsenden Bedeutung der Logistik stellt sich die Frage, in welchem Umfang und auf welchem Weg für Aufgaben in der Logistik qualifiziert wird und qualifiziert werden sollte und ob die Änderung bestehender oder die Schaffung neuer Aus- und Weiterbildungsprofile erforderlich ist. Im Rahmen der Früherkennungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹⁾ hat u. a. das Projekt „Adebar“ Vorschläge entwickelt; zu dieser Frage nimmt auch eine vom Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen in Auftrag gegebene Studie Stellung²⁾. Auch bei der Evaluierung kaufmännischer Verkehrsberufe, die das Bundesinstitut für Berufsbildung auf Weisung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchführt, wird dieses Thema mit Blick auf die Qualifikationsanforderungen an Speditionskaufleute geprüft. Von weiteren Untersuchungen sei nur das LEONOARDO-Projekt „Novalog“³⁾ erwähnt, das eine europaweite Bestandsaufnahme von logistischen Qualifizierungsangeboten anstrebt.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 4.2 und Bullinger, H.-J.: Qualifizierungsoffensive, W. Bertelsmann Verlag 2001

²⁾ Deutsche Außenhandels- und Verkehrsakademie (DAV), Studie über die Anforderungsprofile an Führungskräfte und Mitarbeiter in der Logistik nach Wirtschaftsbereichen und Hierarchieebenen, Bremen 2001

³⁾ Im Internet: www.novalog-project.org

Aus diesen und anderen Quellen lässt sich entnehmen, dass die Kommunikationsfähigkeit einen besonders hohen Stellenwert für die Logistik hat; logistische Dienstleister können bedarfsgerechte Leistungspakete in der Regel nur gemeinsam mit dem Kunden entwickeln und auch die Umsetzung logistischer Lösungen erfordert die enge Zusammenarbeit von Auftraggebern und Dienstleistern. Unabdingbares Qualifikationserfordernis ist darüber hinaus die kompetente Nutzung informationstechnischer Hilfsmittel, während deren Entwicklung weiterhin das Arbeitsfeld von IT-Fachleuten bleiben wird. Die bereits genannte Studie der Deutschen Außenhandels- und Verkehrsakademie betont außerdem die Bedeutung der „prozess- und branchenübergreifenden Betrachtungs- und Arbeitsweise“. Somit stehen Schlüsselqualifikationen, die insgesamt eine hohe Priorität in der beruflichen Bildung haben, an erster Stelle der von Logistik-Fachkräften erwarteten Qualifikationen.

Logistische Inhalte in bestehenden Ausbildungsordnungen

Hinsichtlich der fachlichen Anforderungen können nur zusätzliche detaillierte Untersuchungen zeigen, ob für wesentliche logistische Aufgaben neue Qualifikationsbündel erforderlich sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass schon bestehende Ausbildungsordnungen entsprechende Kompetenzanforderungen enthalten. Die Ausbildungsberufe Fachkraft für Lagerwirtschaft (in der Erprobung seit 1991) und Speditionskaufmann/Speditionskauffrau (Neuordnung 1996) sind in besonderem Maße für Aufgaben im Rahmen der logistischen Kette qualifiziert.

Die übrigen auf den Güterverkehr bezogenen Ausbildungsordnungen enthalten meistens ebenfalls logistikbezogene Lernziele, die neueren Ausbildungsordnungen (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr oder Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin) unter ausdrücklicher Verwendung des Begriffs „logistisch“, in älteren Ausbildungsordnungen in Lernzielformulierungen, die nicht ausdrücklich den Begriff „Logistik“ verwenden (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Schifffahrtkaufmann/Schifffahrtkauffrau). Auch in anderen Berufsbildern sind teilweise logistische Anforderungen gemäß den branchenspezifischen Anforderungen vorgesehen, z. B. in den 2001 erlassenen Ausbildungsordnungen für Gesundheitskaufleute oder für Chemikanten und Pharmakanten. Nach der neuen Ausbildungsordnung für Industriekaufleute (2002) ist „Logistik“ als einer der „integrativen Unternehmensprozesse“ Gegenstand der Ausbildung; außerdem ist Logistik ein mögliches Einsatzgebiet, das zum Schwerpunkt der Ausbildung im 3. Ausbildungsjahr bestimmt werden kann¹⁾.

Ob vor dem Hintergrund der geltenden Ausbildungsregelungen weiterer Handlungsbedarf in Bezug auf logistische Qualifizierungen besteht, ist umstritten. Die Speditionbranche plädiert dafür, das logistische Profil der Speditionskaufleute, das bereits 1996 durch die Berufsbildposition „speditionelle Logistik“ deutlich gemacht wurde,

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 3.2.1

weiter auszubauen. Im Rahmen der anstehenden Neuordnung dieses Ausbildungsberufs wird auch diese Frage erneut geprüft werden.

Bisher konnten noch keine Aufgabenbereiche definiert werden, die die Grundlage für einen weiteren logistisch ausgerichteten Ausbildungsberuf bilden könnten. Dies erklärt sich u.a. daraus, dass der Tätigkeitsbereich „Logistik“ sowohl innerhalb der Betriebe als auch als gesonderte Dienstleistungsbranche noch in der Entwicklung begriffen ist.

Logistik in Weiterbildung und Studium

Für die Qualifizierung von Fachkräften, die in der Entwicklung von informations- und kommunikationstechnischen Instrumenten in der Logistik arbeiten, bieten die einschlägigen Fort- und Weiterbildungsregelungen einen geeigneten Rahmen. Unter den Spezialistenprofilen für die IT-Weiterbildung befindet sich z.B. der E-Logistic-Developer, der Vorschläge zur informationstechnischen Bewältigung logistischer Aufgabenstellungen umsetzt. Im Bereich der geregelten Weiterbildung haben darüber hinaus vor allem Verkehrsfachwirte (1999) und Fachkaufleute für Einkauf und Logistik (2001) ein logistisches Profil; bei letzteren sind allerdings die IT-Kompetenzen und die speziellen Aspekte von Dienstleistungsverträgen nicht sehr ausgeprägt.

Der Logistik-Bildungsmarkt in Deutschland wurde seit 1995 in Abständen von drei Jahren von der Universität Erlangen-Nürnberg untersucht¹⁾. 2001 wurde zum dritten Mal eine Studie vorgelegt. Diese stellt fest, dass der Markt von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten „nicht ausreichend transparent“ sei. Bei Hochschulen und Fachhochschulen hat sich die Zahl der Lehrangebote zum Thema Logistik verdoppelt. Anbieter sind vor allem wirtschaftswissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Institute sowie neuerdings verstärkt Lehrstühle für Wirtschaftsinformatik, daneben auch solche für Marketing und Produktionswissenschaft. Dabei spielt Logistik im Handel und die Informations- und Kommunikationstechnik in der Logistik in den Lehrangeboten offensichtlich eine untergeordnete Rolle. Mit Blick auf die Bedeutung von Logistik für das Verkehrssystem bemüht sich das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen um Empfehlungen für die Gestaltung von logistischen Weiterbildungsmodulen und ein Lehrangebot für Postgraduierte.

Die Unübersichtlichkeit des logistikbezogenen Weiterbildungs- und Studienangebots ist ein weiterer Hinweis darauf, dass Entwicklungen in der Logistik noch zu sehr im Fluss sind, um bereits jetzt neue logistische Qualifikationsbündel zu definieren.

3.2.4 Verbundausbildung im Spiegel von Trägern und Koordinatoren

Verbundausbildung wird durch verschiedene Programme öffentlich gefördert (z. B. nach Artikel 2 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher¹⁾, im Rahmen der Freien Förderung nach § 10 SGB III und durch spezifische Förderprogramme der Länder). In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“²⁾ wurden Ende 2001 geförderte Verbundträger und -koordinatoren schriftlich befragt. An der Befragung haben sich 384 Träger und Koordinatoren (197 aus den alten und 187 aus den neuen Ländern) beteiligt; das sind rund 25 % aller Befragten³⁾.

Rund drei Viertel dieser Ausbildungsverbände wurde in den Jahren 1997 bis 2001 gegründet, 17 % im Zeitraum 1995/1996 und sieben Prozent vor 1995. Die Initiative zur Gründung des Verbundes ging bundesweit in mehr als der Hälfte der Fälle (54 %) von einem Betrieb und in knapp einem Viertel (24 %) von einem Bildungsdienstleister aus, wobei diese in den neuen Ländern mit 34 % im Vergleich zu den alten Ländern mit 14 % einen deutlich höheren Anteil einnahmen. Bei durchschnittlich jeweils acht Prozent ging die Initiative vom Arbeitsamt oder einer Industrie- und Handelskammer aus. Der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Initiatoren (z. B. öffentliche Stellen, Handwerkskammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Vereine).

Die Frage nach dem Anlass zur Verbundgründung ergibt ein breites Spektrum an Antworten. Dazu gehören:

- nicht alle erforderlichen Ausbildungsinhalte können in einem Betrieb abgedeckt werden (27 %);
- den Jugendlichen in der Region mehr Ausbildungsplätze anbieten können (15 %);
- Qualität der Ausbildung soll im Verbund verbessert werden (12 %);
- es fehlt an geeignetem Ausbildungspersonal (sieben Prozent);
- die bereit gestellten Fördermittel sollen in Anspruch genommen werden (sechs Prozent);
- Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch eigene Ausbildung (sechs Prozent);
- Ausbildung in neuen Berufen (fünf Prozent);
- erstmalige Ausbildung (fünf Prozent);
- Nutzung vorhandener Ausbildungskapazitäten (fünf Prozent);
- Steigerung der Effizienz in der Ausbildung (fünf Prozent).

¹⁾ Vgl. zu diesem Programm insbesondere Kapitel 1.1.3

²⁾ Erste Ergebnisse dieses Forschungsprojektes aus einer Befragung von Arbeitsämtern und Ländern zu Verbundausbildung sind im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.2.5 dargestellt.

³⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung. Schriftliche Befragung der Verbundträger.“ Endbericht und Tabellenband. Bonn 2002 (unveröffentlicht)

¹⁾ Vgl. Karriererührer Logistik 2002, Huss-Verlag, München 2001

Mehr als drei Viertel der Betriebe gibt an, bei der Gründung des Verbundes auf keine besonderen Hindernisse gestoßen zu sein, bei den übrigen betrafen die Probleme etwa je zur Hälfte die Finanzierung und fehlende ausbildungsgeeignete oder -bereite Betriebe als Verbundpartner. Dementsprechend kurz waren die Zeiträume von der Verbundidee bis zur ihrer Realisierung. Bei mehr als der Hälfte der Fälle (53 %) dauerte dies lediglich einen bis drei Monate, bei mehr als einem Viertel (27 %) vier bis sechs Monate.

Zwischen den alten und neuen Ländern zeigen sich erhebliche Unterschiede bei der Größe und der Struktur der Ausbildungsverbände. Während sich in den alten Ländern rund zwei Drittel (67 %) aller geförderten Ausbildungsverbände nur aus Betrieben zusammensetzen, ist bei den Verbänden in den neuen Ländern zu 59 % ein Bildungsdienstleister beteiligt (alte Länder: 26 %). Bei den Organisationsformen spielen Vereine in den neuen Ländern mit 20 % ebenfalls eine größere Rolle als in den alten Ländern mit sechs Prozent. Verbände in den alten Ländern sind mit im Durchschnitt acht Verbundpartnern deutlich kleiner als die in den neuen Ländern mit 30 Partnern. In den alten Ländern besteht mehr als die Hälfte (56 %) der Ausbildungsverbände aus nur zwei Kooperationspartnern, in den neuen Ländern beträgt der Anteil mit nur zwei Partnern 19 %.

Nachdem Mitte der neunziger Jahre in der Förderpolitik noch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze dominierte, ist dies zurzeit nicht mehr oder nicht mehr allein das Hauptanliegen der Verbundförderung. Bei den Förderrichtlinien ist eine neue Schwerpunktsetzung hin zur Verbesserung der Ausbildungsqualität zu beobachten¹⁾.

Dass dieses Ziel auch erreicht werden kann, spiegelt sich in den Antworten der befragten Verbundträger und -koordinatoren (Mehrfachnennungen). So halten 77 % von ihnen – aufgrund der Spezialisierung der am Verbund beteiligten Betriebe – die bessere fachliche Qualifizierung der Jugendlichen für den wesentlichen Vorteil der Verbundausbildung. Durch die Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten werden nach Auffassung von 53 % der Träger und Koordinatoren (alte Länder: 65 %, neue Länder: 39 %) außerdem die fachübergreifenden Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) im Ausbildungsverbund besonders gefördert. Darüber hinaus ist in drei Vierteln aller Verbände entweder der Erwerb von Spezialkenntnissen (26 %), von Zusatzqualifikationen (19 %) oder die Vermittlung von beidem (30 %) vorgesehen.

Im Einzelnen werden weitere Gründe für eine Steigerung der Ausbildungsqualität benannt, die auch in den durchschnittlich besseren Prüfungsergebnissen zum Ausdruck kommt:

- Die Ausbildungsinhalte werden auf hohem technischen Niveau vermittelt.
- Verbundausbildung fördert die Flexibilität und Mobilität bei den Jugendlichen.
- Es gibt eine größere „Bandbreite“ bei den Kundenkontakten.

- Es werden zusätzliche theoretische Ausbildungsinhalte als Kurse in einem Bildungszentrum oder in einer Berufsschule vermittelt.

Von 42 % der befragten Träger und Koordinatoren geförderter Verbundausbildung werden allerdings auch Nachteile (mit Mehrfachnennungen) eines Verbundes benannt. So bemängeln 21 % (alte Länder: 28 %, neue Länder: 13 %) die geringere Identifizierung der Verbundauszubildenden mit ihrem Stammbetrieb. Von 15 % wird kritisch gesehen, dass die Jugendlichen nur noch eine verkürzte Zeit im Stammbetrieb arbeiten. Den Lernortwechsel halten 10 % (alte Länder: 13 %, neue Länder: sieben Prozent) für eine zu große Belastung für die Auszubildenden. Hier überrascht der hohe Anteil bei den alten Ländern, da durch die geringere Verbundgröße der Wechsel zwischen den Lernorten im Vergleich zu den neuen Ländern geringer ist. Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei den Antworten der befragten Verbundträger und -koordinatoren die Vorteile einer Verbundausbildung gegenüber den Nachteilen deutlich dominieren.

3.2.5 Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung

Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung verknüpft die Bedürfnisse der heutigen Generation mit den Lebenschancen zukünftiger Generationen und fordert in einer Art Generationenvertrag, die langfristige Entwicklung so wirtschaftlich leistungsfähig, sozial gerecht und ökologisch verträglich zu gestalten, dass sie beiden gerecht wird. Die Bundesregierung hat Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe erkannt und macht sie zum Grundprinzip ihrer Politik.

In diesem Zusammenhang hat auch das Thema „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ in der öffentlichen Wahrnehmung des letzten Jahres eine deutlich größere Aufmerksamkeit erlangt. Dazu haben wesentlich auch die verstärkten Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung beigetragen, das im Auftrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Förderung dieses Gebiets eine große Zahl unterschiedlicher Aktivitäten durchgeführt hat. Dazu gehören insbesondere die zahlreichen Konferenzen und Diskussionsrunden mit maßgeblichen Experten aus Betrieben, beruflichen Schulen und Wissenschaft. Mit diesen „Akteurskonferenzen“, an denen direkt oder indirekt ca. 600 Personen bzw. Betriebe beteiligt sind, wurde gleichzeitig für alle Interessierten und Beteiligten eine gemeinsame Adresse und Kommunikationsstruktur geschaffen.

Zugleich als Basis für weitere Aktivitäten sind an berufsbereichsübergreifenden Ergebnissen erarbeitet worden: Nachhaltigkeit ist ein offener und fließender Gestaltungsprozess; er lebt vom Dialog und der partizipativen Umsetzung. Setzungen „von oben“ sind dabei kontraproduktiv. Nachhaltigkeit in der Berufsbildung wird als notwendiger Teil einer umfassenden Strategie verstanden. Sie verbindet betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse synergetisch mit technischen und gesellschaftlichen Innovationen. Eine stärkere Fokussierung auf Nachhaltigkeitsfragen auch in der beruflichen Bildung kann die Stellung des Bildungsstandortes Deutschland stärken.

¹⁾ Vgl. Schlottau, W.: „Verbundausbildung: Von der Lückenschließung zur Qualitätsverbesserung.“; In: Berufsbildung 75 (2002)

Das Leitbild nachhaltigen Wirtschaftens findet immer mehr Akzeptanz. Gesellschaftliche, technische und politische Rahmenbedingungen haben sich durch sich weiterentwickelndes Problembewusstsein verbessert und unterstützen die Umsetzung des Leitbildes. Aus der Praxis der ausbildenden Wirtschaft zeigt sich dringender Handlungsbedarf für die Berufsbildung zu nachhaltiger Entwicklung vor allem in folgenden Bereichen:

- die Verantwortung der Wirtschaft für nachhaltiges Verhalten sollte deutlich erkennbar gemacht werden (wohlverstandenes Eigeninteresse, Nutzenstiftung),
- insbesondere KMU Möglichkeiten anbieten, die die Vorteile und abgeleitete Chancen für das Unternehmen aufzeigen, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften eröffnen, und damit helfen, nachhaltiges Wirtschaften zu realisieren,
- den Einzelnen in seiner Rolle als Arbeitnehmer oder Unternehmer und als Glied der Gesellschaft insgesamt befähigen, motivieren und ermutigen, sich in seinen verschiedenen Rollen nachhaltigkeitsorientiert zu verhalten.

Für die Umsetzung des Leitbildes wurden daraus folgende Aktionsfelder identifiziert: Vorschläge für strukturelle Weiterentwicklungen in Betrieben; Modelle, die tendenziell geeignet sind, nachhaltiges Wirtschaften zuzulassen bzw. zu fördern; Qualifizierungsangebote, die den Anforderungen nachhaltigen Wirtschaftens gerecht werden. Aus- und Fortbildungsmaßnahmen müssen die Mitarbeiter ebenso wie das Führungspersonal erreichen, damit die Spielräume geschaffen bzw. zugelassen werden, die zur Konkretisierung der Leitidee als Unternehmensphilosophie notwendig und in der Umsetzung unerlässlich sind. Hier sind notwendigerweise gleichzeitig Bottom-up und Top-down-Ansätze sowie im Arbeitsalltag direkt nutzbare Werkzeuge und Hilfen auf dem Weg zu nachhaltigkeitsorientiertem Wirtschaften erforderlich. Damit könnten nachhaltigkeitsorientierte Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit auf bestehenden Märkten sichern, den Zugang zu neuen Märkten erschließen und damit schließlich auch einen Beitrag für den Arbeitsmarkt leisten. Voraussetzung dafür sind nachhaltigkeitsbezogene Bewusstwerdungsprozesse verbunden mit entsprechenden Handlungskompetenzen (Schlüsselqualifikationen). Insbesondere wird es notwendig sein, neue Formen der Kommunikation und kommunikativen Vernetzung ebenso wie die Schaffung neuer Kooperationsformen zwischen Unternehmen und zwischen Mitarbeitern in einem Unternehmen; schließlich müssen Erfahrungsräume geschaffen und gepflegt werden.

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.3.1 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. Die wesentlichen Ziele und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind in der **Tabelle 30** im Anhang dargestellt.

Auch 2002 kam diesen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für Nichtbehinderte¹⁾ entschlossen sich 136.689 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2001 ist in der **Übersicht 65** dargestellt. Von den 126.891 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2002 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 44.073 eine Ausbildung auf, 4.707 besuchten eine berufsbildende Schule und 8.667 mündeten in eine Arbeitsstelle ein oder wurden zur Vermittlung auf einen Arbeitsplatz an die Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung übergeleitet. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmengattungen – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 66**²⁾.

Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen betragen im Jahr 2002 insgesamt 712 Mio. €, davon 472 Mio. € für Lehrgangskosten und 240 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2001 betragen die Ausgaben insgesamt 551 Mio. €, davon 389 Mio. € für Lehrgangskosten und 162 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe.

¹⁾ Zu berufsvorbereitenden Maßnahmen für behinderte Menschen vgl. Kapitel 3.3.3

²⁾ Unberücksichtigt bleibt bei einer solchen Statistik und ihrer Auswertung, dass berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen wegen ihrer unterschiedlichen Beginnstermine und der unterschiedlichen Länge der einzelnen Lehrgänge zu verschiedenen Zeitpunkten eines Kalenderjahres enden. Andererseits kann eine Berufsausbildung nicht jederzeit angetreten werden. Folglich muss es bei einem Teil der Absolventen und Absolventinnen zu einer Lücke zwischen dem Ende einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und dem Beginn einer Berufsausbildung kommen.

Übersicht 65: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ 2001 und 2002

Maßnahmeart	Teilnehmer und Teilnehmerinnen								
	Eintritte			Austritte			Bestand		
	2001	2002		2001	2002		2001	2002	
	Insgesamt	Weiblich		Insgesamt	Weiblich		Insgesamt	Weiblich	
Grundausbildungslehrgang	37.156	42.978	21.919	34.355	38.753	20.042	25.513	30.191	15.659
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	66.743	80.318	29.618	64.783	75.226	27.787	44.609	52.581	19.347
tip-Lehrgang (testen/informieren/ probieren)	9.945	13.393	5.277	9.598	12.912	5.121	1.899	2.516	972
Insgesamt	113.844	136.689	56.814	108.736	126.891	52.950	72.021	85.288	35.978

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 60, Seite 150

¹⁾ Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.3.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher**Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit**

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 Auszubildendenverhältnisses,
- 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 2002 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 110.760 neu eingetretene Personen unterstützt. Junge Frauen waren mit 33,9% beteiligt. 71.833 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 35.229 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.698 erhielten Übergangshilfen. 11.214 oder 10,1% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen auf 11,6%, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 7,1%.

28.866 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2002 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2002 befanden sich 66.590 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 74.360 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.590 erhielten Übergangshilfen.

Von den Ende 2002 insgesamt 142.540 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 22.707 behinderte Menschen¹⁾ (15,9%). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (66.590) befanden sich 4.363 (6,6%) behinderte Menschen, von den 74.360 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 17.912 (24,1%) behinderte Menschen.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2002 auf insgesamt 1.076 Mio. € (2001: 988 Mio. €; vgl. **Übersicht 67**).

Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen²⁾.

Wirksamkeit von Ausbildungsmaßnahmen zur beruflichen Förderung von Benachteiligten

Ausbildungsmodelle, die die Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher durch eine stärkere Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung zu verbessern versuchen, gewinnen an Bedeutung. In einem Vorhaben³⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung ging es darum, die Vielfalt und Ausprägung derartiger Modelle

¹⁾ Zur Förderung von Menschen mit Behinderungen in diesem Kontext vgl. auch Kapitel 3.3.3

²⁾ Vgl. Kapitel 1.1.3

³⁾ Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen: Verknüpfungsmodelle zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in der Berufsausbildung.

Übersicht 66: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ und deren Verbleib 2002

Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme	Austritte insgesamt		davon aus					
			Grundausbildungslehrgängen		Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen		tip-Lehrgängen ²⁾	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Betriebliche Berufsausbildung ³⁾	44.073	19.121	18.776	9.987	23.744	8.429	1.553	705
Berufsbildende Schulen	4.707	2.785	2.331	1.511	2.232	1.202	144	72
Arbeitsstelle	5.679	2.320	1.652	832	3.671	1.340	356	148
Überleitung an die Arbeitsvermittlung/ Arbeitsberatung	2.988	1.116	294	150	2.352	829	342	137
Erneute Teilnahme/Wechsel in eine andere berufsvorbereitende Bildungs- maßnahme	19.780	7.990	1.844	920	12.740	4.972	5.196	2.098
Sonstiger/unbekannter Verbleib	39.157	15.407	10.361	4.982	24.803	8.949	3.993	1.476
Noch nicht untergebracht	10.507	4.211	3.495	1.660	5.684	2.066	1.328	485
Insgesamt	126.891	52.950	38.753	20.042	75.226	27.787	12.912	5.121

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 61, Seite 151

¹⁾ Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte²⁾ testen/informieren/probieren³⁾ Einschließlich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 67: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1998 bis 2002

Geförderte benachteiligte Auszubildende	1998	1999	2000	2001	2002	
					Insgesamt	Weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	113.668	106.844	118.050	111.290	110.760	37.516
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	29.577	32.883	34.729	33.236	35.229	12.928
Ausbildungsbegleitende Hilfen	81.579	70.958	80.063	73.900	71.833	23.081
Übergangshilfen	2.512	3.003	3.258	4.154	3.698	1.507
Austritte im Berichtsjahr	106.324	103.009	113.366	111.566	108.679	35.940
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	23.293	26.156	26.492	29.678	28.866	10.612
Ausbildungsbegleitende Hilfen	82.114	74.437	83.880	78.381	76.749	24.131
Übergangshilfen	917	2.416	2.994	3.507	3.064	1.197
Bestand am Ende des Berichtsjahres	121.553	128.666	136.101	139.405	142.540	45.612
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	55.504	59.796	67.019	70.436	74.360	25.816
Ausbildungsbegleitende Hilfen	64.813	67.282	67.468	67.063	66.590	19.076
Übergangshilfen	1.236	1.588	1.614	1.906	1.590	720
Aufwendungen in Mio. ₤	785,4	872,8¹⁾	932,0¹⁾	988,2¹⁾	1.075	-
darunter Aufwendungen für behinderte Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Mio. ₤	-	111,0	149,3	177,3	- ²⁾	-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 62, Seite 152

¹⁾ 1999 einschließlich 111,0 Mio. ₤, 2000 einschließlich 149,3 Mio. ₤, 2001 einschließlich 177,3 Mio. ₤ für behinderte Teilnehmer und Teilnehmerinnen²⁾ Ab dem 01.01.2002 wurden die Aufwendungen für die Benachteiligtenförderung für behinderte und nichtbehinderte Teilnehmer und Teilnehmerinnen wieder zusammengeführt. Angaben über Aufwendungen für behinderte Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind daher nicht mehr möglich.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

zu erfassen, die Vor- und Nachteile gegenüber einer ausschließlich außerbetrieblichen Ausbildung herauszuarbeiten und die Wirkung dieser Ansätze im Hinblick auf Qualität und Erfolg zu analysieren. Dazu wurden bei neun Trägern der Benachteiligtenförderung, die unterschiedliche Formen einer kooperativen Berufsausbildung praktizieren, Fallstudien durchgeführt¹⁾. In einem weiteren Schritt wurden 520 Träger Anfang 2002 schriftlich befragt. Von 295 Trägern, die sich an der Befragung beteiligt haben, führten 129 (43,7 %) eine kooperative Berufsausbildung durch²⁾.

Ansätze kooperativer Ausbildung

Es konnten insgesamt fünf Ansätze einer kooperativen Ausbildung von Trägern und Betrieben identifiziert werden (vgl. **Übersicht 68**), die sich im Wesentlichen zwei Grundtypen zuordnen lassen. Beim ersten Typ handelt es sich um einen stufenförmigen Übergang von außerbetrieblicher in betriebliche Ausbildung (Ansätze 3 und 4), beim zweiten Typ findet die Berufsausbildung vom ersten Tag an im Betrieb statt (Ansätze 1 und 2). Hier sind zwei Formen denkbar. Entweder findet die fachpraktische Ausbildung ausschließlich im Betrieb oder parallel im Betrieb und beim Träger statt. Während die Ansätze 1 bis 4 in der Regel standardisiert ablaufen, erfasst die Variante 5 Ausbildungsangebote für einzelne Jugendliche, die sowohl in der Stufenform als auch in der parallelen Form stattfinden können.

Wirkungen der kooperativen Ausbildung

In den Fallstudien wird die kooperative Berufsausbildung überwiegend positiv bewertet. Die Erfahrung der betrieblichen Ernstsituation in längeren Praktikumphasen, die sowohl für den Betrieb als auch für den Jugendlichen einen verbindlicheren Charakter haben als die in der

klassischen Benachteiligtenförderung üblichen Praktika, führt nach Ansicht der Interviewpartner sowohl zu einer Kompetenzerweiterung bei den Auszubildenden als auch zu einer Verbesserung ihrer Integrationschancen. Es lassen sich aber auch einige Problemfelder identifizieren, die bei nicht hinreichender Beachtung den Erfolg kooperativer Ausbildung gefährden können:

- Die Realisierung der kooperativen Berufsausbildung ist abhängig von der Existenz und Kooperationsbereitschaft entsprechender Ausbildungsbetriebe in der Region.
- Eine wesentliche Voraussetzung für ihren Erfolg ist die Passung zwischen Betrieb und Jugendlichen. Eine nicht ausreichende Passung kann zum Ausbildungsabbruch führen. Ebenso kann ein zu früher Übergang in den Betrieb oder eine nicht ausreichende Betreuung während der betrieblichen Phase bei Ausbildungs- oder Entwicklungskrisen des Jugendlichen zum Abbruch der Ausbildung führen.
- Ein wesentliches Hemmnis für die Realisierung einer kooperativen Ausbildung ist die zu großen Teilen noch teilnehmerbezogene Finanzierung, die bei Übergang eines Jugendlichen in den Betrieb einen finanziellen Verlust für den Träger bedeutet.
- Von einigen Interviewpartnern wird die Gefahr gesehen, dass durch die kooperative Ausbildung Betriebe angesprochen werden, die in erster Linie nur in den Genuss der finanziellen Unterstützung kommen möchten, aber wenig Interesse an der Ausbildung oder Übernahme benachteiligter Jugendlicher haben.

Erfolgsfördernde Faktoren

In der schriftlichen Befragung sind die Träger u.a. danach gefragt worden, wie wichtig verschiedene Faktoren aus ihrer Sicht für den Erfolg der kooperativen Ausbildung sind. Von fast allen Trägern, die eine solche Ausbildung durchführen, wurden die Faktoren „kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung auch während der Ausbildungsphasen“, „ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region“, „persönliche Kompetenzen der Jugendlichen wie Leistungsbereitschaft, Anpassungsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit“ und „abgestimmte För-

¹⁾ Zu den Ergebnissen vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.3.2

²⁾ In den alten Ländern betrug der Anteil 69,1 % und in den neuen Ländern 21,9 %; vgl. auch Zielke, D.: „Zur Verzahnung der Berufsausbildung zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Trägern der Berufsausbildung“, Bericht aus dem Vorhaben, Stand Juni 2002

Übersicht 68: Befragung von Trägern der Benachteiligtenförderung – Verbreitung der Ansätze einer kooperativen Ausbildung

Kooperationsansatz	Träger, die diesen Kooperationsansatz realisieren ¹⁾		Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Fachpraktische Ausbildung				
(1) von Beginn der Berufsausbildung an ausschließlich im Betrieb	78	60,9	2.735	59,3
(2) von Beginn der Berufsausbildung an parallel bei Träger und Betrieb	38	29,7	898	19,5
(3) ab dem 2. Jahr überwiegend im Betrieb	15	11,7	310	6,7
(4) ab dem 3. Jahr überwiegend im Betrieb	6	4,7	325	7,0
(5) nur für einige Jugendliche im Betrieb (nach individuellem Entwicklungsstand)*	31	24,2	347	7,5

¹⁾ Träger, die diesen Kooperationsansatz realisieren und die zugleich Angaben über die Anzahl der Auszubildenden in den Ansätzen gemacht haben. Die Anzahl der Träger in den einzelnen Ansätzen wurde aus deren Angaben über die Anzahl der dort ausgebildeten Jugendlichen ermittelt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

derplanung zwischen Trägern und Betrieben“ als sehr wichtig und die Faktoren „finanzielle Unterstützung der Träger bei der Überleitung benachteiligter Jugendlicher in betriebliche Ausbildung“, „regionale Kooperationsstrukturen mit Betrieben und Trägern“, „Leistungsfähigkeit der Jugendlichen“, „finanzielle Unterstützung der Betriebe bei der Übernahme benachteiligter Jugendlicher“ und „Erfahrungen der Betriebe mit benachteiligten Jugendlichen“ als wichtig eingeschätzt.

Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) – Überblick über erste Ergebnisse der Umsetzung

Dieses im Jahr 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichtete Programm¹⁾ hat eine neue Phase in der beruflichen Benachteiligtenförderung auf Bundesebene eingeleitet. Basierend auf den Beschlüssen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit der Jahre 1999 und 2000 will das BQF-Programm einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Förderung von benachteiligten jungen Menschen leisten, zu denen in erheblichem Umfang auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund gehören. Mit verbesserten Förderhilfen soll erreicht werden, dass die seit Jahren gleich bleibend hohe Anzahl junger Menschen, die ohne Berufsabschluss bleiben und deshalb ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko tragen, deutlich vermindert wird. Die Anzahl der „Berufslosen“ beträgt nach einer Auswertung des Mikrozensus 2000 in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen 1,32 Millionen oder 14,4 %. Ausländische Jugendliche weisen mit 37,7 % die höchsten Ungelerntenquoten auf. Ihre gesellschaftliche Integration kann nur gelingen, wenn ihre berufliche Qualifikation nachhaltig verbessert wird.

Die Umsetzung des BQF-Programms ist im Jahr 2002 mit zwei Projektausschreibungsrunden verstärkt fortgesetzt worden, nachdem bereits im Vorfeld wichtige Vorhaben wie die Erprobung einer neuen Förderstruktur im Bereich der von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Ausbildungsvorbereitung initiiert worden waren. Die Ausschreibungsrunden führten zur Einreichung von 370 Projektskizzen, aus denen rund 60 Vorhaben zur Förderung ausgewählt wurden. Das Ergebnis der Ausschreibungsrunden ist ein Beweis dafür, dass das Programm von den Akteuren in der Benachteiligtenförderung positiv aufgenommen wurde und vielfältige neue Initiativen in diesem Handlungsfeld angeregt hat. Die jetzt anlaufenden Projekte beziehen sich auf alle vier Innovationsbereiche des Programms und nahezu alle 17 Themenfelder. Im Vordergrund stehen Projekte, die zu einer Verbesserung der Förderstruktur und der Bildungsarbeit in den Einrichtungen beitragen sollen. Dabei geht es vor allem darum, insgesamt mehr Jugendliche mit Förderangeboten zu erreichen und zur Aufnahme einer anerkannten Ausbildung zu befähigen, die Förderung in allen Qualifizierungsbereichen auf den jeweiligen Bedarf aus-

zurichten und mehr anfangs leistungsschwächere Jugendliche zum Ausbildungsabschluss zu bringen, möglichst über eine betriebliche Ausbildung.

Die Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen ist im Jahr 2002 ein besonderer Schwerpunkt der Programmaktivitäten geworden. Die Förderung von Beratungsstellen für die Qualifizierung von ausländischen Nachwuchskräften (BQN's) wird dabei als wichtigste Aufgabe angesehen. Aufgrund einer Ausschreibung im Juli 2002 wurden 18 BQN-Vorphasen und eine weitere Zahl von Durchführungsphasen zur Förderung vorgesehen. Das zeigt, dass das BQF-Programm auch in diesem Förderstrang wichtige Impulse zur besseren Bildungsintegration von jungen Menschen mit Förderbedarf geben wird. Im folgenden Abschnitt wird darauf noch näher eingegangen.

Bei der weiteren Umsetzung des BQF-Programms wird es darum gehen, weitere Vorhaben zur Verbesserung vor allem der Förderstruktur zu generieren. Dazu gehören z. B. neben dem Auf- und Ausbau eines Systems von Qualifizierungsbausteinen in den Bereichen Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung insbesondere Aktivitäten, die dazu führen, dass betriebliche Ausbildungspotenziale wieder für die Zielgruppe der Benachteiligten erschlossen und aktiviert werden. Diese Aufgabe hat große Bedeutung bei der Verbesserung der Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener.

Zur Sicherung der Breitenwirkung und Nachhaltigkeit der Projekte, die in den einzelnen Themenbereichen gefördert werden, wird es darauf ankommen, die Projektarbeiten so zu vernetzen, dass ein möglichst hoher Innovationsgewinn für das gesamte Handlungsfeld Benachteiligtenförderung erzielt wird. Der Transfer mit dieser Zielsetzung ist insbesondere von dem beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten „Good Practice Center – Berufliche Förderung Benachteiligter“ (GPC)¹⁾ zu leisten. Eine wichtige Rolle für die Optimierung der BQF-Aktivitäten spielen auch die zur Umsetzung des Programms geschaffenen Infrastruktur-Einrichtungen, die Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen (IBQM) und der Projektträger (Deutsches Luft- und Raumfahrtzentrum).

Berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen im Rahmen des BQF-Programms

Die berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen ist ein Innovationsbereich des BQF-Programms. Aufbauend auf den Kompetenzen der Individuen, ihren bikulturellen Erfahrungen und ihrer Mehrsprachigkeit werden zielgruppenspezifische Ansätze und Einzelprojekte in der Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung entwickelt. Daneben zielt der Innovationsbereich auf die Weiterentwicklung der Kompetenzen des Beratungs- und Qualifizierungspersonals in der beruflichen Bildung und der Benachteiligtenförderung. Des Weiteren wird darauf Wert gelegt, für die interkulturellen Zusammenhänge und die Förderung

¹⁾ Das Programm und erste Projekte sind ausführlich im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.3.2 dargestellt.

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.3.2

der spezifischen Kompetenzen von Migrantinnen und Migrantinnen zu sensibilisieren. Unterstützt wird auch die Medienentwicklung für den Einsatz in der beruflichen Bildung und die Kooperation insbesondere mit herkunftssprachlichen Medien. Neben der inhaltsbezogenen Qualitätsentwicklung in verschiedenen Entwicklungsprojekten erfolgt eine strukturelle Förderung durch den Aufbau von lokalen und regionalen Kooperationsnetzwerken. Auf beide Schwerpunkte wird im Folgenden näher eingegangen:

Implementierung der interkulturellen Dimension durch Entwicklungsprojekte

Im Rahmen der vielen Einzelinitiativen und Projektentwicklungen ist die Berücksichtigung der interkulturellen Dimension das verbindende Element. Die Verbesserung der Integration durch Qualifikation zielt demnach nicht nur auf die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Zielgruppe, sondern auch auf einen interkulturellen Lernprozess im Handlungsfeld der beruflichen Bildung in Deutschland.

Die vorhandenen Ansätze im Bereich der Bildung, Berufsbildung und Benachteiligtenförderung stehen überwiegend in einer deutschen Bildungstradition. Demgegenüber haben sich die lebensweltlichen Zusammenhänge in den vergangenen Jahrzehnten kulturell nicht nur durch die Zuwanderung geöffnet. Einflussreich sind hier z.B. auch neue Managementkonzepte und die Zunahme internationaler Zusammenarbeit in der Arbeitswelt sowie der Konsum im Ausland erzeugter Güter (Literatur, Film, Musik etc.).

Um bei den aktuellen Förderansätzen nationalstereotypen und ethnischen Rückbindungen in der Wahrnehmung zu begegnen, werden die aktuellen Debatten zu individuellen Förderansätzen aufgegriffen. Die frühzeitige Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund an der Planung und Umsetzung von Projekten wird als notwendig und hilfreich erkannt. Der Ausbau von interkulturellem Erfahrungsaustausch durch Begegnungen von Gestaltern der beruflichen Bildung mit Akteuren im Ausland eröffnet neue Sichtweisen, wie auch der internationale Austausch von Auszubildenden. In der praktischen Umsetzung führt dies zur konsequenten Überarbeitung von Kompetenzfeststellungsverfahren und Rekrutierungsstrategien, Ansätzen der Verbindung von Fachsprache und Berufsqualifizierung, Gestaltungskonzeptionen und Verbreitungswegen von Informationsmaterialien, bis hin zur inhaltlichen und methodischen, curricularen Ausgestaltung berufsbildender Qualifizierung.

Kooperationsnetzwerke der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migrantinnen

Die Förderung von Beratungsstellen zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migrantinnen (BQN's) zielt auf die lokale und regionale Verankerung der migrantenspezifischen Zielsetzungen des Programms. Die BQN's sollen – mehr als der Name sagt – auf lokaler und regionaler Ebene alle Kräfte bündeln, um die Bildungs- und Ausbildungschancen dieser sehr unterschiedlichen Zielgruppe zu verbessern. Ihre Arbeit richtet sich in der so genannten Vorphase auf die quantitative Analyse bestehender Qualifizierungs- und Beratungsangebote sowie

des lokalen Arbeitsmarktes, auf quantitative Erhebungen bezogen auf Hindernisse bei der Ausbildungsbeteiligung der Zielgruppe, die Betrachtung der vorhandenen Formen der übergreifenden Zusammenarbeit in den Regionen sowie den Aufbau eines handlungsfähigen Netzwerkmanagements.

Auf dieser Grundlage werden regional unterschiedliche Modelle von Kooperationsnetzwerken mit unterschiedlichen institutionellen Anbindungen, bezogen auf den regionalen Bedarf und die jeweiligen Möglichkeiten zur verbesserten beruflichen Qualifizierung dieser Zielgruppe entwickelt. Die wichtigsten Partner sind die Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens und der kommunalen Verwaltung (vgl. **Schaubild 12**). Auf die Einbeziehung von Migrantenselbstorganisationen wird großen Wert gelegt. Bereits bestehende Netzwerke und Förderprogramme (z.B. EQUAL, Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken¹⁾, XENOS) werden in der Weiterentwicklung berücksichtigt. Auf der Grundlage einer gemeinsamen Einschätzung werden Strategien entwickelt, koordiniert und umgesetzt. So zielt die Arbeit der BQN's innerhalb der späteren dreijährigen Hauptphase auf eine nachhaltige Strukturentwicklung durch partizipative Netzwerkgestaltung.

Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migrantinnen (IBQM)

Die beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtete und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Initiativstelle übernimmt die wissenschaftliche Begleitung und Beratung der Entwicklungsprojekte und Kooperationsnetzwerke sowie die Entwicklung und Implementierung von Qualitätsstandards im Handlungsfeld. Sie organisiert und unterstützt themenbezogene Veranstaltungen und Workshops in Zusammenarbeit mit dem „Good Practice Center – Berufliche Förderung Benachteiligter“ und anderen Organisationen und Projekten (wie Ministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Ausländerbeauftragten, KAUSA²⁾), sensibilisiert und informiert die fachliche Öffentlichkeit und koordiniert einen kontinuierlichen Austausch der Akteure in den lokalen und regionalen Kooperationsnetzwerken.

¹⁾ Zu diesem Programm vgl. insbesondere Kapitel 5.3.6

²⁾ Zu diesem Projekt vgl. insbesondere Kapitel 1.1.5, ferner werden im Kapitel 3.5.3 Aussagen zur Ausbilderqualifizierung von Migrantinnen und Migrantinnen getroffen.

Schaubild 12: BQN´s als Netzwerke zur Förderung der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten



3.3.3 Berufliche Erstingliederung von Menschen mit Behinderungen¹⁾

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 beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit²⁾ sind ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind. Im Berichtsjahr 2001/2002 wurde die Berufsberatung von 214.184 behinderten Jugendlichen (davon 79.133 junge Frauen) in Anspruch genommen.

Maßnahmen

Behinderte Jugendliche können grundsätzlich an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. **Tabelle 30** im Anhang). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen berücksichtigt.

Für spezielle Gruppen von behinderten jungen Menschen sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 2002 nahmen 24.150 behinderte Jugendliche an einem Förderlehrgang und 13.351 an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen teil. **Übersicht 69** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Erstingliederung dienen, nach Maßnahmentypen. In hohem Maße nehmen behinderte Jugendliche auch an Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen teil.

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 junge Menschen, 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 Jugendliche angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen

¹⁾ Zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen vgl. Kapitel 5.5.1

²⁾ Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen für andere Zielgruppen vgl. Kapitel 3.3.1

Übersicht 69: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmearten 1998 bis 2002

Maßnahmeart	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen					
	1998	1999	2000	2001	2002 ¹⁾	
					Insgesamt	Weiblich
Berufsausbildung	57.278	57.524	57.200	57.759	57.943	20.422
Grundausbildungslehrgang	470	484	378	385	553	236
Förderlehrgang	15.717	18.521	19.427	21.617	24.150	8.701
tip-Lehrgang ²⁾	110	112	105	106	110	39
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	2.425	2.167	2.588	2.302	3.930	1.366
Eignungsabklärung	209	242	293	288	243	70
Arbeitserprobung	44	53	65	84	87	27
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	34	43	39	35	38	17
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	12.118	12.701	12.903	13.470	13.351	5.379
Sonstige Bildungsmaßnahme	1	-	1	1	975	376
Insgesamt	88.406	91.847	92.999	96.047	101.380	36.633

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 63, Seite 155

¹⁾ Wegen Änderung des Erhebungsverfahrens ab 2002 Vorjahresvergleich eingeschränkt

²⁾ testen/informieren/probieren

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

wichtigen Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. **Übersicht 70** zeigt die Anzahl junger Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Lernorten.

Die derzeit 47 Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsregelungen (§ 48 BBiG bzw. § 2b HwO). Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Bildung liegt bei rund 14.500 Plätzen. Daneben werden durchschnittlich 2.000 bis 2.500 Plätze für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie für die Arbeitserprobung und Abklärung der beruflichen Eignung zur Verfügung gestellt.

Förderung

Die Förderinstrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche 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).

Analyse der Prüfungsmodalitäten für Menschen mit Behinderungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1985 eine Empfehlung und 1990 eine Orientierungshilfe¹⁾ herausgegeben, die Hinweise auf Prüfungsmodifikationen für verschiedene Behinderungsarten enthält. Seitdem haben sich Ausbildungsinhalte, Prüfungsanforderungen und auch die Gestaltung von Prüfungen erheblich verändert. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2001 eine Befragung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und in Kammern durchgeführt, die Aufschluss darüber geben soll, wie sich behindertengerechte Prüfungen für behinderte Auszubildende in den letzten Jahren gestaltet haben und inwiefern Anpassungen erfolgen müssen. Insbesondere sollte festgestellt werden, ob die Beispiele in der Orientierungshilfe unter den gegebenen Veränderungen noch zeitgemäß sind. Der Schwerpunkt der Befragung wurde auf diejenigen Berufsbereiche gelegt, in denen sich Ausbil-

¹⁾ Orientierungshilfe (1990) zur Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 24. Mai 1985 „Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss-, und Gesellenprüfung“, Heft 91.1. Nutzer der Orientierungshilfe für Prüfungsmodifikationen sind u. a. Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern bzw. Prüfungsausschüsse. Sie sind für die Zwischen- und Abschlussprüfungen zuständig und entscheiden über die Anträge von Prüfungsmodifikationen.

Übersicht 70: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2002

Lernort	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Betrieb	8.995	6.205	2.790
Außerbetriebliche Einrichtung	12.718	8.171	4.547
Berufsbildungswerk	15.699	10.587	5.112
Berufsförderungswerk	910	576	334
Einrichtung der Kategorie II	295	193	102
Werkstatt für behinderte Menschen	13.326	7.934	5.392
Sonstige Reha-Einrichtung	24.233	14.936	9.297
Sonstige überbetriebliche Einrichtung (allgemein)	10.611	6.796	3.815
Sonstige überbetriebliche Einrichtung (rehaspezifisch)	10.426	6.717	3.709
Sonstiger Träger (nicht Reha)	4.167	2.632	1.535
Insgesamt	101.380	64.747	36.633

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 64, Seite 155

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

dungsinhalte und Anforderungen besonders stark verändert haben bzw. die neu hinzu gekommen sind, wie die IT-Berufe, Berufe in Wirtschaft und Verwaltung sowie im Bereich Metall/Elektro. An der Befragung haben sich 57 Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke (Rücklaufquote: 74%) und 70 Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern (Rücklaufquote: knapp 50%) beteiligt. Zu ausgewählten Ergebnissen¹⁾:

Rehabilitanden und Rehabilitandinnen in der Ausbildung/Umschulung

Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Überarbeitung bereits bestehender Berufe haben sich in den letzten Jahren erheblich beschleunigt. Bei der Frage nach der Art der Veränderung wurde die Anpassung an neue Technologien von 73% der Befragten am häufigsten genannt. Ebenfalls über die Hälfte gab an, dass mehr Wert auf den Erwerb von Handlungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen gelegt werde.

Die Ausbildungen haben sich zudem nicht nur inhaltlich verändert, sie sind auch komplexer geworden. Hiervon sind nach Meinung der Befragten in erster Linie die IT-Berufe betroffen und am wenigsten die Berufe im hauswirtschaftlichen und Ernährungsbereich. Im Zuge dieser Entwicklungen in der Berufs- und Ausbildungslandschaft sind auch die Anforderungen an die Rehabilitanden und Rehabilitandinnen gestiegen. So sind über 80% der Befragten der Meinung, dass die Komplexität der Ausbildungsinhalte höher oder sehr viel höher sei als vor zehn Jahren und ein ebenso großer Anteil gab an, dass die Anforderungen an die Rehabilitanden und Rehabilitandinnen höher oder sehr viel höher sind.

Zudem sind knapp zwei Drittel der Befragten der Ansicht, die behinderungsbedingten Auswirkungen auf das Leistungsvermögen seien, verglichen mit der Situation vor zehn Jahren, höher oder sehr viel höher. Etwa 30% meinten, die Auswirkungen seien ungefähr gleich und nur fünf Prozent gaben an, dass sie geringer sind. Nach den meisten Einschätzungen hat sich dabei das Leistungspotenzial der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen insgesamt verschlechtert, gleichzeitig sind aber die Anforderungen an sie in der Ausbildung gestiegen. Dies bedeutet, dass entweder die Prüfungsmodifikationen häufiger bzw. in größerem Umfang vorgenommen und/oder spezielle Maßnahmen während der Ausbildung zur Kompensation der größeren Defizite durchgeführt werden müssen.

Prüfungen und Prüfungsmodifikationen

Die befragten Einrichtungen und Kammern sagten übereinstimmend aus, dass sich Teile der Prüfung stärker an den Arbeitsaufträgen und Arbeitsabläufen orientieren und dass verstärkt Handlungskompetenz (selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren) geprüft wird. Zusätzlich zu den Prüfungen werden darüber hinaus in der Mehrheit der Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke Zusatzqualifikationen testiert, wobei PC-Qualifikationen eine besonders wichtige Rolle spielen. Die Testate werden in Form von Teilnahmebestätigungen über Praktika und Lehrgänge in den Einrichtungen ausgestellt. Seitens der Befragten wurden auch zahlreiche andere Institutionen¹⁾ genannt, bei denen Rehabilitan-

¹⁾ Die Ergebnisse, einschließlich zahlreicher Fallbeispiele, werden 2003 im Bundesinstitut für Berufsbildung als Orientierungshilfe zu Prüfungsmodifikationen veröffentlicht.

¹⁾ Technischer Überwachungs-Verein, Deutscher Verband für Schweißer, Berufsgenossenschaft, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Deutsche Gesellschaft für Qualitätswesen, Volkshochschulen, Verband für Meisterinnen der Hauswirtschaft, Dienstleistungsgesellschaft für Informatik, Gesellschaft zur Förderung der Aus- und Weiterbildung zur praxisgerechten Anwendung der neuen Technologien etc.

den und Rehabilitandinnen mit finanzieller Förderung des Arbeitsamtes Zusatzqualifikationen erwerben. Die Bescheinigungen dieser Bildungsanbieter wird von späteren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine größere Objektivität beigemessen.

Die am häufigsten beantragte und genehmigte Modifikation ist die Prüfungszeitverlängerung, die unabhängig vom Berufsfeld bei unterschiedlichen Behinderungen zum Tragen kommt. Weitere Modifikationen, wie Prüfungen am eigenen Arbeitsplatz, eine Begleitperson zur psychischen Unterstützung oder häufigere Pausen, betreffen ebenfalls eine recht große Gruppe von Rehabilitanden und Rehabilitandinnen mit unterschiedlichen Behinderungen.

Von den blinden und sehbehinderten Rehabilitanden und Rehabilitandinnen werden anteilig an ihrer Gesamtgruppengröße die meisten Prüfungsmodifikationen beantragt. Hier nehmen Zeitverlängerungen die wichtigste Position ein.

Die verschiedenen Prüfungsmodifikationen werden von den jeweiligen Gruppen in unterschiedlicher Intensität benötigt: So wird z.B. von Prüflingen mit körperlicher Behinderung sehr selten die Bereitstellung einer Begleitperson zur psychischen Unterstützung beantragt, während diese Form der Modifikation von Prüflingen mit Lernbehinderungen, Blindheit oder psychischer Behinderung verhältnismäßig oft beantragt wird. Zusätzliche Pausen werden von blinden bzw. sehbehinderten Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen ebenfalls häufig benötigt, von lernbehinderten Prüflingen wird diese Modifikation eher selten beantragt.

Lese- und Rechtschreibschwäche wird vermutlich erst seit jüngerer Zeit als eine isolierte Teilleistungsschwäche erkannt, die die kognitive Leistungsfähigkeit in anderen Bereichen nicht zwingend beeinflusst. Nur so ist es zu erklären, dass die Möglichkeit, eine Lese- und Schreibhilfe zur Verfügung zu stellen, sehr häufig genannt wird, während sie in der Orientierungshilfe von 1990 kaum Beachtung fand. Prüfungsmodifikationen haben sich zudem insofern verändert, als die Computertechnologie bei den Prüfungen/Prüfungsteilen, bei denen sie nicht oder noch nicht regelhaft zum Tragen kommt, verstärkt als Modifikation eingesetzt wird. Damit wird vor allem Chancengleichheit für Rehabilitanden und Rehabilitandinnen mit körperlichen Behinderungen, wie etwa Spastiken, Bewegungseinschränkungen oder Amputationen hergestellt. Die beiden Gruppen der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen mit Lese- und Rechtschreibschwäche bzw. mit körperlichen Behinderungen dürften von diesen beiden neu hinzugekommenen Entwicklungen und Modifikationen am deutlichsten profitieren.

3.4 Prüfungen und neue Prüfungsformen¹⁾

3.4.1 Faktoren für den Prüfungserfolg bei Abschlussprüfungen in ausgewählten Handwerksberufen

Die Misserfolgsquoten²⁾ bei Abschlussprüfungen im dualen System sind in den letzten Jahren insbesondere im Handwerk (1993: 17%, bis 2000: 21%) gestiegen. Die Quote liegt in einigen Berufen derzeit bundesweit bei über 25%, in einzelnen Kammern sogar bei 50%. Im Jahr 2000 fielen bundesweit 42.193 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen im Handwerk durch. Dies zieht zum einen eine erhebliche Mehrbelastung für die Prüfungsausschüsse nach sich, zum anderen können potenzielle Ausbildungsstellen nicht neu besetzt werden. Nicht zuletzt kann das Durchfallen bei der Prüfung für die Jugendlichen einen Bruch in ihrer Berufsbiografie zu einem frühen Zeitpunkt bedeuten. In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung³⁾ wurde deshalb den Gründen für Erfolg und Misserfolg in Gesellenprüfungen in ausgewählten Handwerksberufen nachgegangen.

Wirkung von Prüfungsfaktoren

Es gibt ein Spektrum von mehr als vierzig Faktoren, die auf das Prüfungsergebnis Einfluss haben, jedoch keinen allein entscheidenden Einfluss einzelner Faktoren. Es tragen vielfältige Faktorenkombinationen mit unterschiedlicher Gewichtung zum Prüfungsergebnis bei, wobei der gleiche Faktor in einem Falle stark, in einem anderen Falle schwach oder auch gar nicht das Ergebnis beeinflusst. Demzufolge gibt es auch keine Rangfolge der Faktoren. Eine herausragende Rolle spielt – obwohl der Ausbildung zeitlich vorgelagert – der Faktor „Niveau des Schulabschlusses“. Von diesem Faktor geht offensichtlich deshalb eine starke Wirkung aus, weil es nur begrenzt gelingt, schulische Defizite im Verlauf der Ausbildung abzubauen.

Faktoren mit deutlichem Einfluss auf den Prüfungserfolg

Nur sehr wenige Hauptschulabsolventen und -absolventinnen bestehen beide Prüfungsteile auf Anhieb. Ein höherer allgemeinbildender Schulabschluss erweist sich damit als eine wichtige Voraussetzung für eine erfolg-

¹⁾ Zur Qualifizierung nebenberuflicher Ausbilder und Prüfungsausschussmitglieder vgl. auch Kapitel 3.5.4, 3.5.5 und 3.5.6

²⁾ Es handelt sich hier um den Anteil an Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen, der beim ersten Anlauf die Abschlussprüfung nicht besteht; vgl. dazu: Rudolf Werner: Erfolgsquoten bei Abschlussprüfung – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; In: BWP 27/1998, Seiten 42-45.

³⁾ Faktoren für den Prüfungserfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System – dargestellt an ausgewählten Beispielen, Bonn 2002; die inhaltlich sehr breit angelegte qualitative Untersuchung konzentrierte sich vorrangig auf drei Handwerksberufe mit hohen und/oder deutlich gestiegenen Versagensquoten: Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin. Anhand von Leitfadeninterviews wurden rund 120 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen, etwa 200 Ausbilder und Ausbilderinnen (in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfunktion) und Berufsschullehrer und -lehrerinnen, von denen in beiden Gruppen ein großer Anteil auch als Prüfer tätig ist, sowie Kammerexperten und Mitglieder in Berufsbildungsausschüssen befragt.

reiche Gesellenprüfung, bietet allein hierfür jedoch noch keine Gewähr. Unabhängig von den verschiedenen Schulabschlüssen scheitern weit mehr Auszubildende am schriftlichen als am praktischen Prüfungsteil.

Die überwiegende Mehrheit der Ausbilder, Prüfer und Berufsschullehrer stellt deutliche Verschlechterungen der schulischen Vorkenntnisse der Auszubildenden fest. Beklagt werden neben fehlenden mathematischen Kenntnissen besonders mangelnde sprachliche Fähigkeiten (Ausdruck, Rechtschreibung), was sich letztlich auch in der Prüfung niederschlägt.

In den Metall- und Elektroberufen erfolgt die Ausbildung meist nicht durch Meister, sondern vorrangig durch Gesellen, die in der Regel nicht die Ausbilder-Eignungsprüfung abgelegt haben. Letztlich hängt es von den fachlichen, didaktischen und persönlichen Fähigkeiten, aber auch von der eigenen Arbeitsbelastung der Gesellen ab, inwieweit sie den an einen Ausbilder gestellten Anforderungen gerecht werden. Darüber hinaus ist ganz wesentlich, ob sie genügend Interesse dafür aufbringen und überhaupt ausbilden wollen. Erfolgt dabei nicht allein eine gründliche Vermittlung der Ausbildungsinhalte, sondern gleichzeitig auch eine persönliche Betreuung während der gesamten Ausbildung, so ist ein Zusammenhang zwischen persönlich/fachlicher Betreuung und dem Prüfungserfolg unverkennbar.

Ein Teil der Betriebe kann struktur- und auftragsbedingt die Ausbildungsinhalte nicht voll abdecken. Technische Entwicklungen und Veränderungen erfordern im Berufsalltag zuweilen andere Tätigkeiten und den Umgang mit anderen Materialien, als es von den Auszubildenden in der Prüfung verlangt wird. Eine unzureichende Betriebsausstattung behindert insofern gute Ausbildungsbedingungen und damit günstige Prüfungsvoraussetzungen.

Nahezu jeder dritte Prüfungsteilnehmer hat den Eindruck, dass er als Arbeitskraft eingestellt wurde und weniger als Auszubildender, dem die vorgegebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden sollten. Diese Einschätzung wird von den Experten und Expertinnen, insbesondere auch von Arbeitgeberseite, bestätigt. Nur gut die Hälfte der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen der Befragungsgruppe erhält nach eigenen Angaben eine umfassende Vermittlung der Inhalte ihres Ausbildungsberufes. Ihre Chance, den praktischen Teil der Abschlussprüfung zu bestehen, ist deutlich höher als die Chance derjenigen, die von ihren Betrieben nur unvollständig ausgebildet werden.

Gute materielle Voraussetzungen und eine persönliche Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung von Seiten der Betriebe sind für den Prüfungserfolg förderlich. Knapp die Hälfte der Auszubildenden betont, dass die Ausbilder ihnen persönlich helfen. Diese Auszubildenden bestehen zu hohen Anteilen die praktische Prüfung. Fehlt eine solche persönliche Unterstützung, fällt mehr als die Hälfte in diesem Prüfungsteil durch.

Hinsichtlich der Prüfungsvorbereitung durch die Berufsschule haben die Auszubildenden klare Vorstellungen: Gewünscht sind frühzeitiger Beginn, häufiges und gezieltes Üben mit gutem Material und die Gelegenheit zur Prüfungssimulation mit Zeitvorgabe. Dieser Erwartung wird die Berufsschule im Urteil einer großen Mehrheit

der Auszubildenden nicht gerecht. Dabei steht diese Einschätzung in deutlichem Gegensatz zur Meinung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen, die sich mit der schulischen Prüfungsvorbereitung fast ausnahmslos zufrieden zeigen.

Eine frühzeitige und intensive eigene Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden wirkt sich deutlich auf den Prüfungserfolg aus. Die Hälfte dieser Gruppe besteht die Gesellenprüfung im ersten Anlauf. Wer später beginnt oder sich gar nicht vorbereitet, hat entsprechend geringere Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss. Dabei kann erhöhte Eigeninitiative Mängel bei der Vorbereitung seitens Betrieb und Berufsschule zumindest teilweise wettmachen.

Prüfungsfaktoren mit mittlerem und geringem Einfluss auf den Prüfungserfolg

Zu den mit mittlerem Einfluss eingestuften Faktoren zählen: Interesse der Auszubildenden an ihrer Ausbildung und dem Beruf, Vermittlung schulischer Lerninhalte, Führen und Kontrollieren der Berichtshefte, Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen, Kommunikation zwischen Betrieb und Berufsschule sowie Niveau und Verständlichkeit der Prüfungsaufgaben. Geringen Einfluss haben – neben Ausbildungsplan und Betriebsklima – die meisten Faktoren, die die Prüfungssituation selbst betreffen: Prüfungsorganisation und -ablauf, Prüfer, Prüfungsangst, Kenntnis der Prüfungsmodalitäten und Prüfungsbewertung. Vom Gesamtkomplex Prüfungen geht somit insgesamt ein geringer Einfluss aus. Als bedeutender haben sich die Ausbildungsbereiche Betrieb und Berufsschule und das Verhalten der Auszubildenden selbst im Verlauf ihrer Ausbildungszeit und in der Prüfungsvorbereitung erwiesen. Die Entscheidung über den Prüfungserfolg fällt insofern weitgehend vor und nicht in der Prüfung.

3.4.2 Verbleib von Absolventen und Absolventinnen der Berufsausbildung im Beruf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

Bei aller Euphorie, die mit dem Anstieg von Auszubildendenverhältnissen in diesem Beruf verbunden werden kann (von 1998 bis 2001 rund 17.000 Auszubildendenverhältnisse), ist jedoch kritisch zu hinterfragen, welche Chancen die Absolventen und Absolventinnen nach Abschluss der Ausbildung auch tatsächlich am Arbeitsmarkt haben. Deshalb führte das Bundesinstitut für Berufsbildung eine schriftliche Befragung bei allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an der Abschlussprüfung im Sommer 2002 über ihre geplante weitere berufliche Entwicklung durch. An dieser Befragung beteiligten sich 680 der bundesweit etwa 3.500 Prüflinge, das entspricht 19,4 Prozent. Der traditionell hohe Frauenanteil in diesem Beruf spiegelt sich mit 56 Prozent bei dieser Untersuchung wieder. 70 Prozent der Befragten haben eine duale Berufsausbildung direkt absolviert, 22 Prozent kommen aus Umschulungsmaßnahmen und knapp 9 Prozent haben mit diesem Berufsabschluss eine weitere Ausbildung absolviert. Diese heterogene Zusammensetzung der Absolventen und Absolventinnen ist eine Erklärung für das hohe Durchschnittsalter der Befragten von 24,7 Jahren.

Nur 42 Prozent aller Befragten gaben an, nach der Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Entsprechend hoch ist der Anteil derjenigen, die nach der Prüfung zunächst arbeitslos werden bzw. deren weiterer beruflicher Weg zum Zeitpunkt der Befragung noch unklar war: 31 Prozent können ihre Qualifizierung nicht sofort in der betrieblichen Praxis anwenden. Die übrigen Befragten gaben als Pläne die Aufnahme eines Studiums (10 Prozent), die Tätigkeit in einem anderen Unternehmen (7 Prozent), eine selbstständige Tätigkeit, die Absolvierung des Wehr- oder Zivildienstes, den Besuch einer weiterführenden Schule oder andere Pläne an. Eine Analyse der 42 Prozent vom Ausbildungsbetrieb Übernommenen zeigt, dass Männer (44 Prozent aller männlichen Befragten) eher im Unternehmen verbleiben können als Frauen (41 Prozent), obwohl diese den quantitativ höheren Anteil der Auszubildenden stellen. Ebenso deutlich wird die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern bei der Frage nach möglichen Befristungen bei einer Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb: nur 71 Prozent der Frauen werden unbefristet übernommen, dagegen 77 Prozent der Männer. Noch klarer werden die Differenzen bei den Angaben über die Vergütungen nach Abschluss der Ausbildung. Von allen Übernommenen gaben 37 Prozent an, entsprechend des Tarifes der Druckindustrie¹⁾ bezahlt zu werden, jedoch waren es nur 35 Prozent der Frauen. Von allen nicht nach Tarif Bezahlten erhielten 73 Prozent eine Vergütung, die unterhalb des Vergleich-Tarifes lag. Dies gaben 85 Prozent aller übernommenen Frauen an, aber nur 61 Prozent der Männer.

Während 48 Prozent der Absolventen und Absolventinnen einer direkten Berufsausbildung auch zukünftig im Ausbildungsbetrieb tätig sein werden²⁾, finden nur 19 Prozent der Umschüler und Umschülerinnen eine Anstellung im Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb. Demgegenüber geben 62 Prozent der Umschüler und Umschülerinnen (23% der Vergleichsgruppe) an, nach Abschluss der Maßnahme wieder arbeitslos zu werden bzw. eine unklare Perspektive zu haben. Ebenso zeigen sich deutliche Differenzen bei den Angaben über die Art der zukünftigen Tätigkeit. Während 93 Prozent der Auszubildenden auch tatsächlich als Mediengestalter und Mediengestalterin im Unternehmen weiter beschäftigt werden, sind dies nur 86 Prozent der Umschüler und Umschülerinnen. Positiver sieht die Bilanz jedoch für Umschüler und Umschülerinnen bezüglich der Dauer der Beschäftigung und der Vergütung aus; bei ihnen, geschieht die Weiterbeschäftigung eher unbefristet (77 Prozent gegenüber 71 Prozent der Auszubildenden) und eher nach Tarif (39 Prozent gegenüber 36 Prozent). Bereits vorhergehende Untersuchungen haben gezeigt, dass es mit diesem Berufsbild gelungen ist, sowohl vorhandene Aus-

bildungsplatzkapazitäten in bereits erfahrenen Betrieben auszubauen, als auch neue Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Diese neuen Betriebe sind zu einem Großteil Werbe- und Multimediaagenturen, aber auch Unternehmen aus der Wirtschaftsgruppe der Datenverarbeitung und Datenbanken sowie der audiovisuellen Medien. Die Befragung zeigt, dass die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb differenziert nach Wirtschaftsgruppen sehr unterschiedlich ausfallen. So ist die Weiterbeschäftigungsquote in den Betrieben der Druckindustrie überdurchschnittlich hoch, während die berufliche Perspektive insbesondere für Absolventen und Absolventinnen aus den Wirtschaftsbereichen Werbung und Multimedia häufiger unklar ist bzw. für diese nach Abschluss der Ausbildung Arbeitslosigkeit folgt. Im Sommer 2003 soll in einer Folgebefragung ermittelt werden, wie nun tatsächlich der weitere berufliche Werdegang der in diesem Beruf aussieht. Zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der vorgestellten Befragung haben ihre Bereitschaft bekundet, an einer erneuten Befragung teilzunehmen.

3.4.3 Der betriebliche Auftrag als Prüfungsform bei Mechatronikern und Mechatronikerinnen

- Konzept der Prüfungsform „Betrieblicher Auftrag“

Seit dem 1. August 1998 wird der Beruf Mechatroniker/ Mechatronikerin ausgebildet. Durch die Integration von Mechanik, Elektronik und Informationstechnik wird der Ausbildungsberuf zu einem attraktiven Querschnittsberuf für Betriebe unterschiedlicher Branchen¹⁾. Ganzheitliches Denken und Handeln in betrieblichen Anforderungssituationen stehen auch im Mittelpunkt des betrieblichen Auftrages, der einen Teil der Abschlussprüfung bildet. Das Spezifische besteht darin, dass es sich um einen authentischen Arbeitsauftrag handelt. Er bezieht sich auf das Errichten, Ändern oder Instandhalten eines mechatronischen Systems und wird vom Prüfungsteilnehmer im realen Arbeitsumfeld bearbeitet. Mit praxisgerechten Unterlagen dokumentiert der Prüfling Ausführung und Ergebnis der Auftragsbearbeitung einschließlich aller prozessbezogenen Planungen, Analysen, Kontrollen und Entscheidungen. Für die Durchführung und Dokumentation des betrieblichen Auftrages stehen maximal 30 Stunden zur Verfügung. Ergänzend führt der Prüfling mit dem Prüfungsausschuss ein Fachgespräch (maximal 30 Minuten) über den Auftrag, in dem Fachinhalte auftragsbezogen erörtert werden. Mit dieser Konzeption gehört der betriebliche Auftrag zu den innovativen Prüfungsformen im dualen Ausbildungssystem, die seit Mitte der neunziger Jahre verstärkt in Ausbildungsordnungen festgeschrieben wurden.

- Konzept und Ergebnisse der Evaluation

Bei der Einführung des betrieblichen Auftrages war nur wenig über die Eignung der neuen Prüfungsform für berufliche Prüfungen bekannt. Daher evaluierte das

¹⁾ Dieser Tarif wurde in der Befragung angegeben und als Vergleichsmaßstab für die Vergütungen in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen zu Grunde gelegt.

²⁾ Zum Vergleich: Nach Untersuchungen des IAB-Betriebspanels, das die Entwicklung der betrieblichen Übernahmeangebote analysiert, lag die Übernahmequote 1999 in allen Berufen bei 60,4 Prozent in den alten und bei 48,2 Prozent in den neuen Bundesländern (Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2001): Berufsbildungsbericht 2001, Seite 195

¹⁾ Vgl. Borch, H./Weißmann, H.: „Mechatroniker/Mechatronikerin – ein neuer staatlich anerkannter Ausbildungsberuf“; Bundesinstitut für Berufsbildung; Der Generalsekretär (Hrsg.); Bielefeld 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Prüfungsform parallel zur ersten regulären Abschlussprüfung im Winter 2001/2002. Mit der breit angelegten empirischen Studie sollten Erkenntnisse zu folgenden Themenbereichen gewonnen werden: Ermittlung des mit der neuen Prüfungsform verbundenen Aufwandes, Untersuchung der Aussagekraft der Prüfungsform über berufliche Handlungskompetenz und Ermittlung der Akzeptanz der Prüfungsform in der Praxis. Die Evaluierungsstudie war als Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden angelegt¹⁾. Zu den Ergebnissen:

Aufwand

Ein Charakteristikum der neuen Prüfungsform ist die zeitliche Streckung des Prüfungsgeschehens über etwa sechs Monate. In dieser Zeit werden die Prüfer mehrmals gefordert: Sie entscheiden über den beantragten Auftrag, arbeiten die Dokumentation durch, bereiten das Fachgespräch vor, führen dieses und bewerten die Prüfungsleistungen. Daneben stellt die thematisch-inhaltliche Breite der betrieblichen Aufträge hohe zeitliche, aber auch fachliche Anforderungen. Die meisten Prüfer sind schwerpunktmäßig entweder auf den mechanischen oder den elektronischen Bereich ausgerichtet. Bereichsintegrierende Themenstellungen erfordern eine intensive Einarbeitung in den jeweils anderen Bereich sowie in mechatronische Gesamtzusammenhänge. Die meisten Prüfer eignen sich die erforderliche Fachkompetenz in der Freizeit an und sehen dies als persönliche Qualifizierung und nicht als Prüfertätigkeit an. Dennoch bleibt im Durchschnitt ein Gesamtzeitaufwand von sechs Stunden, den jeder Prüfer pro Prüfling für Prüfungsteil A aufbringt. Dieser Aufwand wird von 60% der Prüfer als zu hoch und insofern als ein besonderes Problem der neuen Prüfungsform eingestuft.

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der zuständigen Stellen bringt der betriebliche Auftrag einen erhöhten Koordinationsaufwand mit sich. Unter anderem müssen Termine für Prüfersitzungen abgestimmt und der Verbleib der Auftragsanträge und -dokumentationen überwacht werden. Der dafür erforderliche Zeitaufwand wird aber nach Auskunft der befragten Kammermitarbeiter durch ein „verbessertes Organisationsalent“ aufgewogen.

Der durch die neue Prüfungsform im Betrieb entstehende Zeit- und Personalaufwand ist nach Auskunft von 85% der Ausbilder relativ hoch. Allerdings wird dieser im Vergleich zum Aufwand für Prüfungen in anderen gewerblich-technischen Berufen tendenziell als angemessen eingestuft, nicht zuletzt weil dem Aufwand mit dem Auftragsergebnis nach Ansicht von über zwei Dritteln der Befragten ein wirtschaftlicher Nutzen entgegensteht.

¹⁾ Auf Basis der über die Sachstandsanalyse bei allen zuständigen Stellen erhobenen ausbildungsbezogenen Grunddaten wurden Fallstudien in vier Kammerbezirken sowie schriftliche Befragungen bei allen Prüfern und Ausbildern, die Teilnehmer der Winterprüfung 2001/2002 ausgebildet hatten, durchgeführt. Insgesamt liegen qualitative Daten vor zu Erfahrungen mit der neuen Prüfungsform aus leitfadengestützten Interviews mit rund 35 Gesprächspartnern sowie quantitative Daten aus 416 auswertbaren Prüferfragebögen (Rücklauf 32,5%) und 170 Ausbilderfragebögen (Rücklauf 25%).

Praxisnähe und Aussagekraft

Vier von fünf Ausbildern sehen die Praxisnähe als gegeben an, die Prüfer votieren etwas zurückhaltender. Hervorgehoben wird, dass die in der Ausbildungsordnung festgelegten Anforderungen für den betrieblichen Auftrag charakteristisch für Praxisaufträge sind. Eingeschränkt wird die Praxisnähe durch die Vorgabezeit von 30 Stunden. Sie wird von vielen Ausbildern als zu kurz bemessen kritisiert. Hierdurch müssten „Kleinaufträge“ für Prüfungszwecke genutzt werden, die jedoch im betrieblichen Alltag eher die Ausnahme seien.

Ausgeprägte Praxisnähe führt nach den vorliegenden Daten nicht unmittelbar zu hoher Aussagekraft. Für die Mehrheit der Prüfer (55%) ist der Rückschluss von der im Prüfungsteil A erbrachten Leistung auf berufliche Handlungskompetenz nur eingeschränkt, kaum oder gar nicht möglich. Sie begründen dies vorwiegend damit, dass sie die faktische Leistung des Jugendlichen nicht direkt, sondern vermittelt über Dokumentation und Fachgespräch zur Kenntnis bekommen. Hierüber ließe sich primär die planerische und analytische Komponente beruflicher Kompetenz erkennen, jedoch kaum die ausführungsbegleitende.

Die Leistungsbewertung ist für die Prüfer insgesamt der zentrale Problembereich des betrieblichen Auftrags. Neben wiederholter Kritik an uneinheitlichen und formal ausgerichteten Bewertungskriterien bemängelten sie die eingeschränkte Vergleichbarkeit der Prüfungsarbeiten. Ferner bekundeten zahlreiche Prüfer – besonders vor dem Hintergrund früherer Prüfererfahrung – grundsätzlich Schwierigkeiten damit zu haben, sich von einer auf messbare Ergebnisse ausgerichteten Form der Bewertung zu lösen und statt dessen eine auf die stimmige Konzeption und den Verlauf von auftragsbezogenen Arbeitsprozessen ausgerichtete Herangehensweise umzusetzen.

Akzeptanz der Prüfungsform und Zukunftsträchtigkeit

Die Prüfungsform „Betrieblicher Auftrag“ wird von den Befragten zwar grundsätzlich akzeptiert; zukünftig geeignet für den Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin sei sie allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die praktische Komponente eine Stärkung erfährt. Neben dieser das Konzept betreffenden Veränderung wird das Potenzial der Prüfungsform, richtungsweisend für zukünftige Entwicklungen im Prüfungswesen zu sein, an verschiedene Optimierungen bei der Umsetzung gebunden. An erster Stelle werden hier die Gewährleistung vergleichbarer Prüfungsarbeiten sowie einheitliche Verfahren und Kriterien für die Leistungsbewertung genannt.

Fazit

Beim ersten regulären Prüfungsdurchgang in Winter 2001/2002 ging es nicht nur darum, die neue Prüfungsform umzusetzen, sondern mit der neuen Methode auch die Qualifikationen eines neuen Berufes zu prüfen. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass es trotz dieser zweifachen Herausforderung gelungen ist, die Prüfungsform in hohem Maße praxisnah und authentisch umzusetzen. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass die Berufspraxis nicht nur authentisch, sondern auch in angemessener Breite und Tiefe abgebildet werden muss, um hohe Aussagekraft zu erzielen. Dies ist noch zu optimieren, um die Akzeptanz der Prüfungsform auch in Zukunft zu gewährleisten.

3.4.4 Gestreckte Abschlussprüfung

Die Arbeitsgruppe „Prüfungen“ hat im Rahmen des Prüfungsauftrages der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit das Modell einer gestreckten Abschlussprüfung entwickelt, bei der in der Regel nach zwei Jahren anstelle der derzeit nicht bewerteten Zwischenprüfung ein erster Teil der Abschlussprüfung durchgeführt wird¹⁾. Dieses Modell betrifft derzeit fast ausschließlich den gewerblich-technischen Bereich.

Gestreckte Abschlussprüfung als Erprobungsverordnung

Da die Folgen einer derartigen Veränderung der Prüfungsstruktur für die auszubildenden Betriebe und den Ausgabewert des Ergebnisses der gestreckten Abschlussprüfung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht überschaubar sind, wird gegenwärtig noch keine Änderung der Prüfungsvorschriften des BBiG bzw. der HwO vorgenommen. Vielmehr wird die neue Prüfungsstruktur zunächst in einem größeren Feldversuch bei mehreren Ausbildungsberufen erprobt. Um das erforderliche Regel-Ausnahme-Verhältnis gegenüber den bestehenden weiterhin gültigen Vorgaben des BBiG und der HwO zu wahren, sind dabei sowohl der Zeitraum (Befristung bis zum 31. Juli 2007) als auch die Anzahl einzubeziehender Berufe (etwa 20) begrenzt.

Vor diesem Hintergrund haben sich Vertreter des Bundes und der Sozialpartner auf die folgende einzubeziehenden Berufe geeinigt: Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin, Chemielaborant/Chemielaborantin, Biologielaborant/Biologielaborantin, Lacklaborant/Lacklaborantin, Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin, Metallbauer/Metallbauerin, Industriekaufmann/Industriekauffrau sowie vier fahrzeugtechnische Berufe und acht industrielle Metall- und Elektroberufe. Für den Fall, dass noch weitere Berufe in die Erprobung einbezogen werden können, haben sie sich auf folgende Berufe verständigt: Fahrzeuginnenausstatter/ Fahrzeuginnenausstatterin, Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik, Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Installateur und Heizungsbauer/Installateurin und Heizungsbauerin und ein Beruf aus dem Elektrohandwerk. Diese Festlegungen können jedoch im Konsens aller Beteiligten wieder geändert werden, wenn sich die Struktur der gestreckten Abschlussprüfung bei bestimmten Berufen im Neuordnungsverfahren als nicht sachgerecht erweisen sollte.

Verhältnis von Erprobungsverordnung und Ausbildungsordnung

Aus Gründen der Rechtsklarheit werden die Erprobungsverordnungen als eigenständige Verordnungen und nicht zusammen mit den jeweiligen Ausbildungsordnungen nach § 25 BBiG bzw. § 25 HwO erlassen. Dabei wird in der jeweiligen Erprobungsverordnung in § 1 Abs. 5 geregelt, dass die Vorschriften der Ausbildungsordnung auch in der Erprobung zugrunde zu legen sind; die Prüfungsvorschriften der Ausbildungsordnung werden jedoch während des Erprobungszeitraums bis zum 31. Juli 2002 durch die Vorschriften der Erprobungsverordnung ersetzt.

¹⁾ Die Struktur der gestreckten Abschlussprüfung ist ausführlich im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.4.3 dargestellt.

Berufsbezogene Ausgestaltung der Erprobungsverordnungen

Bereits zum 1. August 2002 sind für die Ausbildungsberufe Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin sowie für die Chemie-, Biologie- und Lacklaboranten Erprobungsverordnungen in Kraft getreten¹⁾. Die Umsetzung der Grobstruktur der gestreckten Abschlussprüfung erfolgt jedoch nicht einheitlich, sondern berücksichtigt die unterschiedliche zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildungen.

Bei den Berufen Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin decken sich die für Teil 1 der Abschlussprüfung relevanten Inhalte mit denen der Zwischenprüfung nach den bisherigen Ausbildungsordnungen. Jedoch wird vor dem Hintergrund, dass nunmehr Teil 1 der Abschlussprüfung gewertet und gewichtet, also in das Gesamtergebnis einbezogen wird, die Prüfungsdauer von Teil 1 in Relation zur Zwischenprüfung erhöht, da nunmehr das gesamte Spektrum grundlegender beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse insoweit abschließend geprüft wird. Im Gegenzug dazu wird der zeitliche Umfang von Teil 2 im Vergleich zur bisherigen Abschlussprüfung gemindert. Teil 1 der Abschlussprüfung wird dadurch aufgewertet.

Die Gewichtung zwischen Teil 1 und Teil 2 der Abschlussprüfung beträgt bei den Chemikanten 40 % zu 60 % und bei den Pharmakanten 30 % zu 70 %. Sie berücksichtigt damit den unterschiedlichen Umfang der durch Teil 1 geprüften grundlegenden Qualifikationen. In beiden Ausbildungsberufen sind der schriftliche und der praktische Teil gleichwertig. Wirtschafts- und Sozialkunde sind – anders als in der Ausbildungsordnung – sowohl in Teil 1 als auch in Teil 2 Gegenstand der Prüfung; denn bei einer Prüfung von Wirtschafts- und Sozialkunde nur in Teil 2 hätte – um den derzeitigen Anteil in der Prüfung von 10 % beizubehalten – der Anteil von Wirtschafts- und Sozialkunde im schriftlichen Teil von Teil 2 auf mehr als 20 % erhöht werden und damit das Gewicht der Fachinhalte in Teil 2 deutlich verringert werden müssen.

Bei den drei Laborantenberufen sind in der Erprobungsverordnung die prüfungsrelevanten Inhalte von Teil 1 in Relation zur Zwischenprüfung vor dem Hintergrund der Einbeziehung von Teil 1 in das Gesamtergebnis bei überwiegend gleich bleibender Prüfungsdauer ausgeweitet worden. Einzelne Themenbereiche, z.B. Zoologie/Pharmakologie beim Biologielaboranten und Präparative Chemie beim Chemielaboranten, werden nunmehr mit Teil 1 abschließend geprüft; sie können allerdings – in erweiterter Form – auch Gegenstand von Teil 2 sein, wenn sie in den letzten eineinhalb Jahren der Ausbildung durch Wahlqualifikationseinheiten vertieft wurden.

Für alle Laborantenberufe sind die Wahlqualifikationseinheiten im schriftlichen Teil von Teil 2 der Abschlussprüfung jetzt ein eigener Prüfungsbereich, um die bestehenden Probleme bei der Berücksichtigung der Wahlqualifikationseinheiten beim schriftlichen Teil der Prüfung zu beheben und einen klaren Rahmen für deren Gewichtung zu geben. Dabei können die Wahlqualifikationseinheiten auch zukünftig nicht isoliert geprüft wer-

¹⁾ Bundesgesetzblatt 2002 I S. 1834, 1837 und 1931

den, sondern müssen zwangsläufig an Grundlagen aus den Pflichtqualifikationseinheiten anknüpfen. Wirtschaft- und Sozialkunde ist wie bei den Chemikanten und Pharmakanten sowohl bei Teil 1 als auch bei Teil 2 Gegenstand der Prüfung. Der schriftliche und der praktische Teil haben in Teil 1 und Teil 2 das gleiche Gewicht.

Alle Erprobungsverordnungen treten zum 31. Juli 2007 außer Kraft. Es würden dann wieder die Prüfungsvorschriften der Ausbildungsordnungen Anwendung finden, es sei denn, dass das BBiG zwischenzeitlich geändert worden und es dann möglich ist, die gestreckte Abschlussprüfung auch in einer Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG zu verordnen.

3.5 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.5.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen

Für die betriebliche Ausbildung ist gesetzlich festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer die persönliche und fachliche Eignung dafür besitzt. Den entsprechenden Eignungsnachweis – in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung – müssen nur diejenigen erbringen, die für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind; die Betriebe melden diese Personen dann den zuständigen Stellen. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern und Ausbilderinnen ist lediglich eine Minderheit ausschließlich mit dieser Aufgabe befasst; die überwiegende Mehrheit des Ausbildungspersonals, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung rund 94%, bildet nebenberuflich im Rahmen ihrer Produktions- oder Dienstleistungsfunktion aus.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) legten im Jahr 2001 insgesamt 54.331 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 71**), davon 12.105 bzw. 22,3% in den neuen Ländern (2000: 11.707 bzw. 22,7%). Wie in den vergangenen Jahren stellten die Frauen mehr als ein Drittel (36,6%) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer; in den neuen Ländern lag ihr Anteil mit 42,9%

weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (34,8%) und ist im Vergleich zum Vorjahr (42,3%) nochmals leicht angestiegen.

Die Anzahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel belief sich im Jahr 2001 auf insgesamt 18.465 (2000: 20.360). Diese Zahl ist jedoch mit den höheren Werten der Jahre vor 1999 nicht vergleichbar, da es nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages im Zusammenhang mit der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)¹⁾ auch Veränderungen bei den statistischen Erhebungskategorien, die als Grundlage für eine Befreiung gelten (§§ 6 und 7 AEVO), gegeben hat. Dies hat zu einer Reduzierung von bislang fünf auf zwei Kategorien und somit möglicherweise zu Erfassungsproblemen bei den einzelnen Erhebungstatbeständen geführt.

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche (vgl. **Übersicht 72**) zeigt, dass die Anteile der einzelnen Ausbildungsbereiche bei der Rekrutierung des Ausbildungspersonals nahezu unverändert geblieben sind, mit leichten Verschiebungen im Bereich des Handwerks und des Öffentlichen Dienstes. Eine regionale Betrachtungsweise zeigt, dass sich die Anteile von Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern im Gegensatz zum Vorjahr wieder etwas auseinander entwickelt haben. Auf den Bereich Industrie und Handel entfielen in den alten Ländern 78,4% (2000: 77,7%) aller bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen. Nachdem seit 1998 in den neuen Ländern der Anteil von Industrie und Handel von rund 65% auf rund 73% in den Jahren 1999 und 2000 gestiegen war, ist er in 2001 wieder auf 69,3% gesunken. Der Anteil des Handwerks sank in den alten Ländern von rund 17% weiter leicht auf 16,5%; in den neuen Ländern nahm er weiter zu, und zwar um rund 2,5 Prozentpunkte auf 23,6%.

Insgesamt ist die Anzahl der Ausbilder und Ausbilderinnen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft im Jahr 2001 nur leicht angestiegen; ihre

¹⁾ Die neue AEVO ist am 1. März 1999 in Kraft getreten.

Übersicht 71: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1997 bis 2001

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen ¹⁾			Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	28.271	18.694	9.577
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404
2000	51.632	39.925	11.707	20.360	18.669	1.691
2001	54.331	42.226	12.105	18.465	18.806	1.659

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 65, Seite 163

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, 2001 sowie Fragebogen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages „Ausbilder-Befreiungen von der Prüfung im Berichtsjahr 2001“

Übersicht 72: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 und 2001 in Prozent

Ausbildungsbereich	2000	2001
Industrie und Handel	76,6	76,4
Handwerk	17,4	18,0
Öffentlicher Dienst	4,5	4,1
Landwirtschaft	1,3	1,3
Hauswirtschaft ¹⁾	0,2	0,2
Insgesamt	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 66, Seite 164

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2001, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Zahl belief sich zum 31. Dezember auf 588.582, was gegenüber 2000 einen Zuwachs um 0,15% bedeutet (von 1999 auf 2000 hatte es einen Anstieg um 2,3% gegeben). Allerdings lassen sich hier gegenläufige Entwicklungen in den alten und neuen Ländern feststellen. Während in den alten Ländern ein Anstieg um 4.760 auf 494.913 zu verzeichnen war, gab es in den neuen Ländern einen Rückgang um 3.861 auf 93.669; von 1999 auf 2000 verlief die Entwicklung dagegen umgekehrt. Erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es nach wie vor hinsichtlich der Anteile der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal. Während diese Quote in den alten Ländern 22,9% betrug und damit etwas unter dem bundesweiten Wert von 25,7% lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern rund 41% des Ausbildungspersonals.

Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern und Ausbilderinnen. Dies sind in der Regel die Meister und Meisterinnen, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. 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 2001 in den alten Ländern 178.782 (2000:

181.671) und in den neuen Ländern 40.293 (2000: 47.352), insgesamt also 219.075 (2000: 229.023) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Rückgang um rund 3.000 bzw. 1,6% in den alten Ländern und um gut 7.000 bzw. 14,9% in den neuen Ländern.

Unter Einbeziehung des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 2001 eine Gesamtzahl von 807.657 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 673.695, neue Länder: 133.962). Bundesweit war dies gegenüber 2000 eine Abnahme um rund 9.000 bzw. 1,1%. Während das Ausbildungspersonal in den alten Ländern um 0,3% anstieg, gab es in den neuen Ländern einen Rückgang um 7,5%. 53,2% aller ausbildenden Kräfte waren im Bereich Industrie und Handel tätig und 27,1% im Handwerk. Auf die Freien Berufe entfielen 12,7%, den Öffentlichen Dienst 4,0% und auf die Landwirtschaft 2,5%. Damit sind die Anteile dieser Ausbildungsbereiche in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist auch im Jahr 2001 weiter zurückgegangen und lag mit 39.757 um 7,1% niedriger als 2000 (vgl. **Übersicht 73**). Von 1999 auf 2000 hatte es hier eine Abnahme um 9,5% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreich absolvierten Meisterprüfungen ist im Vergleich zu 2000 mit 12,4% nahezu unverändert geblieben, wobei nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen zu verzeichnen sind. Am höchsten war der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, wiederum in der Landwirtschaft mit 20,8%. Auch das Handwerk wies mit 13,2% einen ähnlich hohen Anteil auf wie im Vorjahr. Im Öffentlichen Dienst stellten die Frauen mit 10,2% dagegen einen nur halb so hohen Anteil bei den bestandenen Meisterprüfungen wie im Jahr 2000 (21%). Industrie und Handel stellten 4,4% aller neuen Meisterinnen.

Übersicht 73: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2001

Bestandene Meisterprüfungen					
Ausbildungsbereich	1997	1998	1999	2000	2001
Industrie und Handel	11.283	10.511	11.088	10.480	9.329
Handwerk	38.445	36.913	33.618	29.734	27.925
Öffentlicher Dienst	317	478	347	338	363
Landwirtschaft	1.936	1.955	1.710	1.788	1.676
Hauswirtschaft ¹⁾	481	463	509	442	464
Insgesamt	52.462	50.320	47.272	42.782	39.757

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 67, Seite 164

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2001

3.5.2 Gender Mainstreaming in Ausbilder-Lehrgängen

Das Modellvorhaben „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“¹⁾ zielt darauf methodisch-didaktische Fragen bezüglich einer handlungsorientierten Vermittlung von Qualifikationen mit Erkenntnissen einer geschlechtergerechten Didaktik im Hinblick auf Lernarrangements in der IT-Ausbildung und IT-Weiterbildung zu verknüpfen. Grundlage dafür ist es, das ausbildende Personal mit Gender-Mainstreaming-Ansätzen vertraut zu machen und es zu sensibilisieren für Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse. Dies erfordert eine umfassende Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen bei der Planung und Durchführung der Ausbildung. Eckpunkte dabei sind:

- die Untersuchung vorhandener Curricula und Ausbildungspläne im Hinblick auf implizite Geschlechterperspektiven und das Erreichen einer tatsächlichen Berücksichtigung männlicher und weiblicher Realitäten,
- die Ebene des Kommunikations- und Interaktionsverhaltens der Lehrenden wie der Lernenden zu klären, um geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung abzubauen,
- die Erweiterung der pädagogischen Handlungsmöglichkeiten des Aus- und Weiterbildungspersonals im Hinblick auf eine geschlechtersensible Ausgestaltung von beruflichen Bildungsmaßnahmen,
- die Rahmenbedingungen beruflicher Bildung so zu gestalten, dass Männer und Frauen gleiche Zugangschancen finden.

Als Ergebnisse des Modellvorhabens werden erprobte und modulhaft aufbereitete Umsetzungshilfen erstellt, z.B. in Form eines Transfer-Leitfadens sowie von Lehr- und Lernmaterialien, die Empfehlungen für netzgestützte Lernarrangements enthalten.

Ausgehend davon, dass das Personal in der beruflichen Ausbildung eine zentrale Vorbildfunktion für junge Frauen hat und davon bereits Berufswahlentscheidungen beeinflusst werden, ist es wichtig, mehr Frauen als Ausbilderinnen zu gewinnen. Dies gilt gerade für Berufsfelder mit einem hohen Anteil an neuen Informations- und Kommunikationstechniken. Darüber hinaus ist es erforderlich, das eingesetzte Lehr- und Lernmaterial unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming zu überarbeiten. Beide Linien gemeinsam werden dazu beitragen, zukunftsfähige Ausbildungsplätze für junge Frauen zu erschließen.

Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen

Ein vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS GmbH) durchgeführtes Projekt hat zum Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen gerade in den IT-Berufen entgegen zu steuern. Nach Ergänzung vorhandener Curricula um Module zur betrieblichen Chancengleichheit wurden in frauen- und branchenspezifischen Modellkursen zur Erlangung der Ausbilddereignung insgesamt 47 Frauen zu IT-Ausbilderinnen weiterqualifiziert. Die Modellkurse fanden in Koopera-

tion mit Industrie- und Handelskammern, Arbeitgeberverbänden und regionalen Weiterbildungsträgern statt. Aus den Kursen heraus wurde ein IT-Ausbilderinnen-Netzwerk initiiert. In sechs moderierten regionalen Knotenpunkten in Offenbach, Saarbrücken, München, Dresden, Köln und Potsdam treffen sich regelmäßig IT-Fachfrauen, um sich gegenseitig in ihrer Tätigkeit als Ausbilderinnen zu unterstützen und eine berufsbegleitende Form des kollegialen Austauschs zu praktizieren. Die virtuelle Plattform <http://www.it-ausbilderinnen.de> verknüpft die Knotenpunkte zu einem bundesweiten Netzwerk. In einem öffentlichen Bereich werden Informationen und Materialien rund um die Themen: IT-Berufe, Berufswahl, Ausbildung und „being on the job“ gesammelt. Im geschlossenen Bereich „women only“ besteht die Möglichkeit zum interaktiven Austausch für die aktiven Beteiligten. Bis zum November 2002 haben sich 277 Frauen im virtuellen Netzwerk registriert. Erste Erkenntnisse aus der Weiterbildungs- und Netzknodenarbeit sind: Die beteiligten Frauen versprechen sich von der Weiterbildung neue berufliche Chancen und Tätigkeitsbereiche. In den Netzknoden sind Themen der eigenen Karriereplanung und Bewältigung von Konfliktsituationen am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von besonderem Interesse. Die Frauen, die als Vorreiterinnen in einem überwiegend von Männern besetzten Berufsfeld arbeiten, wünschen sich Unterstützung, so dass sie in dem Berufsfeld dauerhaft bleiben und Fuß fassen können. Das virtuelle Netzwerk wird zunehmend stark frequentiert von IT-Ausbilderinnen, die auf selbstständiger Basis bei Bildungsträgern und in Betrieben tätig sind. Viele sind hochqualifiziert. Hier zeichnen sich neue Beschäftigungsformen ab. Das Projekt wird im Jahr 2003 abgeschlossen.

Multimediale Lernangebote für die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Derzeit werden bundesweit einsetzbare Lehr- und Lernmedien in print- und multimedialer Aufbereitung entwickelt. Sie sind geeignet für den Einsatz in Lehrgängen für das selbstgesteuerte Lernen der Prüflinge, aber auch als Lehr- und Lernprogramme für die ausbildenden Fachkräfte in den Betrieben, die keine Prüfung nach der AEVO absolviert haben. Die Multimedia und Printmedien stellen handlungsorientierte Trainingseinheiten für die sieben Handlungsfelder und ausgewählte Handlungsbereiche der AEVO bereit. Die Beispiele aus der betrieblichen Praxis erfahrener Ausbilder und Ausbilderinnen befähigen und motivieren die Lernenden bei der Planung der Ausbildung, der Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen oder bei der methodisch-didaktischen Umsetzung von Ausbildungssequenzen am Arbeitsplatz zugleich dazu, die Strategie des Gender Mainstreaming in der eigenen betriebsspezifischen Ausbildungspraxis zu nutzen. Ziel der Lernmedien ist es, das Bewusstsein und die Reflexionsfähigkeit von Ausbilderinnen, Ausbildern und mitausbildenden Fachkräften zu sensibilisieren, ihnen Auseinandersetzungsmöglichkeiten anzubieten. Gleichzeitig sollen sie interessiert werden, sich den Potenzialen, die die Strategie des Gender Mainstreaming für Ausbildung und Personalentwicklung eröffnet, zuzuwenden und mit ihr zu experimentieren.

¹⁾ Laufzeit: 1. November 2001 bis 30. April 2005

An der Projektrealisierung sind inzwischen rund 25 Unternehmen und Institutionen beteiligt. Die Multimedia sind eingebettet in eine strukturierte Lernumgebung mit Fragen, Aufgabenstellungen und Hintergrundwissen.

Nutzung von Electronic-Business

Die zunehmende Nutzung von Electronic Business zieht neue Kompetenzprofile bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Einzelhandel nach sich. Dies muss sich auch in neuen Lehr- und Lernkonzepten der beruflichen Aus- und Weiterbildung widerspiegeln. Speziell für die Zielgruppe der Berufsschullehrerinnen und Ausbilderinnen der Einzelhandelsbranche entwickelt, erprobt und evaluiert das Projekt „Fit im e-business“ ein internetbasiertes, tutorgestütztes Fortbildungsangebot mit Modulen zum Electronic Business. Kern der Fortbildung ist eine Lernplattform, in die im Verlauf des Projektes der Inhalt zum E-Business eingestellt wird. Die Adressatinnen können sich so im Verlauf der Qualifizierung orts- und zeitunabhängig Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Electronic Business in und mit den neuen Medien aneignen. Das Lernarrangement ist bedarfsnah in zweierlei Hinsicht: Erstens stellt es die Lernbedarfe der weiblichen Zielgruppen in Electronic Business und ihre Zugangsweisen zu den Informations- und Kommunikationstechnologien in den Mittelpunkt. Zweitens werden die Fortbildungsmodule auf Basis von Qualifikationsbedarfen entwickelt, die beim Einzelhandel erhoben werden. Das Projekt integriert außerdem in das E-Learning-Angebot traditionelle Präsenzphasen und verknüpft die Lernorte Schule, Betrieb, häuslicher Arbeitsplatz und Weiterbildungsträger. Es ist beabsichtigt, eine Verstärkung der Projektergebnisse in den Qualifizierungsplänen für das Ausbildungs- und Lehrpersonal im Einzelhandel vorzubereiten.

Das Projekt „fit in e-business“ wurde am 20. August 2002 in einer Kick-off-Veranstaltung einem Fachpublikum vorgestellt und die Arbeitsschwerpunkte wurden mit regionalen und überregionalen KooperationspartnerInnen diskutiert. Der Tagungsreader steht als Download und in Printform unter <http://www.fit-in-e-business.de> zur Verfügung. Bei regionalen Betrieben des Einzelhandels wurden die Verbreitung des E-Business, seine Anwendungen und sich daraus ergebende Qualifikationsanforderungen als Grundlage für die Konzeptionierung der Fortbildungsmodule erhoben. Die Regionalstudie „Qualifikationsbedarfe im Einzelhandel durch E-business“ wird Anfang 2003 vorliegen. Sie kann ebenfalls unter der genannten Adresse angefordert werden. Die Lernplattform befindet sich in der konzeptionellen Phase. Mit der Erprobung wird im Sommer 2003 begonnen werden.

3.5.3 Qualifizierung von Migrantinnen und Migrantinnen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung

Migrantinnen und Migranten sind keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich z. B. im Hinblick auf die Dauer ihres Aufenthaltes in Deutschland, ihre Staatsangehörigkeit, Muttersprache und den Ort, an dem sie ihre schulische und berufliche Sozialisation durchlaufen haben. Eine Qualifizierung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung muss darum nicht zwingend mit speziellen

Anforderungen verbunden sein. Um aber gezielt auch solche Migrantinnen und Migranten für den Erwerb der Auszubildereignung zu gewinnen, die mit dem deutschen System der Berufsausbildung nicht aus eigener Erfahrung vertraut sind und/oder die Schwierigkeiten mit der deutschen (Fach-) Sprache haben, wurden in den vergangenen Jahren neben den Regelkursen auch spezielle Migrantinnenlehrgänge angeboten und unterschiedliche didaktische Vorgehensweisen erprobt.

Im Zeitraum Januar bis September 2001 sind im Rahmen eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung 32 Träger national gemischter Auszubildereignungslehrgänge sowie 358 Kursteilnehmer und -teilnehmerinnen ausländischer und deutscher Herkunft schriftlich befragt sowie 54 Sachverständigengespräche und teilnehmende Beobachtungen an Lehrgangssequenzen und Prüfungen durchgeführt worden.

Nach den Befragungsergebnissen¹⁾ äußern Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen ausländischer Herkunft häufiger als deutsche Probleme im Hinblick auf die Verständlichkeit der Übungsaufgaben, das Unterrichtstempo oder die Auswirkungen unterschiedlicher Deutschkenntnisse auf das Unterrichtsgeschehen. Als wichtige Hilfen im Lernprozess bewerten sie Material mit ausführlichen Erläuterungen von Fachausdrücken und ergänzende Angebote wie Zusatzunterricht bei Bedarf bzw. zur Prüfungsvorbereitung und stärkere Anleitung beim Lernen. Muttersprachliche Angebote spielen dagegen eine untergeordnete Rolle: Nur knapp ein Viertel der Teilnehmenden mit anderer Muttersprache als Deutsch findet es wichtig bzw. sehr wichtig, über ausführliche Erläuterungen wesentlicher Fachbegriffe in dieser Sprache zu verfügen; beim Interesse an muttersprachlichen Dozenten und Dozentinnen, muttersprachlichem Unterrichtsmaterial oder Dolmetschereinsatz liegen die Werte noch niedriger. Als weitaus wichtigere Hilfe im Lernprozess gelten Fachwörterbücher. Grundsätzliche Schwierigkeiten bestehen im Hinblick auf die schriftliche Prüfung (meist multiple-choice); eine Überarbeitung der schriftlichen Prüfungsfragen zugunsten besserer Verständlichkeit käme deutschen wie ausländischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen zugute.

Die Fragen und Antwortmöglichkeiten enthalten vielfach amts- und verwaltungssprachliche Elemente wie substantivische Formulierungen und zusammengesetzte Substantive, die die Lesbarkeit der Texte und das Verständnis der Inhalte erschweren. Dies betrifft auch deutsche Muttersprachler, besonders aber Personen, die die Prüfung in Deutsch als Zweitsprache ablegen und mit schwer verständlichen Formulierungen deshalb zum Teil besonders zu kämpfen haben. Sie müssen die Texte unter Umständen mehrfach lesen und können allein dadurch schon an den zeitlichen Vorgaben der schriftlichen Prüfung scheitern. Dennoch ist der Wunsch, die schriftliche Prüfung in der Muttersprache abzulegen, insbesondere unter Zweitsprachlern aus Migrantinnenkursen mit vier Prozent (gemischte Kurse: neun Prozent) gering ausgeprägt. Wenn notwendige didaktische Hilfen bereit gestellt wer-

¹⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschungsprojekt „Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft als Beitrag zur Steigerung des Ausbildungsplatzpotenzials“, Endbericht, Bonn, April 2002

den, stellt sich die überwiegende Mehrheit der Migranten und Migrantinnen auf die Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme ein.

3.5.4 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen durch Aufstiegsfortbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Jahr 2002 nach einer Anfrage des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern eine „Machbarkeitsstudie“ zum Bedarf an Aufstiegsfortbildung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsberufen für Ausbilder/Ausbilderinnen und anderes Personal in der beruflichen Ausbildung durchgeführt. Geprüft wurde wie neue Berufe für auszubildendes Personal aussehen könnten und welche Entwicklungsarbeiten dazu erforderlich wären. Die Studie ist zunächst als Regionalstudie im Kammerbereich München/Oberbayern angelegt. Wesentliche Ergebnisse wurden in einem Workshop bei der Industrie- und Handelskammer mit Experten diskutiert und fanden allgemeine Zustimmung.

Die ermittelten Befunde zur Situation des Ausbildungspersonals und seinem Berufsbedarf lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die Unterschiede in den Organisationsstrukturen der Ausbildung in Industrieunternehmen, Dienstleistungsunternehmen wie Banken und Bildungszentren (hier überbetriebliche Berufsbildungszentren, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke) generieren unterschiedliche Bedarfslagen für Personalbedarf, Entwicklungspfade und Interessen an Berufsabschlüssen.

Hauptsächlich von Personal in Ausbildungswerkstätten und überbetrieblichen Berufsbildungszentren wird folgender Weg präferiert: fachlich einschlägige Berufsausbildung und Erwerb der Ausbilderfunktion nach AEVO, Eintritt in die Ausbilderfunktion, anschließend alternativ: Fortbildung zum Meister/zur Meisterin oder Erwerb eines neu zu schaffenden Ausbilderberufes im Sinne eines für pädagogische Belange ausgestalteten neu strukturierten Meister-/Meisterinnenprofils (genannt werden hier Berufsbezeichnungen wie „Ausbildungsmeister/-in“, „Bildungsfachwirt/-in“, „Ausbilder/-in“, „Betriebstrainer/-in“, „Betriebspädagoge/Betriebspädagogin“, „Ingenieurpädagoge/Ingenieurpädagogin“, „Wirtschaftspädagoge/Wirtschaftspädagogin“). Auf dieser Basis sollen weitere Entwicklungsmöglichkeiten in die betriebliche Weiterbildung, in das betriebliche Bildungsmanagement/die betriebliche Bildungsberatung bzw. Personalentwicklung, als Vertriebstrainer/-in, Kundentrainer/-in oder externer selbstständiger Trainer/-in bzw. Coach möglich sein. U. a. werden zertifizierte Zusatzqualifikationen für Prüfer/-innen und Trainer/-innen sowie für eine Qualifikationsbrücke zur Zulassung als Berufsschullehrer/Berufsschullehrerin für notwendig gehalten.

Hauptsächlich von Finanzunternehmen werden folgende Entwicklungsmöglichkeiten präferiert: fachlich einschlägige Berufsausbildung und Erwerb der Ausbilderfunktion nach AEVO; Eintritt in Ausbilderfunktionen; anschließend Fortbildung zum/zur Trainer/-in, Coach, Prüfer/-in, mit Aufstiegspfaden zum Personalentwickler/zur Personalentwicklerin (genannt wurden hierfür Bezeichnungen wie „Personaltrainer/-in“, „Personalcoach“, „Diplombetriebspädagoge/Diplombetriebspäda-

gogin“, „Master of Personalmanagement“) sowie mit einer Qualifikationsbrücke für die Zulassung als Berufsschullehrer/Berufsschullehrerin.

Zertifizierungskonzepte für die genannten Entwicklungsmöglichkeiten müssten ein mehrstufiges Netz aus pädagogisch orientierten Berufen und Zusatzqualifikationen bilden, das generell auf fachlich einschlägiger Berufsausbildung und der Ausbilderfunktion aufbaut. Aus der Sicht der Befragten sei wichtig, dass entsprechende Angebote sehr praxisnah (z.B. dual) gestaltet werden und sich für eine berufsbegleitende Qualifizierung gut eignen. Die Befunde zeigen bei aller Vorläufigkeit, dass die Entwicklung und Erprobung einschlägiger Berufe für die modernen Bildungsdienstleistungen auf allgemeines Interesse stößt. Gleichzeitig nehmen Bedeutung und Arbeitsmarktrisiken der Ausbildungsfunktionen zu.

3.5.5 Fachpädagoge/Fachpädagogin für die betriebliche und überbetriebliche Bildung

Am Berufsförderungswerk in Hamburg wurde vor zwei Jahren eine zweijährige berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahme „Fachpädagoge bzw. Fachpädagogin für die betriebliche und überbetriebliche Bildung“ erarbeitet. Der Fortbildungsgang will insgesamt die Mobilität und Flexibilität von handwerklichen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Fachkräften, die in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, fördern. Weitere Adressaten dieser Maßnahme sind Beschäftigte in über- und außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie das Ausbildungspersonal im Bereich der beruflichen Rehabilitation Behinderter. Die ersten Abschlussprüfungen dieser Fortbildung finden in der Variante „Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung“ vor der Handelskammer Hamburg Anfang 2003 statt. Der betriebliche Teil ist noch nicht abschließend geregelt und soll zu einem späteren Zeitpunkt mit der Fortbildungsregelung verknüpft werden. Die Verabschiedung einer entsprechenden Regelung wird auch von der IHK Rostock und der IHK zu Dortmund angestrebt.

Das handlungsorientierte Fortbildungskonzept trägt den wachsenden pädagogischen Anforderungen der Praxis Rechnung, die sich aus der Etablierung neuer Lehr-Lernformen, aus dem Rollenwandel vom Ausbilder zum Lernbegleiter und -berater sowie aus dem Anwachsen von Problemgruppen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes ergeben. Dabei umfasst das Spektrum der Kompetenzerweiterung in erster Linie die Fähigkeit der Gestaltung von Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Jugendlichen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Betrieben, außer- und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Rehabilitationszentren. Mit dieser Qualifizierung werden auch Grundlagen für Qualifikationen zur Übernahme von Personal- und Organisationsentwicklungsaufgaben sowie des Qualitätsmanagements und des Bildungscontrollings gelegt.

Das Curriculum folgt weitgehend dem Prinzip handlungsorientierter Lehrplangestaltung. Inhalte und Ziele sind nach Qualifikationsbereichen und Handlungsfeldern wie folgt gegliedert:

- Handlungsfeldübergreifende (grundlegende) Qualifikationen (z. B. Lern- und entwicklungstheoretische sowie didaktische Grundlagen pädagogischen Handelns),

- Handlungsfeldspezifische Qualifikationen (z.B. Ziele, Aufgaben, Maßnahmen und didaktische Schwerpunkte von Einrichtungen der über- und außerbetrieblichen Bildung),
- Qualifikationen in einem besonderen Handlungsfeld (z.B. Berufliche Rehabilitation, Ausbildung benachteiligter Jugendlicher oder Personal- und Organisationsentwicklung).

Die Fortbildungsmaßnahme „Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beratend und evaluierend wissenschaftlich begleitet. Sowohl die prozessbegleitende wie auch die vorläufig abschließende Evaluation anhand empirischer Untersuchungen zur Relevanz der Inhalte, zu den Lehr-Lern-Prozessen, zur Akzeptanz durch Teilnehmer/Teilnehmerinnen und Betriebe unterstützen durchweg die Ausrichtung des Konzepts. Die abschließende Evaluation erfolgt nach der entsprechenden Kammerprüfung im Frühjahr 2003.

3.5.6 Qualifizierung von Mitgliedern und Mitgliederinnen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert auch weiterhin die Fortbildung von Mitgliedern und Mitgliederinnen von Prüfungsausschüssen, Berufsbildungsausschüssen und Landesausschüssen für Berufsbildung. Die Novellierung zahlreicher Aus- und Fortbildungsverordnungen stellt an die Durchführung der Prüfungen andere und höhere Anforderungen. Sie sind komplexer und handlungsorientierter ausgerichtet. Neben den fachlichen Qualifikationen benötigen die Prüfungsausschussmitglieder/-mitgliederinnen Kenntnisse im Berufsbildungsrecht und berufspädagogische Kenntnisse. Diese Personengruppe nimmt daher bei der Umsetzung von Neuentwicklungen im beruflichen Bildungswesen eine Schlüsselfunktion ein.

Angesichts der erhöhten betrieblichen Anforderungen wird es für die zuständigen Stellen sowie für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zunehmend schwieriger qualifizierte Prüfer und Prüferinnen aus der betrieblichen Praxis zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben in den Prüfungsausschüssen zu gewinnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung sieht es daher als eine wichtige Aufgabe an, gemeinsam mit den Sozialpartnern, Wege zu finden durch geeignete Maßnahmen die Wahrnehmung dieser wichtigen ehrenamtlichen Aufgaben sicherzustellen. Dem dienen die geförderten Qualifizierungsangebote, die von verschiedenen in der beruflichen Bildung involvierten Organisationen angeboten werden. Darüber hinaus wird im Rahmen eines neuen Projektes eine Servicestelle für Prüfungsausschussmitglieder/-mitgliederinnen aufgebaut. Unter Nutzung der neuen Kommunikationstechnologien soll dieses Center als Informations- und Kommunikationsplattform für alle Fragen des Prüfungswesens in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung des kaufmännischen Bereichs einschließlich der angrenzenden Bereiche beruflicher Bildung (z.B. neue Berufe, zukünftige Qualifikationsanforderungen) fungieren.

3.6 Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung

Der Wandel in Technik und Wirtschaft führt im Bereich der beruflichen Bildung zu immer kürzeren Innovationszyklen. Dies stellt die Bildungspolitik vor wachsende Herausforderungen. In immer geringeren Zeitabständen müssen stetig mehr Informationen mit wachsendem Komplexitätsgrad möglichst rasch abgerufen und verarbeitet bzw. aufbereitet und in nutzbares Wissen umgesetzt werden.

Das „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ („KIBB“) soll das Informations- und Wissensmanagement innerhalb der Berufsbildungsforschung optimieren und Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, verbesserte Recherchemöglichkeiten eröffnen. Dies schließt die Reorganisation der Informationsverarbeitung in der Forschung, den Aufbau neuer internetgestützter Informationsangebote sowie die Entwicklung qualitativ stark verbesserter Zugriffsmöglichkeiten mit ein, aber auch neue personalisierte Dienstleistungsangebote der Forschung. Hierzu zählt, komplexere Rechercheaufträge aus der Bildungspolitik unmittelbar zu übernehmen und entsprechende Anfragen innerhalb eines abgestimmten Zeitrahmens rasch, problemorientiert und adressatengerecht zu beantworten. Um zu gewährleisten, dass die herausgegebenen Informationen stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln, soll KIBB dabei nicht ausschließlich auf bereits veröffentlichtes Wissen (Publikationen, Datenbanken) zurückgreifen, sondern auch implizite Wissensbestände von Fachleuten zur Beantwortung der Anfragen heranziehen.

Nach Auswertung einer Machbarkeitsstudie im Jahr 2002 wird KIBB im Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen einer 3-jährigen Pilotphase ab Herbst 2002 aufgebaut und erprobt. Ziele sind in erster Linie die Schaffung eines zentralen internetgestützten Wissensportals zur beruflichen Bildung auf der Basis eines modularen Content-Management-Systems, maßgeschneiderte schnelle und umfassende Recherchedienstleistung für bildungspolitisch relevante Fragestellungen und Expertenfragen, Aufbereitung von Informationen zu Forschung, Statistik etc. sowie die Vernetzung bisher isolierter Datenbanken und Informationsangebote, die Schaffung gemeinsamer Metasuchmaschinen und der Aufbau neuer Datenbanken (Berufsbildungsrecht; Expertendatenbank Berufsbildung; Berufsbildungsforschungsdatenbank). Außerdem ist eine Kooperation auf EU-Ebene sowie ein regelmäßiger Informationsdienst zu aktuellen Berufsbildungs- sowie Berufsbildungsforschungsentwicklungen vorgesehen. Die Bereitschaft externer Institutionen, KIBB über das übliche Maß hinaus Informationen zur Verfügung zu stellen, wird an bestimmte Bedingungen geknüpft. Hierzu zählen unter anderem die klare Kennzeichnung der Informationsquelle, Informationsaustausche auf Gegenseitigkeit, eventuell auch finanzielle Anreize und fachlicher Nutzen. Die Kooperationsmodalitäten müssen im Rahmen eines zu erstellenden Regelwerks konkretisiert werden.

Die definierten Aufgabenkreise von KIBB erfordern auf Seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein breites und hochwertiges Qualifikationsprofil. Als offizielle Anlaufstelle für externe Anfragen soll ein KIBB-Projektoffice im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet werden.

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

Zusammenfassung

Die Schnittstelle zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt beginnend mit dem Übergang von der Schulbildung in eine am Beschäftigungssystem orientierte (betriebliche) Berufsausbildung, des Eintritts in Beschäftigung (2. Schwelle) und der damit zusammenhängenden Verwertbarkeit der Qualifizierung, was eine rechtzeitige Ermittlung neuer Qualifikationen voraussetzt, bis hin zum Erhalt und der Verwertung von Qualifikationen bei sich ändernden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt sind Gegenstand des Kapitels 4.

Beginn des individuellen beruflichen Qualifizierungsprozesses ist **Berufsorientierung und Berufswahl** in der letzten Phase der allgemeinen Schulbildung. Insbesondere an dieser Stelle werden Bildungsverhalten und -verlauf im Wesentlichen festgelegt. Das gilt auch für typische Berufswahlspektren von Jungen und Mädchen, die sich in den weiteren Bildungsabschnitten verfestigen. Über aktuelle Initiativen zur Überwindung dieser Traditionen gibt dieses Kapitel einen Überblick.

Mit den **Wechselwirkungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem** in Zeiten tiefgreifender technischer und wirtschaftlicher Umbrüche beschäftigte sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN). In einem Experten-Workshop im April 2002 wurden Frage- und Problemstellungen dazu eingehend diskutiert. Die Experten kommen zum Ergebnis, dass das Ausmaß von Berufswechseln oder „Patchwork-Biografien“ geringer ist, als in der Öffentlichkeit vermutet wird, sich aber mittelfristig angesichts des demografisch bedingt absehbaren Rückganges an Nachwuchsfachkräften spürbar verändern wird. Auf der Grundlage internationaler Vergleichsstudien diskutierten die Experten darüber hinaus erfolgreiche Bildungsstrategien anderer Länder zum Abbau von Defiziten an hochqualifizierten Fachkräften im Hinblick auf ihre Eignung zur Herbeiführung einer arbeitsmarktadäquaten Qualifikationsstruktur in Deutschland. Im abschließenden Workshop-Teil konzentrierten sich die Beratungen auf den qualifikatorisch innovativ gestalteten IT-Bereich als beispielgebend für die Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems. Besondere Beachtung fand hierbei das neu entwickelte flexible Aus- und Weiterbildungssystem, die neuen Prüfungs- und Zertifizierungsformen sowie die Bestrebungen über ein Credit-Point-System der beruflichen Bildung Hochschulkompatibilität zu verleihen.

Bestätigt wird diese Einschätzung durch konkrete Ergebnisse der Untersuchungen zur **Früherkennung von Qualifikationsanforderungen** der Wirtschaft. Aus umfassenden Analysen wurde ermittelt, dass von Bewerbern und Bewerberinnen am Arbeitsmarkt durchgängig formale Bildungsabschlüsse und eine hohe fachliche branchenübliche Spezialisierung verbunden mit breitgefächerten Schlüsselqualifikationen (insbesondere Dienstleistungs-kompetenzen) gefordert werden. Im Wege beruflicher Weiterbildung angeeignete oder anzueignende Qualifikationen werden als unerlässlich angesehen.

Weiterer inhaltlicher Schwerpunkt dieses Kapitels ist der **Übergang von Ausbildung in Beschäftigung**. Konjunk-

turelle und strukturelle Entwicklungen beeinflussen im hohen Maße den Übergang von Ausbildung in Beschäftigung. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit wurden knapp 22% der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung im Jahr 2001 nach dem Abschluss arbeitslos (alte Länder: 16,9%; neue Länder: 39,6%). Im Vergleich zum Vorjahr steht eine leichte Verbesserung in den alten Ländern einer weiteren Verschlechterung in den neuen Ländern gegenüber. Unter 20-Jährige, die arbeitslos wurden, fanden in den alten Ländern im Durchschnitt nach 2,6 Monaten, 20 bis 24-Jährige nach 3,2 Monaten wieder in eine Beschäftigung oder Ausbildung (neue Länder: 3,2 Monate bzw. 4,5 Monate). Jugendliche finden erheblich schneller wieder Beschäftigung als der Durchschnitt aller Altersgruppen. U. a. deshalb liegt die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen in Deutschland regelmäßig unter der der Gesamtbevölkerung. Sie lag im Jahr 2001 bei 9,1% (2000: 9,5%). In den alten Bundesländern fiel sie leicht von 7,7 auf 7,4%, in den neuen Ländern etwas stärker von 16,6 auf 15,8%. EUROSTAT hat für Deutschland 2001 für die unter 25-Jährigen eine Arbeitslosenquote von 7,8% ermittelt, die allerdings auf einem anderen Berechnungsmodus beruht. In vergleichbar großen Europäischen Ländern (Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien) liegt die Quote teils erheblich höher. Niedrigere Quoten haben nur die kleineren Mitgliedstaaten Dänemark, Irland, Luxemburg und die Niederlande. Allerdings liegt auch in diesen Ländern – anders als in Deutschland – die Jugendarbeitslosenquote zum Teil deutlich über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote. Die Jugendarbeitslosenquote für die gesamte Europäische Union liegt bei 14%. Zur weiteren Verbesserung der Situation an der „2. Schwelle“ gibt es eine Reihe neuer Modelle, die in diesem Abschnitt beschrieben werden. Gute Chancen beim Übergang in Beschäftigung bieten weiterhin die besonders innovativen Bereiche, wie z. B. der IT-Bereich. Über Initiativen in diesem Bereich wird in diesem Kapitel berichtet.

Die **schlechteren Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventinnen** korrespondieren mit der generell schlechteren beruflichen Situation von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nach wie vor liegen ihre finanziellen Verdienste unter denen von Männern und nach wie vor bekleiden sie deutlich seltener Vorgesetztenpositionen. Entsprechende Ergebnisse liefern Analysen auf der Basis der BIBB/IAB-Panel-Erhebung, die ein repräsentatives Abbild der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland darstellt. Als Querschnittsbefragung begrenzt sie die Angaben über Berufsverläufe im Wesentlichen aber nur auf die Berufsausbildung und den Berufseinstieg sowie die zum Befragungszeitraum ausgeübte Tätigkeit. Wesentliche Ursachen für die geringeren Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen bleiben weiterhin die familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und der im Vergleich mit Männern höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung (35,7% zu 4,7%). Diskontinuierliche Erwerbstätigkeitsverläufe beeinträchtigen nicht nur die beruflichen Aufstiegsperspektiven sondern auch die Verdienstmöglichkeiten. Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen führt häufiger als bei Männern in einfache Arbeiten oder Hilfstätigkeiten (40% zu 20%) und begründet in Verbindung mit häufigeren geringer bezahlten Dienstleistungstätigkeiten ein niedrigeres Einkommen. Gleiches

gilt für Frauen ohne Ausbildungsabschluss, von denen 70% Ungelerntentätigkeiten nachgehen, während es bei Männern weniger als 60% sind. Noch ungünstiger sieht die Relation bei Frauen mit abgeschlossener betrieblicher oder vergleichbarer Berufsschulausbildung aus. Ihr Anteil bei einfachen Tätigkeiten beläuft sich auf 42%, der der Männer dagegen nur auf 23%. Familienphase und Teilzeitarbeit begründen schließlich auch das Mißverhältnis bei der Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen zwischen Männern (36%) und Frauen(19%). Im Rahmen des Programms „Frau und Beruf“ führt die Bundesregierung bereits seit Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation durch. Hinzuweisen ist auch auf den im Jahr 2002 gefassten Beschluss im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit „Berufliche Bildung von Frauen“, der diese Aufgabe in den Focus der Bundesregierung, der Sozialpartner und der Länder nimmt.

Für die erfolgreiche Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt ist auch die Beobachtung **innovativer Arbeitsstrukturen und Unternehmensorganisationen** und die Gewinnung entsprechender Rückschlüsse daraus auf das Qualifikationssystem von besonderer Bedeutung. Am Ende dieses Kapitels 4 wird deshalb über aktuelle Trends auf diesem Gebiet berichtet, werden vorrangige Maßnahmen wie „neue Selbständigkeit“ und strukturelle Veränderungen in den Unternehmen beschrieben.

4. Berufsausbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Berufsorientierung und Berufswahl

Programm Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben¹⁾

Übergeordnetes Ziel dieses Programms ist die Entwicklung und Einführung innovativer und nachhaltig wirksamer Verfahren und Produkte zur Förderung und Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Berufsleben. Es soll ein effektiver, strukturverändernder, präventiver Beitrag zur Verhinderung von unzureichender Ausbildung, Arbeitslosigkeit und damit Sozialkosten geleistet werden. Mit den innovativen Maßnahmen will das Bundesprogramm in enger Zusammenarbeit mit den Ländern an dem im einzelnen Land erkannten Reformbedarf anschließen, darüber hinaus aber auch den länderübergreifenden Erfahrungsaustausch und den Transfer der Projektergebnisse fördern. Zur Programmsteuerung wurde ein Lenkungsausschuss eingerichtet, der sich über die Programmziele und Schwerpunkte verständigt und über die Förderung der Projekte entscheidet. Ihm gehören Vertreter und Vertreterinnen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der zuständigen Landesministerien, der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften, der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundesinstituts für Berufsbildung, des Bundeselternrats, der Bundeschüler-/Bundeschülerinnenvertretung sowie die zentrale wissenschaftliche Begleitung an.

Die am Programm beteiligten Projekte sind auf Kooperation und Vernetzung angelegt. Als Kooperationspartner sind neben einer Reihe von Schulen, Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten, Schulträgern, Bildungswerken sowie Einrichtungen der Lehrerfort- und -weiterbildung vor allem Betriebe, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämter, Jugendämter und Wohlfahrtsverbände eingebunden. Bislang sind in den 35 Projekten des Programms etwa 32.000 Schüler und Schülerinnen in 530 Schulen – es handelt sich hierbei um alle Schulformen, von der Hauptschule über die Realschule bis zum Gymnasium, von der Förderschule bis zu Schulen für Lernbehinderte – und 2.400 Unternehmen beteiligt. Die Schulen wie auch die Betriebe wirken je nach Projektgegenstand in sehr unterschiedlicher Weise und Intensität am Programm mit. Die Projekte sind bei aller Gemeinsamkeit in der Verfolgung des gemeinsamen Ziels im Hinblick auf Ausgangsbedingungen, spezifische Projektziele, Gegenstände und Maßnahmen kaum vergleichbar. Diese Verschiedenartigkeit lässt keine einheitlich messbaren oder untereinander vergleichbaren Ergebnisse erwarten.

Zum breiten Spektrum der Projektgegenstände, die im Berufsbildungsbericht 2002 bereits genannt sind, kamen im Jahr 2002 hinzu:

- die Vernetzung von Projekten, Initiativen und Akteuren der Berufsorientierung durch „Agenturen“ auf Landesebene,
- das Vertiefen von Lerntechniken und selbstgesteuertem Lernen sowie die Stärkung der Medienkompetenz,

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 4.1

- die Stärkung der Lese- und Schreibfähigkeiten sowie der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse,
- die Schaffung von dauerhaften Korporationsverbänden zwischen Schulen und Unternehmen,
- die Einführung von schulischem Qualitätsmanagement zur Verbesserung der Startchancen in den Beruf,
- die modellhafte Entwicklung von Schulprofilen mit besonderem Gewicht auf einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung und Beruf sowie
- neue Kooperationsformen zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen, um Jugendliche in ihrer Entscheidungsfähigkeit bei der Ausbildung und Berufswahl zu stärken.

Die im Sommer 2002 durchgeführte Zwischenevaluation des Programms erbrachte erste empirische Befunde zur Programmrealisierung hinsichtlich der folgenden übergeordneten Ziele: Stärkung von Kompetenzen, Entwicklung von Kooperationen, Veränderung von Lern- und Lehrformen, Förderung besonderer Gruppen, Verbesserung arbeits- und berufsbezogener Wirtschaftskennnisse, Aneignung von Medienkompetenz, Projektpräsentation im Internet, Erfolgssicherung durch Selbstevaluation und Verstetigung und Transfer von Projektergebnissen. Aus den Zwischenergebnissen zeichnet sich ein programmspezifisches Verständnis von Berufsorientierung mit dem Schwerpunkt auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in einem flexibel organisierten und dokumentierten Berufswahlprozess ab. Dieses Verständnis von Berufsorientierung wird weiteren bildungspolitischen Empfehlungen wie der Weiterentwicklung des Programms zugrunde gelegt, womit zugleich die in der internationalen Vergleichsstudie PISA hervorgehobene Kompetenz zum „selbstregulierten Lernen“ schrittweise im Bereich der Berufsorientierung konkretisiert wird. Erste Vereinbarungen zur Strukturierung und Verbreitung eines Berufswahlpasses wurden im Herbst 2002 getroffen. Im Hinblick auf die Stärkung eines ganzheitlichen Vorgehens bei der Berufsorientierung, insbesondere zur Nachhaltigkeit des Berufswahlpasses und der Hinweise „MACH'S RICHTIG“ der Bundesanstalt für Arbeit, ist die Zusammenführung der beiden Dokumente in ein zweibändiges Kompendium zur Berufsorientierung geplant. Weiterhin bietet das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ noch erhebliches Erweiterungspotenzial mit Blick auf „neue Lehr- und Lernkulturen“ bei der inhaltlichen Gestaltung von Ganztagschulen. Weitere Informationen zum Programm können unter <http://www.swa-programm.de> abgerufen werden.

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Orientierung auf zukunftsfähige Berufe

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums und der beruflichen Entwicklungschancen von jungen Frauen ist ein Gebot der Chancengleichheit; aber auch unter arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten ist sie dringend notwendig. Um Innovations- und Wachstumschancen zu nutzen, muss das Beschäftigungs- und Qualifikationspotenzial der Frauen genutzt werden. Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat dies in

ihrem Beschluss vom 13. September 2002 zur „Beruflichen Bildung von Frauen“ bekräftigt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in diesem Zusammenhang zugesagt, seine Maßnahmen zur Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Frauen fortzuführen und die Kooperationen mit relevanten Partnern auszuweiten. Der Fortgang der Maßnahmen im Jahr 2002 wird im Folgenden dargestellt (vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 4.1).

• Girls Day

Am „Girls Day 2002“ haben mehr als 40.000 Mädchen an über 1.200 Veranstaltungen teilgenommen. Bundesweit bildeten sich 83 Arbeitskreise aus Gewerkschaften, Kammern, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsämtern, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die aktiv auf Länder- und regionaler Ebene an der Umsetzung des Girls Day-Konzeptes mitwirkten. Vor allem technische Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren öffneten ihre Türen für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10. In Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen erfuhren Mädchen anhand von praktischen Beispielen, wie interessant und spannend technische Berufe und Tätigkeiten in technischen Feldern sind. Parallel dazu wurden Eltern, Lehrer und Lehrerinnen, Medien und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam gemacht, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen breitere Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen, die erfolgreich spezielle „Mädchen-Tage“ realisierten, verzeichnen einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und technikhnen Berufen. Der nächste Girls Day findet am 8. Mai 2003 statt.

*** Idee_IT**

In dem fünfjährigen Projekt „idee_it“ sollen Mädchen und junge Frauen für die neuen IT- und Medienberufe interessiert und gewonnen werden. Junge Frauen und ausbildende Unternehmen mit bundesweiten und regionalen Veranstaltungen werden angesprochen, die durch einen Mix aus Information, ausbildungsbezogener Praxis und Event gekennzeichnet sind und die Interessen der Zielgruppe besonders gut treffen. Einbezogen werden regionale Sponsoren, Lehrer, Lehrerinnen und weitere Multiplikatoren und Multiplikatorinnen. Diese bundesweite Öffentlichkeit wird durch regionale Bündnisse und Aktionen von Kammern, Medien, Verbänden, Ländern und beruflichen Netzwerken verstärkt, die die „idee_it“-Plattform und Materialien für die regionalen Aufgaben nutzen. „idee_it“ führt in den Jahren 2002-2004 eine wissenschaftliche Begleitforschung zum Thema „Frauen und Männer in der IT-Ausbildung – Aspekte zum Einstieg in die Ausbildung, zur Ausbildungssituation und zum Übergang von der Ausbildung in den Beruf“ durch. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung werden in Train-the-Trainer-Workshops mit den Ausbildern und Ausbilderinnen der neuen IT-Berufe diskutiert. Die Workshops dienen dazu, Handlungskonzepte für die Umsetzung der Erkenntnisse zu erarbeiten sowie über Best-Practice-Beispiele und innovative Ansätze in der Ausbildung zu informieren. Mit den kooperativen Veranstaltungsangeboten mit Partnerunternehmen wurden 2001 und 2002 bereits 4.500 Schülerinnen ab der 7. Klasse erreicht. Monatlich

erfolgen ca. 30.000 Zugriffe auf die Homepage. Eine Datenbank mit ca. 360 Ausbildungsstandorten zu den IT- und Medienberufen der „idee_it“-Partnerunternehmen steht neben E-Mail-Beratung, Expertenchat und wechselnden Zusatzangeboten auf der Homepage <http://www.idee-it.de> zur Verfügung.

* Be.physical

Die erfolgreichen Projekte „be-ing“ und „be-it“, bei denen sich junge Frauen über Studiengänge im Ingenieur- und IT-Bereich informieren können, werden durch das neue Projekt „be-physical“ ergänzt und unterstützt. Hier finden sich zukünftig vielfältige Informationsangebote zu den naturwissenschaftlichen Fächern, insbesondere zum Fach Physik. Auf der geplanten Internet-Plattform wird ein „Fachbereichs-Ranking“ ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge nach der Anzahl der Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen zur Verfügung gestellt. Ergänzend werden die spezifischen Angebote für Schülerinnen (Sommerhochschulen, Mädchen-Technik-Tage) und Studentinnen aufgeführt. Dies wird ermöglichen, dass sich Studienbewerberinnen bei der Auswahl des Studienortes für Fachbereiche entscheiden können, die bereits die Anzahl der Anfängerinnen und Studentinnen in Ingenieur- und Naturwissenschaften durch eigene attraktive Maßnahmen erhöht haben. Das neue Angebot wird damit auch diejenigen Hochschulen in ihren Aktivitäten stärken, die ein breites Spektrum erfolgreicher Maßnahmen anbieten. Unterstützende Wirkung wird an Schulen durch die Sammlung „Best Practice Physik“ erzielt. Die in diesem Feld bereits in Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen erarbeiteten physikalischen Unterrichtseinheiten, Experimente und Übungen, die die Lerninteressen und Herangehensweisen von Mädchen einbeziehen, werden auf der Internetprojektseite dargestellt. Sie werden in der Folgezeit in einem kontinuierlichen interaktiven Austausch mit Lehrkräften und Schülerinnen bewertet, ergänzt und verbessert.

* LizzyNet

„LizzyNet“ ist ein Online-Angebot für weibliche Auszubildende und Schülerinnen von Schulen ans Netz e.V. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen eine Art Basisstation für die Aneignung und die selbstbestimmte Gestaltung des Internets zur Verfügung zu stellen und damit mittelfristig einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in den Informatik-/IT-Berufen zu leisten. Die Redaktion informiert über Berufsbilder, Ausbildungs- und Studiengänge, Institutionen und hilfreiche Webangebote. Im Vordergrund stehen IT- und Medienberufe. Außerdem regt sie zu Mitmachaktionen wie den „Stipendien für Schnupperstudiengänge“ sowie zu Buch- und CD-Besprechungen an, die dann in der Online-Zeitung „LizzyPress“ publiziert werden. LizzyNet bietet vielfältige Materialien von den Grundlagen der Medienkompetenz bis zur Anleitung zur Gestaltung und Veröffentlichung einer eigenen Homepage mit dem dazugehörigen Webspace an. Anfängerinnen und versierte Nutzerinnen können ihr Wissen im Selbststudium anhand von Online-Kursen spielend leicht erweitern. Inzwischen sind über 17.000 junge Frauen angemeldet.

• Assessment-Verfahren zur Erweiterung des Berufswahl-spektrums von Mädchen

Im Zeitraum 2001-2003 wird bei LIFE e.V. in Berlin ein Assessment-Verfahren zur Ermittlung der Potenziale von Schulabgängerinnen für technische, handwerkliche und IT-Berufe entwickelt. Mit dem Assessment-Verfahren „TASTE“ – Technik Ausprobieren Stärken Entdecken – gibt es ein Instrumentarium, das Mädchen über Kampagnen und Informationsbroschüren hinaus das praktische Ausprobieren von Arbeitsfeldern ermöglicht, die sonst kaum in ihr Blickfeld geraten. Anschließend Beratungen und Empfehlungen werden auf den tragfähigen Boden real erlebter Erfahrungen und den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen gestellt. Es liegen inzwischen die Aufgabenstellungen (Module) von TASTE vor, die in verdichteter Form die Kernanforderungen der Berufsbilder widerspiegeln. TASTE wurde bereits in mehreren Probeläufen mit der Zielgruppe (16-19jährige Realschulabgängerinnen und Abiturientinnen) getestet. Die Auswertung der ersten Erfahrungen mit 30 Teilnehmerinnen zeigt: Die Mädchen sind mit hohem Engagement dabei die Herausforderungen zu bewältigen. Besonders geschätzt haben sie die persönlichen Rückmeldungsgespräche, die auf der konkreten Beobachtung und Auswertung von mindestens zwei Beobachterinnen beruhen. Neu für sie ist der Suchblick nach ihren Kompetenzen: TASTE ermittelt Potenziale, nicht Fehler. Im Lernprozess einer TASTE-Woche steht das Verstehen und Anwenden der Schlüsselqualifikationen im Vordergrund. Die Ergebnisse sollen einbezogen werden in die Instrumentarien der Berufsberatung der Arbeitsämter (§33 SGB III) sowie in die Beratung von Betrieben, die ihre Auswahlverfahren unter Gendergesichtspunkten überprüfen wollen (<http://www.taste-for-girl.de>).

• JOBLAB

Das vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. entwickelte multimediale Planspiel „JOBLAB“ zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung für Mädchen erfreut sich bis heute anhaltend hoher Nachfrage durch Lehrer/Lehrerinnen, Pädagogen/Pädagoginnen in der Beratungs- und Jugendarbeit, Berufsberater/Berufsberaterinnen, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Berufsinformationszentren, Eltern und Schülerinnen. Inzwischen liegt die Auflage bei 100.000 Stück. Zurzeit wird auf der Basis von JOBLAB für Ausbildungsberufe ein „JOBLAB 2“ entwickelt, in dem akademische Berufe und Studiengänge vorgestellt werden. Dieses Programm wird im Sommer 2003 vorliegen (<http://www.JOBLAB.de>).

4.2 Wechselwirkung zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen

4.2.1 Experten-Workshop der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz¹⁾

OECD-Analysen belegen, dass Deutschland im internationalen Vergleich eine sehr spezifische Bildungsstruktur aufweist: einen sehr stark ausgebauten Bereich mittlerer Qualifikationen und einen vergleichsweise geringen Anteil an Hochschulqualifikationen. Daraus wird häufig die bildungspolitische Forderung abgeleitet, dass Deutschland mehr Abiturienten und Akademiker braucht, wenn es im Kontext der zunehmenden Globalisierung und in der Entwicklung zu einer Informations- und Wissensgesellschaft seine Zukunftsfähigkeit nicht gefährden will. Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) hat dies zum Anlass genommen, in einem Experten-Workshop im April 2002 der Frage nachzugehen, ob eine solche bildungspolitische Ableitung aus internationalen Vergleichen zielführend ist und welche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind²⁾. Bei der Beantwortung dieser Frage müssen eine Reihe von Abgrenzungsschwierigkeiten beachtet werden. So zählen etwa die amerikanischen Colleges zum Hochschulbereich. Dort decken die ersten Studienjahre oft aber nur den Unterrichtsstoff ab, der in Deutschland bereits in der Oberstufe der Gymnasien gelehrt wird. In vielen Ländern zählt außerdem zur Hochschulausbildung, was in Deutschland Teil der beruflichen Bildung ist. Wird andererseits danach gefragt, wer mindestens einen weiterführenden Abschluss der Sekundarstufe II hat – dazu würden z.B. alle berufsqualifizierenden Abschlüsse, auch die Hochschulreife gehören – werden die Unterschiede zwischen den Bildungsstrukturen der einzelnen Länder deutlich kleiner. Gemessen am Durchschnitt aller Industrieländer verfügt die Bevölkerung in Deutschland wesentlich häufiger über einen solchen Abschluss.

Ausgangspunkt des Workshops war die These, dass Bildungssysteme in enger Wechselwirkung mit den jeweiligen Beschäftigungssystemen stehen und dass sich in den verschiedenen Gesellschaften im Lauf der Jahrzehnte unterschiedliche Muster der Wechselwirkung von Bildungs- und Beschäftigungssystem herausgebildet haben, die die Entwicklung der Bildungssysteme ganz wesentlich bestimmen³⁾. Das Thema wurde zunächst aus natio-

ner Sicht betrachtet. Hierfür wurden Ergebnisse von einschlägigen Analysen und klassischen Bedarfsprognosen des nationalen Arbeitsmarktes¹⁾ mit ihren Implikationen für unterschiedliche Bildungsabschlüsse präsentiert. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchungen, die für das zurückliegende Jahrzehnt einen sehr ausgeprägten wirtschaftlichen Wandel belegen und für die kommenden Jahre eine deutlich schwächere Änderungsdynamik prognostizieren, wurden Hinweise auf den jeweiligen quantitativen Bedarf der einzelnen Bildungsabschlüsse und Anhaltspunkte für mögliche Mismatch-Probleme bzw. Patchwork-Biographien in Deutschland abgeleitet. Dabei wurde deutlich, dass Berufswechsel und Patchwork-Biographien gegenwärtig nicht den Stellenwert haben, der in der Öffentlichkeit häufig vermutet wird, sich dies aber angesichts demografisch bedingter Rückgänge der Nachwuchskräfte mittelfristig spürbar verändern dürfte. In einem zweiten Teil wurde der Blick auf internationale Vergleiche und einschlägige internationale Entwicklungen gerichtet. Hierbei ging es um die Frage, inwieweit einzelne Länder unterschiedliche Lösungen im Bildungssystem für bestimmte Qualifizierungserfordernisse gefunden haben und ob diese Bildungsstrategien anderer Länder wichtige Impulse für eine weitere Modernisierung des deutschen Bildungssystems geben können. Ausgangspunkt der Diskussion waren zunächst die Ergebnisse und Methoden internationaler Vergleichsstudien²⁾. Sie belegen, dass viele Länder durch spezifische Bildungsstrategien ehemalige Rückstände an hochqualifizierten Fachkräften abgebaut haben. Anhand zweier Beispiele aus USA und Frankreich wurden die Implikationen unterschiedlicher Bildungsstrategien für die Organisation von Erwerbsarbeit und für die Versorgung von Wirtschaft und Gesellschaft mit relevanten Qualifikationen konkretisiert. Dabei wurde deutlich, dass die jeweilige historisch gewachsene Verfasstheit des Bildungssystems einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsorganisation eines Landes hat und umgekehrt die besonderen Ansprüche des Beschäftigungssystems spezifische Anpassungsreaktionen im Bildungssystem ausgelöst haben. Angesichts dieser starken Wechselbeziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem kann die Frage nach der adäquaten Qualifikationsstruktur eines Landes nur im spezifischen Kontext gewachsener ökonomischer und arbeitsorganisatorischer sowie bildungsstruktureller Rahmenbedingungen beantwortet werden.

In einem abschließenden dritten Workshop-Teil wurde das Thema auf das Qualifikationssegment des Informations- und Telekommunikationsbereichs zugespielt. Hier standen die Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft, die berufsbildungspolitischen Reaktionen des Bildungssystems und die damit verbundenen Erwartungen und Reaktionen der IT-Branche im Vordergrund. Ordnungspolitisch sind hier in den zurückliegenden Jahren in Deutschland innovative Wege eingeschlagen worden, die die Wissenschaftler in ihren Wirkungen noch nicht abschließend bewertet haben, die aber insgesamt als bei-

¹⁾ Um die Kooperation unter den Berufsbildungsforschungsinstitutionen in Deutschland zu fördern, wurde 1991 die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz gegründet. In der Arbeitsgemeinschaft sind Universitäten, das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit sowie die Landesinstitute für Schulen und Freie Träger vertreten. Die AG BFN hat sich zum Ziel gesetzt, die Transparenz in der Berufsbildungsforschung in Deutschland nachhaltig zu verbessern.

²⁾ Vgl. *Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen; Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen; Ergebnisse des Expertenworkshops vom 23. und 24. April 2002 in Bonn; Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung; Der Generalsekretär, Bonn 2002*

³⁾ Drexel, I.; „Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems“? – Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisierungstendenzen; In: *Entwicklungsperspektiven von Arbeit: Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München/Deutsche Forschungsgemeinschaft*. Hrsg. von Burkart Lutz; Berlin 2001

¹⁾ Als Quellen wurden u.a. verwendet die BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung, das Sozioökonomische Panel, die IAB-Prognos-Projektionen, der BLK-Bericht: *Zukunft von Bildung und Arbeit*

²⁾ Als Quellen wurden u.a. verwendet entsprechende OECD-Studien und Erkenntnisse des CEDEFOP

spielgebend für die weitere Modernisierung des Berufsbildungssystems angesehen wurden. Dazu zählt die Neuentwicklung eines flexiblen Aus- und Weiterbildungssystems im IT-Bereich, die neuen Prüfungs- und Zertifizierungsformen, die auch privatrechtliche Zertifizierungen einer qualifizierten Berufserfahrung einschließen, sowie die Bemühungen, mittels eines für die deutsche berufliche Bildung neuen Credit-Point-Systems Äquivalenzen zum Hochschulsystem herzustellen. Damit sind u. a. Themen verbunden, wie die bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, berufliche Karrieren bis in sehr anspruchsvolle Tätigkeiten hinein, die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, aber auch bessere Durchstiege und neue Anrechnungsmöglichkeiten von beruflicher Bildung für weiterführende Studiengänge, die neue Entwicklungschancen für die deutsche berufliche Bildung bedeuten.

4.2.2 Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung arbeitet seit mehreren Jahren ein Vernetzungsprojekt zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen¹. Es hat die Aufgabe, sich mit den zukunftsweisenden Fragen der Qualifikationsentwicklung auseinander zu setzen und insbesondere frühzeitig auf zukünftige Qualifikationsanforderungen hinzuweisen. Die Ergebnisse der einzelnen Forschungsaktivitäten werden unter der Bezeichnung „FreQueNz“ (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz) gebündelt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Dem Forschungsnetz gehören mittlerweile elf Institute und Institutionen an: das Institut Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, das Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB, das Bundesinstitut für Berufsbildung, der Deutsche Gewerkschaftsbund, das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Helmut Kuwan Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München, Infratest Sozialforschung, das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V., das Wissenschaftszentrum Berlin und das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln.

Ein zentrales Element von FreQueNz ist Interaktivität. Dem eigenständigen Vernetzungsprojekt FreQueNz kommt dabei die Aufgabe der Ergebnisbündelung und Koordination der Forschungsaktivitäten in Form von gemeinsamen Workshops, Veranstaltungen, Präsentationen und Veröffentlichungen zu. Mit dieser Früherkennungsinitiative soll ein Beitrag zur zukunftsfähigen Gestaltung des beruflichen Bildungssystems in Deutschland geleistet werden. Die elektronische Informations- und Kommunikationsplattform <http://www.frequenz.net> bietet verschiedenen Nutzergruppen die Möglichkeit, sich über die Forschungsaktivitäten zu informieren und individuelle Ergebnisbündel zusammenzustellen. Diese Inter-

netplattform dient auch als Knotenpunkt zu anderen Institutionen und Früherkennungsprojekten. Printmedien ergänzen die Informationsmöglichkeiten über die Forschungsergebnisse. Die FreQueNz-Buchreihe umfasst bisher acht Bände, weitere Veröffentlichungen sind geplant. Alle Veröffentlichungen können über die Internet-Plattform bestellt werden.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat darüber hinaus Berichtssysteme vorgelegt: Früherkennung von Qualifikationsentwicklung, Qualifikationsreport, Qualifikationsstrukturbericht und Qualifikationsentwicklung online „QUO“.

Projekt „Trendqualifikationen“

Mit den vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. durchgeführten Untersuchungen zu Trendqualifikationen in der Tourismusbranche wurde nachgewiesen, dass die Entwicklung dieses Dienstleistungsbereiches in erster Linie durch gesellschaftliche Trends wie demografische Entwicklung, verändertes Freizeitverhalten, zunehmende Individualisierung und wachsendes Gesundheitsbewusstsein bestimmt wird. Sie sind Auslöser zahlreicher Veränderungen im Angebotsspektrum von Reiseveranstaltern und wirken sich damit auf Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsentwicklung aus. So geht es im Aufgabenbereich Reisevermittlung u. a. darum, pauschalisierte Angebote an die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen anzupassen, weil die Nachfrage nach einzigartigen, auf die Individualität des Kunden zugeschnittenen Reisen beständig zunimmt. Tätigkeitsbereiche wie Kundenanalyse, Beratung, Verkauf und Service erlangen damit einen deutlich höheren Stellenwert und wirken sich unmittelbar auf die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten aus. Noch immer werden ganze Arbeitsfelder wie z. B. Reisebegleitung oder auch die Organisation von Geschäftsreisen zum größten Teil durch Seiteneinsteiger ausgefüllt, die sich auf unterschiedliche Weise die dazu erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet haben. Tätigkeiten – wie z. B. die Begleitung mobilitätseingeschränkter Menschen – verlangen aber neben ausgeprägten Persönlichkeitskompetenzen auch eine zertifizierbare Qualifikation, die im Rahmen einer Aus- bzw. Weiterbildung erworben werden müsste. Mehrere, auf solche Aufgabenfelder gerichtete Qualifikationsbündel konnten herausgearbeitet und beschrieben werden. Dazu gehören der/die „Traveldesigner/Traveldesignerin“, „Reiseleiter/Reiseleiterin für mobilitätseingeschränkte Menschen“ sowie „Fachkraft für Business Travel Management“.

Auch die Qualifikationsentwicklung im Bereich der klassischen Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen) ist maßgeblich durch tief greifende Veränderungen im Kundenverhalten, den zunehmenden Einfluss moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie einen rasch wachsenden Wettbewerb mit branchenfremden Anbietern von Finanzdienstleistungen geprägt. Insbesondere die Banken reagieren auf derartige Trends mit einer strategischen Neuorientierung, die darauf zielt, einerseits unrentable Geschäftsfelder aufzugeben (Abkehr vom Universalbankanspruch, Reduzierung der Filialnetze), andererseits jedoch auch neue, den Kundenwünschen entgegenkommende Dienstleistungen in

¹) Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.2; vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 4.2

ihr Angebot aufzunehmen. Hauptanliegen ist bei all dem, eine stärker personalisierte und dauerhafte Beziehung zum Kunden herzustellen, die vor allem durch ein individuell zugeschnittenes Angebot von Produkt- und Dienstleistungspaketen untersetzt ist. Damit wandeln sich Tätigkeitsinhalte und Kompetenzanforderungen in Richtung einer zunehmenden Differenzierung und Spezialisierung, mit der sich offenbar auch neue Beruflichkeiten herausbilden. Das betrifft u. a. die Qualifikationen „Finance-Lifestyle-Berater/Beraterin“ für das Kompetenzfeld individuelle Kundenberatung und -betreuung sowie „Finance-Info-Broker/Brokerin“ mit dem Aufgabengebiet der Beschaffung, Bewertung, Bewahrung und Verteilung von Informationen im Haus, aber auch – entsprechend aufbereitet – als Info-Material für Kunden.

Die Weiterführung der Untersuchungen zu möglichen Trendqualifikationen in der Multimedia-Branche bestätigt, dass deren Entwicklung (wie im IKT-Bereich insgesamt) hauptsächlich durch den Megatrend Globalisierung, den Trend zur Ausprägung optimaler betrieblicher Organisationsformen sowie eine Reihe unmittelbar technologieinduzierter Trends wie z. B. dem Trend zur Konvergenz bestimmt wird. Gerade diese Entwicklungslinie, die durch das Zusammenwachsen vormals selbstständiger Technologien, Anwendungen und Branchenbereiche charakterisiert ist, eröffnet neuartige Tätigkeits- und Qualifikationsfelder. Als eine offensichtlich zunehmend gefragte Qualifikation kristallisierte sich im Verlaufe der betrieblichen Untersuchungen beispielsweise die Qualifikation „Sound-Designer/Sound-Designerin“ heraus. Bei dieser Tätigkeit geht es in erster Linie darum, Inhalte und grafisches Konzept von Internetseiten bzw. DVD-Produktionen durch Sound (Sprache, Musik, Geräusche) zu untersetzen und so zu einem einheitlichen Produkt zu verbinden.

Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben (Projekt ADeBar)

Der Forschungsansatz besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Betrieben. In den Erhebungswellen wurden seit 3 Jahren die Tätigkeitsfelder „Logistik“ und „Facility Management“ sowie „Neue Bürotätigkeiten“ untersucht. Aus den qualitativen Fallstudienuntersuchungen, die im Jahr 2002 ausgewertet wurden, zeigen sich in der betrieblichen Praxis erhebliche Veränderungen hinsichtlich der beruflichen Anforderungen. Bezüglich des Untersuchungsschwerpunkts Facility Management lassen sich z. B. verschiedene neue Bündelungen von Qualifikationsanforderungen finden. Die empirischen Anforderungsprofile beinhalten technische Anforderungen (z. B. Kenntnisse über Domotik, computergesteuerte Anlagen), fachliche Anforderungen (z. B. gewerkeübergreifende Kenntnisse, Budgetierung), soziale Anforderungen (z. B. Kooperationskompetenz, Kundenentwicklung) und organisatorische Anforderungen (z. B. Projektmanagement). Damit stellt sich ein empirisches Qualifikationsbündel „Gebäudemanager/Gebäudemanagerin“ dar, das Anforderungen an Management-Denken und kaufmännisches Fachwissen, die Entwicklung von Komplett-Dienstleistungen für die Bewirtschaftung von Gebäuden, gewerkeübergreifende Komplementärkompetenzen sowie Anforderungen an die Entwicklung von Innovationen mit dem Kunden enthält. Eine deutliche Mehrheit der befragten Experten erwartet stei-

gende Qualifikationsanforderungen, die sich immer schneller wandeln werden, sowie eine wachsende Bedeutung der Weiterbildung und des arbeitsintegrierten Lernens. Die Überprüfung der qualitativen Ergebnisse auf ihre überbetriebliche Relevanz erfolgte im zweiten Teil des Projekts mit Hilfe von quantitativen Betriebsbefragungen.

Als weiteres zentrales Ergebnis bleibt festzuhalten, dass sich der Stellenwert des Fachwissens verändert. Zwar steigt dessen Bedeutung noch etwas an, doch werden andere Qualifikationen erheblich stärker wachsen. Von den Fachkräften werden immer mehr Kommunikationsfähigkeiten, aber auch ein übergreifendes Verständnis der Anforderungen anderer Abteilungen und des Marktes verlangt. In der Folge werden Kombinationsbündel zwischen fachlichen und überfachlichen Qualifikationen, neue Mischungen aus gewerblich-technischen und kaufmännischen Anforderungen sowie eine stärkere Orientierung an Prozessen und Abläufen im Betrieb gefordert. Die meisten IT-Qualifikationen sind in der Rangreihe der derzeitigen Qualifikationsanforderungen noch im hinteren Drittel zu finden, doch werden viele in den nächsten 3 Jahren einen deutlichen Anstieg erfahren. Dies betrifft vor allem allgemeine Anwenderqualifikationen, wie etwa die Kommunikation im Internet, aber auch manche spezifischeren Kompetenzen wie den Umgang mit Datenbanken. Bei einigen speziellen IT-Qualifikationen wie z. B. der Kenntnis von Internetprogrammen oder auch Web-Design fällt der erwartete Bedeutungszuwachs dagegen wesentlich geringer aus.

Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung

Zur Informationsgewinnung von Früherkennungsdaten über den betrieblichen Qualifikationsbedarf eignet sich ein netzwerkstrategischer Ansatz. Dazu sollte gehören:

- eine bessere Abstimmung zwischen Beschäftigungs- und Qualifizierungssystem mit Hilfe eines einfach handhabbaren und praxisnaheinsatzbaren Instrumentariums zur Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung,
- die Bündelung des Wissens von Berufsbildungsexperten bezüglich der zukünftigen Branchenentwicklung,
- eine kontinuierliche Verfolgung der betrieblichen Anforderungsspektren zum Zwecke der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Trägerorganisationen der Wirtschaft bzw. der ordnungspolitischen Gestaltung des Berufsbildungssystems.

Über diese Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung konnten bisher über 1.800 Hinweise für zukunftsrelevante Qualifikationsmaßnahmen im Aus- und Weiterbildungsbereich ermittelt werden, wobei sich dabei in den untersuchten Branchen folgende Entwicklungstendenzen abzeichnen: In den produzierenden Gewerben, wie dem Bau- oder Druck- und Mediensektor, wird die Integration der modernen Informations- und Kommunikationstechnik für die Abwicklung der Geschäftsprozesse eine herausragende Rolle spielen. Im Bausektor werden betriebswirtschaftlich-organisatorische Anforderungen zunehmend IT-gestützt bearbeitet werden. In der Druck- und Medienbranche wie auch in der

Elektrobranche zielt die moderne Informations- und Kommunikationstechnik vor allem auch auf die Effizienzsteigerung der Produktionsprozesse bzw. auf Innovationen in der Produktentwicklung ab.

In der Kfz-Branche lassen sich die Entwicklungsstränge „Dienstleistungsorientierung“, „IT-Orientierung“ sowie „neue Werkstoffe/Materialien“ relativ deutlich aus den Themenkatalogen ableiten. Das heißt, dass sich hier die Qualifikationsprofile zwar stärker in Richtung „Methodenkompetenz“, wie Informationsmanagement-, Mess- und Analysekompetenz, sowie einer offensiven Kundenorientierung, gerade auch auf Facharbeiterebene, verändern. Die steigende IT- und Dienstleistungsorientierung führt jedoch nicht zu einem Bedeutungsverlust von technikzentrierten Qualifikationen. Insbesondere die Verwendung neuer Werkstoffe sowie die damit einhergehenden veränderten oder neuen Verfahrenstechniken für die Bearbeitung des Kundenauftrages werden den Fachkräften in Zukunft ein erweitertes technisches Qualifikationsprofil abverlangen. In der Versicherungsbranche und im Einzelhandel werden insbesondere die Innovationen in der Informations- und Kommunikationstechnik eine Verstärkung der Kunden- und Dienstleistungsorientierung und den damit intendierten Qualifikationsprofilen bewirken.

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in wissensintensiven Arbeitsbereichen

Dieser Ansatz dient der Früherkennung und Umsetzung von Qualifikations-, Bildungs- und Beratungsanforderungen zur:

- Veränderungen von Tätigkeiten in wissensintensiven Arbeitsbereichen,
- Veränderungen von Arbeitstätigkeiten durch veränderte Rahmenbedingungen der Arbeit (z.B. Flexibilisierung, Zunahme von Zeitverträgen, Unsicherheit des Arbeitsplatzes).
- Entwicklung eines Beratungs- und Qualifizierungskonzepts „Bildungscoaching“, um das Spannungsverhältnis Leben, Lernen und Arbeiten zu bewältigen.

Zukünftig müssen Beschäftigte über neue Qualifikationen und Strategien des Kompetenz- und Qualifikationserwerbs verfügen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Zu bewältigen sind vor allem lebensbegleitendes Lernen, Umgang mit psychischen Belastungen, Entwicklung von individuellen Karrierepfaden, Gestaltung der eigenen Erwerbsbiographie, Umgang mit Burn-out sowie Umgang mit Über- und Unterforderungen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, ein Qualifizierungs- und Beratungskonzept „Bildungscoaching“, zu entwickeln. Damit soll die Lücke zwischen Arbeitsmarkt, Bildungserfordernissen und Qualifizierungspolitik geschlossen werden. Das Qualifizierungsprojekt „Leben und Arbeiten“ setzt bei der Beobachtung von ausgesuchten Veränderungen in der Bildungs- und Arbeitswelt an, verbindet diese miteinander und bereitet sie für die Umsetzung auf. Damit soll Erwerbspersonen ermöglicht werden, die eigene Erwerbskarriere aktiver zu gestalten und eine Balance zwischen (Privat-) Leben, Lernen und Arbeiten herzustellen. Erste Ergebnisse liegen über die zunehmende Wissensintensivierung der Arbeit im mittleren Qualifikationsniveau und die daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte vor.

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen

Die Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeiten unterhalb der Facharbeiterebene befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel und haben mit den klassischen Hilfstätigkeiten nichts mehr zu tun. Auch einfache Arbeit wird zunehmend qualifizierte Tätigkeit. Dieser Entwicklung wird in enger Anbindung an die betriebliche Situation mit Expertengesprächen und Fallstudien nachgegangen. Dabei zeigt sich, dass über alle Branchen hinweg übereinstimmend im Prozesscharakter der Arbeiten neue Herausforderungen liegen. Weniger der einzelne Arbeitsplatz, sondern vielmehr innovative Arbeitsumgebungen definieren die Anforderungen an die Mitarbeiter. Es ist davon auszugehen, dass der beschränkte, klar abgegrenzte, hoch arbeitsteilige Einzelarbeitsplatz mit repetitiver Tätigkeit immer mehr ersetzt wird durch Arbeitsbereiche, die flexible „Generalisten“ erfordern, die Verantwortung für den reibungslosen Ablauf eines Prozesses übernehmen. Neben technologischen Innovationen ist dafür vor allem die Änderung der Arbeitsorganisation verantwortlich. Der betriebliche Paradigmenwechsel von der tayloristischen und funktionalen Gliederung (process follows structure) der Unternehmen zu neuen Organisationsmodellen (structure follows process) des work flow schlägt sich im Wandel der Anforderungsprofile nieder.

Die auf Basis dieses Prozessmodells erhobenen Daten zeigen dabei branchenübergreifend ähnliche Entwicklungen. Schwerpunkte im Anforderungsprofil liegen bei den operativen Prozessen im flexiblen Einsatz an verschiedenen Arbeitsplätzen und der Beherrschung verschiedener Maschinen und technischer Hilfsmittel. Die zunehmende Bedeutung von betrieblichen Informationsprozessen verlangt praktisches Wissen für den Umgang mit EDV-Geräten und den jeweils eingesetzten Programmen und stellt neue Anforderungen zur Erfüllung kommunikativer Aufgaben in Arbeitsteams und mit automatisierten Systemen. Verstärkte Kundenorientierung muss in den Arbeitsumgebungen umgesetzt werden und verlangt Prozesswissen. Im Rahmen der technischen Prozesssicherung gehören Fehlerdiagnose, Wartung und Pflege der technischen Hilfsmittel und kleinere Reparaturen zu den künftigen Basiskompetenzen. Als Beitrag zum Geschäftsprozess werden Beiträge zum Kosten- und Verbesserungsmanagement erwartet, ebenso Mitarbeit bei der Optimierung von Kapazitäten. Die Einbindung aller Mitarbeiter in betriebliche Qualitätsprozesse verlangt auf der Basis fundierten Produktwissens die Umsetzung bestehender ISO-Normen und Kenntnisse im Fehlermanagement auch im Bereich einfacher Tätigkeiten¹⁾. Die skizzierten Anforderungen verdeutlichen, dass die hierfür nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten einen Mix aus Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen darstellen, die prozessorientiert abgerufen werden müssen. Deshalb müssen die notwendige Qualifizierung im Bereich der einfachen Tätigkeiten angesichts der vorhersehbaren Entwicklung neu überdacht werden. Bisher übliche ad hoc Anlernphasen müssen zunehmend durch systematisierte Kompetenzentwicklung ersetzt werden.

¹⁾ Ausführliche Projektergebnisse und Publikationshinweise finden sich unter <http://bildungsforschung.bfz.de>

Als nächstes sollen weitere differenziertere Kompetenzprofile ausgearbeitet werden, die die Grundlagen für die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten schaffen, die branchenübergreifend wirksam sind und auf die Bedarfe des Einzelbetriebs herunter gebrochen werden können.

Qualifikationsanforderungen der Betriebe an neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die im letzten Jahr durchgeführten Stellenanzeigenanalysen, haben gezeigt, dass in den Berufsfeldern Informations- und Kommunikationstechnologie, Finanzdienstleistungen und Gesundheit eine hohe Veränderungsdynamik mit steigenden Ansprüchen an das Qualifikationsniveau zu verzeichnen ist. Deshalb wurden die im Herbst 2001 angebotenen Stellen in diesen Berufsfeldern gezielt untersucht (repräsentative Branchenerhebungen) und im Sommer 2002 jeweils um Inserentennachbefragungen ergänzt. Ziel dieser Befragungen ist es, vertiefende Informationen zur ausgeschriebenen Stelle, zur Stellenbesetzung und zur Bedeutsamkeit einzelner Qualifikationen für die Einstellung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhalten.

Für Tätigkeitsfelder im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie wurden 5.000 Stellenangebote ausgewertet. Die zu besetzenden Positionen bezogen sich zu knapp 50% auf sogenannte IT-Mischberufe und zu etwas mehr als der Hälfte auf IT-Kernberufe wie Anwendungsprogrammierer (22,4%), Rechenzentrums- bzw. Netzwerkfachleute (14,6%) und Vertriebsfachleute (13,1%)¹⁾.

Danach befragt, ob für die zu besetzende Stelle branchenübliche oder eher für die Branche neue Qualifikationen benötigt werden, gaben die Betriebe an, dass bei 15,9% der Stellen neue Qualifikationsanforderungen an die Bewerber gestellt werden. In Bezug auf die analysierten IT-Kernberufe kann festgestellt werden, dass sich die geforderten neuen Qualifikationen in der Einschätzung der Wichtigkeit aus der Sicht der Betriebe fachinhaltlich am ehesten auf die Konzeption und Implementation von IT-Lösungen (17%²⁾) bezieht, aber auch auf den sich entwickelnden Bereich des E-Business bzw. E-Commerce (15,7%). Bei den für die Besetzung der Stellen wichtigen fachübergreifenden Qualifikationen ergeben sich die größten Abweichungen zwischen branchenüblichen und neuen Anforderungen in Bezug auf Englischkenntnisse (9,7%) und Projekterfahrung (8,1%). Für ausgeschriebene Tätigkeitsfelder, die andere als die branchenüblichen Anforderungen voraussetzen, spielen Schlüsselqualifikationen eine besondere Rolle. An erster Stelle sind hier Mitwirkungs- und Gestaltungskompetenzen (14,3%) zu nennen, gefolgt von Problemlösungskompetenzen (9%) und unternehmerischem Denken und Handeln (8,7%). Auch bei den IT-Kernberufen spielen die Fachkompetenzen neben den als unverzichtbar geforderten Schlüsselqualifikationen die größte Rolle. Wie diese zur Stellenbe-

setzung notwendigen Qualifikationen erworben wurden, ist für die befragten Betriebe eher zweitrangig, gerade dann, wenn branchenunübliche neue Anforderungen an die zu vergebende Position geknüpft werden. Immerhin geben die Betriebe an, dass für 68,8% der Stellen eine Formalqualifikation nicht zwingend notwendig ist. Berücksichtigt man, dass Stellen im IT-Bereich immer noch zu mehr als 40% für Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen ausgeschrieben werden, so bedeutet dieser Befund, dass Bewerber mit dualen Berufsbildungsabschlüssen im IT-Bereich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Im Berufsfeld Finanzdienstleistungen wurden die Betriebe zu 2.197 Stellenanzeigen befragt; Antworten liegen zu 585 Stellen vor. Im Vergleich zu allen abhängig Beschäftigten in diesem Berufsfeld weisen neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein höheres Qualifikationsniveau auf. Dies hängt damit zusammen, dass in der Mehrzahl Personal für hochqualifizierte Tätigkeiten gesucht wurden, die Nachfrage nach traditionellen Routinetätigkeiten war entsprechend gering. Die qualifizierten Anforderungsprofile der neu zu besetzenden Stellen basieren nicht nur auf hohen fachlichen Anforderungen, auch fachübergreifende Qualifikationen waren für die Besetzung der Stellen sehr wichtig. Berufserfahrung (77%), Erfahrungen in der Projektarbeit (27%), fachbezogene Rechtskenntnisse (59%), Kenntnisse in Management/Organisation (41%), Kenntnisse in Rechnungswesen/Controlling (22%), Vertriebskenntnisse (22%), Englischkenntnisse (23%), Datenbank-/Tabellenkalkulationskenntnisse (43%), Kenntnisse im Bereich Electronic Banking/Online-Banking (20%), Mitwirkungs- und Gestaltungskompetenzen (67%), analytische Fähigkeiten (75%), Kreativität, Ideenreichtum, Flexibilität (75%), die Fähigkeit zu selbständigen Lern- und Arbeitstechniken (82%) sowie Team-, Kooperations-, Kommunikationsfähigkeiten (96%)¹⁾. Bei Bankfachleuten spielen für 31% der Stellenbesetzungen neben dem banktypischen Fachwissen auch Kenntnisse in Versicherungsprodukten für Privat- (31%) und Gewerbekunden (30%) sowie Kompetenzen im Bereich Electronic Banking/Online-Banking (46%) eine sehr wichtige Rolle. Kenntnisse in Altersvorsorgeprodukten sind für 41%, Kenntnisse in Fondsprodukten für 32% und Kenntnisse in Bausparprodukten für 33% der Stellenbesetzungen für Bankfachleute sehr wichtig. Diese breite Produktpalette ist die Folge einer wachsenden Zahl an Produktangeboten (Investment-Banking, neue Formen der Alterssicherung, etc.) sowie einer zunehmenden zielgruppenspezifischen Kundenorientierung. Bei jeder zweiten Tätigkeit geht es darum, Kunden zu beraten oder zu betreuen. Kreditfachleute haben ein relativ homogenes Tätigkeitsprofil: für 89% der Stellen sind Kenntnisse in den Bereichen Kreditgeschäft/Finanzierung/Leasing sehr wichtig. Hinzu kommen überdurchschnittlich häufig fachbezogene Rechtsvorschriften (86%) sowie

¹⁾ Eine ähnliche Verteilung ergab sich bei der Inserentennachbefragung, so dass auch diese in Bezug auf die Berufsfelder als repräsentativ angesehen werden kann.

²⁾ Die angegebenen Prozentwerte sind die Abweichungen (Differenzwert) zwischen Stellen, für die branchenübliche Qualifikationen bzw. neue Qualifikationsanforderungen in der Branche gefordert werden.

¹⁾ Diese Schlüsselqualifikationen werden von den Betrieben nicht nur als sehr wichtig erachtet, sie werden auch von den Stelleneinhaber/-innen überwiegend erfüllt (maximal von 8% der Stelleneinhaber/-innen nicht hinreichend erfüllt). Das heißt Schlüsselqualifikationen sind eine notwendige Einstellungs Voraussetzung, wohingegen Stellen trotz einzelner fachlicher Defizite besetzt werden (bis zu 26% der Stelleneinhaber/-innen, die einzelne Qualifikationen nicht hinreichend erfüllen).

Berufserfahrungen (91%). Demzufolge werden für neun von zehn Stellen von den Betrieben Spezialisten gewünscht. Versicherungsfachleute müssen neben Kenntnissen in Versicherungsprodukten für Privatkunden (84%)/Gewerbekunden (59%) und in Altersvorsorgeprodukten (52%) überdurchschnittlich häufig fachbezogene Rechtsvorschriften (64%) beherrschen und Kenntnisse im Bereich Management/Organisation (48%) aufweisen. Auch für Versicherungsvermittler und -vermittlerinnen (z.B. Vorsorgeberatung) erweitert sich die bisherige Produktpalette: eine sehr wichtige Rolle spielen Kenntnisse in Altersvorsorgeprodukten (75%), Fondprodukten (43%), Bausparen (34%) und Vermögensberatung (32%). Für zwei von drei Stellen werden demzufolge Generalisten gewünscht. Versicherungssachbearbeiter/-bearbeiterinnen benötigen neben Kenntnissen in Versicherungsprodukten insbesondere fachbezogene Rechtskenntnisse (67%) und Englischkenntnisse (30%).

Zum Berufsfeld Gesundheit/Wellness wurden die Betriebe zu 5.068 Stellenanzeigen befragt; zu 1.314 Stellen haben die Inserenten geantwortet. Von den 1314 Stellen entfallen die meisten auf folgende Gesundheitsberufe (ohne Arztberufe): Pflegeberufe 38,2% (davon Krankenpflege 28,2%; Altenpflege 10,0%), Arzthelfer/-innen 11,9%, Medizinisch-technische Assistenten/Assistentinnen 7,9%, Krankengymnasten/-gymnastinnen und Physiotherapeuten/-therapeutinnen 7,1%, Ergotherapeuten/-therapeutinnen 3,6%, Logopäden/Logopädinnen 4,0%, Heilpädagogen/-pädagoginnen und Heilerziehungspfleger/-pflegerinnen 4,1%, Pflegelehrkräfte 2,6% sowie Zahntechniker/-technikerinnen 2,6%¹⁾. Auf dem Arbeitsmarkt für Gesundheitsberufe haben Bewerber/Bewerberinnen ohne entsprechende formale Qualifikation zur Zeit kaum Chancen. Für diesen Personenkreis hielten die inserierenden Betriebe lediglich eine von zehn Stellen für geeignet. Eingestellt wurden formal nicht Qualifizierte lediglich bei 2,8% der Stellen. Am ehesten zum Zug kamen diese noch bei Stellen für Pflegeberufe (Krankenpflege 4,5%; Altenpflege 5,5%). Bei 15,4% der 1.314 Stellen gaben die Betriebe an, dass für die jeweilige Stelle nicht nur in der Branche übliche, sondern auch neue Qualifikationsanforderungen gestellt werden. Überdurchschnittlich war dies bei Stellen für pädagogische und therapeutische Berufe (mit Ausnahme bei den Logopäden/Logopädinnen) der Fall, unterdurchschnittlich bei Stellen für Pflegeberufe. Hinweise auf Qualifizierungserfordernisse ergeben sich aus den Klartextangaben der Betriebe zu diesen neuen Anforderungen, sowie aus – für die Einstellung – wichtigen Kenntnisgebieten und Fähigkeiten, in denen die Stelleninhaber nach Ansicht der Betriebe Defizite aufwiesen. Generell lässt sich feststellen, dass die Betriebe Schlüsselqualifikationen in allen Gesundheitsberufen als besonders wichtig ansehen. Auf einer Skala von eins (völlig unwichtig) bis sieben (sehr wichtig) stufen sie diese im Durchschnitt um den Wert sechs ein. Vermisst wurden bei den eingestellten Bewerber/Bewerberinnen am häufigsten unternehmerisches Denken und Handeln, cognitive-/Problemlösungs-Kompe-

tenzen sowie selbstständige Lern- und Arbeitstechniken. Bei den fachlichen und überfachlichen Kenntnisgebieten lagen die Defizite am häufigsten in unzureichender Berufserfahrung, Qualitätssicherung, medizinischer Dokumentation und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen.

Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 2002 den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) zum dritten mal ausgeschrieben. Ziel ist es, innovative Entwicklungen in der beruflichen Bildung zu erfassen und gleichzeitig Signale für Qualifikationsveränderungen in der Weiterbildungslandschaft zu setzen. Die Preisträger des Jahres 2002 werden im April 2003 auf der Bildungsmesse in Nürnberg ausgezeichnet. Mit Blick auf die 146 erreichten Maßnahmekonzepte ergibt sich für die vermittelten Qualifikationen im Vergleich zu den Maßnahmen des Vorjahres das in **Schaubild 13** dargestellte Bild.

Ausgezeichnete Maßnahmekonzepte des Jahres 2001:

- **Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung zum Netzwerk-Administrator/zur Netzwerk-Administratorin**

Die Maßnahme geht besondere methodische Wege auf ihrem Weg zu dem in naher Zukunft bundesweit anerkannten Qualifizierungsziel „Netzwerk-Administration“. Das „Lernen durch Erfahrung“ steht dabei im Mittelpunkt. Die Weiterbildung findet direkt am Arbeitsplatz statt, sie ist somit direkt in den Arbeitsprozess eingebunden. Die Qualifikationen werden in einer realen Projektabwicklung erworben. Gelernt wird nicht auf Vorrat für eine zukünftige Praxis, sondern in der Reaktion auf die Anforderungen der Praxis.

- **Weiterbildung zum Game-Designer/zur Game-Designerin**

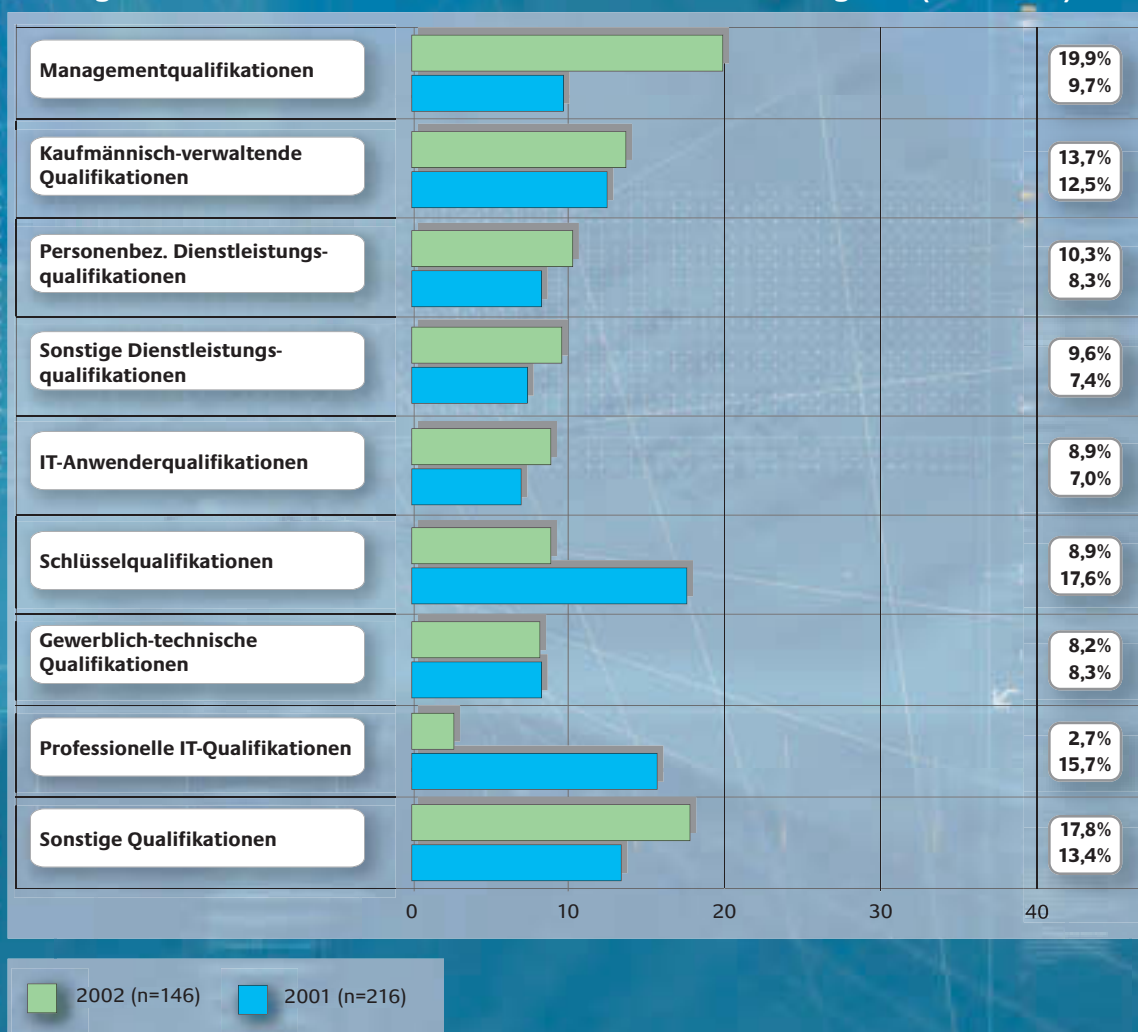
Mit dieser Weiterbildung wird ein in Deutschland bisher wenig bekannter, von der Computerspielbranche allerdings stark nachgefragter Qualifizierungsabschluss angeboten. Die Inhalte des Kurses sind eng an den Bedürfnissen der Computerspielbranche orientiert, um die Praxisnähe der Weiterbildung zu gewährleisten. Bereits zu Beginn der Maßnahme erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen Arbeitsvertrag, der an einen erfolgreichen Kursabschluss gekoppelt ist. Die Kurskosten trägt das jeweilige Unternehmen.

- **Meisterprüfung PLUS Fortbildung**

Dieses Qualifizierungsangebot ermöglicht es, einen Meisterkurs zu absolvieren und gleichzeitig einen Fortbildungsabschluss in einem speziellen Bereich (z.B. Meisterprüfung PLUS Fortbildung Betriebswirt/Betriebswirtin, Gebäude-Energieberater/Gebäude-Energieberaterin oder Restaurator/Restauratorin) zu erwerben. Die Meisterprüfungsvorbereitungen werden zeitlich und inhaltlich mit anspruchsvollen Fortbildungsmaßnahmen gekoppelt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sparen somit nicht nur Zeit und Geld, es bleiben ihnen auch inhaltliche Überschneidungen erspart, wie sie sonst bei den nacheinander zu absolvierenden Weiterbildungen vorkommen können.

¹⁾ Die Anteile für die übrigen Berufe im Berufsfeld (18,0%) sind jeweils zu gering, als dass gesicherte Aussagen für diese gemacht werden können.

Schaubild 13: Qualifikationen, die die Weiterbildungsmaßnahmen des Weiterbildungs-Innovations-Preises vermitteln - 2001 und 2002 im Vergleich (in Prozent)



- **Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen**

In den Maßnahmen „FiT = Frauen in Teilzeit“ und „TaFF = Teilzeitausbildung für Frauen“ werden alleinerziehenden Frauen ohne Berufsabschluss Möglichkeiten eröffnet, trotz der zeitlichen Beschränkungen durch ihre Kinder, einen Berufsabschluss nachzuholen. Nach einer viermonatigen Orientierungsphase absolvieren die Teilnehmerinnen eine Umschulung, deren wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wurde (von 38,5 auf 30 Stunden) und sich dafür die übliche Dauer von 24 auf 30 Monate verlängert. Während der gesamten Umschulung erhalten die Teilnehmerinnen auf ihre Problemlagen abgestimmte gezielte Hilfen.

- **Weiterbildung Koch/Köchin zum Heimkoch (IHK)/zur Heimköchin (IHK)**

Das gesundheitliche Wohl alter Menschen in Heimen steht im Mittelpunkt dieses Konzepts. Es ist die bundes-

weit erste Weiterbildung für Köche und Köchinnen in der Altenhilfe. Köche und Köchinnen ebenso wie Küchenleiter und Küchenleiterinnen, die eine Zusatzqualifikation zum Heimkoch/zur Heimköchin erwerben, werden vertraut gemacht mit ernährungsphysiologischen Aspekten und der speziellen Lebenssituation von Heimbewohnern und Heimbewohnerinnen, mit ihren Problemen und Wünschen. Mit dieser Maßnahme lernen sie, sich auf deren Bedürfnisse einzustellen und eine gesundheitsorientierte „Esskultur im Heim“ zu etablieren.

4.2.3 Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung – Das Informationssystem AusbildungPlus

Zusatzqualifikationen bieten für Ausbildungsbetriebe und Jugendliche Freiräume der Ausbildungsgestaltung über die gesetzlich festgeschriebenen Ausbildungsordnungen hinaus. Sie tragen insbesondere zur inhaltlichen und strukturellen Flexibilisierung sowie zur Differenzierung der Berufsausbildung für leistungsbereite Jugendliche bei. Einen bundesweiten Überblick bietet die Datenbank <http://www.ausbildung-plus.de>. Die dortigen Beschreibungen enthalten detaillierte Informationen zu den Qualifizierungsmodellen, Informationen zu den Anbietern und zur Bewerbung für Jugendliche. Gegenwärtig finden sich rund 25.000 Angebote in der Datenbank (Stand: Ende 2002). In ihnen werden über 100.000 Auszubildende qualifiziert. Dies sind mehr als 6 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland. Die Zahl an Teilnehmern und Teilnehmerinnen verdeutlicht, dass sich Zusatzqualifikationen inzwischen zu einem bedeutenden Qualifizierungsfeld entwickelt haben.

Zusatzqualifikationen ermöglichen u.a. den Unternehmen eine flexible und zeitnahe Reaktion auf veränderten betrieblichen Qualifizierungsbedarf. Sie sind somit in Teilbereichen das Ergebnis der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. Anhand einer Auswertung der inhaltlichen Schwerpunkte in Verbindung mit der institutionellen und organisatorischen Verankerung der Zusatzqualifikationen lassen sich u.a. folgende aktuelle Qualifizierungstrends in der Berufsausbildung ableiten:

1. Verzahnung von Berufsausbildung und Weiterbildung: Zusatzqualifikationen leisten hier einen wichtigen Beitrag, indem sie Bestandteile anerkannter Weiterbildungen bereits während der Ausbildung vermitteln. Im Idealfall sind – wie bei den aktuell 116 Modellen mit circa 4.000 Auszubildenden in der Datenbank AusbildungPlus – die erworbenen Zusatzqualifikationen anrechenbar auf aufbauende Fortbildungsgänge.
2. Annäherung von allgemeiner und beruflicher Bildung: Während der Berufsausbildung können Auszubildende parallel die (Fach-)Hochschulreife erwerben. Die notwendigen Kenntnisse dafür werden gegenwärtig an 55 berufsbildenden Schulen an 1.800 Auszubildende vermittelt.
3. Verzahnung von Berufsausbildung und Studium: In den vergangenen Jahren ist das Angebot an dualen Studiengängen beständig gestiegen. In AusbildungPlus sind zurzeit über 430 ausbildungsintegrierte duale Studiengänge enthalten. Anbieter sind Berufsakademien, Fachhochschulen, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sowie zwei Universitäten.
4. Internationalisierung der Berufsausbildung: In zahlreichen Austauschprogrammen oder Ausbildungsprojekten werden Auslandsaufenthalte oder praxisbezogene Fremdsprachenkurse für Auszubildende angeboten. Das größte und bekannteste europäische Förderprogramm Leonardo da Vinci förderte die Teilnahme u.a. an Zusatzqualifizierenden Maßnahmen im Rahmen von Auslandsaufenthalten von rund 20.500 Auszubildenden in 2002, das ist knapp ein Fünftel aller an Zusatzqualifikationen beteiligten Jugendlichen.

4.3 Entwicklungen im IT-Bereich

IT- und Medienberufe

Im Hinblick auf die Dynamik im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik wurde bei der Erarbeitung der neuen Berufe darauf geachtet, die Ausbildungsstruktur zukunftsorientiert und erweiterbar zu gestalten. Sowohl der sich rasch wandelnde IT-Markt als auch die daraus resultierenden Anforderungen der Betriebe unterschiedlicher Größe und Marktpositionierung finden durch einen differenzierten Zuschnitt der Berufe in Form von Fachrichtungen, Einsatzgebieten oder Fachbereichen Berücksichtigung. Durch eine neue Strukturierung der betrieblichen Qualifikationsvermittlung in Kern- und Fachqualifikationen und der Verankerung dynamischer Qualifikationselemente konnte der Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder der IT-Berufe in unterschiedlichen Branchen, Betriebsgrößen und Organisationsformen entsprochen werden. Um die Kompatibilität der Abschlussprüfung mit der beschriebenen Qualifikationsstruktur zu sichern und dem flexiblen und dynamischen Ausbildungskonzept zu entsprechen, wurde für die IT-Berufe auch ein neues Prüfungskonzept entwickelt, das sich inzwischen bewährt hat. Für die Umsetzung dieses in sich schlüssigen und konsequent an den betrieblichen Bedürfnissen orientierten Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes stehen berufsspezifische „Erläuterungen und Praxishilfen“ und eine „Best-practice-Sammlung betrieblicher Ausbildungspläne“ zur Verfügung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den am Neuordnungsverfahren Beteiligten erarbeitet wurden.

Ein wichtiges Ziel der Bundesregierung ist es auch, eine Steigerung des Anteils von Frauen an IT- und Medienberufen durch gemeinsame Informationskampagnen zu erreichen. Dazu führen Bundesregierung und Wirtschaft eine gemeinsame Aktion zur Steigerung der Zahl junger Frauen in IT-Berufen durch. Zielmarke ist, den Frauenanteil an den IT-Berufen auf 40 Prozent im Jahr 2005 zu steigern. Die Steigerung des Anteils von Frauen in IT- und Medienberufen ist auch eines der zentralen frauenpolitischen Ziele des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“. Die Bundesregierung hat mit „Werde-Informatikerin“, „Idee-IT“, „Girls@d21“ das Multimediaprogramm „Joblab“ u.a. gezielte Informationskampagnen gestartet, um mehr Frauen für eine informationstechnische Ausbildung zu interessieren. Prozentual erfolgte bisher jedoch nur ein geringer Anstieg, da sich parallel auch mehr junge Männer für eine solche Ausbildung interessierten.

IT-Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung

Der Mangel an qualifizierten IT-Fachkräften ist nach Einschätzung des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. eine der entscheidenden Wachstumsbremsen für die Entwicklung der Informationswirtschaft in Deutschland. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der nach unten korrigierten Wachstums- und Beschäftigungsprognosen infolge der weltwirtschaftlich schwierigen Lage. Alle Einschätzungen

von Experten, einschlägigen Wirtschaftsverbänden, Wirtschaftsforschungs- und Marktforschungsinstituten, gehen davon aus, dass ein hoher Bedarf an IT-Fachkräften bei Unternehmen in Deutschland auch in den nächsten Jahren besteht. Deshalb müssen die Verabredungen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs weiterhin zielstrebig umgesetzt werden. Das sind beispielsweise Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsstellen in IT- und Medienberufen, zur Ausweitung der Qualifizierungsangebote der Bundesanstalt für Arbeit oder zur Strukturierung der IT-Weiterbildung. Angesichts der guten Entwicklung in einigen Bereichen und vor dem Hintergrund der hohen Nachfrage nach IT-Fachkräften wurden Kapazitätserweiterungen bei den bereits verabredeten Maßnahmen im „Sofortprogramm von Bundesregierung und IuK-Wirtschaft zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland“ vorgenommen.

Nach der Einführung der Green Card gab es bis Ende 2002 13.372 Arbeiterlaubnisse für ausländische IT-Fachkräfte. Die Erwartung der Bundesregierung, dass von der Green Card zusätzliche Beschäftigungswirkungen ausgehen, hat sich bestätigt. Im Umfeld eines jeden Green Card-Inhabers wurden 2 bis 3 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Die im Sofortprogramm bis zum Jahr 2003 von der Wirtschaft zugesagten 60.000 Ausbildungsplätze in IT- und Medienberufen wurden bereits im vergangenen Jahr vorzeitig deutlich übertroffen. Allerdings scheint bei den IT- und Medienberufen nach Jahren hoher Zuwächse eine gewisse Normalisierung einzutreten. Ca. 19.000 Neuverträge im Jahre 2002 belegen aber, dass der IT- und Medienbereich weiterhin bei Unternehmen und Jugendlichen für die Berufsausbildung große Attraktivität besitzt. In einigen Betrieben ist jetzt der erste Nachholbedarf an jungen IT-Fachkräften gedeckt. Deshalb ist es jetzt notwendig, weitere Betriebe für die Ausbildung in diesen Berufen zu gewinnen. Potenzial sehen die Industrie- und Handelskammern vor allem bei den IT-Anwendern. Neben der Ausweitung der beruflichen Ausbildung wurde die Entwicklung eines Rahmens für die IT-Weiterbildung gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Wirtschaft in Angriff genommen. Die Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit durch den intensiven Einsatz des Instruments der beruflichen Weiterbildung den Fachkräftemangel in der IT-Branche weiter zu vermindern, wurden weiter gesteigert. Wie die Statistiken für das Jahr 2002 ausweisen, konnten die Qualifizierungsaktivitäten von den Arbeitsämtern in IT-Qualifizierungsmaßnahmen hinein auf hohem Niveau gehalten werden. Im Jahresdurchschnitt 2002 befanden sich mehr als 47.000 (Vorjahr: 52.000) Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Qualifizierungen, die auf eine Beschäftigung in der IT-Branche vorbereiten. Der Anteil der IT-Qualifizierungen an den insgesamt geförderten Teilnehmern reduzierte sich von 15,1% im Vorjahr auf 14,2% in 2002.

Im Jahr 2001 betrug der finanzielle Aufwand der Bundesanstalt für Arbeit für die Qualifizierung im IT-Bereich rund 1,1 Mrd. €. Hierunter fallen sämtliche Kosten, die anlässlich der Teilnahme entstehen, wie Unterhaltsgeld, Sozialversicherungsbeiträge, Lehrgangs-, Fahr-, Kinderbetreuungskosten sowie Kosten für eine eventuell notwendige auswärtige Unterbringung. Hierbei ist zu

berücksichtigen, dass für die Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich in der Regel – wegen der hohen Anforderungen an die technische Ausstattung und an die Qualifikation der Lehrkräfte – höhere als die üblicherweise bei Weiterbildungsmaßnahmen geförderten Lehrgangskosten anfallen. Die Verbleibsuntersuchung 2001 der Austritte aus diesen Maßnahmen zeigte, dass 6 Monate nach Beendigung der Maßnahmen über 70% der ehemaligen Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht mehr arbeitslos waren.

4.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

Im Jahr 2001 meldeten sich nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 219.598 Personen nach der Berufsausbildung arbeitslos, das sind 5.130 oder 2,3% weniger als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 74**). 145.033 von ihnen hatten eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen (einschließlich Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr). Unter diesen Absolventen und Absolventinnen haben 107.600 eine betriebliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Setzt man diese Zahl ins Verhältnis zu allen erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung, so ergibt sich eine Quote von knapp 22%, die nach einer dualen Ausbildung arbeitslos wurden. Dabei ist ein deutlicher Unterschied zwischen den alten und den neuen Ländern festzustellen (16,9% bzw. 39,6%). Bundesweit wurden etwa 24% der jungen Frauen und etwa 20% der jungen Männer nach Abschluss einer dualen Ausbildung arbeitslos (Ungenauigkeiten ergeben sich aufgrund statistischer Lücken). In den alten Bundesländern waren es 18% der Frauen und 16% der Männer. In den neuen Ländern lagen die Werte erheblich höher und die Unterschiede waren wesentlich größer: 46% der jungen Frauen und 35% der jungen Männer wurden nach einer betrieblichen Ausbildung arbeitslos. Diese Berechnungen korrespondieren mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels, wonach in den neuen Ländern weniger Absolventen und Absolventinnen von ihren Ausbildungsstätten übernommen werden als in den alten Ländern.

Der Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels macht allerdings auch deutlich, dass nicht alle Jugendlichen, die 2000 nicht von ihren Ausbildungsstätten übernommen wurden, anschließend ohne Beschäftigung sind. Bezieht man beide Datenquellen aufeinander, verbleiben in den alten Ländern rechnerisch 18% der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, auf die folgendes zutrifft: Sie wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen, meldeten sich aber auch nicht beim Arbeitsamt als arbeitslos. In den neuen Ländern waren es 17%. Es dürfte sich vor allem um Jugendliche handeln, die bereits zum Ende ihrer Ausbildung einen anderen Arbeitgeber gefunden hatten, in eine weitere schulische oder berufliche Qualifizierung einmündeten oder aber ihren Wehr-/Zivildienst antraten. Im Vergleich mit den Vorjahren hat sich in den alten Bundesländern die leichte Verbesserung der Situation an

Übersicht 74: Arbeitslosenzugänge nach der Berufsausbildung in Deutschland von 1997 bis 2001

	1997			1998			1999			2000			2001		
	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Insgesamt
Zugang an Arbeitslosen nach Berufsausbildung insgesamt	133.212	60.837	194.049	159.429	94.587	254.016	145.671	91.277	236.948	132.459	92.269	224.728	129.815	89.783	219.598
darunter:															
Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	105.413	51.755	157.168	101.035	65.399	166.434	90.920	64.009	154.929	81.224	63.564	144.788	81.924	63.109	145.033
Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen ²⁾ (angenähert)	84.330	34.503	118.834	80.828	43.599	124.427	72.736	42.673	115.409	64.979	42.376	107.355	65.539	42.073	107.612
Quote: arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	23,5	33,3	25,7	22,7	39,0	26,6	20,0	38,3	24,3	17,3	38,0	22,1	16,9	39,6	21,8

¹⁾ Alte Länder inklusive Berlin (West); neue Länder inklusive Berlin (Ost). Die Zahl der Prüflinge wird 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.

²⁾ Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Berufsausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes: Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird für den Westen auf 20 % und für den Osten auf ein Drittel geschätzt.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

der zweiten Schwelle fortgesetzt, in den neuen Ländern ist die Quote der nicht übernommenen Auszubildenden um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Im Jahr 2001 sank die Arbeitslosenquote der unter 25-jährigen weiter auf 9,1% (2000: 9,5%). In den alten Bundesländern fiel sie leicht von 7,7 auf 7,4%, in den neuen Ländern etwas stärker von 16,6 auf 15,8%. Die absolute Zahl arbeitsloser Jugendlicher lag aber mit durchschnittlich 443.888 um 15.590 über dem Vorjahr. Die Arbeitslosenquote der unter 25-jährigen liegt in Deutschland regelmäßig unter der aller Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote der Teilgruppe der unter 20-jährigen liegt deutlich unter der der Gesamtbevölkerung, die der 20 bis 24-jährigen etwas darüber. Die Ausbildungsanfänger des Jahres 2001 waren im Durchschnitt 18,9 Jahre alt. Die unter 20-jährigen stehen also in der Regel noch an der ersten, die über 20-jährigen zum größeren Teil an der zweiten Schwelle. Unter 20-jährige, die arbeitslos wurden, fanden in den alten Bundesländern im Durchschnitt nach 2,6 Monaten, 20 bis 24-jährige nach 3,2 Monaten wieder in eine Beschäftigung oder eine Ausbildung. In den neuen Ländern waren unter 20-jährige im Schnitt 3,2 Monate und 20 bis 24-jährige 4,5 Monate arbeitslos. Jugendliche finden erheblich schneller wieder Beschäftigung als der Durchschnitt aller Altersgruppen (Gesamt: 8,5 Monate; alte Länder: 8,1; neue Länder: 9,1). Allerdings stieg in den neuen Ländern die Zahl der Jugendlichen, die länger als 6 Monate arbeitslos waren, stark an. Im Jahresdurchschnitt waren es 36.085 (6,7 Prozent mehr als im Vorjahr). In den alten Ländern sank die Zahl derer, die länger als ein halbes Jahr arbeitslos waren, leicht auf durchschnittlich 45.398.

EUROSTAT hat für Deutschland 2001 für die unter 25-jährigen eine Arbeitslosenquote von 7,8% ermittelt, die allerdings auf einem anderen Berechnungsmodus¹⁾ beruht. In vergleichbar großen Europäischen Ländern (Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien) liegt die Quote teils erheblich höher. Niedrigere Quoten haben nur die kleineren Mitgliedstaaten Dänemark, Irland, Luxemburg und die Niederlande. Die Jugendarbeitslosenquote für die gesamte Europäische Union liegt bei 14%.

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Lehre erfolgreich beenden und wie viele davon übernommen werden. Die aktuellen Ergebnisse der neunten Welle in den alten Ländern und der sechsten Welle in den neuen Ländern (vgl. auch Kapitel 2.2.1) beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2000/2001 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten. Zum Befragungszeitpunkt wur-

den in ca. 225.000 Ausbildungsbetrieben der alten (43%) und rund 51.000 Ausbildungsbetrieben der neuen Länder (knapp 45%) betriebliche Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Für die alten Länder bedeutete dies eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um rund 2,7 Prozentpunkte; für die neuen Länder um 6 Prozentpunkte. Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden in Deutschland rund 535.462 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl liegt über den Angaben des Statistischen Bundesamtes. Sie enthält auch Absolventen und Absolventinnen, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Rund 20% der Abschlüsse wurden in den neuen und rund 80% in den alten Bundesländern registriert. Im Vergleich zum vorausgegangenen Abschlussjahr stieg die Zahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen um 8.455. Die **Übersicht 75** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen wider. Der **Übersicht 76** können branchenspezifische Informationen entnommen werden. Darüber hinaus weisen beide Übersichten aus, wie viele dieser Berufsanfänger und -anfängerinnen eine Anschlussbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb erhielten.

Die im Folgenden angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen und Absolventinnen auf, die nach Beendigung ihrer Ausbildung unmittelbar von den jeweiligen Ausbildungsbetrieben in Beschäftigungsverhältnisse übernommen wurden, also schon als Auszubildende im Betrieb beschäftigt waren und in ein Arbeitsverhältnis wechselten. Absolventen und Absolventinnen, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten. Knapp 60% fanden in den alten Ländern eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb, insbesondere in größeren Ausbildungsbetrieben. So war die Übernahmequote in den Großbetrieben am höchsten und in den Kleinstbetrieben am niedrigsten. Über alle Branchen hinweg hatten die Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen der Ausbildungsbetriebe in Bergbau-, Energie und Wasserversorgung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie die größte Wahrscheinlichkeit, eine Anschlussbeschäftigung zu erhalten. Hier wurden am Ende des Ausbildungsjahres 2000/2001 rund 85% aller Absolventen und Absolventinnen übernommen. Leicht überdurchschnittliche Übernahmequoten, die allerdings gegenüber 2000 stark gesunken sind, wurden in der Produktionsgüterindustrie (68,5%), im Verkehr und in der Nachrichtenübermittlung (67%) erreicht. Dagegen kam es in den Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts zu den weitaus wenigsten Übernahmen. Hier wurden lediglich 16,1% der Absolventen und Absolventinnen in eine weitergehende Beschäftigung übernommen. Diese Branche umfasst allerdings hauptsächlich Schulen und insbesondere auch Berufsschulen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu ebenfalls vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es im Gastgewerbe (28,3%), in der Land- und Forstwirtschaft (30,5%), sowie in den „sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (33,7%).

In den neuen Bundesländern konnte im Juni 2001 noch nicht einmal die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen in Anschlussstätigkeiten innerhalb der Ausbil-

¹⁾ Definitive Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus der Abgrenzung der Begriffe „Arbeitslose“ bzw. „Erwerbslose“. „Arbeitslose“ im Sinne der Arbeitsmarktstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sind Personen die als arbeitslos gemeldet sind und mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen. Bei EUROSTAT werden neben einer anderen Erfassungsmethode (Haushaltsbefragung) nur solche Personen als erwerbslos gezählt, die nicht einmal eine Stunde pro Woche Arbeit haben.

Übersicht 75: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2000 und 2001

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl				Prozent			
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
1 bis 9 Beschäftigte	98.300	88.063	19.351	20.454	45,7	44,3	48,8	41,3
10 bis 49 Beschäftigte	119.279	127.633	34.166	32.674	59,7	50,6	49,5	45,9
50 bis 499 Beschäftigte	128.441	134.813	38.022	37.293	65,3	65,5	40,7	43,7
500 und mehr Beschäftigte	75.597	77.459	13.352	17.072	72,4	76,9	48,3	35,9
Insgesamt	421.616	427.969	104.891	107.493	60,4	58,8	46	42,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2001; 8. und 9. Befragung alte Länder und 5. und 6. Befragung neue Länder

dungsbetriebe übernommen werden. Im Gegensatz zu den alten Bundesländern war kein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar. Die Übernahmequoten schwankten in einem Bereich von nur zehn Prozentpunkten um den Durchschnittswert von 42,7%. Dabei zeigten die Kleinbetriebe mit 45,9% die deutlicheren Übernahmeaktivitäten,

während die Großbetriebe mit einer Quote von 35,9% – weniger als halb so viel wie in den alten Ländern – die geringste Quote aufwiesen. Auch in den neuen Ländern wurden in den Einrichtungen der Erziehung und des Unterrichts, zu denen auch die außerbetrieblichen Ausbildungsträger zählen, die weitaus wenigsten Absolventen und Absolventinnen (7,8%) übernommen.

Übersicht 76: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten im Jahr 2001

Branche	erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten	
	Anzahl		Prozent	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	4.248	2.830	30,5	36,0
Bergbau, Energie, Wasserwirtschaft	6.247	1.517	85,2	61,3
Nahrungs- und Genussmittel	13.650	4.209	61,3	52,0
Verbrauchsgüter	17.262	2.606	55,0	67,0
Produktionsgüter	19.552	2.835	68,5	68,4
Investitions- und Gebrauchsgüter	43.121	5.447	84,9	72,4
Baugewerbe	40.130	16.063	64,7	48,1
Handel, Instandhaltung, Reparatur	86.768	17.928	59,6	41,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	16.361	4.669	67,0	68,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23.111	2.366	85,0	75,4
Gastgewerbe	11.535	2.594	28,3	49,7
Erziehung und Unterricht	17.675	17.273	16,1	7,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	52.253	7.963	49,7	32,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	23.045	6.487	44,6	52,4
Sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	12.156	1.426	33,7	39,9
Andere Dienstleistungen	13.881	4.404	42,4	32,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	26.975	6.548	60,7	47,2
Insgesamt¹⁾	427.969	107.493	58,8	42,7

¹⁾ Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001; 9. Befragung alte Länder und 6. Befragung neue Länder

Neue Modelle für Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zum Arbeitsmarkt

In sechs Regionen der neuen Länder (Ustedom/Wolgast, Neubrandenburg, Halle, Leipzig, Rudolstadt, Greiz) werden seit November 2001 in dem Modellprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ neue Übergangsformen in Arbeit für Jugendliche und junge Erwachsene nach der beruflichen Ausbildung erprobt. Das Modellprojekt ist Bestandteil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“¹⁾ und richtet sich insbesondere auf die Verbindung von Kompetenzanalyse, Kompetenzentwicklung und regionaler Netzwerkbildung, um ein beschäftigungsorientiertes Lernen im sozialen Umfeld für junge Erwachsene in ihrer Region zu ermöglichen. Der Schwerpunkt des Projektes liegt entsprechend in der Öffnung und Erweiterung der Kompetenzentwicklung arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener an der zweiten Schwelle in Wechselwirkung mit einer fördernden regionalen Umwelt. Die neuen Übergangsformen sollen eine Balance zwischen einer Akzeptanz der Erwerbsarbeitsorientierung junger Menschen und dem Experimentieren mit neuen Tätigkeitserfahrungen und Beschäftigungsformen herstellen. So werden über die neu gegründeten regionalen Netzwerke z.B. neue Formen der Verknüpfung von unterschiedlichen Beschäftigungshilfen in einer Region getestet und Modelle der Partizipation oder der Beratung von jungen Menschen bei Unternehmensgründungen oder der Erschließung neuer Beschäftigungsfelder erarbeitet.

Zentral ist das Anliegen, die Defizitorientierung in den beschäftigungsorientierten Lernformen zu überwinden. Das Modellprojekt zielt darum nicht nur auf die Erforschung neuer Diagnoseverfahren, sondern es wird nach regionalen Lernkulturen gesucht, in denen z.B. psychologische Testverfahren oder soziale Beratungsformen mit selbstorganisierten Lernkulturen und Beschäftigungs- sowie tätigkeitsorientierten Handlungsfeldern nachhaltig verbunden werden können. Im Mittelpunkt des Modellprojektes steht das Anliegen, Selbstorganisationspotenziale für die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit nutzbar zu machen. Selbstorganisationspotenziale werden dabei, dies zeigen die ersten Erfahrungen, insbesondere dann wirksam, wenn die Tätigkeiten als biographisch sinnstiftend erlebt werden. Mit den Begriffen Kompetenzanalyse und Kompetenzentwicklung wird somit nach einem neuen und komplexen Vermittlungsmodus gesucht, der den Anforderungen der sich entgrenzenden und dienstleistungsorientierten Arbeitsgesellschaft gerecht wird.

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 5.3.1

²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.5, Seite 198 ff., insbesondere auch die näheren Hinweise zum Erhebungsverfahren

Unterschiede im Berufserfolg von Männern und Frauen

Die Daten der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 bei rund 34.300 Personen zur Qualifikation und Erwerbssituation²⁾ geben auch Informationen zum „Berufserfolg“ von Männern und Frauen. Einschränkend ist zu bemerken, dass die BIBB/IAB-Erhebung eine Querschnittsbefragung von Erwerbstätigen ist. Die Angaben über Berufsverläufe sind im Wesentlichen auf die Berufsausbildung und den Berufseinstieg begrenzt. Einzelne Stationen im Erwerbsleben lassen sich nur rudimentär rekonstruieren.

Die Erhebung zeigt, dass es bei der Stellung von Männern und Frauen im Beruf nach wie vor vielfältige Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Einfache Arbeiten und Hilfstätigkeiten üben bei den berufstätigen Männern etwas mehr als ein Fünftel aus, bei den Frauen hingegen mehr als zwei Fünftel. Während bei den Männern dieser Anteil mit dem Alter deutlich abnimmt, ist bei den Frauen ein solcher Trend, der auf Aufstiegsprozesse im Laufe der Berufstätigkeit hindeutet, nicht zu verzeichnen. Nach einem Rückgang bei der mittleren Altersgruppe ist sogar ein Wiederanstieg bei den älteren Frauen festzustellen. Dieser dürfte im wesentlichen auf die Rückkehrerinnen in den Beruf nach einer längeren Familienphase zurückzuführen sein. Qualifizierte Tätigkeiten werden von 53% der Männer und 48% der Frauen ausgeübt. Noch deutlicher werden die Unterschiede bei den Leitungsfunktionen (einschließlich Selbstständige): Hier steht den knapp 10% bei den Frauen ein Anteil von 25% bei den Männern gegenüber. Zwar steigt auch bei den Frauen mit zunehmendem Alter der Anteil an Führungspositionen (von 5% auf 12%), jedoch nimmt die Schere zwischen Männern und Frauen mit zunehmendem Alter deutlich zu.

Die Daten der Erhebung bestätigen, dass berufliche Qualifikation eine entscheidende Voraussetzung für die Möglichkeit ist, in verantwortungsvollere Positionen zu gelangen und im Beruf aufzusteigen. Auch wenn Frauen, die heute ins Erwerbsleben eintreten, nicht schlechter qualifiziert sind als Männer, wird in einem repräsentativen Querschnitt der heute Erwerbstätigen jedoch immer noch deutlich, dass es in der Vergangenheit für Frauen nicht selbstverständlich war, eine Berufsausbildung abzuschließen oder ein Studium zu absolvieren. Während von den Frauen, die keinen qualifizierten Berufsabschluss vorzuweisen haben, mehr als 70% in einfachen Angestellten-Tätigkeiten oder als an-/ungelernte Arbeiterinnen tätig sind, ist es bei den Männern immerhin etwas mehr als 40% gelungen, anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen. Von den Personen mit einer abgeschlossenen Lehre oder vergleichbarer Berufsfachschulausbildung arbeiten bei den Männern 23% in solchen einfachen Tätigkeiten, bei den Frauen ist der Anteil mit 42% dagegen deutlich höher. Das liegt zum Teil auch daran, dass manche typischen Ausbildungsberufe für Mädchen im Unterschied zu den Facharbeiterberufen im gewerblich-technischen Bereich als Hilfsberufe konzipiert sind (z.B. die frühere Bürogehilfin) und entsprechend bewertet werden. Aber auch der Beruf „Verkäufer/Verkäuferin im Einzelhandel“ wird im Allgemeinen zu den einfachen Angestelltentätigkeiten gerechnet. Bei den Fachschulabsolventen/-absolventinnen zeigt sich, dass nicht nur ein derartiger weiterführender Fachschulab-

schluss sehr viel seltener von Frauen erworben wird sondern auch, dass sie mit einem solchen Abschluss sehr viel seltener in eine Führungsposition aufsteigen; dabei spielt die Selbstständigkeit bei den Handwerkern eine besondere Rolle. Ähnliches gilt, wenn auch weniger ausgeprägt, für die (Fach-) Hochschulabsolventen/-absolventinnen.

Neben der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bildet die Teilzeitbeschäftigung einen weiteren Grund, der die Berufschancen von Frauen beeinträchtigt. Insgesamt arbeiten nach der BIBB/IAB-Erhebung 17,5% der Erwerbstätigen weniger als 30 Stunden in der Woche, nach der hier vorgenommenen Festlegung als Teilzeit: Von den Männern sind das nur 4,7%, von den Frauen dagegen 35,7%. Bei den Männern steht die Teilzeitarbeit etwas häufiger am Beginn der Beschäftigung (12%), was in der Regel nicht unbedingt ihren Wünschen entspricht; höher liegt sie dann aber am Ende der Erwerbstätigkeit bei Männern, die 60 Jahre und älter sind (17%). Auch bei den Frauen, die mit über 60 Jahren noch berufstätig sind, steigt der Teilzeitanteil auf über die Hälfte an. Während bei Männern die Tatsache, ob im Haushalt Kinder leben, keinen Einfluss auf den Anteil der Teilzeitarbeit hat, besteht bei Frauen hier ein deutlicher Zusammenhang. Allein erziehende Mütter können es sich aus ökonomischen Gründen offensichtlich seltener leisten, in Teilzeit zu arbeiten.

Eine genauere Analyse der Vorgesetztenfunktionen ergab, dass Frauen mit 19% nur etwa halb so häufig wie Männer (36%) als Vorgesetzte eingesetzt werden. Nicht nur die berufliche Qualifikation oder die Stellung im Beruf sind entscheidend, ob jemand eine solche Vorgesetztenposition einnimmt, auch das Alter und damit die Berufserfahrung spielten eine Rolle. Allerdings ist dieser Einfluss bei den Männern wesentlich häufiger zu finden. 79% der abhängig Beschäftigten gaben an, dass ihr Vorgesetzter ein Mann sei, 19% hatten eine weibliche Vorgesetzte. Keine bedeutenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigten sich in der Beurteilung der Vorgesetzten. Man ist ganz überwiegend mit ihnen sehr zufrieden (etwa jeder vierte) oder „im großen und ganzen zufrieden“ (um die 60%); 10 bis 15% sind mit ihren Vorgesetzten unzufrieden, aber durchgängig nur wenige sehr unzufrieden.

In der BIBB/IAB-Erhebung wurde das monatliche Bruttoeinkommen mit Hilfe einer den Befragten vorgelegten Liste erfasst – zum Erfassungszeitraum noch in DM –. Danach verdienen Männer im Schnitt über 4.500 DM, Frauen dagegen nur knapp 2.800 DM im Monat. Bei den Männern ist ein deutlicher Anstieg der Durchschnittswerte mit dem Alter festzustellen, und zwar von etwas weniger als 3.400 DM bei den unter 30jährigen auf etwas mehr als 5.100 DM bei der Gruppe „45 Jahre und älter“. Bei den Frauen steigen dagegen die Durchschnittseinkommen nur marginal von 2.615 DM auf 2.915 DM. Um eine Verzerrung durch Teilzeitarbeit zu vermeiden wurde ein standardisiertes Durchschnittseinkommen berechnet. Durch die Standardisierung sind die Durchschnittswerte für Männer und Frauen sehr viel dichter beieinander. Dennoch liegt der Wert für die Frauen mit 3.665 DM um gut 750 DM unter dem Durchschnittswert der Männer (4.425 DM). Nach wie vor steigt bei den Männern das Einkommen deutlicher mit dem Alter an

als bei den Frauen. Allerdings ist auch bei den Männern diese altersabhängige Dynamik hauptsächlich bei den Angestellten-/Beamtenpositionen zu verzeichnen; für die Arbeiterpositionen gilt das jedoch nicht in gleichem Umfang.

4.5 Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter voranzubringen, hat die Bundesregierung auch im Jahr 2002 ihr Programm „Frau und Beruf“ zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit konsequent weiter umgesetzt. Es folgt dem Grundsatz, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe anzugehen, die sowohl die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Chancengleichheit ist als ein durchgängiges Leitprinzip (Gender Mainstreaming) in alle bildungspolitischen Maßnahmen zu integrieren. Ziel der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung hinsichtlich der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Frauen ist es insbesondere:

- das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern,¹⁾
- die Bereitschaft der Betriebe zu erhöhen, 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 Handwerk²⁾),
- Existenzgründungen von Frauen zu forcieren³⁾ 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.⁴⁾

Besondere Akzente wurden im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Frauen auf die zukunftsorientierten Berufe der Informationsgesellschaft gesetzt. Zahlreiche Projekte zielen darauf ab, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Frauen im IT-Bereich zu verbessern. Das beschränkt sich nicht auf die IT- und Medienberufe im engeren Sinne.

Viele der gleichstellungspolitischen Maßnahmen sind bereits umgesetzt oder erfolgreich auf den Weg gebracht. Beispielsweise wurde die Vorgabe zur besonderen Berücksichtigung junger Frauen beim Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher von den Arbeitsämtern mit Erfolg umgesetzt. Die Arbeitsverwaltung flankiert und unterstützt viele der in diesem Kapitel und im Kapitel 4.1 beschriebenen Maßnahmen und Projekte. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeit ihre Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen (Ausbildung, Studium, Beschäftigung, Weiterbildung) und zur stärkeren Nutzung von IT durch Frauen im

¹⁾ Vgl. Kap. 4.1

²⁾ Vgl. Kap. 3.5.2, 4.1, 5.4.2

³⁾ Vgl. Kap. 5.5.3

⁴⁾ Vgl. Kap. 4.1

Rahmen der Orientierung, Beratung, Vermittlung und Qualifizierung verstärkt. Die Ergebnisse dieser Maßnahmen werden regelmäßig in den Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste veröffentlicht. Anhand einer reichen Auswahl an Good-Practices aus den Arbeitsämtern wurden außerdem Denkanstöße und Handlungsimpulse gegeben, wie Frauen besser in diesen zukunftsträchtigen Arbeitsmarkt integriert und wie, auch angesichts des aktuellen Fachkräftemangels, das Berufs(wahl)spektrum von Frauen erweitert und ihr Beschäftigungspotenzial besser genutzt werden kann.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit hat sich die Bundesregierung verpflichtet, 1,5 Mrd. € für den Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung zu stellen. Einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziel leistet auch der Ausbau von Ganztagschulen. Dafür stellt die Bundesregierung 4 Mrd. € bereit.

Das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten. Es soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voranbringen. U. a. sieht das Gesetz vor, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung – unter Berücksichtigung des Einzelfalls – bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind. Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Job-AQTIV-Gesetz wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe im Arbeitsförderungsrecht verankert. Darüber hinaus soll die Beteiligung von Frauen an den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nunmehr mindestens dem Frauenanteil an den Arbeitslosen und der relativen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit entsprechen.

Im Rahmen des Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ am 13. September 2002 den Beschluss „Berufliche Bildung von Frauen“ gefasst. Bundesregierung, Sozialpartner und Länder haben sich darin das Ziel gesetzt, die Chancengleichheit von Frauen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erhöhen, um damit eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und den Anstieg des Anteils der Erwerbstätigen unter den Frauen zu unterstützen. Hierzu sehen sie es als erforderlich an, die Maßnahmen aller Akteure auf die möglichen Auswirkungen auf beide Geschlechter zu überprüfen und sie so zu gestalten, dass durchgängig gleiche Teilhabe an Aus- und Weiterbildung erreicht werden kann. Die Bündnispartner sehen im Bereich der beruflichen Bildung vor allem folgende strategische Ansatzpunkte zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben und werden darauf ihre Maßnahmen und Initiativen konzentrieren:

- breitere Nutzung des Berufswahlspektrums durch junge Frauen und Männer unter dem Kriterium langfristiger beruflicher Entwicklungschancen;
- aktiveres Zugehen auf junge Frauen, um ihnen ein breiteres Spektrum chancenreicher Ausbildungen anzubieten und sie dafür zu gewinnen. Bei der Gestaltung der Berufsausbildungen sind ihre Belange stärker zu berücksichtigen.

- Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung – auch in Phasen familienbedingter Berufsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung – mit dem Ziel mehr berufliche Entwicklungschancen zu eröffnen, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Bündnispartner werden die Umsetzung der mit diesem Beschluss ausgesprochenen Empfehlungen informierend, beratend und unterstützend begleiten. Sie werden Konzepte und Modelle in den hier angesprochenen Bereichen und Aktionsfeldern als nachahmenswerte Beispiele präsentieren und zum Gegenstand von Veranstaltungen machen.

Die Forderung nach gleichem Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung. Sie hat daher einen umfassenden Bericht zur Entgeltgleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen und Männern vorgelegt. Wesentliche Ergebnisse des Berichts sind: Frauen haben bei der beruflichen Bildung deutlich aufgeholt, ihre Erwerbsorientierung steigt an. Aber sie erzielen nur 74 % (Westen) bzw. 94 % (Osten) des durchschnittlichen Einkommens von Männern. Die Gründe für diese nach wie vor unbefriedigende Entwicklung sind vielschichtig.

Um den Anteil von hochqualifizierten Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, stärkt das Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ das Berufsziel „Professorin“. Hier liegt Deutschland mit 11 % (im Jahr 2001) im internationalen Vergleich auf einem der hintersten Plätze. Die Bundesregierung hat sich daher gemeinsam mit den Ländern das Ziel gesetzt, bis 2005 „bei den Professuren... durch Neubesetzungen einen Anteil von 20%“ zu erreichen (siehe Bericht der BLK „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“ vom 30. Oktober 2000). Die Tatsache, dass in der Altersgruppe der 30 bis unter 35-jährigen bereits im Jahr 2000 40 % aller Professoren an den Fachhochschulen weiblich waren, ist ermutigend. Auch das Programm „Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen“ soll zukünftige Professorinnen unterstützen. Es konzentriert sich auf ein gezieltes Karriere- und Bewerbungstraining für Wissenschaftlerinnen. Seit 2001 wurden insgesamt 520 promovierte und habilitierte Frauen in Seminaren von ausgewiesenen Trainerinnen gecoacht. Im 2003 werden weitere Seminare angeboten. Im Mai 2002 erhielten 13 Fachhochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen erstmals das Total E-Quality Prädikat. Sie erhielten es für ihre Personalpolitik, die sich an Chancengleichheit orientiert. Durch innovative Projekte gelang es ihnen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und das Potenzial junger Wissenschaftlerinnen zu stärken. Das Prädikat, das bereits in der Wirtschaft erfolgreich eingeführt ist, prämiiert jährlich vorbildliche Wissenschaftsinstitutionen. 2003 wird ein Handbuch für Total E-Quality Wissenschaft vorliegen. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS (Center of Excellence Women and Science) an der Universität Bonn koordiniert und begleitet die Projekte. Als nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle trägt es dazu bei, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkungsvoller zu gestalten und Gender

Mainstreaming in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu etablieren. Das CEWS kooperiert mit europäischen und internationalen Netzwerken und stellt eine umfangreiche Datenbank zur Verfügung (<http://www.cews.uni-bonn.de>). Plattform für einen großen Teil dieser Maßnahmen ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ an der Fachhochschule Bielefeld. Hier erfolgt eine Bündelung der Maßnahmen zur Chancengleichheit in den Bereichen IT und Technik. Das Kompetenzzentrum Bielefeld gibt u. a. einen Überblick über Mädchen-Technik-Tage (z. B. die Aktion Girls' Day), Sommerschulen und Mädchen-Technik-Projekte im gesamten Bundesgebiet. Die Bandbreite der Aktivitäten ist aus der Homepage ersichtlich (<http://www.kompetenzz.de>).

4.6 Innovative Arbeitsgestaltung – Neue Arbeitsformen erfordern neue Qualifizierungskonzepte

Neue Selbstständigkeit

Mit dem fortschreitenden wirtschaftlichen Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsökonomie wandeln sich auch die Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation. Zwischen Unternehmen entstehen neue Kooperationszusammenhänge. Selbstständige Erwerbsarbeit sowie die Beschäftigung in Kleinstbetrieben nimmt erkennbar zu. Beispiele hierfür sind virtuelle Unternehmen und Mikrounternehmen sowie die „neue Selbstständigkeit“ in Unternehmen. Mit Forschungs- und Entwicklungsarbeiten innerhalb des Rahmenkonzeptes „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ untersucht das Bundesministerium für Bildung und Forschung diese Entwicklungen, um auf dieser Grundlage wissenschaftliche fundierte und praktisch erprobte Lösungsansätze zum erfolgreichen Umgang mit diesen Veränderungsprozessen zu erarbeiten. Virtuelle Unternehmen, Mikrounternehmen sowie „neue Selbstständigkeit“ in Unternehmen haben im Zuge der rasanten informations- und kommunikationstechnischen Entwicklung in der unternehmerischen Praxis erheblich an Bedeutung gewonnen. Sie haben nicht zuletzt auch wichtige Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Die Befunde aus der Arbeitsforschung werfen die Frage auf, wie die neuen Selbstständigen auf die spezifischen Belastungs- und Anforderungssituationen vorbereitet werden können, bzw. welche Unterstützung auch die berufliche Bildung bieten muss, um die Situation besser bewältigen zu können. Typische Anforderungen sind u. a. Initiative, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Erfolgsorientiertheit, Lernbereitschaft und Umgang mit Unsicherheit und geringer Planbarkeit. Dies sind Schlüsselqualifikationen, die bislang vorrangig von Führungskräften erwartet wurden und die jetzt zunehmend auch von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichsten Arbeitssituationen eingefordert werden. Hierzu werden Strategien der Selbststeuerung und des

Selbstmanagements ebenso wie personale Kompetenzen erforderlich. Das System der beruflichen Bildung muss sich hierauf mit geeigneten Maßnahmen einstellen.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbundprojekt „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ setzt hier an. In dem Projekt werden verschiedene Formen neuer Selbstständigkeit in Organisationen hinsichtlich Ihrer Anforderungen, Kompetenzen und Rahmenbedingungen analysiert und darauf aufbauend innovative Qualifizierungs-, Beratungs- und Organisationsgestaltungskonzepte erarbeitet. Ziel des Projektes ist es dabei u. a., Handlungskompetenz auf dem Gebiet des Selbstmanagements und der Selbststeuerung aufzubauen. Hierzu wird ein Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungskonzept erarbeitet, das den Schwerpunkt insbesondere auf die Förderung der Selbst- und Methodenkompetenz legt. Dabei geht es um die Fähigkeit, die eigene Arbeitssituation zu reflektieren, eigene Ressourcen und Handlungsspielräume zu erfassen, individuelle Ziele und Werte zu klären, Strategien zur aktiven Bewältigung der Arbeitsanforderungen und -belastungen zu formulieren sowie die dafür notwendigen Kompetenzen aufzubauen bzw. zu erweitern. Ergänzend treten Methoden der Arbeitsorganisation und Zeitplanung hinzu. In einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruchsituation, in der neue Organisationsformen und Managementstrategien entstehen, kann mit der Förderung der Selbstmanagementkompetenzen ein zusätzlicher Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, der Arbeitszufriedenheit und Lebensqualität sowie zur Klärung der persönlichen Work Life Balance geleistet werden.

Mikrounternehmen, Virtuelle Unternehmen, Kooperationsmanagement

Eine weitere wichtige Entwicklung ist die Zunahme von Kleinstunternehmen sog. Mikrounternehmen und die Herausbildung von virtuellen Unternehmen. Virtuelle Unternehmen entstehen, wenn rechtlich eigenständige Firmen zur Erledigung eines bestimmten Kundenauftrags zeitlich befristet kooperieren, wobei die Partnerunternehmen oftmals räumlich verteilt sind. Vor diesem Hintergrund wird das Bundesministerium für Bildung und Forschung insgesamt 17 Entwicklungs- und Forschungsvorhaben fördern, die sich mit der Gestaltung der Arbeit in virtuellen Unternehmen beschäftigen. Dazu werden in den nächsten Jahren insgesamt 15 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Ziel der Arbeiten im Förderschwerpunkt „Arbeit in virtuellen Unternehmen“ ist es, die Handlungs- und Gestaltungskompetenzen der betrieblichen Akteure zu stärken und die Unternehmen zu befähigen, ihre innovativen Potenziale voll auszuschöpfen.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Kontext das Kooperationsmanagement. Heute sind einzelne Unternehmen – vor allem wenn es Mikrounternehmen sind – alleine kaum noch in der Lage, umfassenden Kundenanforderungen nachzukommen. Dies gilt sowohl für die industrielle Produktion als auch für Betriebe der Dienstleistungswirtschaft. Um Kunden komplexe Leistungen und Problemlösungen anbieten zu können, schließen sich Unternehmen häufig zu Kooperationen zusammen.

So können neue Märkte erschlossen oder Kundenbindungen intensiviert werden. Die Kommunikation innerhalb der Kooperationen lässt sich mit Hilfe von IuK-Technologien relativ leicht bewältigen.

Zwischenbetriebliche Kooperationen können dazu führen, dass unterschiedliche Unternehmenskulturen aufeinander stoßen, Loyalitäten zum angestammten Arbeitgeber schwinden, eine hohe interne Flexibilität von den Arbeitskräften gefordert wird und traditionelle Personalführungsinstrumente weniger greifen. Vor diesem Hintergrund werden von Beschäftigten und Führungskräften in einem besonderen Maße überfachliche Qualifikationen wie etwa Methoden-, Kommunikations- und Moderationskompetenz, Selbstmanagement, Teamfähigkeit sowie soziale Kompetenzen verlangt. Grundlage von überfachlichen Qualifikationen ist eine fundierte berufliche Erstausbildung bzw. umfassende schulische Ausbildung. Darauf aufbauend sind berufliche Qualifizierungsmaßnahmen so auszugestalten, dass Beschäftigte und Führungskräfte dazu befähigt werden, in unternehmensübergreifenden Bezügen selbstverantwortlich und ergebnisorientiert arbeiten zu können. Wichtig sind hierbei lernförderliche Arbeitsumgebungen und ein innovationsoffenes Unternehmensklima, so dass aus vorhandenem Wissen neue verwertbare Ideen entstehen können.

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben in diesem Feld, haben zum Ziel, die Unternehmen bei der Entwicklung entsprechender Lösungen zu unterstützen.

5. Weiterbildung

Zusammenfassung

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sind die Hauptthemen des Kapitel 5, die ein sehr heterogenes Entwicklungs- und Forschungsfeld kennzeichnen. Angesichts der vielfältigen Entwicklungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft werden unterschiedliche Formen kontinuierlichen Weiterlernens immer wichtiger. Dies gilt insbesondere für das Lernen im Prozess der Arbeit, das Lernen im sozialen Umfeld und das selbstorganisierte Lernen mit den Informations- und Kommunikationstechnologien. Hier treten neuartige Fragen der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung auf, zu denen neue Lösungsansätze und Instrumente (insbesondere Benchmarking, Lernaudits) entwickelt werden müssen. Für die nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch geförderte berufliche Weiterbildung (und damit den größten geförderten Bereich des Weiterbildungsmarktes) wird im Zuge der Umsetzung der Empfehlungen der Hartz-Kommission ein bundesweites Zertifizierungssystem zukünftig für die nötige Transparenz und Qualitätssicherung sorgen. Wesentliche Umsetzungsarbeiten müssen jetzt realisiert werden.

Transparenz dabei herzustellen, ist eine neue Herausforderung an die Weiterbildung und aus mehreren Gründen schwieriger als in der Berufsausbildung. Deshalb wurden im Jahr 2002 erhebliche Anstrengungen unternommen, um auf diesem Feld zu weiteren Verbesserungen zu kommen. Zu den transparenzfördernden Maßnahmen gehört auch die Förderung einer Abteilung Bildungstest bei der Stiftung Warentest, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung intensiv gefördert und forciert wurde.

Im Zusammenhang mit dem wachsenden Bedarf an hochqualifizierten Führungskräften befürworten sowohl Unternehmen als auch Hochschulen eine **stärkere Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der akademischen Bildung**. Praktikable Grundlagen für die Umsetzung werden in kompakten modularen Strukturen von Studiengängen und beruflicher Aufstiegsfortbildung sowie in bewährten Kreditpunktesystemen derzeit besonders unterstützt.

Bei den Bildungsanbietern wurden in den letzten Jahren die Aktivitäten im Bereich der **Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagement** verstärkt. Dabei setzten sie vor allem auf das noch wenig konturierte Konzept der Selbstevaluation und weniger auf bewährte, standardisierte Systeme, wie das der ISO 9000 ff. oder des European Foundation for Quality Management (EFQM). Für die Zukunft zeichnet sich jedoch ein Trend zugunsten von ISO-Verfahren, Qualitäts- und Gütesiegel sowie EFQM ab.

Lernen im Prozess der Arbeit, das im Rahmen der Kompetenzentwicklung gegenüber dem Lernen in Bildungseinrichtungen an Bedeutung gewinnt, hat noch keine eindeutig definierten Konturen. Die im Prozess der Arbeit erworbenen Kompetenzen wurden bisher nur ansatzweise erfasst, dokumentiert und anerkannt. Die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sind deshalb darauf gerichtet, Instrumente und Methoden zur Erfassung

und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen im Prozess der Arbeit zu sammeln, zu vergleichen und zu bewerten.

Veränderungsprozesse in kleinen und mittleren Unternehmen werden durch **innovative flexible Lernkonzepte** unterstützt, die in Modellversuchen entwickelt und erprobt werden. Ziel ist es, Lernen in der Arbeit zu fördern und mit Unterstützung außerbetrieblicher Bildungseinrichtungen z.B. kundenorientierte Weiterbildungsstrukturen aufzubauen. Für die Vermittlung von Handlungsfähigkeit in der Industriemeister-Fortbildung wird auch das berufliche und außerberufliche Erfahrungspotential der Lernenden nutzbar gemacht. Im Mittelpunkt der Lern- und Prüfungsprozesse stehen dabei komplexe Situationsaufgaben, die sich aus Arbeitsaufgaben der Industriemeister ableiten. Befragungsergebnisse zeigen, dass die Vermittlung von Handlungsfähigkeit erfolgreich zum didaktischen Prinzip der institutionellen Qualifizierung wird, Bildungsprozesse und Prüfungen jedoch weiter verbessert werden müssen.

Durch die Neuentwicklung eines Weiterbildungsmonitors im Bundesinstitut für Berufsbildung wurden Lücken in der Statistik weiter geschlossen. Die Darstellung der Weiterbildungsentwicklung im Berichtssystem Weiterbildung wurde dadurch ergänzt. Weitere Analysen insbesondere im Bereich der geförderten Weiterbildung und der Aufstiegsfortbildung verbessern ebenfalls die Situationsbeschreibung. Einschlägige Forschungsprojekte und Modellversuche tragen dazu bei, die wachsende Bedeutung beruflicher Weiterbildung sowohl unter demographischen Aspekten als auch unter dem Aspekt lebenslangen Lernens in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Im Berichtszeitraum zeigt die **quantitative Entwicklung der Weiterbildung** ein uneinheitliches Bild. Beim Weiterbildungsangebot ergibt sich für die Jahre 1998–2001 ein insgesamt expansiver Trend mit differenzierten Strukturen. Es dominieren Kurzzeitkurse in der Anpassungsfortbildung, bei den Unterrichtsformen entwickeln sich Vollzeit- und Teilzeitkurse rückläufig zugunsten von Inhouse-Seminaren und multimedialen Veranstaltungen. Bei den Themen dominiert eindeutig die Informationstechnik. Auch im Bereich des Fernunterrichts expandierte in 2001 (neuere Zahlen liegen noch nicht vor) die Anzahl der Anbieter und der Angebote, zugleich entwickelte sich jedoch die Anzahl der Teilnehmenden leicht rückläufig. Die E-Learning-Datenbank Eldoc erleichtert den Zugriff auf netzgestützte Weiterbildungsangebote; trotz positiven Trends beim computer- und netzgestützten Lernen dominiert jedoch nach wie vor schriftliches Lehrmaterial.

5. Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III ¹⁾

Im Jahr 2002 traten 456.301 Personen in eine berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III ein, das sind 1,5 Prozent mehr als im Vorjahr. 59,9% (273.219) kamen aus den alten und 40,1 Prozent (183.082) aus den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 77**). Der Anteil der Frauen betrug bundesweit 47,8% (Vorjahr 48,5%).

Ein Fünftel (93.838 Personen; 20,6 %) aller angetretenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen hatten einen Berufsbildungsabschluss zum Ziel, das waren 4,9 Prozent mehr als im Vorjahr²⁾. Bei diesen Maßnahmen handelte es sich beinahe ausschließlich (97,9%) um Umschulungsmaßnahmen (91.827 Personen). Nur 2,1 Prozent (2.011 Personen) begannen eine Weiterbildung mit dem Ziel, eine Externenprüfung abzulegen³⁾.

Die Umschulungsmaßnahmen wurden insgesamt zu 50,4 Prozent von Männern und zu 49,6 Prozent von Frauen wahrgenommen. Wie **Übersicht 78** ausweist, unterscheiden sich die jeweiligen Anteile der Geschlechter in den neuen Ländern (Männer: 51,2%; Frauen: 48,8%) etwas mehr als in den alten (50,1% zu 49,9%). Der weit überwiegende Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (87,1%) war vor Beginn der Umschulungsmaßnahme arbeitslos (alte Länder: 83,1%, neue Länder: 96,7%). Etwa ein Fünftel (20,3%) war langzeitarbeitslos (alte Länder: 18,0%, neue Länder: 25,9%). Knapp zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (59,1%) waren jünger als 35 Jahre (alte Länder: 58,7%; neue Länder: 59,7%).

Bei den männlichen Personen, die im Jahre 2002 eine Umschulungsmaßnahme begannen, wurden insgesamt folgende Berufe (in der dargestellten Reihenfolge nach Häufigkeit) gewählt: Informatiker, Informationselektroniker, Datenverarbeitungskaufleute, Berufskraftfahrer Güterverkehr, Altenpfleger, Maschinenschlosser, Köche, Bürofachkräfte, Elektoinstallateure, Tischler.

Bei den Teilnehmerinnen ergibt sich eine etwas andere Reihenfolge von Berufen: Altenpflegerinnen, Bürofachkräfte, Datenverarbeitungskaufleute, Steuerfachangestellte, Krankengymnastinnen, Beschäftigungs-/Kunsttherapeutinnen, Floristinnen, Krankenschwestern, Industriekauffrauen und Sozialpädagoginnen.

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.1.1

²⁾ Im Rahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung kann ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (§ 47) bzw. nach der HwO (§ 42) durch Umschulung oder eine Externenprüfung (§ 40 Abs. 3 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO) erworben werden. Während die erfolgreich absolvierte Umschulung in der Regel zu einer anderen als der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit befähigt, ermöglicht die Externenprüfung Personen, die mindestens das Zweifache der jeweils vorgeschriebenen Ausbildungszeit in einem Beruf tätig gewesen sind, das Nachholen des Abschlusses.

³⁾ In der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind Umschulungen unter der Rubrik „Maßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf“ und Externenprüfungen unter der Rubrik „Nachholen der Abschlussprüfung“ erfasst.

Übersicht 77: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III in den Jahren 2001 und 2002

Eintritte/Bestand	Jahr	
	2001	2002
Eintritte		
Alte Länder	261.199	273.219
Neue Länder	188.423	183.082
Insgesamt	449.622	456.301
Davon:		
Männer	231.378	238.397
Frauen	218.244	217.904
Bestand		
Alte Länder	208.961	202.607
Neue Länder	135.856	128.979
Insgesamt	344.816	331.586
Davon:		
Männer	165.778	160.502
Frauen	179.038	171.084

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 79, Seite 210
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Kammern ging auch im Jahre 2001 zurück, jedoch nicht mehr so stark wie in den Vorjahren. Insbesondere im Handwerk hat sich bei den Meisterprüfungen der Abwärtstrend verlangsamt (rund -3.000 gegenüber rund -7.000 im Vorjahr, -9% zu -13%, vgl. **Übersicht 79**). Die Auswirkungen des novellierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) werden bei den Prüfungen erst in einigen Jahren festzustellen sein. Im Bau- und Ausbaubereich konnten die Zahlen gegenüber dem Vorjahr sogar annähernd gehalten werden, so bei Tischler/Tischlerin, Maurer und Betonbauer/Maurerin und bei Zimmerer/Zimmerin. Im kaufmännischen Bereich des Handwerks weisen die Prüfungen für den Fachkaufmann/die Fachkauffrau für Handwerkswirtschaft eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr auf.

An den Prüfungen zum Industriemeister bzw. zur Industriemeisterin nahmen im Jahr 2001 9.313 Personen teil, das sind gegenüber dem Vorjahr rund 1.200 (12%) weniger. Der Rückgang betrifft fast alle Industriebereiche mit Ausnahme der Bereiche Chemie und Druck. Auch bei den Industriemeistern Metall und Elektrotechnik haben weniger Personen an den Prüfungen teilgenommen.

In Industrie und Handel betrug die Zahl der Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Jahre 2001 insgesamt 61.790, das sind rund 3.400 weniger als im Vorjahr. Vom Rückgang betroffen waren zum Beispiel die Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterinnen (7.139 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, -471 gegenüber dem Vorjahr). Nur bei wenigen Prüfungen lag die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen höher als im Vorjahr, so bei den Fachkaufleuten für Personal, den Fachwirten

Industrie, den Fachberatern/Fachberaterinnen Finanzdienstleistungen, den Pharmareferenten/Pharmareferentinnen und den Werkschutzfachkräften.

Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen sind gegenüber dem Vorjahr höhere Prüfungszahlen zu verzeichnen. So haben insbesondere bei den Angestellten im Verwaltungsdienst, den Fachhelfern und -helferinnen im Gesundheitswesen und den Steuerfachwirten mehr Personen an den Prüfungen teilgenommen.

Die durchschnittliche Erfolgsquote für alle Bereiche beträgt 82,7%. Unter Einbeziehung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen steigt die Quote auf 94,6%. Allerdings gibt es Unterschiede in den Bereichen; bei den Prüfungen für Fremdsprachen und für Schreibtechnik liegt die Erfolgsquote bei etwa 80% (unter Einbeziehung der Wiederholungsprüfungen). Dagegen bestehen in anderen kaufmännischen Bereichen, zum Beispiel bei den Fachkaufleuten für Einkauf- und Materialwirtschaft über 90% die Prüfung.

Der Frauenanteil beträgt bei den Weiterbildungsprüfungen durchschnittlich 37%. In manchen kaufmännischen Bereichen wie bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel sind bis zu 70% der Prüfungsteilnehmer weiblich (zum Beispiel bei der Prüfung zum Bilanzbuchhalter/zur Bilanzbuchhalterin 69,9%). In vielen gewerblichen Berufen, insbesondere des Handwerks, sind die Anteile der Prüfungsteilnehmerinnen jedoch geringer.

Anfang der 90er Jahre betrug die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen noch über 170.000. Seither ist ein Rückgang von rund 44.000 festzustellen. Da im gleichen Zeitraum die Teilnahme der Erwerbstätigen an der Weiterbildung insgesamt gestiegen ist, haben die durch Kammer- oder Bundesregelungen zertifizierten Weiterbildungsformen quantitativ an Gewicht verloren.

5.1.3 Weiterbildung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem am 1. Januar 1996 in Kraft getretenen und von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen, eingeführt worden. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer und -gründerinnen einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Ausweislich der im August 2002 erschienenen AFBG-Bundesstatistik stieg 2001 die Zahl der Geförderten auf 56.051 (2000: 51.999). 31.133 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 24.918 an einer Teilzeitmaßnahme. Im Durchschnitt wurden pro Person und Monat 663 € zum Lebensunterhalt bewilligt, davon rund 41% als Zuschuss und rund 59% als Darlehen gewährt. Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 35% die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und

Übersicht 78: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen im Jahre 2002 (Jan. bis einschließlich Okt.) nach ausgewählten Merkmalen

Merkmale	Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	32.344	49,9	13.199	48,8
Männer	32.451	50,1	13.833	51,2
Insgesamt	64.795	100,0	27.032	100,0
Alter				
unter 18 Jahre	17	0,0	2	0,0
18 bis unter 20 Jahre	312	0,5	220	0,8
20 bis unter 25 Jahre	8.340	12,9	4.541	16,8
25 bis unter 30 Jahre	14.405	22,2	5.339	19,8
30 bis unter 35 Jahre	14.992	23,1	6.074	22,5
35 bis unter 40 Jahre	13.646	21,1	5.233	19,4
40 bis unter 45 Jahre	8.868	13,7	3.520	13,0
45 bis unter 50 Jahre	3.364	5,2	1.650	6,1
50 bis unter 55 Jahre	787	1,2	423	1,6
55 Jahre und älter	64	0,1	30	0,1
Vorher arbeitslos insgesamt	53.839	83,1	26.134	96,7
Davon: langzeitarbeitslos (ein Jahr und länger)	11.655	18,0	6.994	25,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 80, Seite 211

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Teilnehmerinnen, gefolgt von den 30- bis unter 35-jährigen (24%) und den 20- bis unter 25-jährigen (21%). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr auf 22%. Auch 2001 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 56%) 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 2001 bewilligten Förderung betrug rund 183 Mio. €. Davon entfielen rund 27 Mio. € auf Zuschusszahlungen, Darlehenszusagen wurden über rund 156 Mio. € von der Deutschen Ausgleichsbank an die Geförderten gewährt. Bund und Länder haben 2001 Mittel in Höhe von insgesamt rund 57,5 Mio. € für das AFBG aufgewendet. Davon entfielen auf den Bund rund 44,8 Mio. € (78%) und die Länder rund 12,7 Mio. € (22%).

Mit dem „Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes“, in Kraft getreten am 1. Januar 2002, wurde die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern und -gründerinnen u.a. durch die Einbeziehung weiterer Fortbildungen, verbesserte Leistungen vor allem für Familien und Alleinerziehende, höheren Zuschüssen zu den Maßnahmekosten sowie für Existenzgründer und -gründerinnen auf eine neue Grundlage gestellt¹⁾. Die Auswirkungen

der AFBG-Novelle haben die Erwartungen weit übertroffen. Die Länder haben 2002 übereinstimmend einen erheblichen Anstieg der Antragszahlen (um rund 145%) und auch der Gefördertenzahlen (um rund 28%) zu verzeichnen, der vor allem auf die gestiegene Nachfrage bei den Teilzeitmaßnahmen zurückzuführen ist. Einer der Gründe hierfür ist der 35%ige Zuschuss zum Maßnahmebeitrag, der als neue Förderkomponente insbesondere für bisher nur mit Darlehen geförderte Teilzeitmaßnahmen attraktiv ist. Die Deutsche Ausgleichsbank geht davon aus, dass in 2002 rund 38.000 Anträge auf Darlehen neu gestellt werden und somit nahezu eine Verdoppelung gegenüber 2001 zu erwarten ist. Auch dies ist ein Beleg dafür, dass immer mehr Fortbildungswillige dieses Förderinstrument für ihre berufliche Höherqualifizierung nutzen.

Der Erfolg der AFBG-Reform spiegelt sich auch im finanziellen Aufwand wieder. Für das Jahr 2002 haben Bund und Länder insgesamt rund 134 Mio. € (Bundesanteil 105 Mio. €) für das AFBG bereitgestellt; dies sind rund 133% mehr als im Jahr 2001. 2003 sind rund 170 Mio. € (Bundesanteil rund 133 Mio. €) vorgesehen. Der Finanzierungsanteil des Bundes in Höhe von 78% wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit 66% und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit mit 34% getragen. Die Länder beteiligen sich mit 22%.

¹⁾ Die wesentlichen Verbesserungen im neuen AFBG sind im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.1 dargestellt.

Übersicht 79: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2001

	Teilnehmer und Teilnehmerinnen			Bestandene Prüfungen		
	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Weiterbildungsprüfungen insgesamt¹⁾						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2001	127.189	80.789	46.400	105.225	68.888	36.337
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2001	61.790	34.395	27.395	46.557	26.849	19.708
darunter						
Fachkaufleute - Industrie und Handel						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
2001	12.292	3.952	8.340	8.042	2.673	5.369
Fachwirte - Industrie und Handel						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
2001	16.894	9.111	7.783	12.468	6.784	5.684
Industriemeister/Industriemeisterin						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
2001	9.313	9.137	176	7.845	7.693	152
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
2001	53.940	42.540	11.400	49.017	38.890	10.127
darunter						
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin						
1992	57.119	51.093	6.026	44.405	39.519	4.886
2000	33.291	29.009	4.282	29.714	25.735	3.979
2001	30.245	26.320	3.925	27.925	24.239	3.686
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
2001	2.537	2.060	477	2.126	1.710	416
Öffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
2001	3.250	1.199	2.051	3.009	1.096	1.913
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
2001	4.960	594	4.366	3.986	342	3.644
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
2000	721	4	717	515	4	511
2001	712	1	711	530	1	529

¹⁾ Einschließlich 13 Weiterbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für 1992

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

5.1.4 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS

Der Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung spiegelt sich auch in der Zunahme der Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen in der Datenbank „KURS“ der Bundesanstalt für Arbeit wider. KURS hat die Aufgabe, einen bundesweiten Überblick über Angebote der beruflichen Aus-¹⁾ und Weiterbildung zu bieten und Transparenz auf einem schwer überschaubaren Markt herzustellen. Die Datenbank enthält rund 535.000 Veranstal-

tungen von knapp 20.000 Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung (Stand: September 2002). Mit rund 440.000 ausgewiesenen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung von knapp 11.000 Anbietern ist sie die größte Weiterbildungsdatenbank in Deutschland. KURS wird mit monatlich 3,5-4,5 Millionen Seitenzugriffen im Internet (ohne die Seitenzugriffe der Mitarbeiter der Arbeitsämter) auch intensiv genutzt. Mit Blick auf die gestärkten Wahlrechte bei der SGB III-Förderung kommt einer aktuellen Informationsplattform zunehmende Bedeutung zu.

¹⁾ Nicht erfasst werden Angebote für Ausbildungsberufe im dualen System der Berufsausbildung. Diese sind einem eigenen Auskunftssystem (ASIS) vorbehalten.

Strukturmerkmale des beruflichen Weiterbildungsangebotes in KURS

Die berufliche Weiterbildung¹⁾ ist überwiegend privatwirtschaftlich organisiert²⁾. Fast zwei von drei Weiterbildungsveranstaltungen in KURS (Stand September 2002) werden von privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen angeboten (vgl. **Übersicht 80**). Zwischen 1998 und 2002 nahm die Anzahl der Veranstaltungen bei diesen Anbietern auch am meisten zu. Mit deutlichem Abstand folgen staatliche Einrichtungen, die rund jede siebte Veranstaltung anbieten. Neben den privatwirtschaftlichen und staatlichen Anbietern haben auch die Bildungseinrichtungen der Kammern von 1998 bis 2002 ihr Weiterbildungsangebot überdurchschnittlich erhöht. Jede neunte Veranstaltung wird von ihnen angeboten. Eine größere Anzahl an Veranstaltungen entfällt darüber hinaus noch auf Einrichtungen von Wirtschafts-/Fachverbänden. Allerdings hat deren Zahl seit 1998 nur geringfügig zugenommen. Die übrigen Einrichtungen (der sozialen Wohlfahrt, der Kirchen, der Arbeitnehmerorganisationen, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien u.a.) stellen zusammen 5,2% der Veranstaltungen (vgl. **Übersicht 80**).

97% der Veranstaltungen dienen der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, 3% dem beruflichen Aufstieg (Stand: September 2002). Erstere sind oft von kurzer Dauer, Inhalte und Abschlüsse sind zumeist weder verbindlich geregelt noch bundesweit anerkannt. Die Zahl der Veranstaltungen bei den länger dauernden, verbindlich geregelten und anerkannten Angeboten zur Aufstiegsqualifizierung Meister/Meisterin, Techniker/Technikerin, Fach-/Betriebswirt/Fach-/Betriebswirtin und vergleichbare Abschlüsse hat von 1998 bis 2002 leicht zugenommen. Die Zunahme liegt aber deutlich unter der Gesamtzunahme aller Angebote. Die Entwicklung in den verschiedenen Angeboten verlief von 1998 bis 2002 unterschiedlich. Die Anzahl der Weiterbildungsangebote für angehende Fach- und Betriebswirte/-innen und vergleichbare Abschlüsse nahm um 33%, die für Meister/Meisterinnen um 15% zu. Die Anzahl der Angebote für Techniker/Technikerinnen ging dagegen um 16% zurück.

Vollzeitlehrgänge sind zwar immer noch die dominante Unterrichtsform in der beruflichen Weiterbildung; ihr Anteil an allen Kursen ist jedoch rückläufig (vgl. **Übersicht 81**). Wurden 1998 noch fast zwei Drittel aller Kurse in Vollzeit durchgeführt, waren dies 2002 nur noch 50%. Auch der Anteil der Teilzeitlehrgänge ging seit 1998 leicht zurück. Einen Boom gibt es dagegen bei den Angeboten für Inhouse-Seminare. Bereits jedes sechste Veranstaltungsangebot 2002 wendet sich an Unternehmen. Auch Veranstaltungen am Wochenende und multimediale Unterrichtsformen haben überdurchschnittlich zugenommen. Der Anteil multimedialer Angebote in der beruflichen Weiterbildung ist allerdings mit etwas über einem Prozent noch gering, so dass mit weiterem überdurchschnittlichen Wachstum bei dieser neuen Form der Unterweisung gerechnet werden kann.

¹⁾ Mit beruflicher Weiterbildung sind hier Maßnahmen und Lehrgänge gemeint, die der Anpassung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse dienen bzw. auf einen beruflichen Aufstieg ausgerichtet sind (Teil C, CM, CBF, CTS in KURS)

²⁾ Siehe auch Kap. 5.2.5 Weiterbildungs-Monitor

Übersicht 80: Bildungseinrichtungen in der beruflichen Weiterbildung (KURS Teil C)

Art der Bildungseinrichtung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (September)	
	1998	2002
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	268.200	443.671
Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen	56,9%	61,9%
Staatliche Einrichtungen	13,9%	14,8%
Einrichtungen der Kammern	10,8%	11,3%
Einrichtungen der Wirtschafts-/Fachverbände	10,5%	6,8%
Sonstige	7,9%	5,2%

Quelle: Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Im Weiterbildungsangebot der Datenbank KURS dominieren Veranstaltungen von kurzzeitiger Dauer¹⁾. Jede zweite Veranstaltung dauerte maximal drei Tage, drei von vier nicht länger als einen Monat. 11,1% der Veranstaltungen dauerten länger als sechs Monate. Der Anteil umfassenderer Qualifizierungsangebote (länger als sechs Monate) ist seit 1998 rückläufig. In die Berechnungen sind Angebote für Inhouse-Seminare, deren Dauer abhängig ist von den Wünschen der Unternehmen, nicht eingegangen. Da Unternehmen erfahrungsgemäß kurzzeitige Veranstaltungen bevorzugen, liegt der Anteil der Veranstaltungen von kurzzeitiger Dauer am gesamten Angebot zur beruflichen Weiterbildung eher noch höher als hier ausgewiesen.

Die angebotenen Themen der Weiterbildungslehrgänge (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte...) gliedert KURS in 74 Hauptgruppen. Die Mehrzahl der Veranstaltungen ist auf wenige Gruppen konzentriert (vgl. **Übersicht 82**). Auf vier Themengebiete (Hauptgruppen in KURS) entfallen fast die Hälfte, auf acht zwei Drittel und auf 12 Hauptgruppen drei Viertel aller Weiterbildungsveranstaltungen in KURS. Zahlenmäßig dominiert eindeutig die Informationstechnik. Hier nimmt die Zahl der Veranstaltungen weiterhin überdurchschnittlich zu, insbesondere für IT-Fachkräfte. Mehr als jede dritte Weiterbildungsveranstaltung in KURS (Stand: September 2002) vermittelt IT-Qualifikationen (für IT-Fachkräfte 24,3%, für IT-Anwender 11,5% der Veranstaltungen²⁾). Die hohe Zahl der Kurse und der weiter steigende Anteil an allen Kursen zeigen, dass IT-spezifische Themen das Angebot zur beruflichen Weiterbildung weiterhin prägen werden. Sie sind zugleich ein Beleg, daß neue Entwicklungen in den Unternehmen und Anforderungen in den beruflichen Tätigkeiten rasch ihren Niederschlag in ent-

¹⁾ Die Prozentwerte sind bezogen auf alle Weiterbildungsveranstaltungen mit Angaben zur Dauer.

²⁾ Zählt man auch die IT-Anwenderkurse hinzu, die anderen Hauptgruppen zugeordnet sind (z.B. Textverarbeitung Word in der Hauptgruppe „Büro, interne Verwaltung“), so liegt der Anteil sogar noch rund neun Prozentpunkte höher. Siehe: R. Werner, H.-J. Schade, L. Lohmüller, Struktur des Angebotes und der Anbieter in der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung – unter besonderer Berücksichtigung des IT-Bereichs; In: Bundesanstalt für Arbeit, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste Nr. 26/02.

Übersicht 81: Unterrichtsformen in der beruflichen Weiterbildung (KURS Teil C)

	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (September)		Entwicklung (1998/2002)
	1998	2002	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	268.200	443.671	+ 65 %
Vollzeit	64,4 %	50,0 %	+ 29 %
Teilzeit	21,3 %	18,1 %	+ 41 %
Inhouse-Seminar		16,7 %	
Wochenendveranstaltungen	9,4 %	10,1 %	+ 77 %
Multimediales Lernen	0,3 %	1,2 %	+ 491 %
Fernunterricht/-studium	1,3 %	0,3 %	- 55 %
Sonstige/nicht zugeordnet	3,3 %	3,5 %	+ 74 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

sprechenden Weiterbildungsangeboten finden. Überdurchschnittlich haben seit 1998 weiterhin Veranstaltungsangebote in den Themengebieten Druck/DTP, Recht, Forschung und Entwicklung, sowie Marketing, Vertrieb, Verkauf zugenommen. An Boden verloren haben die Themengebiete Publizistik, Verlags- und Bibliothekswesen sowie Bürowirtschaft und Verwaltung.

Übersicht 82: Themenschwerpunkte in der beruflichen Weiterbildung

Thematische Angebotsschwerpunkte (Weiterbildungslehrgänge ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte...)	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (September)		Entwicklung (1998/2002)
	1998	2002	
Weiterbildungslehrgänge insgesamt	256.649	430.553	+ 68 %
Datenverarbeitung, Informatik	18,7 %	24,3 %	+ 118 %
EDV-Anwendungen (ohne CAD,CNC, CIM ,DTP,Textverarb.)	10,1 %	11,5 %	+ 90 %
Mitarbeiterführung, Arbeits-, Kommunikationstechniken	6,4 %	6,4 %	+ 65 %
Publizistik, Verlags-, Bibliothekswesen	8,0 %	5,9 %	+ 24 %
Schweiß-, sonstige Metallverbindungs-, Trenntechniken	5,4 %	5,4 %	+ 69 %
Gesundheitswesen	4,3 %	4,3 %	+ 68 %
Recht	3,6 %	4,3 %	+ 97 %
Büro, interne Verwaltung	5,4 %	4,1 %	+ 30 %
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	2,5 %	2,6 %	+ 75 %
Druck, Desktop Publishing	1,5 %	2,0 %	+ 118 %
Forschung und Entwicklung	1,7 %	1,9 %	+ 82 %
Management, Betriebsvertretung	1,9 %	1,9 %	+ 67 %
Marketing, Vertrieb, Verkauf	1,7 %	1,8 %	+ 76 %
Übrige Hauptgruppen	28,8 %	23,7 %	+ 38 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

5.1.5 Berichtssystem Weiterbildung

Seit 1979 führt Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in dreijährigem Abstand Befragungen zur Weiterbildung in Deutschland durch. Das Ziel ist, genaue Informationen über die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung aber auch über Umfang und Richtung der Nachfrage nach Weiterbildung zu erhalten. Das Berichtssystem Weiterbildung wurde gegenüber der anfänglichen Konzeption mittlerweile deutlich erweitert, es enthält Angaben zum Weiterbildungsvolumen, zu Träger- und Landesstatistiken und zur informellen Weiterbildung. Die Ergebnisse stützen sich auf eine Repräsentativbefragung von 7.000 Personen, davon 2.000 in den neuen Ländern. Wie schon die Befragung 1997 bezieht die Befragung für das Jahr 2000 auch in Deutschland lebende Ausländer mit ein.

Teilnahme an Weiterbildung

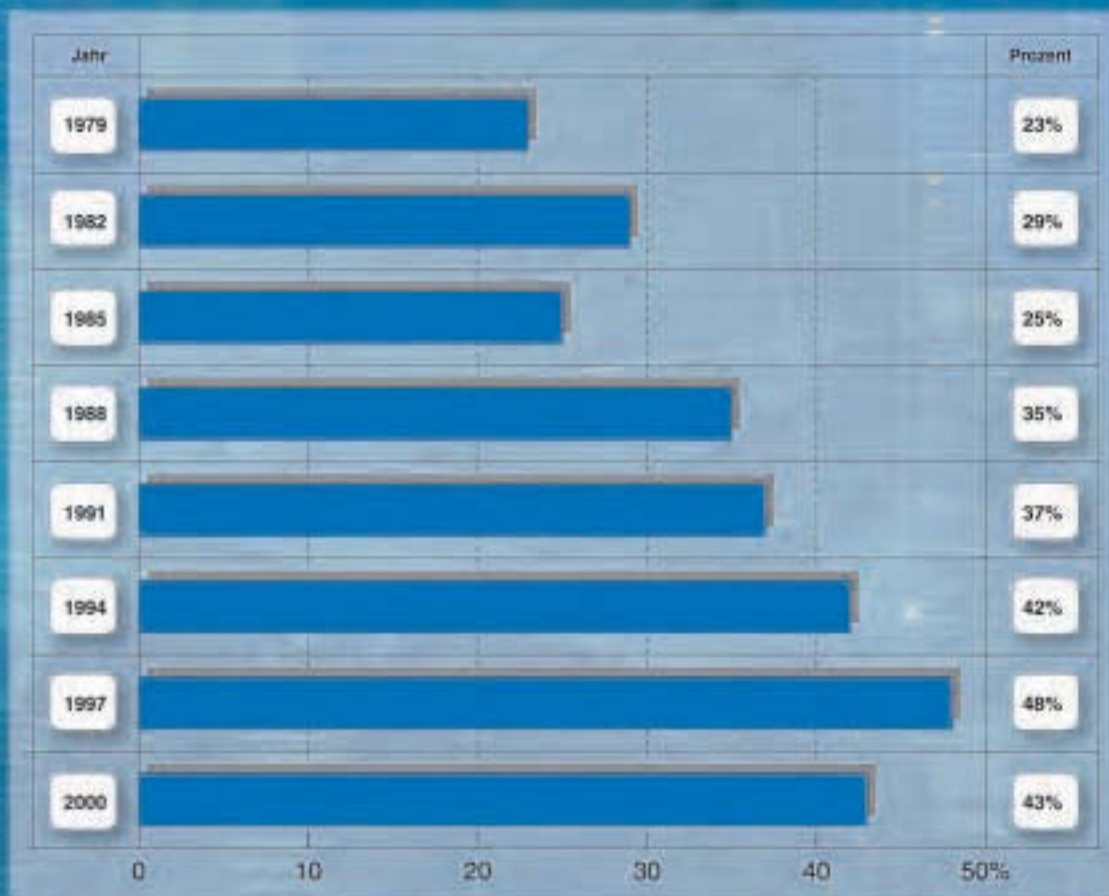
Die Beteiligung an Weiterbildung in Form von Kursen, Lehrgängen u.ä. war im Jahr 2000 um 5 Prozentpunkte geringer als 1997 und betrug 43% (vgl. **Schaubild 14**). Damit lag sie wieder knapp über dem Wert von 1994. Der Rückgang betrifft vor allem die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung. Hier sank die Teilnahmequote von 31% 1997 auf 26% 2000. Alle Themenbereiche mit Ausnahme des erstmals separat ausgewiesenen Bereiches „Computer, EDV, Internet“ sind zurückgegangen, besonders stark „Sprachen“ und „Gesundheit“.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat sich gegenüber 1997 kaum verändert (29% gegenüber 30%). Die Gesamtzahl macht jedoch nicht deutlich, dass es in den neuen Ländern einen deutlichen Rückgang (von 37% im Jahr 1997 auf 31%) gegeben hat. Damit liegt die Teilnahme in den neuen Ländern noch immer leicht über der in den alten Ländern. Aus den Daten des Berichtssystems Weiterbildung lassen sich – auch unter Hinzuziehung anderer Datenquellen – keine eindeutigen Gründe für den Rückgang der Teilnehmerzahlen ableiten. Da auch die Beteiligung an informeller Weiterbildung gesunken ist, handelt es sich offensichtlich nicht um eine Verlagerung von Kursen zu „weicheren“ Weiterbildungsformen. Erst die nächste Befragung wird Aufschluss darüber geben können, ob es sich um eine Trendwende bei der seit 1985 ständig angestiegenen Weiterbildungsteilnahme handelt oder der langfristige Aufwärtstrend sich wieder fortsetzt. Der Teilnehmerrückgang spiegelt sich auch in der Entwicklung des Weiterbildungsvolumens wider. Gegenüber 1,95 Mrd. Stunden im Jahr 1997 wurden im Jahr 2000 1,66 Mrd. Stunden für Kurse und Lehrgänge aufgewendet (1994 waren es 1,57 Mrd. Stunden). Bezogen auf den einzelnen Teilnehmer ist der durchschnittliche Zeitaufwand von 129 Stunden im Jahr 1997 auf 124 Stunden im Jahr 2000 zurückgegangen.

Bestimmende Faktoren für die Weiterbildungsteilnahme

Ein zentraler Einflussfaktor auf die Teilnahme an Weiterbildung ist die Schulbildung. Hier wird zwischen niedriger Schulbildung (max. Hauptschulabschluss), mittlerer Schulbildung (mittlere Reife) und Abitur unterschieden. Seit 1979 ist zwar bei allen drei Qualifikationsgruppen

Schaubild 14: Weiterbildungsteilnahme 1979 bis 2000 im Vergleich



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung 2000

ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen, Personen mit Abitur beteiligen sich jedoch nach wie vor deutlich häufiger an Weiterbildung, als Personen mit mittlerer und niedriger Schulbildung (59% gegenüber 46% und 29%). Auch zwischen beruflichem Bildungsabschluss und Weiterbildungsverhalten bestehen deutliche Zusammenhänge. Während 63% der Befragten mit Hochschulabschluss an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, waren es bei Personen ohne Berufsausbildung nur 20%. Das Bild ändert sich etwas bei der Betrachtung des Weiterbildungsvolumens. Personen mit Hochschulabschluss tendieren zu kürzeren Weiterbildungsformen, Personen mit Berufsausbildung verwenden relativ mehr Zeit für Weiterbildung auf. Hier spiegeln sich die jeweiligen Anteile an SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wider. Bei diesen liegt die Teilnahmequote von Personen mit Berufsausbildung erheblich höher, als von Personen mit Hochschulabschluss. Die Förderung erreicht Personengruppen, die sonst bei der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind.

Auch die Stellung im Beruf hat wesentlichen Einfluss auf die Bereitschaft zur Weiterbildung.

Bundesweit beteiligten sich im Jahr 2000 rund 70% der Beamten, 59% der Angestellten, 54% der Selbstständigen und 33% der Arbeiter an Weiterbildung. Bei tieferer Gliederung der einzelnen Gruppen werden die Unterschiede noch deutlicher. Hier schwankt das Spektrum von 26% bei un-/angelernten Arbeitern bis zu 69% bei Beamten im höheren Dienst. Insgesamt zeigt sich, dass sich Erwerbstätige weitaus häufiger weiterbilden als Nichterwerbstätige. Dies ist erwartungsgemäß in der beruflichen Weiterbildung besonders ausgeprägt (40% gegenüber 9%), gilt aber auch für die allgemeine Weiterbildung (30% gegenüber 21%). Die Unterschiede haben sich hier im Laufe der Jahre noch verstärkt. Hatte der Abstand zwischen den Teilnahmequoten Erwerbstätiger und Nichterwerbstätiger von 1979 bis 1991 noch bei Werten zwischen 10% und 14% gelegen, so liegt er seit 1994 deutlich über 20% und erreicht 2000 mit 25% einen Höhepunkt.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen liegt unter der der Männer. Die beiden Werte hatten sich bis 1997 stetig angenähert, so dass der Unterschied nur noch 2% betrug. Der Teilnehmerückgang von 1997 nach 2000 war bei den Frauen deutlich größer als bei den Männern, so

dass die Differenz in den Teilnahmequoten jetzt wieder 5 % beträgt. Der stärkere Rückgang ist nicht an einer Kategorie festzumachen, er betrifft sowohl allgemeine als auch berufliche Weiterbildung und erwerbstätige wie nicht erwerbstätige Frauen. Frauen beteiligen sich nach wie vor öfter als Männer an allgemeiner (28 % gegenüber 25 %), jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung (23 % gegenüber 34%). Hier spiegelt sich die geringere Erwerbsquote von Frauen sowie ihr größerer Anteil an der wenig weiterbildungsaktiven Gruppe der nicht Qualifizierten wider (vgl. **Übersicht 83**). Seit 1997 werden auch die in Deutschland lebenden Ausländer nach ihrem Weiterbildungsverhalten befragt. Es werden jedoch nur die Ausländer mit einbezogen, deren Deutschkenntnisse zur Beantwortung des Fragebogens ausreichen. Für diese Gruppe der – wohl besser integrierten – Ausländer zeigt sich eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung als bei den deutschen Befragten (27 % gegenüber 44 %). Dies betrifft die allgemeine und noch in stärkerem Maße die berufliche Weiterbildung (12 % gegenüber 30 %). Es ist zu vermuten, dass Ausländer mit schlechten Sprachkenntnissen sich in noch geringerem Umfang an Weiterbildung beteiligen.

Informelle Weiterbildung

Zum Bereich der informellen Weiterbildung werden die Aktivitäten gezählt, die nicht in Form von Kursen, Lehrgängen u.ä. stattfinden, z.B. Fachmessen, Vorträge, Lernen am Arbeitsplatz (allein oder unterwiesen durch Kollegen oder Selbstlernprogramme), Austauschprogramme, Qualitätszirkel oder das Lesen von Fachliteratur. Die Befragung richtete sich nur an Erwerbstätige. Von diesen gaben 67 % an, im letzten Jahr an einer dieser Formen der Weiterbildung teilgenommen zu haben. Bei der Befragung im Jahr 1997 waren es 72 % gewesen, im Jahr

1994 52%. Da informelle Weiterbildung schwerer zu erfassen ist als die Teilnahme an Kursen, sind diese Werte nur als Tendenz zu verstehen. Es wird jedoch deutlich, dass der Rückgang der Teilnahme an formeller Weiterbildung in Kursen nicht auf eine Verlagerung zu informellen Weiterbildungsformen zurückzuführen ist.

Das Thema „Selbstgesteuertes Lernen“ bildete bei der Befragung im Jahr 2000 erstmals einen Schwerpunkt. Dabei ging es vor allem um die Reichweite des Selbstlernens und um Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarf dabei. 39 % der 19 bis 64jährigen gaben an, sich im Jahr 2000 etwas selbst beigebracht zu haben. Dabei zeigen sich ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie beim Lernen in Kursen. Selbstgesteuertes Lernen erreicht jedoch auch Personen, die sich nicht in Form von Kursen u. ä. weiterbilden. Wichtige Themenbereiche sind „Computer, EDV, Internet“ (24 %), Reparaturen/Heimwerken (9 %), Sprachen und Gesundheitsfragen (je 6 %). Etwas mehr als die Hälfte beschäftigte sich mit dem Bereich „Computer, EDV, Internet“ aus beruflichen Gründen, ansonsten überwiegen private Gründe als Lernanlass. Über 80 % der Selbstlernenden gaben an, ihr persönliches Lernziel erreicht zu haben. Etwa drei Viertel hatten während des Lernens externe Hilfe (Freunde, Arbeitskollegen u.a.) hinzugezogen. Als Schwierigkeiten beim Lernen wurden das Fehlen professioneller Unterstützung, Probleme mit der Selbstmotivation, Zeitmangel und das Gefühl „den Überblick zu verlieren“ genannt.

Übersicht 83: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen von 1979 bis 2000 in Prozent

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
Allgemeine Weiterbildung								
Männer	17	22	18	20	21	24	28	25
Frauen	16	21	19	24	23	28	34	28
Erwerbstätige								
Männer	16	18	18	20	21	25	30	28
Frauen	17	26	19	27	24	33	39	32
Nichterwerbstätige								
Männer	21	24	19	21	20	22	23	18
Frauen	15	17	17	22	22	24	30	22
Berufliche Weiterbildung								
Männer	14	17	15	23	25	28	35	34
Frauen	6	7	8	13	17	19	26	23
Erwerbstätige								
Männer	17	20	18	27	29	35	43	42
Frauen	12	14	15	21	24	31	41	37
Nichterwerbstätige								
Männer	3	4	3	9 ¹⁾	10	8	15	12
Frauen	1	1	2	5 ¹⁾	8	8	11	7

¹⁾ Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von noch nie Erwerbstätigen wurde 1988 erstmals erhoben. Ohne diese Gruppe läge 1988 die Quote niedriger.

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung 2000

5.1.6 Fernunterricht

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Jahr 2001 wurden 241 Fernlehrinstitute im Rahmen der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen befragt. Geantwortet haben 141 Fernlehrinstitute. Die Rücklaufquote betrug 58,5%; sie ist damit am niedrigsten seit der ersten Erhebung in 1983. Die 141 Fernlehrinstitute meldeten 125.999 Teilnehmende. Für die übrigen Institute schätzte die Zentralstelle für Fernunterricht eine Teilnehmerzahl von 30.010, so dass zusammen mit den Befragungsergebnissen für 2001 von hochgerechnet 156.009 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen ist. Bezogen auf die Institutsbefragung, mit der 80,8% aller Teilnehmenden erfasst wurden, ist die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2001 gegenüber dem Vorjahr um 10,9% zurückgegangen¹⁾. Ihre Verteilung nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter zeigt die **Übersicht 84**.

Von den insgesamt 10 Themenbereichen ist bei fünf ein Zuwachs zu verzeichnen: EDV-Lehrgänge (+47,5%), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (+20,6%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+16,3%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (+9,3%) und auch Sprachen (+8,0%), nachdem dieser Bereich seit Jahren rückläufig war. Der seit 2000 separat erhobene Themenbereich EDV weist 10,4 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus; obwohl EDV-Lehrgänge bis 2000 zum Teil dem Themenbereich Wirtschaft und kaufmännische Praxis zugerechnet wurden, ist hier ein Zuwachs zu verzeichnen. Einen Rückgang der Teilnahme haben fünf Themenbereiche zu verzeichnen: Pädagogik, Psychologie (-70,0%)²⁾, Mathematik, Naturwissenschaft, Technik (-52,9%), schulische Lehrgänge (-43,6%), Sozialwissenschaften (-5,6%) und Geisteswissenschaften (-2,8%).

Der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf öffentlich-rechtliche und staatliche Prüfungen vorbereiten, umfasst seit Jahren rund ein Drittel und ist in 2001 auf 36,9% gestiegen. Die meisten dieser Lehrgänge haben eine längere Laufzeit, so dass sich insbesondere durch sie ein erhebliches Weiterbildungsvolumen im Fernunterricht ergibt.

Frauen und Männer beteiligen sich in 2001 über alle Themenbereiche gesehen etwa gleich häufig am Fernunterricht. Dabei belegen Männer jedoch nach wie vor erheblich häufiger Fernlehrgänge in Naturwissenschaften, Technik und EDV, während Frauen sich mehr in den Bereichen Erziehung, Geisteswissenschaften und Gesundheit engagieren.

Bei der Altersstruktur zeigt sich in 2001 eine leichte Verschiebung hin zu jüngeren Teilnehmern und Teilnehmerinnen: bis unter 25 Jahre 19,1% (2000: 15,1%), 25 bis unter 30 Jahre 18,5% (2000: 17,7%), 30 bis unter 35 Jahre

14,1% (2000: 16,7%). Die Gruppe mit 35 und mehr Jahren hat, da sie mehr Altersjahrgänge umfasst, mit 23,1% (2000: 29,2%) weiterhin den größten Anteil³⁾.

Die Anzahl der Neuanmeldungen liegt mit 106.720 leicht über der von 2000 (104.844); sie betragen – bis auf 1999 (80.500) – seit der Veröffentlichung dieser Daten (1996) jeweils rund 100.000.

Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat sowohl die Anzahl der Anbieter als auch die der Fernlehrrangebote weiter zugenommen. 2001 wurden von 240 Fernlehrinstituten 1.567 Fernlehrgänge angeboten; im Jahr 2002 (Stichtag 3. August 2002) waren es 252 Fernlehrinstitute mit insgesamt 1.662 zugelassenen Fernlehrgängen (ohne Hobbylehrgänge). Die Anzahl der Anbieter erhöhte sich um zwölf bzw. 5,0%. Die Anbieter haben in dem einjährigen Betrachtungszeitraum 168 Lehrgangsangebote neu aufgenommen und 73 vom Markt genommen, dies entspricht einer Zunahme von 95 Lehrgängen bzw. 6,1% (Vorjahressteigerung 2,9%).

Von den 1.662 insgesamt angebotenen Fernlehrgängen entfallen 1.275 (76,7%) auf den berufsbildenden und 387 (23,3%) auf den allgemeinbildenden Bereich. Im berufsbildenden Bereich sind 87 neue Lehrgänge hinzugekommen, das entspricht einer Steigerungsrate von 7,3%, beim allgemeinbildenden Bereich ist ein Zuwachs von acht Lehrgängen (+2,1%) festzustellen.

Begleitender Unterricht und Lehrgangsdauer

Von den 1.275 angebotenen Fernlehrgängen im berufsbildenden Bereich werden 702 (55,1%) mit begleitendem Unterricht und 573 (44,9%) ohne begleitenden Unterricht angeboten. Insgesamt haben sich hier zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen ergeben. Von den insgesamt 1.662 Fernlehrgängen haben 598 (36,0%) eine Zeitspanne von einem Monat bis sechs Monate, 681 (41,0%) dauern mindestens 12 Monate³⁾. Nur drei Prozent der Lehrgänge dauern länger als 36 Monate. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Techniker-Lehrgänge, die mit einer staatlichen Prüfung abschließen. Der Trend geht dahin, dass immer mehr Kurzzeitlehrgänge am Markt angeboten werden.

Eingesetzte Medien und netzgestützte Lehrgänge

Nach wie vor überwiegt das schriftliche Lehrmaterial, jedoch nimmt computerunterstütztes und netzgestütztes Lernen an Bedeutung zu. Zusätzlich zum Textmedium wird in etwa 40% der Fernlehrgänge ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien, audiovisuelle Medien, Computerdisketten bzw. CD-ROMs, Computernetzwerke (Internet), Experimentiermaterialien und Arbeitsgeräte. Bei drei Prozent aller Lehrgänge werden mehr als zwei Medien kombiniert. Von den zulassungspflichtigen Fernlehrgängen (1.662) werden bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunter-

¹⁾ Dieser Rückgang entsteht zum Teil durch ein Fernlehrinstitut, das im Ausland angesiedelt ist, aber Teilnehmende aus Deutschland betreut und das (nach erstmaliger Meldung in 2000) für 2001 keine Meldung abgegeben hat.

²⁾ Siehe vorige Fußnote; die Lehrgänge dieses Instituts waren vorwiegend diesem Themenbereich zugeordnet.

³⁾ Bei diesen Angaben und Vergleichen mit den Vorjahren ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe derer, die ihr Alter nicht angeben, variiert; im Jahr 2001 waren es 25,2% und 2000 21,3%.

³⁾ Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht, Köln

Übersicht 84: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2001

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/ Teilnehmer- innen Insgesamt ¹⁾	Davon							
			Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	Nach Alter				
						bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 und mehr Jahre	Alter unbe- kannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	5.795	58	116	5.621	29	50	36	47	5.633
	Prozent	100,0	1,0	2,0	97,0	0,5	0,9	0,6	0,8	97,2
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	4.352	1.602	2.549	201	599	773	564	1.054	1.362
	Prozent	100,0	36,8	58,6	4,6	13,7	17,8	13,0	24,2	31,3
Geisteswissenschaften	Anzahl	3.034	1.202	1.816	16	178	318	590	1.918	30
	Prozent	100,0	39,6	59,9	0,5	5,9	10,5	19,4	63,2	1,0
Sprachen	Anzahl	6.918	2.603	3.081	1.234	878	770	855	2.701	1.714
	Prozent	100,0	37,6	44,5	17,8	12,7	11,1	12,4	39,1	24,8
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	44.933	17.605	19.801	7.527	9.212	9.382	6.431	7.733	12.175
	Prozent	100,0	39,2	44,1	16,8	20,5	20,9	14,3	17,2	27,1
Mathematik, Naturwissenschaften, Technik	Anzahl	8.655	6.775	1.659	221	980	1.733	1.769	2.326	1.847
	Prozent	100,0	78,3	19,2	2,6	11,3	20,0	20,4	26,9	21,3
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	16.920	5.668	11.241	11	3.898	2.428	2.031	6.676	1.887
	Prozent	100,0	33,5	66,4	0,1	23,0	14,3	12,0	39,5	11,2
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	10.497	4.783	5.593	121	4.228	2.344	1.668	2.015	242
	Prozent	100,0	45,6	53,3	1,2	40,3	22,3	15,9	19,2	2,3
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	11.843	9.995	1.470	378	3.055	4.104	2.342	1.870	472
	Prozent	100,0	84,4	12,4	3,2	25,8	34,7	19,8	15,8	4,0
EDV-Lehrgänge	Anzahl	13.052	7.754	4.151	1.147	1.068	1.449	1.457	2.727	6.351
	Prozent	100,0	59,4	31,8	8,8	8,2	11,1	11,2	20,9	48,7
Insgesamt	Anzahl	125.999	58.045	51.477	16.477	24.125	23.351	17.743	29.067	31.713
	Prozent	100,0	46,1	40,9	13,1	19,1	18,5	14,1	23,1	25,2

¹⁾ Im Rahmen der Freiwilligen Fernunterrichtsstatistik wurden rund 80,8 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen erfasst.

richt 184 (2001: 132; Stand jeweils Ende August) als ganz oder teilweise netzgestützt geführt. Sie reichen von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen den Lernenden oder zwischen den Lernenden und Betreuern netzgestützt ist, bis zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen während des Lernprozesses ständig online sind.

Das E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC

Das Lernen mit dem Internet wird immer populärer und die Zahl der Angebote nimmt stetig zu. Dieser wachsende Markt ist jedoch unübersichtlich; es ist für Weiterbildungsinteressierte sehr schwer, eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme im Internet zu finden. Außerdem ist die Qualität der bereit gestellten Informationen sehr unterschiedlich und häufig als Entscheidungsgrundlage unzureichend. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat daher im Rahmen eines Forschungsprojektes die E-Learning-Datenbank ELDOC¹⁾ konzipiert, in der Informationen über internetgestützte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen transparent und vergleichbar gemacht werden. Es wurden nur solche Maßnahmen aufgenommen, die folgende Kriterien erfüllen:

- es werden zumindest Teile der Maßnahme in E-Learning-Phasen durchgeführt,
- in den E-Learning-Phasen werden webbasierte, multimedial aufbereitete Lernmaterialien eingesetzt,
- während der E-Learning-Phasen werden die Lernenden tutoriell betreut,
- die E-Learning-Angebote verfügen über Kommunikationsmöglichkeiten (E-Mail, Chat etc.), die die Lernenden unterstützen.

Die einzelnen Maßnahmen enthalten zudem Angaben über Anbieter, Kursdauer, Lernaufwand, Vorbildungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Kosten, Interaktionsmöglichkeiten und technische Voraussetzungen. Die Datenbank²⁾ umfasst zurzeit etwa 100 Anbieter von E-Learning-Maßnahmen und rund 600 Einzelangebote vorwiegend aus den Bereichen Datenverarbeitung, Wirtschaft, Geistes- und Sozialwissenschaften, Sprachen, Technik, Medizin, Gesundheit, Psychologie und Pädagogik. Die Erhebung im Rahmen des Forschungsprojektes konzentrierte sich auf Maßnahmen, die in deutscher Sprache oder die von deutschsprachigen Anbietern (dies umfasst auch Anbieter des deutschsprachigen Auslands) in fremden Sprachen angeboten werden.

¹⁾ Zu Weiterbildungsdatenbanken vgl. auch die Kapitel 5.1.4 und 5.2.6

²⁾ Die Nutzung der Datenbank ELDOC ist für Weiterbildungsinteressierte und Anbieter kostenlos. Anbieter können ihre Maßnahmen selbst anmelden bzw. aktualisieren. Das Bundesinstitut für Berufsbildung überprüft die Vollständigkeit der Daten und überträgt sie in die Datenbank. Der Zugriff auf ELDOC erfolgt unter <http://www.eldoc.info>.

5.2 Strukturen und Rahmenbedingungen

5.2.1 Ordnung der beruflichen Weiterbildung

Neue Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in der Medienwirtschaft

Im März 2001 wurde die Grundlage für eine bundeseinheitliche Regelung für die Fortbildung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin nach § 46 Abs. 1 BBiG geschaffen¹⁾. Die Konzeption unterscheidet nach Grundlegenden Qualifikationen und Handlungsspezifischen Qualifikationen.

Gegenstand der Grundlegenden Qualifikationen sind die Prüfungsbereiche Rechtsbewusstes Handeln, Betriebswirtschaftliches Handeln, Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung sowie Zusammenarbeit im Betrieb. Diese Prüfungsbereiche wurden aus der Verordnung zum Geprüften Industriemeister/Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien übernommen. Hiermit soll Interessenten an dieser Fortbildung die Möglichkeit gegeben werden, die Grundlegenden Qualifikationen bei einem Vorbereitungslehrgang auf die Prüfung zu erwerben, der in der Nähe ihres Wohn- oder Arbeitsortes angeboten wird, da entsprechende Angebote für diese Fortbildung voraussichtlich nicht flächendeckend geschaffen werden.

Die Handlungsspezifischen Qualifikationen gliedern sich in die Handlungsbereiche Produktionsprozesse, Projekt- und Produktplanung sowie Führung und Organisation. Dabei wird im Handlungsbereich Produktionsprozesse branchenbezogen nach den Qualifikationsschwerpunkten Audio-visuelle Medien, Print-Medien, Digital-Medien und Veranstaltungstechnik unterschieden. Damit soll gewährleistet werden, dass Absolventen und Absolventinnen unterschiedlicher Berufsausbildungen in der Medienwirtschaft Zugang zu dieser Fortbildung finden und ihr Wissen branchenspezifisch vertiefen können. Um jedoch auch Kenntnisse über die anderen Branchen zu erlangen und damit eine Mobilität zwischen den Medienbereichen zu ermöglichen, werden im Qualifikationsschwerpunkt Medientechnische Basisqualifikationen sowie den anderen Handlungsfeldern keine Differenzierungen vorgenommen. Im Zentrum des Handlungsfeldes Projekt- und Produktplanung steht das Projektmanagement. Hier soll durch die Erstellung einer praxisorientierten Gesamtkonzeption in der Prüfung nachgewiesen werden, dass eigenständig ein Projekt geplant und durchgeführt werden kann. Das Ergebnis ist schriftlich in Form einer Hausarbeit zu dokumentieren und dem Prüfungsausschuss mündlich zu präsentieren.

Die Rechtsvorschrift Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin ist bereits in über zwanzig Industrie- und Handelskammerbezirken verabschiedet worden, in weiteren befindet sie sich in Planung. Zurzeit nehmen knapp 200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Vorbereitungslehrgängen zur Prüfung teil. Im Laufe des Jahres 2003 werden die ersten Prüfungen durchgeführt. Für die nächsten Jahre ist mit einem weiter wachsenden

¹⁾ Empfehlung zum Erlass besonderer Rechtsvorschriften für die IHK Weiterbildungsprüfung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin nach Beschluss des Arbeitskreises Weiterbildung am 21./22. März 2002

Interesse zu rechnen, da dieses Fortbildungsangebot insbesondere für Absolventen und Absolventinnen des Ausbildungsberufes Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien attraktiv ist. Laut einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung erwägen 36 Prozent dieser Absolventen und Absolventinnen in den nächsten Jahren die Aufnahme einer Fortbildung zum Medienfachwirt/zur Medienfachwirtin.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist mit der Evaluation dieser Fortbildungsregelung beauftragt. Die Ergebnisse der Evaluation sollen Anfang 2004 in die Schaffung einer Rechtsverordnung nach § 46 Abs. 2 BBiG einfließen.

Die Verordnung zum Geprüften Industriemeister/zur Geprüften Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien wird im Frühjahr 2003 in Kraft treten. Dieses Fortbildungsangebot ersetzt das bisherige Angebot Industriemeister/Industriemeisterin Druck. Auch bei dieser Fortbildung werden neben fachlichen Kenntnissen im Prüfungsbereich Produktionsprozesse, auch Qualifikationen im Bereich Führung und Organisation sowie Projektmanagement vermittelt.

Beide Fortbildungen sollen Personal insbesondere auf Führungstätigkeiten im mittleren Management in Betrieben der Medienwirtschaft qualifizieren.

Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Schutz und Sicherheit

Im Jahr 2001 wurde zeitnah zum Verfahren der Erarbeitung einer Ausbildungsordnung in diesem Bereich mit der Erarbeitung eines Verordnungsentwurfs über die Fortbildung in den sicherheitsrelevanten Berufen begonnen. Zu diesem Zweck richtete das Bundesinstitut für Berufsbildung einen mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetzten Fachbeirat ein, der seine Arbeit mit der Vorlage eines Verordnungsentwurfs über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Schutz und Sicherheit im Oktober 2002 abgeschlossen hat. Dieser neue bundeseinheitliche Fortbildungsabschluss stellt für die in der Sicherheitsbranche Tätigen eine attraktive Fortbildungsmöglichkeit und eine gute Chance zur beruflichen Entwicklung dar. Mit dem Prüfungsabschluss wird die Qualifikation nachgewiesen, in privaten und öffentlichen Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit sowie in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Unternehmens Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen. Zugleich wird die Befähigung unter Beweis gestellt, sich auf veränderte Methoden und Systeme, auf sich verändernde Strukturen der Arbeitsorganisation und auf neue Methoden der Organisationsentwicklung, der Personalführung und -entwicklung flexibel einzustellen sowie den technisch-organisatorischen Wandel im Unternehmen mitzugestalten.

Das zusätzliche Angebot einer optionalen Qualifikation, mit der die Fähigkeit zur selbstständigen Betriebsführung von Sicherheitsdienstleistungsunternehmen nachgewiesen werden kann, verdeutlicht den innovativen Charakter der Fortbildungsverordnung. Diese Verordnung wird in Frühjahr 2003 in Kraft treten. Sie löst den derzeitigen Abschluss „Werkschutzmeister/Werkschutzmeister-

in“ und nach einer Übergangsfrist auch die Abschlüsse „Werkschutzfachkraft“, „Fachkraft für Geld-, Wert- und Sicherheitstransport“, „Geprüfte Sicherheitskraft“ und „Geprüfte Sicherheitsfachkraft“ ab.

Geregelte Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Von den Veränderungsprozessen auf den Baustellen der vergangenen Jahre sind sowohl die Facharbeiterebene wie die Führungsebene vom Werkpolier über den Polier bis zum Meister betroffen. Die neuen Anforderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, in den Führungsstrukturen und Führungsaufgaben sowie in der Technik erfordern zukunftsweisende Weiterbildungsstrukturen und -inhalte. Dies wird notwendig, weil seit 1999 die Ausbildung in der Bauwirtschaft zwar in nahezu 20 Berufen neu geordnet worden ist, die Weiterbildung jedoch noch nicht angepasst wurde. Damit für leistungsstarke Schulabsolventen und Schulabsolventinnen der Baubereich wieder attraktiv wird, bedarf es attraktiver Aufstiegsmöglichkeiten und somit der Anpassung und Neuordnung geregelter und anerkannter Weiterbildungsangebote und -abschlüsse. Die qualifikationsrelevanten Veränderungen im Baustellenbereich werden in enger Abstimmung mit der Bauwirtschaft vom Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht.

Die Untersuchung hat zum Ziel, die eingetretenen und sich abzeichnenden Veränderungen aufzuzeigen und den sich daraus ableitenden Qualifikationsbedarf des Baustellenpersonals zu erfassen. Dabei wird überprüft, welche der bisher notwendigen Qualifikationen weiterhin Bestand haben und welche überholt sind. Europäische Entwicklungen werden berücksichtigt. Neue Zertifizierungsansätze (z. B. Modulsystem, Kreditpunktesystem) werden für eine Übertragung auf den Baubereich abgewogen. Die Bedeutung des Erfahrungslernens wird berücksichtigt und Möglichkeiten für die Erfassung und Bewertung informell erworbenen Qualifikationen werden abgeschätzt. Die angelaufene Untersuchung wird mit ihren Ergebnissen das Fundament für die Ableitung von Eckdaten bezüglich einer anforderungsgerechten Qualifizierungsstruktur schaffen.

Fortbildungsbedarf in der chemischen Industrie

Unter Beteiligung der Sozialpartner, wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung auch das Weiterbildungsgeschehen im Bereich Chemie/Pharma untersucht. Dabei werden u. a. Good-Practice-Beispiele ausgewertet. Ziel ist es, Empfehlungen für ein transparentes, auch zu Fachhochschulen und Universitätsabschlüssen durchlässiges, neu strukturiertes Weiterbildungssystem im Bereich der chemischen Industrie zu erarbeiten. Es soll den differenzierten Lernbedürfnissen und Qualifizierungsanforderungen in diesem Bereich entsprechen. Dabei werden auch die Weiterbildungsaktivitäten und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Zugangsmöglichkeiten der verschiedenen betrieblichen Bildungsgruppen und Hierarchieebenen analysiert. Das Vorhaben begann im Herbst 2002 und soll bis 2005 beendet sein.

Qualifikationsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen

Im Jahr 2002 wurde das Projekt „Entwicklungschancen und Qualifikationsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen“ abgeschlossen. Das Projekt wurde von einem Forschungsverbund mehrerer Institute unter Federführung des VDI-Technologiezentrums für Informationstechnik, Teltow, bearbeitet. Insbesondere sollten Vorarbeiten für die Modernisierung der Fortbildungsregelungen der Industrie- und Handelskammern „Betriebswirt/Betriebswirtin (IHK)“, „Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin (IHK)“ und „Controller/Controllerin (IHK)“ zur Übernahme in Fortbildungsordnungen des Bundes sowie des bereits auf Bundesebene geregelten Fortbildungsberufs „Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin“ erfolgen. Es handelt es sich dabei um Berufe auf den oberen beiden Ebenen in der Systematik der Fortbildungsregelungen auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (vgl. Berufsbildungsbericht 2002). Bemerkenswert ist, dass die genannten Berufe relativ eng miteinander verwandt sind und deshalb auch im Zusammenhang miteinander geordnet werden sollten. Außerdem ist ihr Verhältnis zu den neu geordneten IT-Fortbildungsberufen (vgl. Berufsbildungsbericht 2002) zu bestimmen. Deshalb war es eine wesentliche Aufgabe des genannten Projekts, diese Zusammenhänge und Schwerpunktsetzungen zu ermitteln und zu beurteilen, damit auf dieser Grundlage die qualitativen Eckwerte für die künftigen Ordnungsvorhaben formuliert werden können.

Mit dem Begriff „leitungsnahe Funktionen“ sind alle für eine rationale und effiziente Unternehmensleitung erforderlichen betrieblichen Funktionen zusammengefasst. Im Kern sind dies neben der Unternehmensleitung selbst das Controlling, die (Bilanz) Buchhaltung, das Marketing, die Produktionssteuerung/die Qualitätssicherung und die für die Informationsversorgung erforderliche Wirtschaftsinformatik. Um die Chancenfrage zu bearbeiten, musste erhoben werden, wie sich diese Funktionen in den sehr verschiedenen Unternehmensstrukturen und -größen der unterschiedlichen Branchen realisieren und welche Personalbesetzung dort bevorzugt wird. Deshalb wurde in dem Projekt mit 40 Betriebsfallstudien gearbeitet. Die Konvergenz in den gewonnenen Befunden lässt erkennen, dass die typischen Realisierungsformen leitungsnahe Funktionen erfasst worden sind. In den Fallstudien wurde Wert darauf gelegt, dass der „Kontext“ der Funktionsstruktur und der Stellenbesetzung erfasst wurde, so dass damit zugleich Hintergründe für die Besetzung solcher Funktionen mit Aufsteigern/Aufsteigerinnen oder die Bevorzugung von Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen erkennbar wurden.

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Organisationsformen dieser Funktionen und deren Einflussgrößen stellte sich heraus, dass diese Organisationsformen in erster Linie durch die Unternehmenstypen und weniger durch Branchenbesonderheiten bestimmt sind. Zu unterscheiden sind im Wesentlichen:

- Unternehmen, die im Konzernrechnungswesen eingebunden sind und Aktiengesellschaften, die auf dezidierte Controllingssysteme und entsprechende Informationsversorgungssysteme angewiesen sind; darunter sind auch kleinere Unternehmen;

- Unternehmen, die sukzessive die Bedarfe und Vorteile des Controlling entdecken und dies meist aus der betrieblichen Buchhaltung heraus entwickeln; so dass sich vor allem hier Buchhaltungspersonal für das Controlling weiterqualifiziert;
- Kleinere Unternehmen, die externe Buchhaltungs- und Controllingdienstleistungen nutzen. In diesem Kontext müssen auch die selbständigen Bilanzbuchhalter und Controller genannt werden, die quasi einen eigenen Unternehmenstypus bilden.

Eine zweite wesentliche Einflussgröße auf die Qualifikationsanforderungen, die Entwicklungschancen und die Einsatzfelder der Fortbildungsabsolventen ist die Personalpolitik der Unternehmen, der Informationsstand und das Entscheidungsverhalten der Personalverantwortlichen. Bewerberseinerweise wirkt sie weitgehend unabhängig von den Unternehmenszielen und der Unternehmensorganisation. Aus der Sicht der betrieblichen Verwertung von Fortbildungsberufen ist eine wichtige Erkenntnis, dass Unternehmen, die eine Personalversorgung über das Berufsbildungssystem gewöhnt sind – dies sind vor allem Unternehmen aus traditionell mittelständisch geprägten Branchen – auch ihre neu geschaffenen leitungsnahe Funktionen (insbesondere Controllingfunktionen) bevorzugt mit Aufsteigern/Aufsteigerinnen besetzen. Dagegen bevorzugt eine Gruppe größerer Unternehmen traditionell Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen für leitungsnahe Funktionen.

Eine grundlegend andere Situation gilt für Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterinnen und Technische Betriebswirte/Betriebswirtinnen: Für die Bilanzbuchhaltung werden grundsätzlich Geprüfte Bilanzbuchhalter/Buchhalterinnen eingesetzt. Ähnlich, jedoch regional auf den süddeutschen Raum begrenzt, sind auch Technische Betriebswirte/Betriebswirtinnen für betriebliche Leitungsfunktionen in solchen Unternehmen gefragt, die traditionell eine gewerblich-technische Berufsstruktur haben. Insgesamt ist festzustellen, dass die in Betracht stehenden Berufe in allen Unternehmensstrukturen ihre Aufstiegschancen haben, abhängig von der Tradition der Personalversorgung und vom externen Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang muss konstatiert werden, dass – mit der Ausnahme des/der Bilanzbuchhalters/Bilanzbuchhalterin – in vielen Personalabteilungen weder die verfügbaren Abschlüsse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen noch die auf dem Markt angebotenen Abschlüsse hinreichend bekannt sind.

Alle untersuchten Abschlüsse bedürfen also einer wesentlichen Überarbeitung.

Zu dem eingangs hervorgehobenen Zusammenhang zwischen den Abschlüssen lässt sich feststellen:

- Die Abschlüsse Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin und Technischer Betriebswirt/Betriebswirtin haben einen klaren Funktionsbezug und sind in ihrer Bedeutung unbestritten. Dies drückt sich auch in den Nachfragezahlen aus.
- Das Profil des Betriebswirts bedarf dagegen weiterer Überlegungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat deshalb in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag eine ergänzende Untersuchung zu den Erfahrungen mit dem Betriebswirtabschluss angesetzt.

Über die Funktionen des Controllings und insbesondere zum IHK-Abschluss Controller/Controllerin ergibt die Untersuchung ein Spektrum von Aussagen und teilweise widersprechender Meinungen. Unbestritten ist, dass jeder moderne Fortbildungsabschluss im leitungsnahen Bereich der Unternehmen – also auch der Bilanzbuchhalter und der technische Betriebswirt – Controllingkomponenten enthalten muss. Der bisherige IHK-Abschluss wird von Deutschem Industrie- und Handelskammertag und Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller als Funktionskaufmann auf gleichem Niveau neben dem Bilanzbuchhalter eingeordnet. Gleichzeitig wurde aber auch darauf hingewiesen, dass außerhalb des Berufsbildungssystems Controllerabschlüsse mit stärker strategischem Akzent und höheren Qualifikationsniveau angeboten werden. Ferner gibt es Zielgruppen, die derartige Berufsbildungsabschlüsse für ihre berufliche Entwicklung brauchen würden. Hier besteht eine offene Entscheidungsfrage für die beteiligten Organisationen. In diesem Zusammenhang muss auch die Frage der Zuordnung der Abschlüsse zu den Qualifikationsebenen noch einmal überprüft werden.

5.2.2. IT-Weiterbildungssystem

Das im Jahr 2002 eingeführte neue IT-Weiterbildungssystem entstand aus einem im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung beim Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Ordnungsverfahren und einem parallel dazu durchgeführten Umsetzungsprojekt, mit dem das Fraunhofer-Institut für Software und Systemtechnik (ISST) beauftragt war. Das neue IT-Weiterbildungssystem definiert Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationsebenen – Spezialisten, operative und strategische Professionals. Das IT-Weiterbildungssystem trat im Mai 2002 mit Erlass der Rechtsverordnung zur Regelung der abschließenden Kammerprüfung für Professionals in Kraft. Die Spezialistenprofile wurden im Juni 2002 bekannt gegeben. Die branchenweite Anerkennung der Spezialistenabschlüsse wird im privatrechtlichen Bereich über ein Personalzertifizierungsverfahren gemäß geltender EN- und ISO-Normen geregelt.

Im neuen IT-Weiterbildungssystem sind 29 Spezialistenprofile definiert, die am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeitsfelder und Arbeitsgebiete in der Computer-, Software- und Telekommunikationsbranche abdecken. Dabei wurden sechs Funktionsgruppen gebildet: Entwickler, Entwicklungsbetreuer, Lösungsentwickler, Techniker und Administratoren sowie Produkt- und Kundenbetreuer, die für alle Geschäftsfelder von den Netzen über Hard- und Software bis zu den Branchenanwendungen und Services zur Verfügung stehen.

Die mit einer Kammerprüfung abzuschließende Qualifikation zu den vier Operativen Professionals – IT-Engineer, IT-Manager, IT-Consultant, IT-Commercial-Manager – soll dazu befähigen, größere Verantwortungsbereiche und Organisationseinheiten einschließlich der Personal- und Budgetverantwortung zu leiten. Dabei werden die operativen Professionals als berufserfahrene und praxisbewährte Experten verstanden, die für Projekte oder für Organisationseinheiten in Linie operative Verantwortung übernehmen.

Auf einer weiteren strategischen Ebene sind zwei Fortbildungsberufe angesiedelt, die dementsprechend als Strategische Professionals bezeichnet werden. Ihre Aufgabfelder haben entweder mit strategischen Produktentwicklungen und Technologieentscheidungen (IT-Systems-Engineer) oder mit Geschäftspolitik und Unternehmensstrategien (IT-Business-Engineer) in der Geschäftsführung von KMU oder der Leitung von Geschäftsbereichen größerer Unternehmen zu tun. Diese Weiterbildungsprofile sind so ausgelegt, dass mindestens auf der Ebene der Professionals eine Vergleichbarkeit mit Bachelor- oder Master-Studienabschlüssen gegeben ist.

Die schnelle Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems in die Praxis soll durch die Schaffung von Bedingungen erleichtert werden, die auch in kleinen und mittleren Unternehmen praktikabel sind, damit auf diese Weise möglichst viele Unternehmen die neue IT-Weiterbildung für ihre Personalentwicklung nutzen können. Hierzu dient die Entwicklung und Erprobung spezieller methodisch-didaktischer Handreichungen und Lernmedien.

Das parallel zum Ordnungsverfahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte Projekt „Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung“ steht für ein Lernen in der Praxis und setzt auf eine handlungsorientierte Kompetenzentwicklung. In diesem Projekt wurden für das IT-Weiterbildungssystem methodische, medien-didaktische und technologische Umsetzungshandreichungen mit profilspezifischen Referenzprozessen erarbeitet. Ein Referenzprojekt stellt ein für das jeweilige Profil idealtypisches Projekt auf Grundlage der zugehörigen Arbeitsprozesse dar. Durch die Ableitung der Prozesse aus realen Projekten, ihre strenge Formalisierung und die Darstellung in Form von Ablaufdiagrammen sind anschauliche, gut handhabbare, normierte Curricula entstanden, die gleichwohl offen für eine Anpassung an die spezifischen Bedingungen in den jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen sind. Diese Curricula stellen einen branchenweit anerkannten Leistungsstandard dar.

Zusätzlich entstand ein Rahmen zu Erstellung und Einsatz von E-Learning-Materialien sowie ein Portal als Plattform für die Verwaltung und Distribution von Lernmaterialien. Um die Zusammenstellung passender E-Learning-Bausteine für Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems zu unterstützen, wurde zusätzlich das Vorhaben „Teachware on Demand“ begonnen, das mit Hilfe einheitlicher Beschreibungsstandards eine Abfolge inhaltlich geeigneter und aufeinander aufbauender E-Learning-Module aus einer Datenbank auswählt und mögliche Alternativen vorschlägt. Diese Komponenten bilden die Grundlage für die Entwicklung und den breiten Einsatz von E-Learning-Modulen.

Das IT-Weiterbildungssystem stellt einen methodischen und systematischen Neubeginn für die Qualifizierung von IT-Fachleuten dar. Dementsprechend hoch ist der Bedarf an Lehr- und Lernmaterialien für die beginnende Praxiseinführung. Zur Beschleunigung der Entwicklungen neuer Materialien und deren Verbreitung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung daher im Frühjahr 2002 die Ausschreibung zu „Entwicklung und Einsatz multimedialer Lehr- und Lernsoftware in der IT-Weiterbildung“ bekannt gegeben. Im August 2000 wurden aus den 90 eingereichten Skizzen von einer Fachjury

11 Projekte zur Förderung ausgewählt. Mit den ausgewählten Projekten werden nun 13 der 35 Profile des IT-Weiterbildungssystems abgedeckt. Eine internationalen Standards entsprechende Gestaltung der multimedialen Module erleichtert deren Austauschbarkeit und erhöht damit die Wirtschaftlichkeit von E-Learning. Ein Ziel der Entwicklung ist der Aufbau eines Pools von Bildungssoftware-Modulen, in dem Angebote für das IT-Weiterbildungssystem mit Hilfe von Werkzeugen aus dem Projekt „Teachware on Demand“ schnell und kostengünstig zusammengestellt werden können. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert diese Projekte mit insgesamt ca. 2,5 Mio. Euro.

Zur Etablierung dieses IT-Weiterbildungssystems fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Projekt zur Gewinnung und Qualifizierung von Mitgliedern in diesbezüglichen Prüfungsausschüssen.

Leistungspunkte in der IT-Weiterbildung

Die Verordnung vom 3. Mai 2002 über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung) regelt die Prüfungsanforderungen der Qualifizierung zu operativen bzw. strategischen Professionals. Diese Abschlüsse sind Teil des neuen IT-Weiterbildungssystems und können nach dem Facharbeiterabschluss bzw. nach einem Spezialisten-Zertifikat für Seiteneinsteiger erworben werden¹⁾. Eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse auf den beiden Professional-Ebenen mit den Hochschulabschlüssen Bachelor und Master wird angestrebt. Dafür ist eine Bewertung der in der IT-Fortbildungsordnung festgeschriebenen Qualifikationen bzw. Prüfungsanforderungen Voraussetzung. Es ist vorgesehen, diese Bewertung in Form eines qualitativ ausgerichteten beruflichen Leistungspunktesystems vorzunehmen, das auf der Grundlage von hochschulischen Bewertungsverfahren entwickelt wurde. Ein berufliches Leistungspunktesystem muss sowohl die formalen Qualifikationen, als auch die im Arbeitsprozess erworbenen informellen Kompetenzen erfassen. Seine Besonderheit ist somit eine Output-Bewertung des vorhandenen Kompetenzprofils.

Das Vorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung „Leistungspunkte am Beispiel der IT-Weiterbildung“ prüft auf der Grundlage hochschulischer Punktesysteme Möglichkeiten der Anrechenbarkeit beruflich erworbener Qualifikationen. Ziel ist es, Ansätze für ein berufliches Leistungspunktesystem zu entwickeln, welches Übergänge zwischen dem hochschulischen und beruflichen Bildungsbereich fördert und gleichzeitig einen Beitrag zur individuellen und bildungsökonomischen Gestaltung von Bildungswegen leistet. Das Thema Anrechnung mit Hilfe von Leistungspunktesystemen wurde in der beruflichen Bildung bislang nicht verfolgt und lediglich im Hochschulbereich seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1998 umgesetzt. Dabei spielten jedoch Kompatibilitäts- und Anrechnungsüberlegungen zu anderen Bildungsbereichen – etwa der beruflichen Bildung – noch keine Rolle. Dies hat sich inzwischen grund-

legend geändert: Bund, Länder und die Sozialpartner haben sich dafür ausgesprochen, den Übergang in den Hochschulbereich durch Anrechnung von Leistungen, die außerhalb der Hochschulen erbracht worden sind, zu erleichtern (vgl. auch Kapitel 5.2.4).

Das für den europäischen Raum maßgebliche hochschulische Punktesystem ist das European Credit Transfer System (ECTS), das auf dem Prinzip der curricularen Transparenz, d.h. der Offenlegung von Studienplänen und -inhalten bei gleichzeitiger Einteilung in Studieneinheiten, für die jeweils eine bestimmte Zahl von Credits (Leistungspunkte) festgelegt werden, basiert. Wichtigstes Motiv für die Einführung des ECTS ist die Förderung der Durchlässigkeit zwischen den europäischen Hochschulen und damit eine Erleichterung der nationalen und internationalen Mobilität der Studierenden (vgl. Kapitel 6). Das ECTS kann jedoch nur teilweise als Grundlage für die Anrechenbarkeit beruflich erworbener Qualifikationen und Kompetenzen und die Äquivalenzfeststellung durch die Hochschule dienen. Denn beim ECTS wird nicht die Qualität bzw. das Niveau der Studieninhalte erfasst. Außerdem steht beim ECTS der Input in Form von Studieninhalten im Mittelpunkt und die Punkte werden für festgelegte Studienfächer bzw. Studieneinheiten vergeben, was für im Arbeitsprozess erworbene Qualifikationen bzw. Kompetenzen schwierig zu übertragen ist. Jedoch gibt es andere, aus dem ECTS weiterentwickelte hochschulische Punktesysteme, die für den Aufbau eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung beispielgebend sein können²⁾. Dazu zählt das „Credit-Rahmenwerk“, welches für die Fachhochschulen in Baden-Württemberg entwickelt wurde.³⁾ Es ermöglicht neben der quantitativen auch eine qualitative Bewertung und ist auf Kompetenzen und nicht auf Inhalte ausgerichtet. Somit entspricht es eher den Anforderungen eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung.

In einem ersten Schritt wurde im Jahr 2002 im Rahmen des genannten Vorhabens der Versuch unternommen, Kriterien und Bedingungen für ein Leistungspunktesystem in der beruflichen Weiterbildung für den Bereich IT zu beschreiben. Dazu gehören die Standard-Lernergebnisse (aufgrund der IT-Prüfungsordnung), deren Niveaustufen/Levels und die angenommene Lernzeit für die Erreichung dieser Lernergebnisse. Auf Grundlage dieser Beschreibung wird anschließend in Zusammenarbeit mit Fachexperten der IT-Branche eine Bewertung der erforderlichen Qualifikationen zu den einzelnen Professionals in zweierlei Hinsicht vorgenommen: Zuweisung von Niveaustufen/Levels zu den einzelnen Qualifikationen bzw. Prüfungsanforderungen sowie Zuordnung von Lernformen und -aufwand zum Erwerb der jeweiligen Qualifikation. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden als Grundlage für die am hochschulischen Punkteschlüssel orientierte Vergabe von Leistungspunkten dienen. Auf diese Weise wird die Vergleichbarkeit und gegenseitige Anrechenbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung möglich.

¹⁾ z. B. auch das Ulmer Modell; siehe Gehring, W.: „Ein Rahmenwerk zur Einführung von Leistungspunktesystemen“, Ulm, 2002

²⁾ Roscher, F./Sachs, A.: „Credit-Rahmenwerk für die Hochschulen in Baden-Württemberg“. Schriftenreihe REPORT-Band 37, Hannover 1999

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.3

Es ist geplant, die Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung durch Modell- und Forschungsprojekte sowie durch Beratung und Information zu begleiten und die Erfahrungen und Ergebnisse gemeinsam mit allen Beteiligten zu evaluieren. Zudem wird angestrebt, mit den Hochschulen Vereinbarungen über die gegenseitige Anrechenbarkeit zu treffen. Mit der KMK soll eine entsprechende gemeinsame Empfehlung erarbeitet werden.

5.2.3 Modulare Aufstiegsfortbildung im Handwerk

Im Gegensatz zur Anpassungsqualifizierung, die mit einem vielfältigen Angebot an handwerksbezogenen Vertiefungs- und Ergänzungsqualifikationen keiner speziellen Struktur bedarf, ist die Aufstiegsfortbildung mit ihren berufsqualifizierenden Abschlüssen, entsprechenden Zugangsvoraussetzungen und Berechtigungen klar strukturiert. Dazu wurde das traditionelle Aufstiegskonzept des Handwerks – vom Gesellen zum Meister – um zwei Ebenen erweitert. Aufbauend auf dem Ausbildungsabschluss umfasst es nun drei aufeinander aufbauende Fortbildungsebenen: Die mittlere Führungsebene, die Meisterebene und die Ebene Meister plus, die in der Regel an den Akademien des Handwerks vermittelt wird.

Aufstiegskonzepte für die mittlere Führungsebene

Aufgrund der erkennbaren Veränderungen im Handwerk, z.B. der Trend zu Leistungen aus einer Hand, ist es für Handwerksmeister und -meisterinnen unumgänglich, sich stärker auf die eigentliche Unternehmensführung zu konzentrieren, um das Leistungsspektrum des Betriebes auszuweiten und gezielter auf Kundenwünsche eingehen zu können. Um das zu realisieren, müssen sie verstärkt abgrenzbare Funktions- und Aufgabenbereiche an entsprechend qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich delegieren und so neue Positionen zwischen Gesellen- und Meisterebene schaffen. Ob dies immer Führungspositionen in dem Sinne sein können, dass damit auch Personalverantwortung verbunden ist, hängt vor allem von der Größe der Handwerksbetriebe ab.

Aus einer umfassenden Untersuchung der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk¹⁾ geht hervor, dass von betrieblicher Seite die Schaffung neuer Verantwortungsbereiche unterhalb der Meisterebene in einem hohen Maß gefordert wird: Knapp 90% der befragten Betriebsinhaber erwarten dadurch eine spürbare Arbeitsentlastung für Meister und Meisterinnen und eben so viele verbinden die damit einhergehenden Möglichkeiten der Arbeitsteilung mit einer effizienteren Gesamtarbeitsleistung des Betriebes. Positiv gesehen wird auch die zusätzliche Fachkompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf neuen Gebieten und der motivationale Anreiz zu mehr Leistungsbereitschaft. Für die Akzeptanz dieser Aufstiegsfortbildung für mittlere Führungspositionen wird jedoch eine Rolle spielen, inwieweit sie den weiteren Aufstieg in die anderen Ebenen unterstützt und das Handwerk entsprechende Positionen anbietet.

¹⁾ Projekt „Analyse und Konkretisierung des Qualifizierungsbedarfs und Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für den Aufstieg in mittlere Führungsebenen im Handwerk“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Schon jetzt gibt es Qualifizierungsmöglichkeiten, die auf die mittlere Führungsebene vorbereiten. Nach der grundlegenden Ausrichtung lassen sich hierbei eindimensionale und mehrdimensionale Fortbildungsgänge unterscheiden. Die eindimensionalen Fortbildungsmaßnahmen richten sich auf einen spezifischen Funktionsbereich z.B. Technischer Fachwirt/Technische Fachwirtin (HwK), Ausbilder/Ausbilderin (HwK), Kfz-Servicetechniker/Kfz-Servicetechnikerin, Kundendienstmonteur/Kundendienstmonteurin für heizungs- und lüftungstechnische Anlagen. Die mehrdimensionalen Fortbildungsgänge sind auf mehrere Funktionsbereiche oder gewerbeübergreifende Funktionen ausgerichtet. Dazu gehören z.B. Kaufmännischer Fachwirt/Kaufmännische Fachwirtin (HwK), Fachwirt für Gebäudemanagement/Fachwirtin für Gebäudemanagement (HwK), Gebäudeservicetechniker/Gebäudeservicetechnikerin, Polier.

Aufstiegskonzept zum Handwerksmeister/zur Handwerksmeisterin

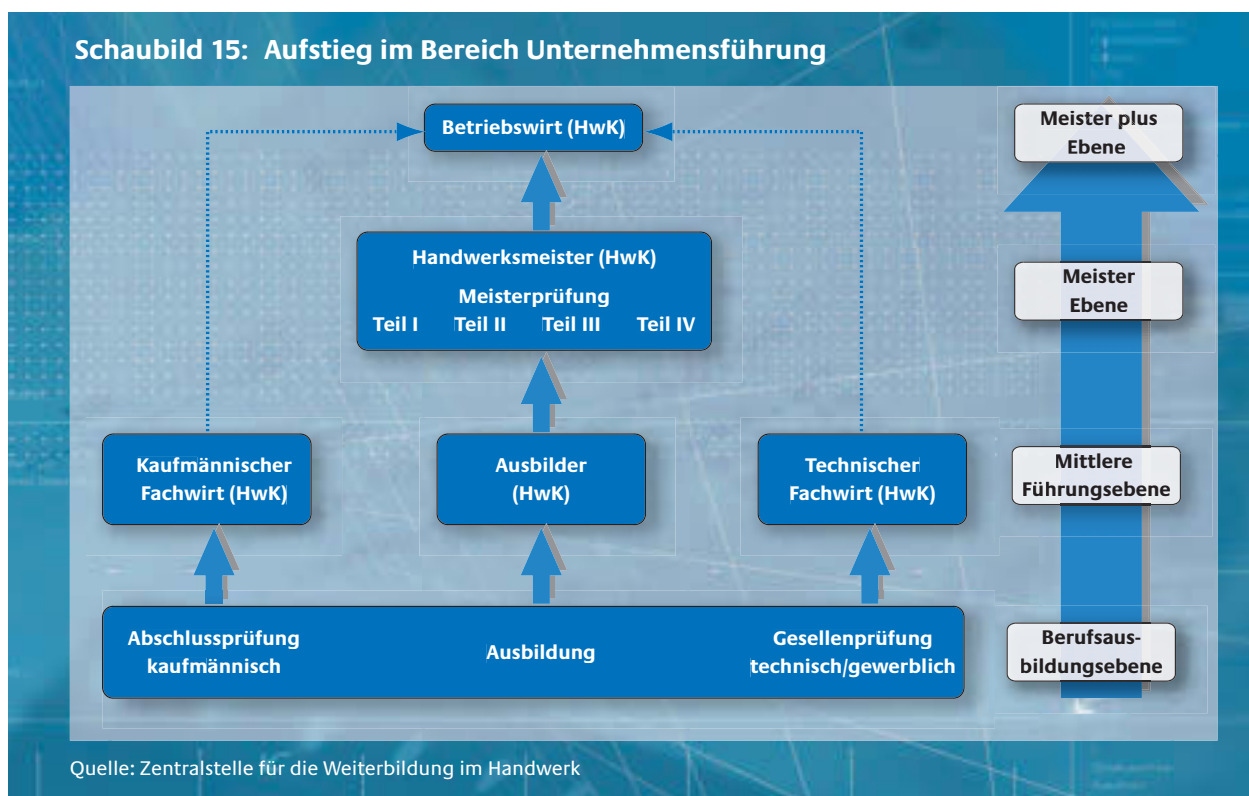
Im Zentrum der Weiterbildung steht der Meisterabschluss. Er ist nach wie vor die entscheidende Schlüsselkompetenz zur Unternehmensführung und Lehrlingsausbildung im Handwerk. Auch hier werden die Prüfungsregelungen laufend dem aktuellen Bedarf angepasst.

Die Fortbildung zum Handwerksmeister bzw. zur Handwerksmeisterin besteht gemäß §46 Abs. 2 HwO aus vier Prüfungsteilen, die als eigenständige Modulprüfungen zu unterschiedlichen Terminen abgelegt werden können. Das modulare Aufstiegskonzept ist darüber hinaus darauf ausgerichtet, dass Fortbildungen, die einen Aufstieg in mittlere Führungspositionen ermöglichen, verstärkt so gestaltet werden, dass sie auf Teile der Meisterprüfung angerechnet werden können. Dies ist bereits realisiert für die gewerbeübergreifenden Fortbildungen zum Ausbilder/zur Ausbilderin – sie wird anerkannt für Teil IV der Meisterprüfung sowie zum Technischen Fachwirt/Technischer Fachwirtin – sie wird anerkannt für den Teil III der Meisterprüfung. Was die gewerkespezifischen Teile betrifft, so sind die Zentralen Fachverbände aufgefordert, geeignete anrechenbare Aufstiegsmodule zu konzipieren. Als erstes Aufstiegskonzept im berufsspezifischen Bereich wurde der Kfz-Servicetechniker für den Teil I der Meisterprüfung zum Kraftfahrzeugtechnikermeister anerkannt.

Aufstiegskonzept im Bereich Unternehmensführung (Ebene Meister plus)

Für Meister und Meisterinnen sowie für Fachkräfte in Leitungs- und Führungspositionen eines Handwerks- oder eines handwerksähnlichen Betriebes bestehen seit Jahren attraktive Fortbildungsangebote, die im Rahmen eines Aufbaustudiums an den Akademien des Handwerks vermittelt werden. Derartige Maßnahmen sind z.B. Betriebswirt/Betriebswirtin (HwK), Restaurator/Restauratorin im Handwerk, Gestalter/Gestalterin im Handwerk, Gebäudeenergieberater/Gebäudeenergieberaterin im Handwerk.

Das **Schaubild 15** macht deutlich, dass der Einstieg in die Aufstiegsfortbildung zum Betriebswirt/zur Betriebswirtin auf unterschiedlichen Wegen möglich ist. Ausgangsvoraussetzung ist traditionell der Abschluss zum Handwerksmeister/zur Handwerksmeisterin. Der modulare Ansatz



ermöglicht es jedoch auch den kaufmännischen und technischen Fachwirten/Fachwirtinnen direkt in diese Lehrgänge einzusteigen, wenn ihr vorrangiges Ziel die Unternehmensführung im kaufmännisch/betriebswirtschaftlichen Bereich ist.

5.2.4 Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zur Frage der Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung¹⁾ die Schnittstellen zwischen beruflicher Weiterbildung und dem tertiären Bereich im Hinblick auf eine verbesserte Durchlässigkeit und Verknüpfung der Bildungsbereiche²⁾ untersucht. Im Einzelnen fokussiert die Untersuchung u. a. auf Aspekte der Vergleichbarkeit von nichtakademischen, beruflichen und hochschulischen Qualifikationen bzw. Anrechnungsmöglichkeiten im Rahmen von akademischen Bildungsgängen.

Die Untersuchung vom Herbst 2001/Winter 2002¹⁾ wurde bei Unternehmen wie Hochschulen durchgeführt, die sich bereits an dualen aus- und weiterbildungsintegrierten Studiengängen²⁾ beteiligen. Sie basiert im Wesentlichen auf Unternehmensfallstudien bezogen auf existierende betriebswirtschaftliche Berufsprofile bzw. Fortbildungsgänge in den Wirtschaftsbereichen Industrieproduktion und -dienstleistungen sowie prospektive auf den neu geordneten, auch betriebswirtschaftlich ausgerichteten Fortbildungsprofilen in der Informations- und Telekommunikationstechnik. Komplementär hierzu sind Fallstudien zu Hochschulen mit analogen Studiengängen durchgeführt worden.

Branchenübergreifend melden die befragten Unternehmen einen wachsenden Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten mit erweiterten betriebswirtschaftlichen Kompetenzbefugnissen an. Dies schließt auch eine steigende Nachfrage nach fortgebildeten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein. Die Fortbildungsaktivitäten sollten nach Ansicht der Unternehmen in ein System des lebensbegleitenden Lernens integriert werden, das u. a. auch

¹⁾ Vgl. zu dieser Thematik auch Kapitel 5.2.2 und Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.3

²⁾ Zum berufsbildungspolitischen Kontext vgl. auch die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur „Herstellung von Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung durch Schaffung eines eigenständigen und gleichwertigen Berufsbildungssystems/Berufliche Weiterbildung und Hochschulzugang“ aus dem Jahr 1995 sowie die „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen“ des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2002

¹⁾ Die qualitative Untersuchung wurde als erste Vorstudie auf der Grundlage von Fallstudien unter Unternehmen und Hochschulen mit Erfahrungen in public-private Bildungspartnerschaften durchgeführt. Ausgewählt worden sind je fünf Unternehmen und Hochschulen mit good-practice-Beispielen. Zu den Ergebnissen vgl. auch Forschungsvorhaben „Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung am Beispiel branchenübergreifender Querschnittsberufe im Vergleich“; Veröffentlichung der Ergebnisse in Vorbereitung

²⁾ Vgl. hierzu auch Harney, K., et al. (2001): „Beziehungen zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem im Medium dualer Studiengänge“, 2001

ein Hochschulstudium ermöglicht. Über ihre bisherige Kooperation mit Hochschulen im Rahmen von dualen Studiengängen hinaus halten die befragten Unternehmen eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung hin zu hochschulkompatiblen Teilleistungen und Abschlüssen für erforderlich. Konkret werden hier standardisierte Anerkennungsverfahren für zertifizierte Fortbildungen bis hin zu curricularen Abstimmungen für wünschenswert erachtet. Dies setze eine weitgehend modulare Konzeption und Organisation von Fortbildungen verbunden mit der Bemessung nach Credit- oder Bonuspunkten analog zur Hochschule voraus. Weiter wird die Anerkennung von zertifiziertem beruflichen Erfahrungswissen (fach- und soft skills-bezogen) in hochschulischen Bildungsgängen für erforderlich gehalten. Ausgehend von erfolgreichen Kooperationserfahrungen mit Hochschulen in dualen Studiengängen forderten befragte Unternehmen darüber hinaus die Möglichkeit der konzeptionellen Synchronisation von Abschlussarbeiten in Aufstiegsfortbildungen und entsprechenden konsekutiven Studiengängen.

Die befragten Hochschulen heben als Leitkriterium bei der Anerkennung nichtakademischer Qualifikationen die Gleichwertigkeit der erbrachten Leistungen hervor. Jedoch wird auf die bestehenden Unterschiede z.B. zwischen dem spezialisierten und vertieften Stoff in Aufstiegsfortbildungen und dem eher auch an Grundlagen ausgerichteten Studium hingewiesen. Die Anerkennung von Qualifizierungsleistungen aus der beruflichen Fortbildung schließen die Hochschulgesetze einiger Länder, z.B. Nordrhein-Westfalen und Hamburg, nicht grundsätzlich aus. Bereits heute berücksichtigen einige der befragten Hochschulen bei der Anrechnung nichtakademischer Qualifikationen auch projektbezogene berufliche Erfahrungen, die den Anforderungen der jeweiligen Studienordnungen entsprechen.

Die befragten Hochschulen haben ihre Studiengänge modular und nach dem Kreditpunktsystem European Credit Transfer System (ECTS) organisiert. Sie befürworten deshalb eine analoge Struktur in der Aufstiegsfortbildung sowie Gleichwertigkeitsprüfungen durch Dritte auf der Grundlage einer Akkreditierung. Praktikable Lösungen bei der Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen berufsbezogener Aufstiegsfortbildung sollten nach Ansicht der befragten Hochschulen auf der Grundlage von Experimentierklauseln und im Rahmen von Modellvorhaben entwickelt werden. Auch ist eine Anpassung der Kapazitätsberechnung für die Hochschulen erforderlich.

Die befragten Unternehmen wie Hochschulen befürworten eine erweiterte bedarfsgerechte Durchlässigkeit zwischen den Systemen beruflicher und akademischer Bildung. Auch wird die Entwicklung von Verfahren zur Zertifizierung spezifischen erfahrungsbasierten Wissens für sinnvoll erachtet. Schließlich sind zukünftig auch die besonderen Anforderungen an Führungskräfte in kleineren und mittleren Unternehmen im Hinblick auf Hochschulkompatibilität in der Aufstiegsfortbildung zu berücksichtigen.

5.2.5 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung beinhaltet Maßnahmen zur Stärkung der Nachfrager und Nachfragerinnen nach beruflicher Weiterbildung, Unterstützung von Initiativen zur Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern, Durchführung von unabhängigen Weiterbildungs-tests sowie zur Entwicklung neuer und ergänzender Instrumente der Qualitätssicherung¹⁾. In diesem Zusammenhang werden folgende Projekte und Studien gefördert:

In einem Gesamtvorhaben werden bis Ende Februar 2005 Pilotprojekte zur Entwicklung und Erprobung von fünf branchenspezifischen Weiterbildungsberatungs- und Qualitätsringssystemen und deren wissenschaftliche Begleitung gefördert. Für weitere zwei Jahre haben sich die beteiligten Verbände verpflichtet, die aufgebauten Systeme selbst weiter zu tragen. Am 11. September 2002 fand der erste Workshop der fünf Projekte in Eisenach statt. Ziele waren die Durchführung eines Erfahrungsaustausches hinsichtlich der Probleme, Aufgaben und Ziele der beteiligten Verbände und Institutionen auf dem Gebiet des Qualitätsmanagements in der beruflichen Weiterbildung sowie die Identifizierung und Präzisierung von Schwerpunkten der Entwicklung branchenspezifischer Weiterbildungsberatungs- und Qualitätsringssysteme bzw. ihrer wissenschaftlichen Begleitung.

Darüber hinaus wurden Studien mit einer Laufzeit bis Ende 2002 vergeben. Diese beinhalten die Typologisierung und Bestandsaufnahme bestehender Qualitätsringe sowie Zertifizierungs- und Akkreditierungsverfahren von Trägern beruflicher Weiterbildungseinrichtungen und von Maßnahmen. Problemorientierte Fallstudien von Qualitätsringen beschäftigten sich mit der Weiterentwicklung von Qualitätskriterien für selbstorganisiertes Lernen.

Weitere Studien mit unterschiedlichen Laufzeiten richten sich auf die Überarbeitung der Checkliste beruflicher Weiterbildung, die Lerneffizienzanalyse von Kursen zum Innovationsmanagement, die Machbarkeit einer „Stiftung Bildungstest“ durch die Stiftung Warentest²⁾, die Erhebung von betrieblichen Kriterien zur Auswahl von Angeboten beruflicher Weiterbildung, das Referenzsystem Weiterbildung (Weiterbildungs-Monitor), Weiterbildungstests zu ausgewählten Feldern beruflicher Weiterbildung³⁾, eine Analyse des Marktes beruflicher Weiterbildung und auf den Transfer von Qualitätssicherungssystemen. Nachfolgend werden zu einzelnen Studien ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.5

²⁾ Die Ergebnisse dieser Machbarkeitsstudie sind im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.9 dargestellt.

³⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.5

Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsysteme bei Weiterbildungsanbietern – Ergebnisse einer telefonischen Befragung

Die Verbreitung und Akzeptanz von Verfahren zur Qualitätssicherung bei Bildungsanbietern stehen im Mittelpunkt der Studie „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern“¹⁾. Im ersten Schritt geht es um Informationen und Einschätzungen zu Verfahren der Qualitätssicherung bei 1.500 Weiterbildungsanbietern im Rahmen einer telefonischen Befragung. Im zweiten Schritt werden ausgewählte Ergebnisse der telefonischen Befragung bei rund 40 Anbietern in persönlichen Interviews vertieft. Im Folgenden sind erste Ergebnisse²⁾ der Telefonbefragung, die im Jahr 2002 durchgeführt wurde, dargestellt.

Das Thema „Qualität“ hat sich bei den Weiterbildungsanbietern erst in den letzten Jahren durchgesetzt. **Schaubild 16** macht deutlich, dass „Qualität“ heute für fast alle Weiterbildungseinrichtungen wichtig ist. Bis 1990 hatten knapp 12 % der befragten Weiterbildungsanbieter Qualitätsaktivitäten angestoßen. Als eigentlicher Startpunkt von Qualitätsaktivitäten zeichnet sich das Jahr 1990 ab. Danach folgt eine kontinuierliche Zunahme der Aktivitäten bei den Anbietern. Weniger als vier Prozent der Befragten führen bis zum Befragungszeitpunkt keine Qualitätsaktivitäten durch oder haben zum Startpunkt ihrer Aktivitäten keine Angabe gemacht.

Die meisten Weiterbildungsanbieter verfolgen im Rahmen ihrer Qualitätsaktivitäten ein Konzept der Selbstevaluation (76 %). 29 % orientieren sich an dem Ansatz der ISO 9000 und 24 % an Qualitäts- und Gütesiegeln. 22 % legen ihrem Konzept die Teilnahme an Wettbewerben zugrunde und 15 % orientieren sich am Modell des European Foundation for Quality Management (EFQM)³⁾. In der Praxis bedeutet dies, dass Weiterbildungseinrichtungen, die z. B. den Ansatz der Selbstevaluation verfolgen, eigene Modelle oder Standards entwickelt haben, oder am Qualitätstest teilnehmen. Beim Qualitätstest erfolgt auf der Grundlage der Selbstevaluation der Bildungseinrichtungen eine Testierung durch zwei unabhängige Gutachter und Gutachterinnen.

Nach den Befragungsergebnissen werden die Weiterbildungseinrichtungen zukünftig noch stärker als bisher die Qualitätsansätze des EFQM (21 %), der Qualitäts- und Gütesiegel (35 %) sowie der ISO 9000 (38 %) einsetzen. Die Teilnahme an Wettbewerben dagegen wird auf 18 % zurückgehen und das Konzept der Selbstevaluation halten im Vergleich zum Befragungszeitpunkt nur noch 51 % der Weiterbildungseinrichtungen für zukunftsfähig.

¹⁾ Die Studie wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Als Auftragnehmer beteiligt sind das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH sowie die Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung.

²⁾ Weitere Ergebnisse finden sich in: Balli, C./Krekel, E. M./Sauter, E. (Hrsg.): „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung.“ Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bonn 2002

³⁾ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass Mehrfachantworten möglich waren. D. h., eine Einrichtung kann z. B. gleichzeitig sowohl einen Ansatz der Selbstevaluation als auch des EFQM verfolgen.

Insgesamt zeigen die bisherigen Ergebnisse, dass der Einstieg in die Qualitätsentwicklung bei den Weiterbildungseinrichtungen vollzogen wurde und diese versuchen, über die Anwendung verschiedener Ansätze ein qualitatives Angebot zu erstellen, um damit nicht zuletzt auch ihre Weiterbildung zu professionalisieren.

Auswahlkriterien von Unternehmen für externe Bildungsträger und -maßnahmen¹⁾

Mit der vom bfz Bildungsforschung Nürnberg (Berufliches Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft) erarbeiteten Studie „Qualität der beruflichen Weiterbildung aus Unternehmenssicht“ soll ein Beitrag zur Beantwortung der Frage, inwieweit die umfangreiche und keineswegs abgeschlossene Qualitätsdebatte in der Praxis der Unternehmen ihren Niederschlag gefunden hat, geleistet werden. Die Studie bezieht sich im Wesentlichen auf Ergebnisse einer schriftlichen Unternehmensbefragung²⁾ in der ersten Hälfte des Jahres 2002.

Danach setzt mehr als die Hälfte der Unternehmen ein umfassendes System der Qualitätssicherung der Weiterbildung ein. Allerdings stimmt auch mehr als die Hälfte der Aussage zu, dass es oft schwierig sei, den Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme zu ermitteln, und nur in einem Viertel der Unternehmen wird der Erfolg von Weiterbildung unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten systematisch erfasst und ausgewertet.

Eine Evaluation der Weiterbildung findet in den meisten Unternehmen statt, allerdings nicht sehr systematisch und folgenreich. Meist wird im unmittelbaren Anschluss an Maßnahmen eine kurze, allgemeine Einschätzung durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen abgefragt. Eine ausführliche schriftliche oder mündliche Stellungnahme der Teilnehmer und Teilnehmerinnen oder eine Transferkontrolle nach einiger Zeit wird nur selten durchgeführt.

Mit dem existierenden externen und internen Weiterbildungsangebot sind die Unternehmen überwiegend zufrieden: Über 80 % sind der Auffassung, dass der auftretende Bedarf gut abgedeckt sei, nur jeweils ein gutes Viertel der befragten Unternehmen ist der Meinung, dass das Angebot externer Anbieter dem Bedarf oft nicht gerecht wird oder die Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund der Intransparenz des Marktes schwierig sei.

Wichtigstes Qualitätskriterium für die Unternehmen ist der Praxisbezug einer Weiterbildungsmaßnahme. Darunter wird z. B. Praxisnähe im Gegensatz zur Theorie verstanden, aber auch die Passgenauigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme im Verhältnis zu den konkreten Erfordernissen des Unternehmens, der Abteilung oder des spezifischen Arbeitsplatzes und schließlich auch die Umsetzbarkeit am Arbeitsplatz, also die Transferierbarkeit.

¹⁾ Vgl. Geldermann, B.: „Qualität in der beruflichen Weiterbildung aus Unternehmenssicht“; in: Zeitschrift Personalwirtschaft, Nr. 10/2002

²⁾ Für die schriftliche Befragung wurde eine nach Unternehmensgröße geschichtete Zufallsstichprobe von 500 Unternehmen aus einer Datenbank von 1,4 Mio. Unternehmen gezogen. An der Befragung haben sich 79 Unternehmen beteiligt, was einer Rücklaufquote von 15,8 % entspricht.

**Schaubild 16: Qualitätsentwicklung bei Weiterbildungsanbietern
Beginn der Aktivitäten
Einrichtungen mit Qualitätsansätzen (n=1.504)**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung/CATI-Befragung 2002

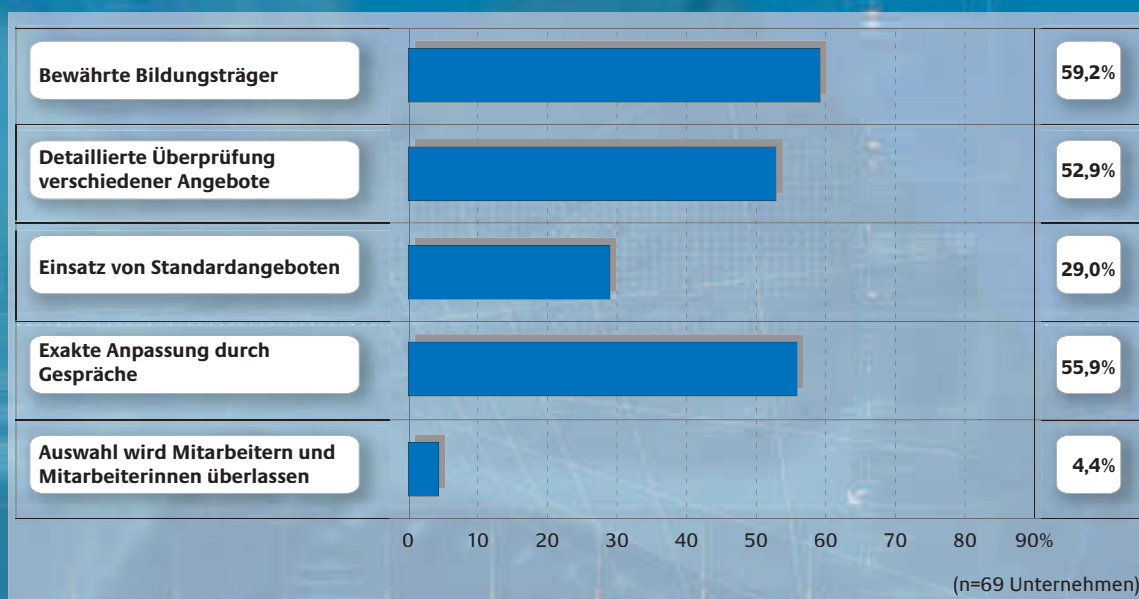
keit der Lehrinhalte. Weiterbildung wird in den Unternehmen vor allem unter dem ökonomischen Kriterium betrachtet, dass sie die Qualifikation des Beschäftigten und damit seine Arbeitsleistung verbessern soll. Binnenkriterien der pädagogischen Gestaltung eines Trainings treten dahinter zurück.

Beim Erstellen der betrieblichen Bedarfsanalyse ist auffällig, dass das weitaus wichtigste Instrument der Bedarfsermittlung der Wunsch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Weiterbildung ist. Von fast allen Befragten wurde dies genannt. Den Unternehmen ist bewusst, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Qualifikationsdefizite selbst am besten kennen, andererseits drückt sich darin aber auch aus, dass Weiterbildung nach wie vor häufig als Incentive und als Anerkennung für verdiente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eingesetzt wird, was aber einen aktuellen Bedarf nicht ausschließt. Eine strategische Bedarfsermittlung im Hinblick auf langfristige Unternehmensziele findet eher selten statt.

Welche Kriterien in der Bildungspraxis der Unternehmen die Hauptrolle spielen, wurde exemplarisch an der Auswahl externer Bildungsanbieter erhoben. Fast alle befragten Unternehmen nehmen die Leistungen von Trainern und Trainerinnen oder Bildungsinstituten in Anspruch. Fast 60% der Befragten (vgl. **Schaubild 17**) stimmen der Auffassung zu: „Wir arbeiten seit Jahren mit einem oder mehreren bewährten Bildungsträgern zusammen, die

auch bei neuen Maßnahmen erste Wahl sind.“ Dass aber darin kein „Freibrief“ für den bewährten Anbieter zu sehen ist, zeigt die fast ebenso hohe Zustimmung zu: „In Gesprächen mit dem Bildungsträger wird eine möglichst exakte Anpassung an die betrieblichen Gegebenheiten und den spezifischen Bedarf angestrebt.“ Damit korrespondiert auch die geringe Neigung der Unternehmen, sich auf Standardangebote zu verlassen, und bei mehr als der Hälfte der Befragten trifft die folgende Aussage völlig oder überwiegend zu: „Außer bei Standardlehrgängen findet eine detaillierte Überprüfung der Angebote verschiedener Bildungsträger statt.“

Bei den Kriterien für eine erste Einschätzung der Leistungsfähigkeit eines Bildungsträgers dominieren eher „weiche“ Faktoren: Die „Wirtschaftsnähe“ und der „Ruf“ des Trägers spielen bei fast zwei Dritteln der Befragten eine bedeutende Rolle. Demgegenüber sind formale Kriterien wie „Zertifizierung des Trägers nach anerkannten Qualitätsmanagementsystemen“ und „Gütesiegel, Zugehörigkeit zu Qualitätsringen“ nur für 20,3% bzw. 18,5% der befragten Unternehmen von Bedeutung. Unternehmen setzen bei der Auswahl des Bildungsträgers hauptsächlich auf ihre bisherigen „guten Erfahrungen“. Fast 90% greifen immer oder häufig darauf zurück. Außerdem werden noch Informationsquellen der Bildungsanbieter, Kataloge, Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien genutzt. Auffällig ist die geringe Rolle, die

Schaubild 17: Wie wählen die Unternehmen externe Bildungsträger aus?

Quelle: bfz Bildungsforschung Nürnberg

„externe Weiterbildungsdatenbanken“, „Checklisten von Verbänden, Kammern und Bildungsinstitutionen“, und „Beratungseinrichtungen“ – z. B. Kammern – spielen.

Inwieweit können sich Unternehmen ein zuverlässiges Bild über einen Anbieter oder eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme machen? Fast 60% sind der Auffassung, dass die von ihnen genutzten Instrumente ausreichen, und nur sieben Prozent verneinen dies explizit. Diese eher positive Einschätzung zeigt sich auch bei der offenen Frage, welche zusätzlichen Informationen gewünscht werden. Dazu werden kaum Angaben gemacht. Marktanalysen, Testberichte unabhängiger Institute oder Ähnliches spielen kaum eine Rolle. Die Studie kommt zum Ergebnis, dass Unternehmen sich durchaus in der Lage sehen, aus dem vorhandenen Angebot an externen Weiterbildungsveranstaltungen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln eine qualifizierte Auswahl zu treffen.

Weiterbildungstests

In Kooperation zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Stiftung Warentest ist unter dem Dach der Stiftung eine Abteilung Weiterbildungstests aufgebaut worden¹⁾. Diese Initiative ist ein wichtiger Beitrag auf dem Weg zur strukturellen Verbesserung der Qualität der beruflichen Weiterbildung. Für die Förderung von Projekten werden der Stiftung in den nächsten dreieinhalb Jahren rund 2 Mio. € pro Jahr zur Verfügung gestellt. Die Abteilung wird jährlich etwa 20 Tests in unterschiedlichen Feldern beruflicher Weiterbildung durchführen.

Mit der Abteilung Weiterbildungstests wird ein weiterer zentraler Baustein im Qualitätssicherungssystem realisiert. Zwischenzeitlich ist in der Fachöffentlichkeit weitgehend akzeptiert, dass ein Qualitätssicherungssystem unterschiedlicher Instrumente benötigt wird. Mit Hilfe von Weiterbildungstests kann ein weiterer Beitrag zur Qualitätssicherung geleistet werden. Wie zentral diese Fragen der Qualität sind, zeigt sich an den nationalen Bildungsstandards. Die jetzt begonnene Arbeit der Abteilung Weiterbildungstests kann ein erster wichtiger Schritt zu einer Stiftung Bildungstest sein, die im Rahmen eines Gesamtsystems der Qualitätssicherung im Bildungswesen auch die Bereiche von Schule und Hochschule umfasst. Vom Schwerpunkt her geht es um den Beginn breiter Erprobungen mittels Tests in der beruflichen Weiterbildung, um die Qualität beruflicher Weiterbildung voran zu bringen.

Weiterbildungstests können ein wirksames Instrument sein, einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Bildung generell, insbesondere jedoch im Feld beruflicher Weiterbildung zu leisten. Das ist bereits durch Testergebnisse bei Untersuchungen durch die Stiftung Warentest deutlich geworden. Weiterbildungstests können auch ein wichtiges Informationsmedium für Weiterbildungswillige sein. Allein die Veröffentlichung von Test- und Bewertungskriterien bieten für Verbraucher und Verbraucherinnen wichtige Hinweise. Sie haben nachhaltige Wirkung auf das Qualitätsbewusstsein und die Qualitätsanstrengungen von Weiterbildungsanbietern, auch wenn der einzelne Anbieter vielleicht gar nicht betroffen ist.

Weiterbildungstests lösen im Weiterbildungsmarkt bei Anbietern generell erhöhte Anstrengungen zum Qualitätsbewusstsein aus. Sie stellen ein wichtiges Instrument im Rahmen eines Gesamtsystems der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildung dar. Zu diesem Gesamtsystem

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.9

gehören Verbraucherinformationen, Qualitätsringe auf der Anbieterseite u.a.m. Die Durchführung von Bildungstests allein kann aber andere Aktivitäten eines notwendigen Qualitätssicherungssystems nicht ersetzen. Besonders bleiben die Aufgaben der Förderung eines kritischen Verbraucherverhaltens auf der Nachfrageseite und die Unterstützung von Qualitätssicherungsringen auf der Angebotsseite durch andere Maßnahmen wie Checklisten, Gütesiegel gegeben.

Weiterbildungs-Monitor¹⁾

Mit dem Ziel, mehr Transparenz auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2001 mit dem Aufbau eines Weiterbildungsreferenzsystems (wbmonitor) begonnen. Auf Basis der Datenbank „KURS“ der Bundesanstalt für Arbeit konnten mit der Initialerhebung mehr als 3.000 Anbieter beruflicher Weiterbildung gewonnen werden, sich für den „wbmonitor“ wiederholt befragen zu lassen. Einmalig gaben mehr als 3.800 von ihnen Auskunft über ihre Einrichtung. Die erste Folgebefragung fand in der zweiten Jahreshälfte 2002 statt; an ihr beteiligten sich rund 2.300 Weiterbildungsanbieter. Ermutigt durch die positive Resonanz wurde in einem weiteren Schritt der Versuch unternommen, mehr Informationen über die unbekannte Grundgesamtheit „Weiterbildungsanbieter in Deutschland“ zu sammeln. Eine Befragung hierzu wurde Ende des Jahres 2002 durchgeführt. Aus diesen drei Erhebungen wurden die folgenden Ergebnisse gewonnen:

Die Befragten der Initialerhebung 2001 wurden gebeten, jeweils bis zu vier wichtige Trends oder Probleme zu formulieren. Weit über 3.000 Anbieter nutzten die Gelegenheit, mehr als 10.000 Trends und rund 7.300 Probleme zu benennen²⁾. Darüber hinaus wurden fast 3.000 von ihnen Veranstaltern als innovativ benannte Kurse erfasst. Zur Strukturierung der Angaben wurde ein zweistufiges Kategoriensystem entwickelt: Unter insgesamt 43 Feinkategorien, gebündelt zu acht Hauptkategorien, wurden die Trends und Probleme geordnet. Danach hat bei den aus Anbietersicht zukünftig relevanten Trends bzw. Themen der Bereich „Qualifizierungs- und Bildungsziele/allgemeine inhaltliche Gestaltung“ das größte Gewicht, darunter schwerpunktmäßig die Entwicklung des fachlichen Angebots und die von überfachlichen Kompetenzen. Dagegen erfolgten zur Standardisierung von Angeboten oder zur Entwicklung von Doppel- wie Hybridqualifikationen kaum Aussagen. Weitere häufig benannte Bereiche waren Angebotsplanung allgemein, speziell Modularisierung/Fortbildungszyklen von Weiterbildung und E-Learning, sowie Qualität/Evaluation. Brennende Probleme wurden hauptsächlich bei Kosten und Finanzierung sowie äußeren Rahmenbedingungen gesehen, dicht gefolgt von speziellen Problemen der Rekrutierung und der Struktur des Personals.

Als innovativ bezeichneten Anbieter Kurse wegen neuer Inhalte (82%), neuer Methoden (52%), neuer Zielgruppen (47%), neuer Profile (45%), neuer Organisation (33%) oder neuer Erfolgskontrollen (28%; Summe über 100% wegen Mehrfachnennungen). Diese Kurse finden sich in großem Umfang im Fachbereich EDV/Informatik (25%) und im gewerblich-technischen (20%), seltener im kaufmännischen Bereich (10%). Erwähnenswert ist noch der Anteil innovativer Kurse bei der Vermittlung überfachlicher Qualifikationen (16%), der Rest (30%) verteilt sich über eine Reihe sonstiger Bereiche, darunter schwerpunktmäßig der Pflege- und Gesundheitsdienst. Diese Klassifikationen können jedoch nur grobe Einschätzungen zur Lokalisierung innovativen Potenzials in der beruflichen Weiterbildung sein.

Kurstitel und Beschreibung solcher Angebote, die auch in der Datenbank „KURS“ enthalten sind, lassen das Neuartige häufig nicht erkennen. Etwa die Hälfte der im September 2001 als innovativ benannten Kurse waren bereits zwei Jahre vorher in der Datenbank KURS eingetragen¹⁾.

Das Thema der Finanzierung wurde in der Umfrage 2002 mit mehreren Fragen aufgegriffen. Da sich nicht alle Anbieter ausschließlich über berufliche Weiterbildung finanzieren, wurde zunächst deren Anteil am Umsatz in 2001 erhoben. 43% der Befragten macht mit beruflicher Weiterbildung mehr als drei Viertel des Umsatzes. Im Vergleich zu 2001 stieg 2002 der Umsatz eher mit Privatpersonen und kleinen oder mittleren Betrieben und sank der Umsatz eher mit Großbetrieben, Staat/Kommunen, vor allem aber mit den Arbeitsämtern, blieb bei mehr als der Hälfte der Anbieter jedoch für alle Kundengruppen gleich.

Der Dynamik des Marktes wurde mit der Frage nach der quantitativen Entwicklung des Angebotes nachgegangen. Danach haben rund 70% der Veranstalter innerhalb von 12 Monaten inhaltlich neue Angebote gemacht. Mehr als die Hälfte hatten nicht mehr als drei neue Angebote in ihr Programm aufgenommen, 24% jedoch sieben und mehr²⁾. 77% der Anbieter hatten in ihren neuen Kursen insgesamt nicht mehr als 100 Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Aus dem Programm genommen wurden Kurse von 42% der Veranstalter, und zwar überwiegend in geringer Zahl.

Das Leistungsspektrum der Anbieter ist breit und reicht von den zahlenmäßig dominierenden Präsenzseminaren bis zur quantitativ eher marginalen Hersteller- und Lieferantenschulung (vgl. **Übersicht 85**). Neben dem gegenwärtigen wurde nach dem geplanten Angebot gefragt. Hier fällt die hohe Anzahl derer auf, die ein virtuelles Angebot planen. Diese übersteigt die des gegenwärtigen Angebots in diesem Bereich.

Die elektronisch befragten Weiterbildungsanbieter (ein Viertel der Ende 2002 kontaktierten 11.000 Weiterbildungsanbieter wurde online befragt³⁾) sind recht junge Unternehmen; etwa die Hälfte wurde 1996 oder später

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kap. 5.1.4

²⁾ Allgemeine Informationen zum wbmonitor, die Erhebungsbogen, die Listen mit den Trends und Problemen sowie weitere Ergebnisse sind über das Internet unter <http://www.bibb.de/wbmonitor> abrufbar.

¹⁾ Hierzu konnten lediglich die gut 200 Kurse ausgewertet werden, die in der Datenbank KURS auffindbar waren.

²⁾ Nur etwa die Hälfte der Befragten gab die Anzahl der Kurse und Teilnehmer an.

³⁾ Die Auswertung der schriftlichen Erhebung liegt noch nicht vor.

Übersicht 85: Leistungsangebote der Weiterbildungsanbieter

	Gegenwärtig		Geplant	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Seminare mit überwiegender Teilnehmerpräsenz	1.801	19,3	31	1,7
Formalisierte Lehr-/Bildungsgänge mit Abschluss	1.391	14,9	82	4,4
Lerndienstleistung in Betrieben	940	10,1	269	14,4
Moderation, Workshops, Konferenzen	895	9,6	132	7,0
Entwicklung von Materialien/Kursen im Auftrag	877	9,4	147	7,8
Karriereberatung, Berufswegeplanung	750	8,0	139	7,4
Vermittlung in Arbeit	703	7,5	131	7,0
Coaching, Supervision (prozessbegleitend)	657	7,0	180	9,6
Unternehmens- oder Institutionsberatung	592	6,3	182	9,7
Virtuelles Lernangebot	324	3,5	483	25,8
Hersteller- oder Lieferantenschulung	239	2,6	87	4,6
Sonstige Leistungsangebote	164	1,8	11	0,6
Insgesamt (Mehrfachnennungen von 2.317 Anbietern)	9.333	100	1.874	100

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

gegründet. Rund ein Viertel sind Einzeltrainer/Einpersonenunternehmen; etwa jeder fünfte Betrieb lebt ausschließlich von Weiterbildung; zwei Drittel beziehen keinerlei Einnahmen von Arbeitsämtern oder der Bundesanstalt für Arbeit. Jeder sechste Anbieter sieht Nachfragerückgang/Auslastung seiner Einrichtung als sehr problematisch an.

Fast 90% der Anbieter haben in den letzten zwölf Monaten inhaltlich neue Angebote in ihr Programm aufgenommen, fast die Hälfte der Anbieter hat alte Angebote heraus genommen.

5.2.6 Internetportal Weiterbildungsdatenbanken

Das Projekt „InfoWeb Weiterbildung (IWWB)“¹⁾, dessen Ziel u.a. der Aufbau eines Internetportals Weiterbildungsdatenbanken ist, hat im Februar 2002 seine Arbeit aufgenommen. Inzwischen kooperieren etwa 40 Datenbanken und Institutionen (darunter die wichtigsten überregionalen wie „KURS“ der Bundesanstalt für Arbeit, aber auch alle Länder- und Regionaldatenbanken und wichtige kommerzielle Datenbanken sowie Dachorganisationen der Erwachsenenbildung wie der Volkshochschulverband) mit dem Projekt. Die Kooperationspartner haben sich im Mai 2002 zu einem Steuerungsgremium zusammengefunden, das u.a. eine Intensivierung der Kooperation zwischen den beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung von Mindeststandards für Informationen im Weiterbildungsbereich beschlossen hat. Auch arbeitet

das Projekt mit der in der Stiftung Warentest gegründeten Abteilung für Weiterbildungstests¹⁾ zusammen. Beide Fördervorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zielen auf eine Erhöhung der Transparenz und der Verbesserung der Qualität in der Weiterbildung ab.

Neben der Intensivierung der Kooperationen stehen Bestandsaufnahmen und erste technische Entwicklungen im Vordergrund der ersten Phase der Projektarbeit. So ist eine erste Analyse der Inhalte und Strukturen von inzwischen 85 Weiterbildungsdatenbanken sowie eine darauf aufbauende, gemeinsam mit der Stiftung Warentest durchgeführte ergänzende Befragung durchgeführt worden. Im Herbst 2002 wurde eine Online-Befragung der Nutzer von Weiterbildungsdatenbanken durchgeführt, die auf den Homepages von 33 Weiterbildungsdatenbanken (darunter alle relevanten überregionalen und regionalen Systeme) platziert wurde. Mit ca.18.000 Teilnehmern war das Interesse an der Befragung überraschend groß, so dass jetzt erstmalig fundierte Daten über die Nutzer der Informationssysteme vorliegen. Diese Daten sollen u.a. dazu dienen, das geplante Internet-Portal weitgehend an den Bedürfnissen der Weiterbildungsinteressierten orientieren zu können und gleichzeitig den Betreibern der beteiligten Weiterbildungsdatenbanken Rückmeldungen zur Optimierung ihrer Websites zu geben.

Die technische Entwicklung einer Metasuchmaschine zum gleichzeitigen, zeitnahen Zugriff auf die Datenbestände aller kooperierenden Weiterbildungsdatenbanken hat begonnen. Ende November 2002 wurde den Mitgliedern des Steuerungsgremiums ein Funktionsmodell auf

¹⁾ Zur Zielstellung des Projektes vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.2.8; weitere Informationen, Ergebnisse und Ansprechpartner sind unter <http://www.IWWB.de> abrufbar.

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.2.5

der Grundlage der Datenbestände einiger ausgewählter Informationssysteme präsentiert. Vorgestellt wurde auch das Muster eines Layouts der Website, das sowohl den Anforderungen an eine einfache, klare und funktionale Anwenderschnittstelle gerecht wird als auch den in der „Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung – BITV“ festgelegten Kriterien eines barrierefreien Informationszugangs nach dem Behindertengleichstellungsgesetz. Die Vorstellung eines ersten funktionalen Prototyps ist auf der Anfang April 2003 stattfindenden Bildungsmesse in Nürnberg geplant.

5.3 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen

5.3.1 Grundlagenforschung

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“¹⁾ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gliedert sich in die Themenfelder Grundlagenforschung²⁾, Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen im sozialen Umfeld, Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen und Lernen im Netz und mit Multimedia. Insgesamt werden für dieses Programm in den Jahren 2001 bis 2007 rund 130 Mio. € (einschließlich Mittel des Europäischen Sozialfonds) bereitgestellt. Auf theoretischer Ebene konnte nachgewiesen werden, dass auch für die neuesten Diskussionen um formelles und informelles, um fremdgesteuertes, selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen, um Qualifikation und Kompetenz die Frage nach der Selbstorganisation eine Scheidelinie des Lernkulturverständnisses bildet.

In einem ersten exemplarischen Untersuchungsfeld wurden die relevanten Weiterbildungsdynamiken in den USA und Deutschland verglichen. Es wurde zunächst deutlich, dass Lernkulturen stark generationsabhängig sind. Kulturübergreifende Ereignisse wie Krieg, Globalisierung von Wirtschaft und Information prägen die Generationen der betroffenen Länder und ihre Einstellung zu anzustrebenden Werten auch im Bereich von Lernen und Aneignung von Wissen und Kompetenz oft stärker als nationale Bildungstraditionen. Aufgrund dieser wichtigen Einsicht wird es notwendig, den Aspekt der generationsbedingten unterschiedlichen Lernstile mit zu berücksichtigen. Erst danach sind die verschiedenen Sozialisierungen unterschiedlicher Generationen und Kulturen und die in ihnen typischen Motivationsspektren klar voneinander unterscheidbarer Lernkulturen zu ermitteln und ihre Integration und Fortentwicklung auf der betrieblichen Ebene zu untersuchen.

Ebenso exemplarische Ergebnisse haben Untersuchungen auf einem zweiten Untersuchungsfeld zu den Zusammenhängen von informellem, selbstorganisiertem Lernen und Kompetenzmanagement in modernen Marketing- und Changeprozessen zutage gefördert. Kompetenzmanagement, Marketing- und Changeprozesse werden in der Literatur vielfältig abgehandelt, ihre Verknüpfung ist jedoch selten Gegenstand von Betrachtungen. Das

konnte durch eine Reihe von Befragungen in Unternehmen unterschiedlicher Größen, Standorte, Bestehensdauer und Branchen verifiziert werden. Besonderes Interesse galt dabei Unternehmen der Zukunftsbranchen, die mit flachen Hierarchien arbeiten, somit intensive selbstorganisierte Kommunikationsbeziehungen und folglich auch große soziale und personale Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigen. Es zeigte sich sehr deutlich, dass Marketing- und Changeprozesse in den Unternehmen wesentlich durch informelles, selbstorganisiertes Lernen getragen werden. Damit wird in einem Unternehmen das zum Kompetenzmanagement erweiterte Wissensmanagement zu einem entscheidenden Faktor. Seine wichtigste Aufgabe ist die optimale Kopplung von internem Marketing einerseits und informellem Lernen aus dem externen Marketing andererseits.

Ein drittes exemplarisches Untersuchungsfeld, das den Zusammenhang von Lernkultur, Kompetenzentwicklung und Selbstorganisation ganz offensichtlich werden lässt, ist die Fähigkeit zur bewussten Gestaltung der eigenen Selbstorganisationsprozesse – die Selbstorganisationskompetenz. Dazu wurde ein spezifisches Lerndesign, das „Critical Event Forum“, entwickelt, das Elemente der Wissensökologie mit einem spezifischen Qualifikationsmodell verbindet. Als Rahmenbedingungen, die Selbstorganisation fördern bzw. behindern, wurden im entsprechenden Modell Führung/Werte, betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen, Informations- und Wissensflüsse (Organisation) sowie persönliche Disposition/Kompetenz identifiziert, empirisch bestätigt und bereits praktisch im Unternehmensmanagement genutzt.

Studien zur Entwicklung operativ einsetzbarer Kompetenzmess- und Zertifizierungsinstrumente für die Praxis sollen nicht den zahlreichen bestehenden Verfahren einfach neue hinzu addieren, sondern sind vielmehr als ein Schritt hin zu einer vergleichenden Kompetenzmessforschung zu verstehen, mit dem Ziel, nach Anwendungsmöglichkeiten in der beruflichen, betrieblichen Praxis zu suchen. In diesem Sinne wurden einerseits Methoden der Charakterisierung und Messung individueller Kompetenzen wie andererseits der Analyse des Gesamtzusammenhangs von individuellen Kompetenzen, Team- und Gruppenkompetenzen, Unternehmenskompetenzen, betrieblichem Kompetenzmanagement und beruflicher Lernkultur einbezogen. Die vier durchgeführten Untersuchungen erforschten unter verschiedenen Aspekten den Erwerb von fachlichen und methodischen Kompetenzen.

Im Ergebnis dieser Untersuchungen konnten insbesondere

- aus sehr unterschiedlichen und erfolgreichen betrieblichen Assessments Ansätze der Kompetenzmessung herausgefiltert werden, die sich für kleine und mittlere Unternehmen sehr gut eignen,
- eine groß angelegte quantitative Befragungen in deutschen Unternehmen gab Auskunft über den realen Stand der Ermittlung individueller Kompetenzen in der betrieblichen Praxis. Das führte zu einem auch im internationalen Maßstab neuen Instrument für die betriebliche Kompetenzbeurteilung, das eine gute Vergleichbarkeit über unterschiedliche Beurteiler hinweg sichert,

¹⁾ Das Programm ist ausführlich im Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.3.3 dargestellt.

²⁾ vgl. QUEM-Bulletin, Heft 3/2002

- ein Kompetenz- und Wissensmonitoringsystems als Instrument zur Erfassung der Ressource Wissen und ihres Beitrages zur Wertschöpfung in Unternehmen entwickelt und evaluiert werden, sowie
- ein Instrumentarium zur komplexen Erfassung und Bewertung von Merkmalen unternehmensbezogener Lernkulturen und eines kompetenzorientierten organisationsdiagnostischen Verfahrens für Human Ressource Manager und Personalentwickler entwickelt und erprobt werden.

Die entwickelten und praktisch einsetzbaren Kompetenzmess- und Charakterisierungsverfahren werden in ein „Handbuch Kompetenzmessung“ eingehen, das zahlreiche wichtige deutschsprachige Verfahren unter einheitlichen, systematisierenden und einen tief lotenden Vergleich ermöglichenden Gesichtspunkten zusammenfasst. Damit wird eine entscheidende Basis sowohl für die beruflich-betriebliche Kompetenzbeurteilung als auch für die bildungspolitische Evaluierung, Zertifizierung und Förderung von Kompetenzen gelegt.

Künftige Untersuchungen sollen die Typologie und Funktion sozialer – insbesondere selbstorganisierender – Kompetenzentwicklungsnetzwerke zum Kernbestand der Projektarbeit beinhalten. Sie sollen dazu beitragen, den inflationären Gebrauch des Netzwerkbegriffs einzudämmen, die Lern- und Kompetenzförderlichkeit von Kompetenzentwicklungsnetzwerken abzuschätzen und die Qualität der in ihnen vor sich gehenden formellen, nonformellen und informellen Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse zu sichern. Es gilt, die fortschreitende Entwicklung von Kompetenznetzwerken als selbstorganisatorische Prozesse theoretisch besser zu begreifen und empirisch eingehender zu beschreiben. Zugleich sind Vorschläge zur qualitativen Charakterisierung und quantitativen Messung solcher Netzwerke gefragt.

Darüber hinaus werden in den Jahren 2003 und 2004 Studien zu den Themenfeldern Kompetenzportfolios: Bilanzierung von Kompetenzen – Kompetenzbilanzen, Modellierung von Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen menschlichen Handelns und Online- und Multimediainstrumente zur Kompetenzerfassung erarbeitet.

5.3.2 Lernen im Prozess der Arbeit

„Lernen im Prozess der Arbeit“ als Themenbereich des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ untersucht, beschreibt und bewertet vorzugsweise jene innovativen Lernformen und -prozesse, die unmittelbar im Arbeitsprozess stattfinden oder sich unmittelbar auf diesen beziehen. Formen traditioneller betrieblicher Weiterbildung sind dabei nur insofern von Interesse als sie innovative arbeitsprozessintegrierte Lernformen und -arrangements wirkungsvoll ergänzen¹⁾; Im Rahmen dieses Programms werden betriebliche Gestaltungsprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung initiiert, durchgeführt und formativ begleitet. Korrespondierend damit werden theoretische Studien und Gutachten konzipiert und erarbeitet. Die Praxisprojekte und Studien untersuchen aus

unterschiedlicher Perspektive, welche Rahmenbedingungen, Modelle und Gestaltungsansätze für die Lernkultur- und Kompetenzentwicklung in der Arbeit erfolgversprechend sind. Besonderes Augenmerk wird dabei auch auf die Identifizierung und Förderung individueller, team- und organisationsbezogener Potenziale gelegt sowie auf neue Wege, die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen zu messen und zu bewerten. Die Gestaltungsprojekte mit einer Laufzeit von zwei bis vier Jahren sind in Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen sowie in Netzwerken in den alten und neuen Ländern angesiedelt.

Im Dezember 2002 endeten einige der im Januar 2001 gestarteten Projekte aus den angeführten Projektgruppen. Auf einer zweitägigen Ergebnistagung Anfang Dezember 2002 wurden erste Ergebnisse und Erfahrungen präsentiert, mit den anderen Akteuren des Programmberichts diskutiert und auf deren Transferfähigkeit geprüft. Auf der Tagung wurden Aussagen vor allem zu folgenden projektspezifischen Schwerpunkten diskutiert:

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Lern(kultur)en und Kompetenzentwicklung in Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branche und unterschiedlichen Alters,
- Lernen in Netzwerken und Netzwerke als lernende Organisationen,
- Nutzung internen und externen Wissens für die Kompetenzentwicklung,
- Pro und Contra einer Institutionalisierung von Organisations- und Personalentwicklung in dynamischen innovativen Unternehmen und deren Wirkungen auf Lernkultur- und Kompetenzentwicklung,
- Erfolgs- und Misserfolgskriterien von Kompetenzentwicklung,
- Analyse, Dokumentation und Bewertung von Kompetenzentwicklung aus der Sicht von Wissenschaft und Praxis.

Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der Ergebnistagung werden auf der Homepage der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (www.abwf.de) präsentiert und einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Darüber hinaus werden die Tagungsergebnisse für die weitere inhaltliche Präzisierung des Programms ausgewertet.

Im Jahr 2003 beginnen weitere Projekte zu unterschiedlichen Gestaltungsthemen und werden ebenfalls von ausgewählten Institutionen wissenschaftlich und in Bezug auf Lernkultur- und Kompetenzentwicklung formativ begleitet.

5.3.3 Lernen im sozialen Umfeld

Im Programmteil „Lernen im sozialen Umfeld“ sind folgende Zwischenergebnisse hervorzuheben:

Eine progressive Lernkultur unterstützt wertegeleitete Veränderungsprozesse, in deren Ergebnis die Zukunftsfähigkeit von Regionen erweitert wird. Seit Projektbeginn sind in ausgewählten Regionen (Berlin-Mitte, Berlin Nord-Ost, Bodensee, Lausitz-Spreewald, Muldentalkreis Leisnig-Döbeln, Münsterland, Nordthüringen und Uckermark-

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.3.2

Barnim) intermediäre Agenturen entstanden, die durch einen unterschiedlichen Institutionalierungsstand gekennzeichnet sind und verschiedene Ausprägungen von regionalen Agenturen verkörpern. Ihnen gemeinsam ist eine intermediäre Arbeitsweise und Leistungspalette: Sie greifen unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten Problemlagen und Themen auf und initiieren Projekte, die einen Raum für Lernprozesse bieten. Dabei arbeiten sie unter umfassender Einbeziehung gesellschaftlicher Gruppen. Dieser partizipative Gedanke spiegelt sich z.B. in einer intensiven Netzwerktätigkeit der Intermediäre wieder. Eine Leistung der Agenturen bzw. intermediären Teams besteht darin, einen Beitrag dahingehend zu leisten, dass regional nachhaltige Strukturen entstehen. Mit ihnen wird die Förderung von endogenen Potenzialen vorangetrieben, die die Zukunftsfähigkeit von Regionen erhöhen können. Es ist in den genannten Regionen gelungen, intermediäre Leistungen als Beitrag für regionale Innovationen zu etablieren. Diese Innovationen liegen in Bereichen des regionalen Wissensmanagements, in der Einführung neuer Lernformen in den Regionen oder in der Entwicklung von Instrumenten für regionale Entwicklungen. Die regionalen Entwicklungsprojekte der intermediären Teams und die Leistungen der Agenturen sind exemplarisch in Fallstudien einschließlich der wissenschaftlichen Begleitung dokumentiert.¹⁾

In zwei Studien wurde den Fragen nachgegangen, wie das soziale Umfeld als ein wichtiges regionales Handlungs- und Lernfeld hinsichtlich seiner Potenziale für den Erhalt und die Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen dazu beiträgt, die Innovationsfähigkeit von Individuen nicht nur zu erhalten, sondern darüber hinaus zu entwickeln, und welche Innovationspotenziale dieses Feld für gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandlungsprozesse beinhaltet und wie diese effizienter genutzt werden können. Das Erkenntnisinteresse bestand darin, Möglichkeiten zur Nutzung von „Innovationspotenzialen“ in unterschiedlichen Organisationsstrukturen des sozialen Umfeldes aufzuzeigen.

In der ersten Studie wurden vergleichende Untersuchungen durchgeführt zu unterschiedlichen Organisationsstrukturen (Formen von Innovations- bzw. Zukunftswerkstätten oder regionalen Entwicklungsprojekten u.a.) für die Entwicklung innovativer Produkte in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern. Ein wichtiger Aspekt der theoretischen Betrachtungen war der Zusammenhang von „Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfeldes“, „Erhalt von Innovationsfähigkeit“ und „zukunftsorientierte regionale Lernkultur“. Bei der Interpretation der Ergebnisse aus den Untersuchungen standen hier zunächst das Individuum und seine Innovationsfähigkeit im Mittelpunkt. In diesem Rahmen wurden zwei Konzepte vorgestellt, die sich mit dem Aufbau von Strukturen zur Erhöhung regionaler Innovationsfähigkeit befassen.

Die Studie kommt zu folgendem Fazit: Heute stehen – geht es um die Entwicklung von Innovationsfähigkeit – Innovationsstrategien und nicht mehr einzelne Innovationen im Mittelpunkt der Bemühungen von Organisatio-

nen und auch Individuen. Dabei ist das soziale Umfeld, d.h. das Lernen und Tätigsein der beteiligten Individuen in Bereichen außerhalb ihrer regulären Erwerbsarbeit, immer beteiligt. Bei der Erarbeitung von Innovationsstrategien sollte das soziale Umfeld stärker und genauer beachtet werden und nicht ausgeblendet werden wie bisher. Fast alle ausgewertete Literatur fokussiert bei der Betrachtung von Innovation und Innovationsprozessen auf die Unternehmen und Aktivitäten in oder zumindest im Umfeld der Unternehmen, die Bedeutung der Tätigkeits- und Lernbereiche außerhalb der Unternehmen bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen wird nicht gesehen und damit auch nicht untersucht.

Mit einer zweiten theoretischen und prozessbegleitenden Studie war beabsichtigt, die Erkenntnisse der ersten Studie um weitere Beispiele und Aussagen zu ergänzen und zu erweitern. Hierbei ging es vor allem auch um eine kritische Auseinandersetzung mit bereits vorliegenden Vorschlägen für Begriffsdefinitionen und Auffassungen z.B. zu „Innovationsfähigkeit“ oder „Innovationspotenzial“ sowie um die Darlegung eigener Positionen. Es wurden weitere Belege dafür aufgezeigt, wie durch Lernen und Tätigkeiten im sozialen Umfeld Erhalt und Ausprägung von „Innovationsfähigkeit“ ermöglicht werden und welche Wirkung die Innovationspotenziale in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung, auf das Arbeitshandeln in Unternehmen sowie auf die regional-wirtschaftlichen Entwicklungsprozesse zeigen. Dabei standen spezifische Erkenntnisse zum Innovationsverständnis sowie zum Erhalt und zur Entwicklung von Innovationsfähigkeit aus einem speziellen Projektansatz „Alt hilft Jung“ im Mittelpunkt.

Zum Themenfeld Tätigkeits- und Lernprojekte zur Kompetenzentwicklung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter wurden zwei Gestaltungs- und Entwicklungsprojekte gefördert, mit deren Hilfe transferierbare Beispiele für existenzsichernde Tätigkeiten in einer sich verändernden Arbeitswelt geschaffen werden sollten. Im Mittelpunkt dieser Projekte standen Beispiele, wie aus Projektarbeit, freiwilliger Arbeit in Vereinen, Selbsthilfegruppen und Initiativen heraus speziell für die Gruppe Erwerbsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter Einstiege bzw. Wiedereinstiege in Arbeit eröffnet und darüber hinaus neue Felder für Erwerbsarbeit bzw. Existenzsicherung gestaltet werden können. Darüber hinaus wurden in den neuen Bundesländern exemplarisch neue Wege bei der Reintegration arbeitsloser Jugendlicher in den ersten Arbeitsmarkt erprobt. Hierbei wurden die Jugendlichen in die Lage versetzt, schrittweise Bewältigungsstrategien in herausfordernden Lebenssituationen zu entwickeln und umzusetzen. In diesem Zusammenhang wurden Methoden der Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklungsbegleitung für diese spezifische Zielgruppe entwickelt und erprobt sowie Methoden der Kompetenzentwicklung für die Lernbegleiter und -unterstützer.

Im Rahmen von zwei praktischen Gestaltungsprojekten wurden Modelle erprobt, die unter den Bedingungen demographischer Veränderungsprozesse übertragbare Beispiele dafür liefern, wie Erfahrungen und Innovationsfähigkeit älterer Menschen für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungsprozesse langfristig erhalten,

¹⁾ vgl. „Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen“; Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Oktober 2002

entwickelt und genutzt werden können. Dabei ging es insbesondere darum, wie sich generationsübergreifendes Lernen außerhalb der Unternehmen gestaltet und Potenziale für Zukunftsplanung noch stärker ausgeschöpft werden können.

5.3.4 Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen

Im Themenfeld „Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen werden eine Vielzahl von Forschungs- und Gestaltungsprojekten zu verschiedenen Schwerpunkten¹⁾ bearbeitet.

Im Rahmen der zweijährigen Projektlaufzeit wurden innerhalb eines Projektverbundes mit ausgewählten Führungskräften und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geeignete Arbeitsformen für selbstorganisiertes Lernen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in exemplarischen Arbeitsaufgaben des Berufsalltags von Weiterbildungnern erprobt. Initiiert und unterstützt durch externe Lernbegleiter entstanden einrichtungsintern, abteilungs- und hierarchieübergreifende Arbeits- und Projektgruppen, veränderten sich Inhalt, Ablauf und Klima von Arbeitsberatungen, ermöglichten Geschäftsführungen stärkere Verantwortungs- und Entscheidungsübernahme durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und wurden Lernkonzepte entwickelt, die Räume für Selbstorganisation von Lernenden bieten. Diese Vorgehensweise war Gegenstand vielschichtiger Reflexionsprozesse und ihr Erleben kann bei Weiterbildungnern und später auch bei ihren Kunden zu einem anderen Verständnis von Lernkultur und souveränem Lernen Erwachsener beitragen. Weiterbildungner können so als Multiplikatoren einer auf Kompetenzentwicklung orientierten Lernkultur agieren und ihre eigene Kompetenzentwicklung wird zu einem bedeutsamen Faktor. Zur Dokumentation von Lernprozessen der beteiligten Weiterbildungner und Weiterbildungnerinnen wurden in zwei Studien einerseits ein berufsbiographischer Interviewleitfaden und andererseits ein Methodenkoffer erarbeitet, deren Anwendung künftig vorgesehen ist.

Entsprechend der Realität der Bildungspraxis und als Reflex auf bisherige Forschung wurde mit dem ausgeschriebenen Ideenwettbewerb „Neue Lerndienstleistungen“ eine Öffnung für die Unterstützung selbstorganisierter beruflicher Weiterbildung über traditionelle Anbieter beruflicher Bildung hinaus angestrebt. Als „Neu“ im Bereich beruflicher Weiterbildung definierten die 81 Bewerber vor allem Angebote des E-Learning, der Lernberatung, Lernbegleitung und Reflexion sowie des Aufbaus von Supportstrukturen für bisher oft als benachteiligt bezeichnete Gruppen. Deutlich wurde, dass keine gänzlich neuen Lerndienstleistungen angeboten wurden, aber die Kombinationen von „wer bietet wem welche Unterstützung für selbstorganisiertes Lernen“ aktuell in neuen Konstellationen auftreten. Im Weiterbildungsmarkt können damit mindestens zwei Tendenzen benannt werden: Einerseits das Hineindrängen neuer Professionen und Organisationen und andererseits das Erweitern des Leistungs-/Angebotspektrums traditioneller

Weiterbildungsanbieter. Beide Trends ranken sich um die gleichen Leistungen zur Unterstützung selbstorganisierter Lernens wie Lernberatung (Lernzielbestimmung, finden von Lernwegen und -formen), Coaching, Training, (Lern-)Prozessbegleitung, (Entwicklungs-)Moderation, (Konflikt-)Management, Organisation, Information über eigene Bildungsangebote hinaus, Kooperation und gemeinsame Angebotsentwicklung mit den Nutzern der Lernunterstützung sowie Kompetenzdokumentation und Vermittlung von und zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen. Die Qualität und Professionalität der Leistungserbringung und das Erreichen des Lernzieles werden künftig vermutlich noch stärker den Verbleib institutionalisierter Bildungsangebote im Spektrum von Lerninfrastrukturen beeinflussen. Auf einer Präsentations-/Auswahlveranstaltung stellten die Bewerber ihre Umsetzungskonzepte einer Kommission und den anderen Mitbewerbern vor. Die dort ausgewählten vier „Neuen Lerndienstleistungen“ werden seit September 2002 in Gestaltungsprojekten (bis Ende 2004) erprobt und wissenschaftlich begleitet.

In elf Fallstudien wurden aus der Sicht authentischer Beteiligter retrospektiv bereits gelebte, reale Prozesse und Modelle von Organisationsentwicklungen beschrieben, die zur Unterstützung selbstorganisierter Lernprozesse geeignet scheinen. Die Studien trugen damit zu einer Art Bestandsaufnahme über das Bewusstsein von Weiterbildungnern für ablaufende Veränderungsprozesse in einer (Forschungs-)Situation bei, in der es kaum empirische Daten über Qualität und Quantität der Reorganisation (betriebsnaher und außerbetrieblicher) beruflicher Weiterbildungseinrichtungen gibt¹⁾.

Die Fallstudien zeigen, dass die Prozesse der Organisationsveränderung Elemente von Selbstorganisationsfähigkeit aufweisen. Das Prinzip der Selbstorganisation scheint sich auf verschiedenen Ebenen durchzusetzen, hier in Form lernender Organisationen. Es wurden Teilantworten zur Prüfung der Annahme gegeben, dass die Unterstützung selbst organisierter Lernens nicht auf fremde oder äußere Stützung verzichten kann, sondern besonders entwickelte Formen benötigt.

5.3.5 Lernen im Netz und mit Multimedia

Im Themenfeld „Lernen im Netz und mit Multimedia“ werden Studien und Gutachten zu drei Schwerpunkten bearbeitet: kompetenzförderliche Perspektiven des Lernens im Netz und mit Multimedia, Chancen und Risiken des Lernens im Zusammenhang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung²⁾.

Ziel der vergleichenden Analyse bestehender Verfahren des Lernens im Netz und mit Multimedia unter medienpädagogischen – insbesondere kompetenzanalytischen – Gesichtspunkten bis hin zu einer kompetenzbezogenen

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.3.4

¹⁾ Berechnungen aus der Volkshochschulstatistik 1995; in: Küchler/Schäffter: „Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1997

²⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.3.5

Typologie und Bewertung der Lernformen ist es, eine Übersicht über bestehende Lernformen im Netz und mit Multimedia zu erarbeiten, sie zu vergleichen und zu bewerten. Im Mittelpunkt steht die Hypothese, dass der Erfolg mediengestützten Lernens in der beruflichen Bildung wesentlich davon abhängt, inwieweit es ein Konzept der Kompetenzentwicklung ist, das den Medieneinsatz leitet. Als vorläufiges Fazit der Lernerautonomie wird festgestellt: Um den Forderungen nach selbstorganisiertem Lernen und Berücksichtigung der Lernerindividualität entsprechen zu können, müssen Lernarrangements mit erhöhten Beteiligungspotenzialen geschaffen werden, bei denen die Lernenden in Planung und Ablauf aktiv eingebunden sind. Lernen mit multimedialen Systemen setzt jedoch Planungs- und Selbststeuerungskompetenzen beim Lerner bereits voraus. Somit ergibt sich ein normativer Anspruch an die Lernarrangements: Sie müssen als Lernumgebungen konzipiert werden, die die Lerner didaktisch-methodisch dabei unterstützen, gemäß ihren Selbstbildungsansprüchen zu lernen.

Die zweite Analyse zu kompetenzförderlichem Lernen in nicht explizit als Lernsysteme ausgelegten computermediengestützten Arbeitsformen hat das Ziel, solche Formen zu finden, zu beschreiben und zu bewerten - insbesondere nach den Formen und Graden der Selbstorganisation. Der bisherige Arbeitsstand der Analyse zeigt, dass die Beschaffung von Arbeit traditionell Aufgabe weniger Abteilungen im Unternehmen ist. Sie weitet sich mit der Entstehung eigenverantwortlicher Einheiten aus, da diese sich jeweils selber rechtfertigen und intern „verkaufen“ müssen (Erneuerung, Ideenentwicklung und Innovation, Erzielung dauerhafter Erfolge, Beschaffung neuer Arbeitsaufgaben). Vor diesem Hintergrund wird die Typologie medialen, arbeitsplatzbezogenen Lernens zurzeit nach vier Bereichen gegliedert: explizite Lerntechnologien, in Arbeitsmitteln enthaltene Lerntechnologien, Technologien mit impliziten Lernfunktionalitäten, Zusammenspiel arbeitsintegrierten Lernens mit Technologien.

Im Mittelpunkt des Gutachtens „Untersuchungen zu den Möglichkeiten einer kompetenzbasierten, mit Hilfe von Lernen im Netz und mit Multimedia ausgestalteten Lernkultur für den Kompetenzerhalt, die Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer und die Sicherung von Arbeitsplätzen – insbesondere in KMU“ steht, das Verhältnis von technischen zu medienpädagogischen Möglichkeiten beim Lernen im Netz und mit Multimedia, insbesondere das Verhältnis von „Technikgetriebenheit“ des Lernens versus einer durch entsprechende medienpsychologische und -pädagogische Untersuchung gestützten „Kompetenzgetriebenheit“ zu analysieren.

Eine erste Bestandsaufnahme zeigt, dass der Einfluss des Lernens im Netz und mit Multimedia auf die Kompetenzentwicklung in Unternehmen bislang sowohl wissenschaftlich als auch in seinen praktischen Konsequenzen nur in Ansätzen erforscht ist. Der hier entstandene Handlungsbedarf resultiert zunächst daraus, dass die digitalen Kommunikationsmedien zwar mit hoher Dynamik, aber erst seit weniger als einem Jahrzehnt tief greifend in das Leben und Arbeiten der Menschen Einzug gehalten haben. Analysen des realen Standes und Aussagen zur Wirkung auf Kompetenzentwicklung sowie zur Ausgestaltung förderlicher Bedingungen für multimedial inter-

aktive Lernmethoden bleiben im Umfang und in der Ausagetiefe weit hinter dem praktischen Vordringen dieser neuen Medien in die Bildungs- und Arbeitswelt zurück.

5.3.6 Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bildet das Kernstück des Aktionsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Durch eine bewusste Förderung der Vernetzung von unten und eine breite Förderung von Innovationen sollen mit diesem zentralen Programm zugleich strukturverändernde Wirkungen erzielt werden¹⁾. Dadurch sollen:

- die Motivation und Bildungsbeteiligung der Menschen, insbesondere bisher bildungsferner und benachteiligter Personen, gesteigert sowie ihre Befähigung zum selbstständigen Lernen gefördert,
- qualitative und quantitative Verbesserungen der Angebotsstrukturen im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung bewirkt und
- innovative Maßnahmen zielgerichtet auf die jeweiligen Besonderheiten der Regionen ausgerichtet und breiter als bisher umgesetzt werden.

Vorbehaltlich der Haushaltsentscheidungen stehen für das Programm 113 Mio. € bis 2006 zur Verfügung, davon rund 51 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Seit Mitte 2001 wurden bundesweit 54 Lernende Regionen zunächst für eine einjährige Planungsphase gefördert. Mitte 2002 sind davon 40 Projekte in die anschließende Durchführungsphase gelangt, 13 Projekte erhielten eine Verlängerung der Planungsphase um rund ein halbes Jahr. In der anschließenden vierjährigen Durchführungsphase ist eine degressive Förderung vorgesehen, d.h. die Projekte müssen während dieser Zeit Eigenmittel einbringen. Dadurch soll die Nachhaltigkeit der geförderten Netzwerke und ihrer Maßnahmen auch nach Auslaufen der Förderung erreicht werden. Eine zweite Ausschreibungsrunde endete im Oktober 2001. Im Frühjahr 2002 wurden 29 weitere „Lernende Regionen“ in den neuen und alten Ländern in die Förderung aufgenommen werden. Hierzu gehören:

Baden-Württemberg: Lernende Regionen Landkreis Emmendingen (WFG des Landkreises Emmendingen mbH), Lernende Region Schwäbisch Hall-Ansbach (Landratsamt Schwäbisch Hall);

Bayern: Hellas: Herausbilden einer neuen Lernkultur im Landkreis Günzburg als wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung des Strukturwandels der Region (Prof. Dr. Kellner & Partner), KAD Kompetenz Agentur Dachau (Volkshochschule Dachau);

Brandenburg: BINEMOL – Bildungsnetzwerk Märkisch-Oderland (Verein zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung Bad Freienwalde e.V.), LOBBY für Zukunft, Oderland-Spree (Industrie- und Handelskammer Frankfurt Oder), LUCHS „Lernen in der Uckermark – Chancen sehen“ (LASA Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH);

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.3.6

Hamburg: Lernregion Harburg – Stadt und Land (Handwerkskammer Hamburg);

Hessen: Grenzüberschreitendes Lernen Landkreis Hersfeld-Rotenburg und der Werra-Meißner-Kreis (Staatliches Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis), Der Rheingau-Taunus-Kreis als LERNENDE NETZWERKE REGION (VHS Rheingau-Taunus e.V.);

Mecklenburg-Vorpommern: Offenes Lernnetzwerk zur Beförderung einer lebenslangen kontinuierlichen Lernbiographie unter Berücksichtigung bildungsferner und bildungsbenachteiligter Zielgruppen (Volkshochschule des Landkreises Ostvorpommern), Lernende Region Schwerin und Umland (ATI Westmecklenburg GmbH);

Niedersachsen: Lernnetzwerk in einer ländlich geprägten Region (LENZ), Landkreis Gifhorn (Aktion Fischotter-schutz e.V. Hankensbüttel), Lernen fürs Leben. Netzwerk zur Erschließung und Integration von Lern- und Lebenswelten im Oldenburger Land (Volkshochschule Odenburg e.V.), ROBIN – Regionale Offensive für Bildung und Innovation, Weserbergland (Landkreis Schaumburg für REK Weserbergland);

Nordrhein-Westfalen: Lernende Region Bergisches Städtedreieck (Akademie Remscheid), Netzwerk AMPEL (Arbeitsmarkt – Politische Entwicklung – Lebenslanges Lernen), Kreis Borken (Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH), Lernwelt Essen im Essener Konsens (Berufsförderungszentrum Essen e.V.), Lernnetzwerk Dortmund (LerNDo) - Initiative leben, lernen und arbeiten in Dortmund (sfs, Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund);

Sachsen: PONTES – Lernen in und für Europa, Brücken bauen in der Euroregion Neiße (Stiftung Internationales Begegnungszentrum St. Marienthal), Bildungsmanagement in der Lernenden Region Zwickau (Sächsische Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft mbH);

Sachsen-Anhalt: Vernetztes lebensbegleitendes Lernen in der Altmark – VerA (IGZ Innovations- und Gründerzentrum Altmarkkreis Salzwedel), AGORA des Lernens Dessau Anhalt Wittenberg (Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung GmbH), Netzwerk für einen bürgernahen Service zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Handlungskompetenz – Region Wernigerode (Kreisvolkshochschule Wernigerode);

Schleswig-Holstein: Lernendes Neumünster (DAG-Forum Schleswig-Holstein e.V.), Lernnetzwerk Sønderjylland/Schleswig (Volkshochschule der Stadt Flensburg);

Thüringen: Lernende Region „Zwischen Rennsteig und Rhön“ (Moderne Berufe für Europa/Südthüringen e.V.), Bildungsverbund Südharz-Kyffhäuser (Institut für Bildungsmanagement Nausitz GmbH), Lernende Region IIm-Kreis (Technische Universität Illmenau).

Ab 2003 sind themenspezifische Transferprojekte (z.B. zur individuellen Bildungsberatung, Qualitätssicherung, Weiterbildungsdatenbanken, Bildungsmarketing) vorge-sehen.

5.3.7 Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“

Ziel des Programmes ist es, neue, partnerschaftliche Formen der Kooperation von Bildungsanbietern und Bildungsnachfragern in den Ländern und zwischen allen Ländern zur Förderung des Lernen lernens sowie einer neuen Lehr- und Lernkultur, insbesondere zur Stärkung der Eigenverantwortung des Einzelnen und zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung, zu initiieren. Dazu wurde eine Kooperation zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg angestoßen. Die Programmbeschreibung wurde in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) beschlossen. Der Lenkungsausschuss, in dem Bund und Länder vertreten sind, ist für die Programmsteuerung, die Auswahl der Ländervorhaben und die operative Arbeit in den beteiligten Ländern verantwortlich. Das Finanzvolumen beträgt insgesamt 12,5 Mio. € (2000–2004) für die Projekte, die Programmbetreuung durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) als Projektträger sowie die programmbezogene wissenschaftliche Begleitung durch ein Konsortium. Zur Finanzierung tragen Bund und Länder jeweils zur Hälfte bei. Zusätzlich wurden seitens des Bundes ab 2001 rund 2 Mio. € pro Jahr an Kofinanzierungsmitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eingeworben.

Gegenwärtig werden bundesweit 22 Projekte in allen Ländern gefördert. Darüber hinaus hat der Lenkungsausschuss eine Reihe von weiteren Handlungsfeldern identifiziert, die seit Anfang 2002 in Vorstudien bearbeitet werden und an denen sich jeweils eine große Zahl von Ländern beteiligt. Hierzu gehören:

- Das Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“, das auf die Entwicklung eines lernerorientierten Qualitätsmodells, insbesondere in der allgemeinen Weiterbildung, zielt. Hierdurch soll ein für alle adaptionsfähiges System der Qualitätsentwicklung geschaffen werden, das unabhängig von der Größe oder Profilierung der Weiterbildungsinstitutionen angewendet werden kann. Nach der Vorphase, in der die bestehenden Qualitätssicherungsmodelle in Deutschland, dem benachbarten Ausland und auf EU-Ebene einer Prüfung unterzogen werden, soll ein entsprechendes Referenzmodell vorgelegt werden. Durch eine zusätzliche externe Testierung soll die Qualitätssicherung und -entwicklung der einzelnen Organisationen zudem ausgewiesen und bestätigt werden. Erstmals wollen Bund und Länder hiermit gemeinsam auf die Etablierung eines nicht staatlichen, bundesweit akzeptierten, auf Organisationsentwicklung ausgerichteten Testierungsverfahrens setzen. Die Federführung für dieses Verbundprojekt hat das Land Schleswig-Holstein übernommen. Über die Umsetzung des Referenzmodells und des beabsichtigten Testats in einer anschließenden Durchführungsphase werden Bund und Länder in der BLK Anfang 2003 entscheiden.
- Das Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ ist als Machbarkeitsstudie angelegt, in der alle Bildungs- und Weiterbildungspässe in Deutschland, im benachbarten Ausland und auf EU-Ebene untersucht und Vorschläge für ein Referenzmodell für einen bildungsbereichsübergreifenden, breit einsetzbaren Pass entwickelt werden sollen. Dieser neue Weiterbildungspass soll nicht nur ein Doku-

mentations- und Strukturierungsinstrument sein, sondern auch zur Motivation für das lebenslange Lernen beitragen. Voraussetzung dafür ist, dass er neben dem formellen auch nicht-formales und informelles Lernen berücksichtigt. Daher ist die Zertifizierbarkeit informellen Lernens ein besonderer Untersuchungsgegenstand. Auch soll der Pass den Zugang zu weiterführender Bildung erleichtern und letztlich einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit leisten. Mitte Januar 2003 fand ein internationaler Fachkongress zur Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Vorstudie statt. Die Federführung für dieses Verbundprojekt hat das Saarland übernommen. Abhängig vom Ergebnis der Machbarkeitsstudie soll das Projekt in eine Erprobungs- und Einführungsphase münden.

5.3.8 Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“¹⁾

Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat im Juni 2002 ihren Zwischenbericht vorgelegt. Darin beschreibt sie relevante gesellschaftliche Entwicklungen, die die Ausgangslage für die weiteren Überlegungen bilden. Sie betont dabei ökonomische und auf die Arbeitswelt bezogene Faktoren sowie die herausragende Bedeutung lebenslangen Lernens für den sozialen Zusammenhalt in der Zivilgesellschaft. Schlussfolgerungen der Expertenkommission sind:

- Deutschland befindet sich im Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft,
- als exportorientiertes Hochlohnland kann sich Deutschland im internationalen Wettbewerb nur durch Qualitätsprodukte behaupten,
- gute Erstausbildung und kontinuierliches Lernen sind wesentliche Voraussetzungen für Autonomie und Verantwortung als Prinzipien veränderter Arbeitsorganisation,
- die Qualifizierung Älterer wird angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger,
- der Fachkräftemangel kann nur durch die Qualifizierung der Zuwanderer verringert, aber nicht beseitigt werden,
- auch die veränderten Anforderungen der Zivilgesellschaft und die Technisierung des Alltags erfordern lebenslanges Lernen,
- die Richtung des Strukturwandels ist entwicklungs-offen; wenn wir den Wandel gestalten wollen, setzt dies lebenslanges Lernen voraus,
- neue Lernformen können das Bedürfnis nach Lernen wecken und die Freude am Lernen festigen.

Mit ihrer Darstellung hat die Expertenkommission deutlich gemacht, dass die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung weiter steigt, um den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel zu gestalten. Die althergebrachten Grundsätze von Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit gewinnen zunehmend an strategischer Bedeutung, insbesondere um den benachteiligten Gruppen zunehmend

Chancen zu eröffnen und ihre Ausgrenzung zu verhindern. Damit die Bürger und Bürgerinnen den Wandel positiv erleben können, sind lebenslanges Lernen einerseits sowie die Verwirklichung staatlicher Verantwortung durch Mitgestaltung andererseits erforderlich. Beide Komponenten – Stärkung der individuellen Verantwortung und Wahrnehmung der öffentlichen Verantwortung – müssen miteinander zu einem schlüssigen Finanzierungskonzept verknüpft werden. Die Expertenkommission legt ihrem Auftrag entsprechend ein weit gefasstes Verständnis von lebenslangem Lernen zugrunde. Lebenslanges Lernen umfasst danach „die Gesamtheit allen formalen, nicht formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg.“ Ein realisierbares Finanzierungskonzept soll alle Bildungsbereiche zu einem kohärenten, d.h. aufeinander aufbauenden und durchlässigen Gesamtsystem verbinden. Die weiteren Arbeiten werden zeigen, inwieweit diese Perspektive sich in konkreten Empfehlungen zur Stärkung der Individuen niederschlagen wird.

Die Darstellung der Teilnahme an Weiterbildung und die institutionellen Beschreibungen im Zwischenbericht beziehen sich im wesentlichen auf aktuelle Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VIII (Befragung 2000)¹⁾. In ihren Schlussfolgerungen erkennt die Expertenkommission an, dass die Bundesregierung bereits eine Vielzahl von Initiativen zu strukturellen Innovationen und zielgruppenorientierten Maßnahmen ergriffen hat. In dem Zusammenhang ist insbesondere auf das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, auf die Förderung von Innovationen zur Benachteiligtenförderung, auf das Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Modelle und Maßnahmen zur Frauenförderung, FuE-Programme zu innovativer Arbeitsgestaltung und Lernkultur Kompetenzentwicklung verwiesen worden. Die Expertenkommission verweist im Zusammenhang mit der Bildungsbeteiligung auf die Notwendigkeit der stärkeren Einbeziehung bildungsferner und benachteiligter Gruppen. Zur besseren Beurteilung der Lage regt die Expertenkommission den weiteren Ausbau der Weiterbildungsstatistik und eine verstärkte empirische Wirkungsforschung an. Im Rahmen der Darstellung der Grundzüge der Weiterbildungsfinanzierung wird von der Expertenkommission insbesondere hervorgehoben:

- Weiterbildungsaktivitäten beanspruchen stets Ressourcen, u. a. in Form von Zeit und Geld,
- die Refinanzierungsprozesse sind derzeit ungenügend transparent; weitere empirische Forschungen sind notwendig,
- die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen scheinen seit Mitte der neunziger Jahre auf hohem Niveau zu stagnieren,
- würde man den Wert der von den Individuen verbrauchten Lern- bzw. Freizeit und den Wert der weiterbildungsbedingten Steuerausfälle von Bund und Ländern kalkulatorisch in die Finanzierungsberechnung hinzunehmen, würden sich die Finanzierungsproportionen erheblich in Richtung der Individuen und des Staates verschieben,

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 5.3.1

¹⁾ Vgl. Kapitel 5.1.4

- ein erheblicher Teil der betrieblichen und individuellen Weiterbildungsaufwendungen wird von der öffentlichen Hand refinanziert.

Bei der Suche nach Anreiz- und Finanzierungsalternativen legt die Expertenkommission eine Reihe von Grundmodellen (individuelle Selbstfinanzierung, einzelbetriebliche Finanzierung, Bildungsfonds/Umlagen, staatliche Finanzierung) und Mischtypen vor, ohne sich in ihrem Zwischenbericht bereits auf Empfehlungen festzulegen. Als Mischtypen werden von der Expertenkommission Bildungskonten in Verbindung mit Gutscheinen sowie Gutschein/Fonds-Kombinationen dargestellt. Der Einsatz der Anreizinstrumente und Finanzierungsmittel soll nach Auffassung der Expertenkommission die Anbieter und Nachfrager nach Bildungsleistungen im Kontext Lebenslangen Lernens zu einem einzel- und gesamtwirtschaftlich effizienten Umgang mit knappen Ressourcen veranlassen. Dabei sollen insbesondere die Chancen für die Teilhabe an Lebenslangem Lernen gerechter verteilt werden. Wirksame Anreize und adäquate Finanzierungsinstrumente zu einer höheren Bildungsbeteiligung sollten sich insbesondere auf Bevölkerungsgruppen konzentrieren, die Unterinvestitionen in Bildung aufweisen. Beispiele für neue Instrumente zur Förderung lebenslangen Lernens wurden in verschiedenen Ländern Europas entwickelt, die Anreize zu mehr kollektiver Verantwortung enthalten bzw. eine Stärkung der Nachfrage- und Nutzerorientierung („empowerment“) zum Ziel haben. Die Expertenkommission wird eine Reihe dieser Modelle hinsichtlich der Möglichkeit ihrer Umsetzung in Deutschland näher untersuchen.

Die Expertenkommission wird in den kommenden Monaten ihre Debatte über geeignete Finanzierungsmodelle vertiefen. Hier wird der Schwerpunkt ihrer Arbeiten in der zweiten Hälfte ihrer Beratungen liegen. Die Expertenkommission wird sich dabei auf Szenarien und ihre Bewertung anhand bildungspolitischer Ziele und Kriterien stützen. Methodische Überlegungen hierzu werden in der Expertenkommission noch beraten. Sie hat hierfür ein Simulationsmodell, das weiterbildungsrelevante Transfers für typische Modellhaushalte erfassen und die Auswirkungen veränderter Finanzierungsformen abklären soll, an das Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) in Auftrag gegeben. Der Abschlussbericht der Expertenkommission ist für Ende 2003 vorgesehen¹⁾.

5.3.9 Konzertierte Aktion Weiterbildung

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) ist eine einmalige „Plattform“ für die Kommunikation und Kooperation der im Bereich der Weiterbildung tätigen Träger, Verbände und Organisationen, der Hochschulen, der Sozialpartner und der für Weiterbildung Zuständigen in Bund, Ländern, Kommunen und Kreisen. Zu den Aufgaben der KAW gehören:

- Beratung und Impulsvermittlung für die Weiterbildungspolitik,
- Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern der KAW,
- „Umschlagplatz“ für Weiterbildungsinnovationen,
- Förderung der Bedeutung und des Selbstverständnisses der Weiterbildung,
- Beratung von für den Weiterbildungsbereich wichtigen Themen,
- Auswertung internationaler Erfahrungen.

Das Plenum der KAW wird durch einen Ständigen Ausschuss unterstützt, der vor allem die zu bearbeitenden inhaltlichen Themen aufbereitet, Stellungnahmen zu aktuellen weiterbildungspolitischen Themen erarbeitet und die Fachtagungen sowie Plenarsitzungen vor- und nachbereitet. Die Geschäftsstellenfunktion der KAW wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung wahrgenommen. Zu den Arbeitsschwerpunkten im Jahr 2002 gehörte die Erarbeitung von Empfehlungen des Ständigen Ausschusses zur „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung“ und zur „Berichterstattung in der Weiterbildung“ (http://www.bmbf.de/252_2006.html). Auf der Plenartagung der KAW am 13. November 2002 wurden die Themen für die nächste Arbeitsperiode und ein Organisationsmodell diskutiert, das von einer verstärkten Ressourcenausstattung für die KAW-Geschäftsstelle ausgeht. Es ist geplant, ab 2003 unter anderem vertieft die Themen Qualitätsentwicklung/-sicherung von Personal und Einrichtungen, Zertifizierung informellen Lernens, Finanzierung Lebenslangen Lernens, Förderung der sozialen Integration und Bearbeitung internationaler Bezüge zu bearbeiten.

5.4 Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen

5.4.1 Personalentwicklung und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben

In einigen vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Wirtschaftsmodellvorhaben setzt man sich mit Veränderungsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen auseinander und geht darauf mit entsprechenden Lernkonzepten ein. So wird der erhöhten Veränderungsdynamik auf den Märkten, den veränderten Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie den Ansprüchen der Kunden begegnet.

Flexible Lernkonzepte berücksichtigen die Lernprozesse in der Arbeitssituation und fördern die Fähigkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Selbstlernen, Lernen im Team sowie zur selbstständigen und situationsgerechten Problemlösung. Auf neue Lernformen und -medien, wie Selbstqualifizierung und E-Learning, wird Wert gelegt. Selbstlernprozesse und Präsenzphasen beim Bildungsdienstleister finden abwechselnd statt. Darüber hinaus wird versucht, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dafür zu sensibilisieren, selbst mehr Verantwortung für ihre Weiterbildung zu übernehmen. Man widmet sich auch der Bildung regionaler und überregionaler Lernnetzwerkstrukturen.

¹⁾ Weitere Informationen sind erhältlich bei der Geschäftsstelle der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, Friedrichstraße 19, 10115 Berlin, (www.lifelonglearning.de).

Dabei sind außerbetriebliche Bildungseinrichtungen unterstützend tätig. Im Hinblick auf zukünftige Aufgaben werden der konkrete Weiterbildungsbedarf in den kleinen und mittleren Unternehmen ermittelt und geeignete Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung festgelegt. Analyse und Beratung, Training und Coaching, Moderation und Bewertung wachsen zu integrierten Servicepaketen zusammen, d. h. Bildungsdienstleister entwickeln und setzen Lösungen zusammen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräften der Unternehmen um. Sie sind Begleiter für längerfristig angelegte betriebliche Lern- und Veränderungsprozesse. Die Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen wird so verbessert.

Im Modellvorhaben „Personalentwicklung für kleine und mittlere Betriebe auf dem Weg zum Service- und Systemanbieter“¹⁾ stellen sich diese Unternehmen den neuen Marktanforderungen in diesem Bereich. Die Bedarfsanalyse umfasst u. a. eine Unternehmens-/Potenzialanalyse (z. B. Dialogsystem). Auch wurde ein Personal- und Organisationsentwicklungskonzept erarbeitet, das die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motiviert, mehr Verantwortung für den Servicebereich zu übernehmen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das Modellvorhaben „Lernen am Bau“²⁾ integriert den mobilen Arbeits- und Lernort Baustelle als „Lern-/Kommunikationsplattform“, indem ein medienunterstütztes Arbeiten auf der Baustelle umgesetzt wird. Das Lernkonzept ermöglicht die Kommunikation zwischen den Bauunternehmen und den Bildungspartnern sowie eine Informationsrecherche. Die gewerkeübergreifende Weiterbildung ist auf den Bauprozess orientiert. Sie enthält Baurecht, Projektmanagement, Baustelle sowie Kommunikation zum Bauvorhaben. Parallel wurden drei Handlungsfelder gebildet: Bauvorbereitung, Bauausführung und Bauabnahme/Bauübergabe.

Im Modellvorhaben „Kundenorientierte Weiterbildung in Kleinunternehmen“³⁾ werden Kleinbetriebe unterschiedlicher Branchen darin unterstützt, kundenorientierte Weiterbildungsstrukturen aufzubauen. Als Kunden werden sowohl externe als auch interne Kunden (Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) gesehen. Diese werden in unterschiedlichem Grad in betriebliches Lernen einbezogen: Während beim „Lernen für Kunden“ (z. B. begleitend zur Entwicklung neuer Produkte, zur Optimierung der Verwaltungsprozesse sowie des Services und Marketings) keine direkte Einbeziehung von externen Kunden in den Lernprozess vorhanden ist, besitzt der externe Kunde beim „Lernen von Kunden“ vor allem die Funktion eines „Impulsgebers“ für Lernprozesse. Beispiele für die bewusste Nutzung von Kundenkontakten für Lernsituationen sind Kundengespräche, -befragungen, -beobachtungen und Reklamationen. Beim „Lernen mit Kunden“ wird der externe Kunde zum „Lernpartner“ von Führungskräften und Mitarbeitern der Unternehmen in gemeinsamen Lernprozessen (z. B. Produktschulungen, Beratungen zum Service, Gestaltung von Messen).

Die Qualifizierung von Sekretariatskräften und eine effiziente Gestaltung von personal- und arbeitsorganisatorischen Prozessen im Office-Bereich standen im Mittelpunkt des Modellvorhabens „Selbstgesteuerte Weiterbildung im Office-Management von KMU“¹⁾. Die Organisations- und Personalentwicklungskonzepte beschäftigen sich z. B. mit der Optimierung von Geschäftsprozessen, der Verbesserung des Technologieeinsatzes und mit der Erweiterung der individuellen Kompetenz bei Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte. Selbstgesteuerte Lernprozesse mit Hilfe von Medienkompetenz wurden mit einer Lernplattform (E-Learning und von Tutoren begleitet) durchgeführt. Fallbeispiele wurden entwickelt (z. B. Planung einer Dienstreise per Internetrecherche, Darstellung und Bewertung von Verkaufsergebnissen sowie Büromaterialbeschaffungen mit Hilfe von Excel).

5.4.2 IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Bundesländern

Weiterbildungsangebote, die Lernen mit neuen Medien verbinden und gleichzeitig den Aspekt der Chancengleichheit berücksichtigen, gibt es bisher nur wenige. Hier setzt das Projekt „IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Bundesländern“ an, das 2002 startete und u. a. mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Das Projekt richtet sich an weibliche Fachkräfte in den neuen Bundesländern und qualifiziert sie zu IT-Multiplikatorinnen, die anschließend ihr neu erworbenes Wissen weitergeben. Teilnehmerinnen sind z. B. selbstständige EDV-Dozentinnen, Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen oder Verbänden sowie Frauen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, die ihr IT-Fachwissen auf den neuesten Stand bringen wollen. Die Auswahl der Zielgruppe erfolgte vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern, die häufig über technische Vorkenntnisse und technisches Interesse verfügen. Angesichts des IT-Fachkräftebedarfs, der trotz Konjunkturschwäche weiterhin besteht, ist es von besonderer Bedeutung, dieses Potenzial zu nutzen und passgenau weiterzuqualifizieren.

Ziel des Projektes ist der Aufbau des IT-Weiterbildungsportals „webucation for women“ mit der Entwicklung gendersensitiver, webbasierter und multimedialer Inhalte sowie eines modularen Weiterbildungsangebotes mit zertifiziertem Abschluss. Das Projekt will damit dazu beitragen, der unzureichenden Nutzung des Internet gerade auch von Frauen aus den neuen Ländern entgegenzuwirken (vgl. auch Untersuchung von TNS Emnid Hamburg in Zusammenarbeit mit der Initiative D21 und weiterer Sponsoren). Gleichzeitig soll praktisch erprobt werden, wie sich der Mehrwert webgestützten Lernens für Frauen darstellt, d. h. ob die Kriterien von Orts- und Zeitunab-

¹⁾ Laufzeit 1. Februar 2000 bis 31. März 2003

²⁾ Laufzeit 1. September 2000 - 31. Dezember 2003

³⁾ Laufzeit 1. Juli 2000 - 31. November 2003

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.5.2 sowie Holz, H. / Krause, S./Pawlik, A./Risch, W.: „Mitten im Arbeitsprozess: Selbstqualifikation im Office. Hintergründe – Fallbeispiele – Lehr- und Lernarrangements“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) und Risch, W. / Wadewitz, M. / Borutta, A. (2001): „Gestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen im Officebereich von kleinen und mittleren Unternehmen“, in: Bau, H. / Schemme, D.: „Auf dem Weg zur Lernenden Organisation“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn

hängigkeit, Modularität und Praxisnähe verbunden mit gendersensitiven Inhalten webbasiertes Lernen der Zielgruppe fördert. Außerdem werden Standards für gendersensitives Lernen im Web unter mediendidaktischen Gesichtspunkten erarbeitet, die als ein Projektergebnis in den Mainstream von Weiterbildungsangeboten und Bildungsportalen übergehen sollen. Das Weiterbildungsangebot qualifiziert zunächst Multiplikatorinnen aus den neuen Ländern. Diese geben anschließend über sogenannte Transferpoints ihr Wissen weiter und verbreiten das Angebot. Die Nachhaltigkeit des Projektes erfolgt durch den Aufbau eines IT-Servicecenters. Hier erhalten die Multiplikatorinnen die Möglichkeit, ihre eigenen Lehrmodule in das neue Weiterbildungsportal einzustellen und damit ihre eigenen beruflichen Perspektiven zu erweitern. Das Weiterbildungsportal dient als Informationsmedium und unterstützt für die Multiplikatorinnen.

5.4.3 Erfahrungsgeleitete Lern- und Arbeitsprozesse bei der Industriemeisterfortbildung

Berufliche Erfahrungen für den Qualifizierungsprozess zu erfassen und diese für den Lernprozess nutzbar zu machen, ist Ziel handlungsorientierter Qualifizierung in der Weiterbildung zum Industriemeister/zur Industriemeisterin¹⁾. Dabei erweist sich bereits die Erfassung und Dokumentation von beruflichen Erfahrungen als schwierige Aufgabe²⁾.

Den gesamten Arbeitsprozess in Bestandteile formell und informell erworbener Kenntnisse und Erfahrungen aufzuschlüsseln macht die eigentliche Schwierigkeit aus, da die Quellen des Gelernten und Erfahrenen von vielen nur bruchstückhaft oder gar nicht mehr vergegenwärtigt werden können. Dies gilt insbesondere auch für außerbetrieblich gemachte Erfahrungen, die nach Aussage von Befragten großen Einfluss auf die anforderungsgerechte Erledigung der betrieblichen Arbeitsaufgaben im Bereich „Führung und Personal“ haben³⁾. Im Rahmen von laufenden Modellvorhaben im Industriemeisterbereich werden – in Kenntnis dieser Schwierigkeiten – didaktische Ansätze entwickelt, erprobt und umgesetzt, die handlungsorientiertes Qualifizieren auf der Grundlage beruflicher Erfahrungen ermöglichen. Im Mittelpunkt der Lern- und Prüfungsprozesse stehen komplexe Situationsaufgaben, die sich aus konkreten Arbeitsaufgaben der Industriemeister und -meisterinnen ableiten.

Um das Erfahrungspotenzial ins Bewusstsein der Lernenden zu heben, wird der institutionelle Lernprozess auch zur Reflexion von Erfahrungen genutzt. Ziel ist es, berufliche und außerberufliche Erfahrungen als Kompetenzen bewusst zu machen. Zusätzlich werden die Fachinhalte so integriert, dass der Praxisbezug der betrieblichen Situationsaufgaben sowohl im Lern- wie im Prüfungsprozess aufrechterhalten bleibt.

Ein Beispiel und didaktischer Anstoß für diesen Ansatz ist die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall“ vom 12. Dezember 1997. Hier wurde einerseits von der Zusammenstellung des für ihre Tätigkeit erforderlichen aktuellen Wissens ausgegangen. Diese Zusammenstellung beinhaltet eine konzeptionell angeleitete, systematische Auflistung von Fachinhalten und ist als Rahmenstoffplan dokumentiert. Andererseits wurde der Schwerpunkt der Prüfung und damit der auf sie vorbereitenden Lehrgänge auf die Bewältigung praktischer Arbeitssituationen gerichtet. In der Konsequenz werden in der Prüfung drei funktionsfeldbezogene und die Handlungsbereiche integrierende Situationsaufgaben gestellt, die in vierstündiger Bearbeitung bzw. in einem Fachgespräch aufzuarbeiten sind.

Das wesentlich neue Element der Prüfung und damit auch des Vorbereitungslehrgangs ist, dass die informell geprägten Praxishandlungen als Leitbild des Lernens herangezogen werden. Da inzwischen Erfahrungen mit der Umsetzung der Verordnung insgesamt existieren, lassen sich auf Basis der beispielhaften Beschreibung typischer Ablaufelemente wichtige Fragen an die Wechselwirkung von Prüfungen nach dem neuen Konzept und den auf sie vorbereitenden Lehrgängen stellen und erörtern:

- Lassen sich betriebliche Situationsaufgaben in Prüfungen zur Zufriedenheit der Beteiligten ausarbeiten, beantworten und bewerten?
- Ist ein vorbereitender Unterricht zu verwirklichen, der sowohl das erforderliche Wissen bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen aufbaut als auch die Kompetenz, komplexe Aufgabenstellungen mit fächerübergreifendem Inhalt zu lösen?
- Sind die Betriebe bereit, dem beruflichen Bildungssystem für die Lehrgangsgestaltung und die Prüfungsaufgabenerstellung geeignete Aufgabenstellungen aus der Arbeitspraxis von Industriemeistern und -meisterinnen zu überlassen?

Ergebnisse aus den Modellvorhaben „Industriemeister Metall“ geben ein breites Spektrum an Antworten auf diese Fragen wieder¹⁾. Beispielsweise geben in einer bundesweit durchgeführten Befragung sowohl die Teilnehmer und Teilnehmerinnen (n = 312) als auch die Trainer und Dozenten (n = 94) an, wesentliche Themen der betrieblichen Aufgabenstellungen im Lehrgang zur Prüfungsvorbereitung aufgegriffen zu haben. Während der Aufbau von Gruppen- und Teamarbeit im Meisterbereich und die Delegation von Zuständigkeiten an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Verwirklichung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse durchweg „trainiert“ wurden, sind die Nutzung von Informationsquellen (z.B. Intranet), die Aushandlung schriftlicher Vereinbarungen und die Durchführung langfristiger Aufgaben (z.B. Kennzahlenverfolgung) „weniger trainiert“ worden. Auch die Mitwirkung bei der Akquisition einzelner Aufträge wurde in geringerem Maß trainiert. Im Mittelfeld zu finden sind die Themenbereiche Innovation und Optimierung im Meisterbereich, Organisation des Auftragspools im Meisterbereich

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.2.3

²⁾ Forschungsprojekt „Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, unveröffentlichter Abschlussbericht, 2002

³⁾ ebenda

¹⁾ Die Ergebnisse sind unter <http://www.meistersite.de> abrufbar.

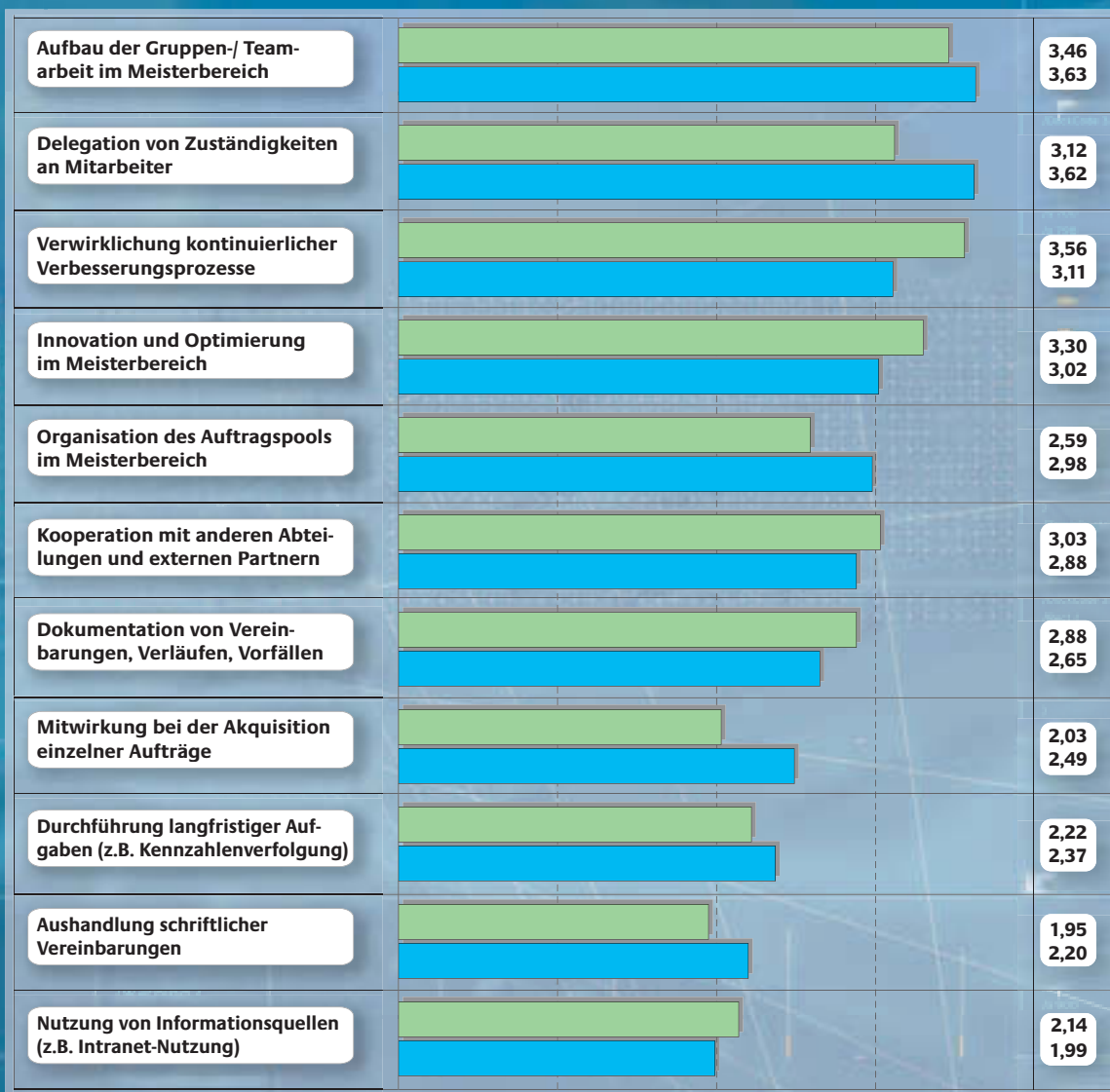
reich, Kooperation mit anderen Abteilungen und externen Partnern sowie Dokumentation von Vereinbarungen, Verläufen und Vorfällen (vgl. **Schaubild 18**).

Dies macht deutlich, dass die Vermittlung von Handlungsfähigkeit zwar zum didaktischen Prinzip institutioneller Qualifizierung wird, die entsprechenden Bildungsprozesse und Prüfungen jedoch weiterer Optimierung bedürfen.

5.4.4 Professionalisierung in nichtformalisierten Strukturen am Beispiel der Arbeit in Call Centern

Neue Arbeitsformen und Tätigkeitsprofile sind aufgrund ihrer Struktur und Schnellebigkeit oft nicht über die Entwicklungs- und Ordnungsprinzipien formalisierter Qualifikationen zu erfassen oder gar zu regeln. Dennoch findet in diesen wachstumsträchtigen Arbeitsbereichen – oft im Kontext mit der Arbeitsgestaltung und Personal-

Schaubild 18: Erfahrungsgeleitete Lern- und Arbeitsprozesse bei der Industriemeister-Fortbildung



■ Dozenten ■ Teilnehmer

Abbildung: Intensität der Behandlung von Themen, die aus betrieblichen Aufgabenstellungen stammen, in den Lehrgängen zur Prüfungsvorbereitung, bewertet nach einer Skala von 1 = nicht trainiert bis zu 6 = sehr intensiv trainiert

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

entwicklung – ein Professionalisierungsprozess statt, der in seiner Qualität formalisierten Qualifikationen nicht nachsteht und in Teilelementen ggf. auch zu einer Formalisierung beiträgt. Im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten FuE-Projekte zur Gestaltung der Arbeit in Call Centern¹⁾ wurden Beispiele für diese Prozesse analysiert und mögliche Vorgehensweisen gewonnen, z.B. Kompetenzentwicklung in selbstorganisierten Prozessen und Netzwerken, Coaching als Elemente von Personalentwicklung und Qualifizierung. Ablauf und Erfolg dieser Prozesse verweisen auf die Frage, ob und inwieweit diese Erfahrungen auch bei der Entwicklung von formalisierten Qualifikationen nutzbar gemacht werden können. Dies gilt insbesondere in Verbindung mit der Diskussion um eine Modernisierung und Flexibilisierung des Systems der beruflichen Bildung vor allem in Branchen bzw. Arbeitsfeldern mit starkem Strukturwandel, heterogenen und bisher wenig typisierten Arbeitsstrukturen und damit entsprechend breit gefächerten bzw. hybriden Qualifikationsanforderungen.

Hintergrund der FuE-Projekte bildete die in den vergangenen Jahren in Deutschland sehr stark gewachsene Zahl der Call Center. Schätzungen für das Jahr 2000 gehen von bis zu 4.000 Call Centern aus. Dabei wird die Zahl der Mitarbeiter auf maximal 357.000 veranschlagt. Die Schätzungen sind mit relativer Unsicherheit behaftet, da es das 'typische Call Center nicht gibt, sondern unterschiedlichste Formen und Funktionen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation in der Praxis existieren. Entsprechend heterogen sind auch die Anforderungen an Arbeitsorganisation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die häufigsten Unterscheidungsmerkmale sind Inbound-Center – der Kunde ruft das Call Center an- und Outbound-Dienste – der Agent ruft den potenziellen Kunden an. Call Center können sowohl Abteilungen bestehender Unternehmen als auch eigenständige Unternehmen sein, die für einen oder mehrere Auftraggeber arbeiten²⁾.

Als ein wichtiges Ergebnis aus den Projekten ist festzuhalten, dass die verbreitete Vorstellung, bei den Arbeitsplätzen in Call Centern handele es sich um durchgängig unqualifizierte und schlecht bezahlte Jobs, die häufig mit Studierenden besetzt sind, nicht der Realität entspricht. Vielmehr sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sehr unterschiedlich. Die Bandbreite wird am Beispiel der Entlohnung, der Anteile von Teilzeitbeschäftigten und der Betriebszeiten exemplarisch gezeigt. In den untersuchten Call Centern lag das durchschnittliche Anfangsgehalt von Vollzeit Call Center Agents bei 1.693 € brutto, was einem Stundenlohn von rund 10 € entspricht. Der Verdienst im Call Center mit der besten Bezahlung lag mit 3.272 € pro Monat bzw. gut 19 € pro Stunde gut dreimal so hoch wie der Verdienst im Call Center mit der niedrigsten Bezahlung (1.035 €/Monat bzw. gut 6 € pro Stunde). Auch die Teilzeitquoten der verschiedenen Call

Center unterschieden sich erheblich. Im Sample der Untersuchung fanden sich Call Center, die ausschließlich oder weit überwiegend mit Vollzeitbeschäftigten arbeiten, als auch solche, die – abgesehen von der Führungsebene – auf Teilzeitarbeit setzten. Herauszuheben ist, dass sich hohe Teilzeitanteile (über 80%) durchgängig in Call Centern fanden, die vergleichsweise einfache Dienstleistungen wie Telefonauskunft und Bestellannahme erbrachten. Umgekehrt gilt: Je komplexer und qualifizierter die jeweils erbrachten Dienstleistungen sind, desto höher liegen auch die Anteile von Vollzeitkräften.

Aus diesen Befunden sind zwei grundlegende Probleme dieses noch jungen Arbeitsbereiches festzustellen: Zum einen haben viele Call Center bereits heute Schwierigkeiten, geeignetes Personal für die keineswegs einfache Arbeit zu gewinnen, weil die Arbeit in der Öffentlichkeit eher geringes Ansehen genießt. Zum anderen können wegen der Heterogenität von Aufgaben und Organisation der Arbeit in Call Centern übergreifende formalisierte/ zertifizierte Ausbildungen, wie die Qualifizierung zum Call Center Agent, nur Basiswissen vermitteln. Aufgaben- und organisationspezifische (Weiter-)Qualifizierungen müssen durch die Unternehmen selbst erfolgen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die wachsenden Kundenanforderungen, die Weiterentwicklung der Call Center zu multimedialen „Customer Care Centern“ und die daraus resultierenden Qualifikationsanforderungen auf höherem Niveau.

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekte zur Arbeitsgestaltung in Call Centern setzen bei der komplexen Anforderungssituation und den Folgen für Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und Qualifizierung an. Das Projekt „Personalmanagement an frequenzabhängigen Kundenschnittstellen“ z.B. richtet besonderes Augenmerk auf die Zielgruppe der TeamleiterInnen in Call Centern. Obwohl diese operative Führungsebene als Mittler zwischen Management, Personalplanern und Mitarbeitern in Call Centern eine zentrale Rolle einnimmt, gab es bisher kaum systematische Erkenntnisse über ihre Aufgabenstruktur im Unternehmen, die Arbeitsinhalte und die Kompetenzanforderungen. Auf der Grundlage der Projektergebnisse wurde in Kooperation mit Teamleitern und Teamleiterinnen aus verschiedenen Call Centern, Weiterbildungsträgern sowie den wissenschaftlichen Beratern und Beraterinnen ein Anforderungsprofil erarbeitet und darauf aufbauend Modelle für die Qualifizierung entwickelt. Sie umfassen nicht nur einen Zertifikatslehrgang der Industrie- und Handelskammern sondern auch die Einrichtung eines Teamleiternetzwerkes als Plattform für Erfahrungsaustausch und informelles Lernen ebenso wie eine Teamleiterinitiative. Diese Teamleiterinitiative wird getragen von Vertretern der Politik, der Fortbildungseinrichtungen und der Call Center Betreiber. Ihre Jahrestagung dient nicht nur dem Kompetenzaufbau zu Strategien der Personalentwicklung und Führung im komplexen Umfeld der Call Center-Tätigkeit, sondern auch der systematischen Professionalisierung des Teamleiterprofils. Entscheidend für den Erfolg des Modells ist die Einbindung in ein gesamtbetriebliches Qualifizierungs- bzw. Organisationsentwicklungsprofil, wobei eine kontinuierliche, enge Zusammenarbeit zwischen Fortbildungsträgern, Kammern und Call Center-Praktikern stattfindet.

¹⁾ Einen Überblick über die bisherigen Projektergebnisse s. Arbeitsgestaltung in Call Centern Organisationsentwicklung – Partizipation – Kundenorientierung, Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen (Hrsg.), Bonn 2002

²⁾ ausführliche Darstellung in: Brasse, Claudia, Engelbach Wolf, Schietinger Marc, Schmitz, Eva (2002) AKL-Typologie. Ein empirischer Ansatz zur Typologisierung von Call Centern, Dortmund: Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung (GfAH) 2002

5.5 Ausgewählte Zielgruppen

5.5.1 Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen¹⁾

Bundesweit befanden sich Ende Dezember 2002 45.874 behinderte Menschen (darunter 16.119 Frauen) in beruflfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. **Übersicht 86**). Bezogen auf die Art der Bildungsmaßnahme standen 1.708 in Berufsausbildung, 33.290 waren in Weiterbildungsmaßnahmen, 931 in Vorbereitungsmaßnahmen für Weiterbildungen, 2.839 in allgemeinen Reha-Vorbereitungslehrgängen, 4.698 in Maßnahmen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen und 2.408 in sonstigen Maßnahmen.

Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2002 eine Weiterbildungsmaßnahme beendeten, haben 66,6% das Maßnahmeziel erreicht. Von ihnen legten 34,9% eine Prüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ab, 9,9% eine sonstige staatliche Prüfung und 14,2% eine sonstige Prüfung. Für 41,1% der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen war keine Prüfung vorgesehen. Bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, 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 um einen guten Prozentpunkt auf 14,6% angestiegen.

¹⁾ Zur beruflichen Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen vgl. Kapitel 3.3.3

5.5.2 Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben¹⁾. Seit 1999 werden auch begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen gefördert. Nicht zuletzt diese Erweiterung des förderfähigen Personenkreises hat dazu beigetragen, dass im Jahr 2001 erstmals mehr junge Frauen (50,1%) als Männer in die Begabtenförderung aufgenommen wurden.

- Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2002 14.642 Stipendiaten und Stipendiatinnen. In 2002 erfolgten 5.108 Neuaufnahmen. 52,1% wurden von Industrie- und Handelskammern, 30,4% von Handwerkskammern aufgenommen, 6,7% kamen aus Gesundheitsfachberufen, 5,4% aus Freien Berufen, 2,8% aus der Landwirtschaft, 2% aus dem Öffentlichen Dienst und 0,2% aus der Hauswirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prü-

¹⁾ Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, können auf Antrag bis zu drei Jahren Zuschüsse zu den Kosten anspruchsvoller berufs begleitender Weiterbildungsmaßnahmen bis zu maximal 5.400 € erhalten. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

Übersicht 86: Bestand an behinderten Menschen in beruflfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1998 bis 2002

Maßnahmeart	1998	1999	2000	2001	2002 ¹⁾	
					Insgesamt	Weiblich
Berufsausbildung	-	-	-	-	1.708	592
Weiterbildung	31.941	30.640	31.698	32.299	33.290	11.662
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung	2.277	2.297	2.370	2.636	931	311
Reha-Vorbereitungslehrgang	-	-	-	-	2.839	811
Trainingsmaßnahme	2.810	3.029	1.851	1.272	-	-
Maßnahme im Eingangsverfahren/ Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen	3.462	3.629	3.636	3.862	4.698	1.930
Eignungsabklärung	279	296	344	340	144	47
Arbeiterprobung	368	321	386	390	152	43
Arbeitsbeschaffungsmaßnahme	-	-	-	-	248	66
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	250	210	175	230	105	43
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	32	38	37	35	36	14
Sonstige Bildungsmaßnahme	12	26	25	33	1.723	590
Insgesamt	41.431	40.486	40.522	41.097	45.874	16.119

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 88, Seite 246

¹⁾ Wegen Änderung des Erhebungsverfahrens ab 2002 Vorjahresvergleich eingeschränkt.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

fungsteilnehmern 2001 sind Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern im Förderprogramm leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil 50 bzw. 28,1%), die Freien Berufe und die Hauswirtschaft leicht unterrepräsentiert (Absolventenanteil 7,7 bzw. 1,2%).

Der größte Teil der in 2002 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (rund 6,9 Mio. € bzw. 48,1%, insgesamt 7.772 Stipendiaten) sowie in das Handwerk (rund 5,2 Mio. € bzw. 35,8 %, insgesamt 4.533 Stipendiaten; vgl. **Tabelle 31** im Anhang). Für die Förderung von 2.334 Stipendiaten aus den neuen Ländern standen 2,5 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote liegt hier mit 0,69% zwar immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,92%, zeigt aber weiter steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 2001 mit einer Ausbildung nach BBiG/HwO hatten acht Prozent einen Hauptschulabschluss, 48% einen mittleren Bildungsabschluss und 44 % eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 2000 hatten hingegen 35% einen Hauptschulabschluss, 44% einen mittleren Bildungsabschluss und 16% die (Fach-) Hochschulreife. Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen hatten ein Prozent den Hauptschulabschluss, 28% einen mittleren Bildungsabschluss und 71 % eine Hochschulzugangsberechtigung. Von allen Schülern und Schülerinnen in den Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2000/2001 hatten demgegenüber 11% einen Hauptschulabschluss, 55% einen mittleren Bildungsabschluss und 32% die (Fach-) Hochschulreife¹⁾.

Im Jahr 2001 kamen die 4.771 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 225 Ausbildungsberufen, zuzüglich 340 Neuaufnahmen aus 14 von 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 96% der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 225 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 50,1%, im Bereich der dualen Ausbildungsberufe waren es 47,6% und in den Gesundheitsfachberufen 86,2%. Er liegt damit deutlich über dem Frauenanteil von 43,3% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern nach BBiG/HwO des Jahres 2000 und von 79,1% in den Gesundheitsfachberufen. Ende 2001 hatten von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen insgesamt 259 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 2001 betrug 1,9%.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2002 mit 14,6 Mio. €. finanziert, die auch 2003 zur Verfügung stehen. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

¹⁾ Nach der schulischen Vorbildung der Schüler/innen in Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens wurde nur in 7 Bundesländern gefragt. Allerdings stellen diese 82% aller Schüler/innen des 1. Schuljahrganges.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

2001 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 25% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (18%), Fremdsprachen (16%), Computer/EDV (12%), Gesundheitswesen (11%) und weiteren Themen. Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 33% an allen Maßnahmeanträgen (2000: 31%, 1999: 33%). Der Frauenanteil bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung liegt bei 35,8%. Damit beteiligen sich in der Begabtenförderung berufliche Bildung wesentlich mehr Frauen als üblich an dieser Form beruflicher Weiterbildung. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen 73% Englisch, 15% Spanisch, sechs Prozent Französisch sowie vier Prozent Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 35% im europäischen Ausland, zu 30% im außereuropäischen Ausland und zu 35% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme beträgt 1.411 € pro Maßnahme, vier Prozent mehr als im Jahr davor.

• Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der 16 Gesundheitsfachberufe

Die Zahl der Neuaufnahmen hat sich im Jahr 2002 auf hohem Niveau stabilisiert: Im Jahr 2000 wurden 261, im Jahr 2001 307 und in 2002 342 Stipendiaten und Stipendiatinnen aufgenommen. Insgesamt hat das Programm seit 1999 an 1.092 junge Berufsabsolventen und -absolventinnen aus dem Bereich der Gesundheitsfachberufe ein Stipendium vergeben können. Der Frauenanteil liegt bei 86,1%. Fachbezogene, praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen werden weiterhin bevorzugt. 1999 und 2000 lag der Anteil jeweils bei 89,5%, in 2001 bei 86,4% und in 2002 bei 85,9%. Dem leichten Rückgang fachbezogener Maßnahmen entspricht eine leichte Zunahme fachübergreifender Weiterbildungen, insbesondere Intensivsprachkurse und EDV-Kurse.

• Aufnahme in das Programm auf der Grundlage eines „begründeten Vorschlags“ – Ergebnisse einer Untersuchung

Die Förderrichtlinien regeln als Qualifizierungsvoraussetzung für den Zugang zum Programm neben einer besser als guten Berufsabschlußnote oder der erfolgreichen Teilnahme an einem beruflichen Leistungswettbewerb auch den begründeten Vorschlag des beschäftigenden Betriebs oder einer Berufsschule. Diese Auffächerung der Förderkriterien entspricht neueren Entwicklungen in der Forschung, die über den traditionell kognitiven Begabungsbegriff hinaus das Spektrum möglicher Einflüsse auf die menschliche Leistungsfähigkeit durch psychische, motivationale und soziale Merkmale erweitert hat. Vor diesem Hintergrund sind aus den letzten drei Programmjahren erstmals rund 400 begründete Vorschläge von Betrieben und Berufsschulen ausgewertet worden. Überdies war die Frage zu beantworten, ob und inwieweit sich Stipendiaten und Stipendiatinnen, die aufgrund einer solchen Empfehlung in das Programm aufgenommen wurden, von der Mehrheit der Geförderten einerseits nach sozioprofessionellen Merkmalen und andererseits in der Art ihres Weiterbildungsverhaltens unterscheiden.

In den letzten Programmjahren erfolgten etwa fünf Prozent aller Neuaufnahmen aufgrund eines begründeten Vorschlags. Neun von zehn Vorschlägen stammen von

Betrieben, der Rest von Berufsschulen. Dabei unterscheiden sich die sozioprofessionellen Merkmale solcher Stipendiaten im Rahmen der hier untersuchten Gruppe nicht wesentlich von denen der Grundgesamtheit. Frauen profitieren allerdings etwas häufiger (53%) von dieser Zugangsmöglichkeit als Männer, stärker vertreten sind zudem die mittleren Bildungsabschlüsse (49%) und Antragsteller aus dem Dienstleistungsbereich (59%).

Von den in diesen etwa 400 Vorschlägen genannten Qualifikationsmerkmalen wurde mit Abstand am häufigsten eine hohe Einsatzbereitschaft im Beruf (49%), noch vor überdurchschnittlichen Fachkenntnissen (34%) und einer besonderen Auffassungsgabe (27%) herausgehoben. Insgesamt sind fachübergreifende Kompetenzen im motivationalen Bereich doppelt so häufig als Begründung für eine Aufnahme in das Förderprogramm angeführt wie berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten im engeren Sinne. Eine außergewöhnliche Leistungsmotivation wird sogar dreimal so oft erwähnt wie Vorzüge im Bereich des persönlichen und sozialen Verhaltens. Auffallend ist weiterhin, dass Frauen in diesen Bewertungen über alle Qualifikationsmerkmale hinweg zum Teil deutlich besser abschneiden. Auch verlagert sich mit zunehmender Höhe des Bildungsabschlusses der Antragsteller – ähnlich wie beim Verhältnis von Fertigungsberufen und Berufen aus dem Dienstleistungsbereich – die Betonung zunehmend von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten auf motivationale Aspekte des Qualifikationsprofils. Dies legt den Schluss nahe, dass im Sinne der neueren beruflichen Begabungsforschung nicht zuletzt von einem starken Einfluss motivationaler Persönlichkeitsmerkmale auf die berufliche Leistungsfähigkeit ausgegangen werden kann.

Dieser Aspekt kommt auch im Weiterbildungsverhalten der Geförderten deutlich zum Ausdruck. Eine Untersuchung des Ende 2001 aus der Förderung ausgeschiedenen Aufnahmejahrgangs 1999 hat erbracht, dass Stipendiaten und Stipendiatinnen, die seinerzeit aufgrund eines begründeten Vorschlags in die Förderung aufgenommen wurden, im Vergleich zu anderen Geförderten zwar ein etwas größeres Gewicht auf Meisterlehrgänge (31%) legten. Allerdings besteht im Rahmen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung eine wesentlich höhere Weiterbildungsbereitschaft vor allem zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse (50%). Insgesamt sind diese Geförderten auch eher bereit (45%), sich über den gesamten Förderzeitraum weiterzubilden. Daher liegt hier mit durchschnittlich 3.400 € die Ausschöpfung der Fördermittel um knapp 10% höher als bei der Vergleichsgruppe. Im Hinblick auf die Ziele der Begabtenförderung berufliche Bildung kann also auch der begründete Vorschlag des Betriebs oder der Berufsschule als geeignetes Förderkriterium gelten.

5.5.3 Power für Gründerinnen

Gut ausgebildete Frauen und Männer mit unternehmerischer Initiative stellen einen entscheidenden Standortfaktor dar und sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am globalen Wettbewerb. Frauen bilden weltweit eine wichtige Ressource für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Potenzial gründungsfähiger und gründungswilliger Frauen

ist in Deutschland bei weitem nicht ausgeschöpft. Die Förderung von Gründerinnen ist daher nicht nur ein gleichstellungspolitisches Gebot, sondern auch von großer wirtschaftlicher Relevanz.

Im internationalen Vergleich besteht in Deutschland bei den Unternehmensgründungen von Frauen ein erheblicher Nachholbedarf. Die Bundesregierung hat sich daher in ihrem Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an Unternehmensgründungen bis zum Jahr 2005 auf mindestens 40% zu erhöhen. In die Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2002 wurde das Ziel, Existenzgründungen von Frauen insbesondere im Bereich der Dienstleistungen zu fördern, aufgenommen. Auch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sieht hier erheblichen Handlungsbedarf. Die Bündnispartner empfehlen, die Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen stärker auf den Bedarf von Frauen zuzuschneiden und sagen hierfür ihre Unterstützung zu. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das Thema „Gründerinnen“ im Rahmen seiner Chancengleichheitspolitik immer wieder fokussiert und zu einem Schwerpunkt seiner Politik gemacht. Im März 2002 fand in Frankfurt am Main eine internationale Konferenz „Enterprising Women II – Unternehmensgründung in einer globalen Ökonomie“ statt. Dabei wurde das mit Experten und Expertinnen gemeinsam entwickelte Programm „Power für Gründerinnen“ vorgestellt, das ab dem Jahr 2003 durchgeführt werden soll.

Ziel des Programmes „Power für Gründerinnen“ ist es, durch ein Bündel verschiedener Maßnahmen Frauen bei Unternehmensgründungen zu unterstützen. Kernstück ist der Aufbau eines bundesweiten Informations- und Servicezentrums „Existenzgründung von Frauen“. Dieses neue Servicezentrum, das voraussichtlich im Frühsommer 2003 die Arbeit aufnehmen wird, soll Frauen bei der Umsetzung innovativer Gründungsideen fördern. Durch gezielte Strukturmaßnahmen, Sicherung der statistischen Datenbasis, Verbesserung der Rahmenbedingungen und Öffentlichkeitsarbeit soll es dazu beitragen, ein für Frauen gründungsfreundlicheres Klima in Deutschland zu schaffen. So sollen z.B. Kreditgeber und andere mit der Förderung von Existenzgründungen befasste Organisationen im Sinne des Gender Mainstreaming für Gründungen von Frauen aufgeschlossen werden. Als Plattform für die Unterstützung von Frauen als Gründerinnen soll dieses Gründerinnenzentrum die bereits vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Anschubfinanzierung geförderten Kompetenzzentren „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ und „Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)“ ergänzen. Gefördert werden soll das beste Konzept, das die Verankerung des Gründerinnenzentrums in Wirtschaft, Politik und Netzwerken sowie eine Nachhaltigkeit des Vorhabens nach Auslaufen der Bundesförderung erwarten lässt.

Ein weiteres wichtiges Vorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das auch eine wichtige Grundlage für die Arbeit des Gründerinnenzentrums darstellt, ist ein Verbundvorhaben zwischen der Universität Mannheim und dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung Essen, das die geschlechtsspezifischen Potenziale, Strukturen und Verlaufslinien von

Gründungen untersucht, die Voraussetzungen für die Gründungsbereitschaft von Frauen identifiziert und unterstützende bzw. hemmende Faktoren beim Gründungsprozess von Frauen herausgearbeitet hat. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Vorschläge für Handlungsempfehlungen wurden auf einem Workshop im Oktober 2002 in Mannheim präsentiert. Diese stehen unter <http://www.ifm.uni-mannheim.de> (Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“) zur Verfügung.

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Zusammenfassung

Das Kapitel 6 beschäftigt sich mit der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Der Begriff der Globalisierung steht nicht nur für international ausgerichtete Märkte, Arbeitsplätze mit internationalen Bezügen, Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens, Medienkompetenz und Fremdsprachenkompetenz, sondern auch dafür, dass in Zukunft grenzüberschreitend gelernt und gearbeitet wird und hierbei nationale Grenzen zunehmend an Bedeutung verlieren. Dabei hat die aktive Mitgestaltung bei der verstärkten Kooperation in der Berufsbildung (insbesondere Brügge-Initiative) ein neues Kapitel in der Berufsbildungspolitik Deutschlands aufgeschlagen. Daneben wurde die strukturierte bildungspolitische Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen forciert. Beiträge zur Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit lieferte auch die Berufsbildungsforschung, die Zusammenarbeit mit europäischen Berufsbildungsinstitutionen und die Kooperation in multilateralen Organisationen. Die Profilierung des Aus- und Weiterbildungsstandorts Deutschland und des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb gewinnt darüber hinaus ebenfalls an Bedeutung.

Seit mehr als drei Jahrzehnten hat die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern einen hohen Stellenwert in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Sie geht zunehmend von der Förderung einzelner Zentren oder Institute hin zu umfassenderen Beratungsleistungen auf der Systemebene über.

Schließlich trägt traditionell die Mobilitätsförderung von Auszubildenden, Ausbildern, Arbeiternehmern und Arbeitnehmerinnen zur Internationalisierung der nationalen Berufsbildungssysteme bei. Bilaterale Austauschmaßnahmen oder die EU-Bildungsprogramme wie SOKRATES oder LEONARDO DA VINCI verdeutlichen hier auch den konkreten Nutzen der europäischen und internationalen Kooperation für den einzelnen Bürger.

6.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat gerade auch auf dem Gebiet der Berufsbildungspolitik durch die Europäischen Räte von Lissabon, Stockholm und Barcelona, aber insbesondere durch den gemeinsamen Bericht der EU-Bildungsminister zu den zukünftigen Zielen der europäischen Bildungssysteme sowie das Arbeitsprogramm zu dessen Umsetzung bis 2010 erheblich an Dynamik gewonnen. Hierzu tragen auch neue Initiativen der EU-Kommission zur Mobilität, lebenslangem Lernen sowie verstärkter Kooperation in der beruflichen Bildung bei. Zentrales Anliegen ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürger Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

6.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

6.1.1 Entwicklungen und Initiativen in der EU-Bildungszusammenarbeit

Marksteine der bildungspolitischen Kooperation in der EU im Jahr 2002 unter spanischer sowie dänischer EU-Präsidentschaft waren die Verabschiedung des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister, dessen Billigung beim Europäischen Rat in Barcelona sowie die Verwirklichung der sog. Brücke-Initiative zur Förderung einer verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung.

Bildungspolitische Zielsetzungen des Europäischen Rates von Barcelona

Beim Europäischen Rat im März 2002 in Barcelona postulierten die Staats- und Regierungschefs das Ziel, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa bis 2010 zu einer weltweiten Qualitätsreferenz werden sollen. Der Europäische Rat hat hierbei die drei Grundprinzipien des detaillierten „Arbeitsprogramms für 2010“ der EU-Bildungsminister Verbesserung der Qualität, Erleichterung des Zugangs für alle und Öffnung gegenüber der Welt hervorgehoben. Bei der Frühjahrstagung des Europäischen Rates 2004 sollen Bildungsminister und Kommission erstmals über die effektive Umsetzung des Arbeitsprogramms Bericht erstatten.

Der Europäische Rat hat in diesem Zusammenhang zu weiteren bildungspolitischen Maßnahmen aufgerufen: Einführung von Instrumenten zur Gewährleistung der Transparenz der Diplome und Befähigungsnachweise (europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen, Zusätze zu Diplomen und Qualifikationsnachweisen) sowie Förderung entsprechender Maßnahmen auch im Bereich der beruflichen Bildung; Verbesserung der Aneignung von Grundkenntnissen, insbesondere durch Fremdsprachenunterricht in mindestens zwei Sprachen vom jüngsten Kindesalter an und Entwicklung einer digitalen Kompetenz; Prüfung von Möglichkeiten zum Aufbau von Internetpartnerschaften von weiterführenden Schulen sowie Förderung der europäischen Dimension im Unterricht.

Zur Förderung der Qualifikationen und der Mobilität in der Europäischen Union sollen gemäß dem Europäischen Rat von Barcelona vorrangig folgende Ziele angestrebt werden: Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für eine echte Mobilität aller in Bildung, Forschung und Innovation tätigen Personen, Reduzierung rechtlicher und administrativer Hürden bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen, Gewährleistung von Grundqualifikationen (insbesondere im Bereich der IKT) für alle Bürger, Ausweitung der Übertragbarkeit der Sozialschutzansprüche. Dazu wurden vom Europäischen Rat als konkrete Schritte die Einführung einer europäischen Krankenversicherungskarte sowie die Einrichtung eines europäischen Webportals für Informationen über die berufliche Mobilität beschlossen.

Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen bis 2010

Der EU-Bildungsministerrat hat im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen beschlossen und damit eine systematische, nachhaltige Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union vereinbart. Im Arbeitsprogramm werden als wesentliche Eckpunkte einer strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit in der EU festgelegt: Interpretation der offenen Koordinierung in der Bildung auf der Basis der Rechtsgrundlagen Art. 149 und 150 EGV, Messung von Fortschritten zu den 13 Bildungszielen auf der Basis vergleichbarer Daten, Vereinbarung eines stufenweisen Arbeitsplans zu den 13 festgelegten Bildungszielen, Analyse von zwischenzeitlich erreichten Ergebnissen im Jahr 2004.

Die strukturierte bildungspolitische Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister bietet ein Forum für den Informations- und Erfahrungsaustausch über nationale Bildungspolitiken inklusive Austausch von Good-Practices verbunden mit der Analyse von Transfermöglichkeiten zur Vorbereitung von Politikentscheidungen, zur gemeinsamen Entwicklung von Instrumenten, Durchführung von gemeinsamen Studien oder Vereinbarungen über relevante Indikatoren oder Benchmarks. Das Arbeitsprogramm stellt den europäischen Qualitätsprozess verbunden mit einer europäischen Bildungsberichterstattung dar. Der Qualitätsprozess bleibt in der Regie der Mitgliedstaaten, die im Rahmen der Methode der offenen Koordinierung eine verstärkte Zusammenarbeit auf europäischer Ebene im Hinblick auf die gemeinsam festgelegten Ziele vereinbart haben. Somit liefert die EU-Bildungs Kooperation Impulse für die nationalen Bildungspolitiken der Mitgliedstaaten, die diese aufnehmen und für ihre eigenen Zielsetzungen nutzen können. Den Auftakt für einen Transfer der Impulse aus dem europäischen Qualitätsprozess in der Bildung in die deutsche Fachöffentlichkeit bildete im Dezember 2002 eine nationale Startkonferenz zum Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister.

Verstärkte Kooperation in der beruflichen Bildung

Im Rahmen der von den EU-Generaldirektoren für Berufsbildung angestoßenen „Brücke-Initiative“ zur Intensivierung der europäischen Kooperation in der beruflichen Bildung wurde von deutscher Seite ein Aktionsplan mit Handlungsvorschlägen in insgesamt acht Themenfeldern erarbeitet, der inhaltlich maßgeblich in die grundlegenden Vereinbarungen zur Brücke-Initiative für eine verstärkte europäische Kooperation in der beruflichen Bildung eingeflossen ist. Zur Festlegung der politischen Eckwerte haben die EU-Bildungsminister am 12. November 2002 eine Entschließung zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung verabschiedet. Zielsetzungen der verstärkten Kooperation sind die Verbesserung der Qualität und Attraktivität der beruflichen Bildung in Europa, die Gewährleistung der Transparenz von Diplomen und Qualifikationen sowie die Beseitigung von Hindernissen für die berufliche und geografische Mobilität.

Bestimmende Arbeitsgrundsätze der Brücke-Initiative sind Kohärenz mit den vom Bildungsministerrat festgelegten Zielsetzungen, Freiwilligkeit der Maßnahmen

(Bottom-up-Ansatz), Orientierung an den Bedürfnissen der Bürger sowie umfassende Beteiligung der Beitrittskandidatenländer, assoziierten Staaten sowie der Sozialpartner. Als Prioritäten werden in der Ratsentschließung festgelegt: Stärkung der europäischen Dimension bei der beruflichen Bildung, Verbesserung der Transparenz in der beruflichen Bildung durch Einführung von Informationsinstrumenten und Netzen, Ausbau des Instrumentariums zur Förderung von Information und Beratung, Verbesserung bei Transparenz und Anerkennung beispielsweise durch Entwicklung von Bezugsniveaus oder Unterstützung von Initiativen aus sektoraler Ebene zur Verbesserung der Fähigkeiten und Qualifikationen, Entwicklung gemeinsamer Grundsätze für die Validierung informellen Lernens sowie Förderung der Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung. Ferner soll dem Europäischen Rat im Frühjahr 2004 im Rahmen des Berichts über die Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung ein Zwischenbericht zur verstärkten europäischen Kooperation vorgelegt werden.

Hierauf aufbauend hat die dänische EU-Präsidenschaft zur Einbeziehung von Beitrittsstaaten und Sozialpartnern und zur Vereinbarung konkreter Folgemaßnahmen eine „Kopenhagen-Erklärung“ erarbeitet, die bei einer Konferenz auf Ministerebene mit Beitrittskandidatenländern, assoziierten Staaten und Sozialpartnern Ende November 2002 in Kopenhagen verabschiedet wurde. Zielsetzung der Kopenhagen-Deklaration ist die Bekräftigung der Bereitschaft aller Beteiligten zur Mitwirkung an der Umsetzung analog zum Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister. Der inhaltliche Kern der Deklaration entspricht der im EU-Bildungsministerrat verabschiedeten Ratsentschließung, ergänzt um einen Verfahrensteil zum Follow-up. Darin wurden als erste Umsetzungsschritte in konkreten Themenfeldern für die verstärkte Kooperation die seit Anfang 2002 tätige Brücke-Koordinierungsgruppe bestätigt und drei Brücke-Arbeitsgruppen etabliert (jeweils eine zur Entwicklung eines einheitlichen Transparenzrahmensinstrumentes zur Bescheinigung von beruflichen Qualifikationen, eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung sowie von Instrumenten zur Förderung der Qualitätssicherung beruflicher Bildung in der EU), die bis 2003/2004 konkrete Ergebnisse und neue Instrumente erarbeiten sollen. Die Implementierung der verstärkten europäischen Kooperation in der beruflichen Bildung soll sukzessive ein integrierter Teil zum Follow-up zum Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister werden.

Entschließung zum lebensbegleitenden Lernen

Beim EU-Bildungsministerrat wurde eine Entschließung mit wesentlichen strategischen Eckpunkten für die Fortführung des lebensbegleitenden Lernens auf europäischer Ebene beschlossen. Wesentliche Elemente der Entschließung sind: Betonung des übergreifenden, alle Bildungsbereiche umfassenden Konzepts von lebensbegleitendem Lernen, das alle Lernaktivitäten gleichgültig ob formaler, non-formaler oder informeller Natur beinhaltet; Konvergenz der Kommissionsmitteilung zum lebenslangen Lernen zum Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister bis 2010; Sicherung des Zugangs aller Personengruppen zum lebenslangen Lernen; Betonung des Er-

werbs von Grundfertigkeiten im Rahmen des lebenslangen Lernens; Verbesserung der Ausbildung von Lehrern und Ausbildern; Prioritäten auf der Validierung und Anerkennung formaler und non-formal erworbener Qualifikationen durch erhöhte Transparenz und Qualitätssicherung; Aufforderung an die Mitgliedstaaten zur Entwicklung umfassender und kohärenter Strategien des lebensbegleitenden Lernens und deren Umsetzung; Berichterstattung an den Europäischen Rat im Frühjahr 2004 zur Umsetzung.

Aktionsplan und Ratsentschließung über Qualifikation und Mobilität

Zielsetzung und Inhalt des im Februar 2002 von der EU-Kommission vorgelegten Aktionsplans „Qualifikation und Mobilität“ sind Initiativen und Vorschläge zur Gewährleistung offener europäischer Arbeitsmärkte auf der Basis des im Dezember 2001 vorgelegten Abschlussberichts der hochrangigen Task-Force „Qualifikation und Mobilität“ und dessen Empfehlungen zur Beseitigung von Mobilitätshemmnissen und zur Schaffung eines europäischen Arbeitsmarkts. Eine Reihe von Vorschlägen betreffen den Bildungsbereich, z. B. Beherrschung von mindestens zwei EU-Fremdsprachen zusätzlich zur Muttersprache durch alle Schulabgänger bis 2005, staatliche Garantie von Basiskenntnissen bis 2006, Einführung einer europäischen Dimension in alle Hochschulstudiengänge, Steigerung der Teilnahme von Arbeitnehmern am lebenslangen Lernen, Schaffung von europäischen Preisen für lebenslanges Lernen, Schaffung eines europäischen Rahmens für die Akkreditierung von nicht-formellem und informellem Lernen, Weiterentwicklung von Instrumenten zur Unterstützung von Transparenz und Übertragbarkeit von Qualifikationen bis 2003, Modernisierung bestehender Anerkennungssysteme für die reglementierten Berufe bis 2005, Entwicklung eines neuen Ansatzes zur gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen und Berufserfahrungen in den nicht-reglementierten Berufen auf der Basis von Mindeststandards bis 2003, Einrichtung einer europäischen Mobilitätswebsite zu offenen Stellen, Bildungsangeboten, rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen der Mobilität.

In der im Juni 2002 hierzu vom Rat (Beschäftigung und Sozialpolitik) verabschiedeten Entschließung über Qualifikation und Mobilität wird die Förderung einer stärkeren Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung auf der Grundlage von Transparenz und Qualitätssicherung, die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen zur Förderung des effektiven Zugangs zur Weiterbildung sowie die Förderung der Anerkennung und Validierung von Fähigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrungen betont. Die Sozialpartner werden ersucht, den im Rahmen des sozialen Dialogs vereinbarten „Aktionsrahmen für den lebenslangen Ausbau von Kenntnissen und Qualifikationen“ auszugestalten und Vereinbarungen über lebenslanges Lernen und Qualifikationen zu treffen.

Im Rahmen des Lissabonprozesses hat die Generaldirektion Bildung und Kultur die Entwicklung eines Bildungsportals „learningopportunities“ entwickelt und in Kooperation mit dem europäischen Netzwerk „EUROGUIDANCE“ (über 50 Zentren in 30 Ländern) mit Bildungsinformationen gefüllt.

EU-Richtlinienvorschlag zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise

Seit Frühjahr 2002 wird über einen Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise, mit dem 15 derzeit geltende EU-Richtlinien auf dem Gebiet der Anerkennung reglementierter Berufe in der EU zusammengefasst werden sollen, verhandelt. Im EU-Richtlinienvorschlag ist ein fünfstufiges Schema von Berufsqualifikationsniveaus enthalten, durch das deutsche Berufsbildungsabschlüsse (dual/vollzeitschulisch) grundsätzlich in das Niveau 2, Abschlüsse der Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirt, Techniker) in Niveau 3 eingeordnet werden. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich zur Sicherung des Stellenwerts der deutschen Berufsbildung in Europa in einem Beschluss vom Juni 2002 gegen die rechtliche Festschreibung von Berufsqualifikationsniveaus und die Einstufung deutscher Berufsabschlüsse unter Wert ausgesprochen.

6.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der EU

SOKRATES

„SOKRATES II“, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, hat eine Laufzeit von 2000 bis 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. €. Es soll gemeinsam mit dem Programm „LEONARDO da VINCI II“ u. a. das Konzept des lebensbegleitenden Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen. Bestandteil von SOKRATES II sind COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), Grundtvig (Erwachsenenbildung), LINGUA (Fremdsprachenerwerb), MINERVA (Multimedia im Bildungsbereich), gemeinsame Aktionen, Beobachtung und Innovation sowie flankierende Maßnahmen. Die Mindestgröße der auszugebenden Mittel für ERASMUS beträgt 51 % des Budgets, für COMENIUS (einschließlich des Austausches zum Fremdsprachenerwerb für Schüler, Auszubildende und Lehrpersonal) 27 % und für Grundtvig 7%. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (ERASMUS), der Pädagogische Austauschdienst (COMENIUS), InWent, früher Carl Duisberg Gesellschaft (außerschulische Mobilität in COMENIUS und Mobilität in Grundtvig) sowie „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (LINGUA, MINERVA, Grundtvig) sind in Deutschland die Nationalen Agenturen zur Betreuung der einzelnen Aktionen im Rahmen des Programms.

Es ist zu erwarten, dass bis zum Ende der Laufzeit des Programms (2006) die Zahl der an ECTS (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen) partizipierenden Hochschulen, die in einzelnen oder mehreren Studiengängen auf der Grundlage von verbindlichen Vereinbarungen ECTS anwenden, von derzeit 1.000 weiter ansteigen wird. Etwa 800.000 Studierende werden die Möglichkeit haben, einen Mobilitätzuschuss durch SOKRATES zu erhalten. Durch einen gleichbleibenden Mitteleinsatz wird es im Vergleich zum Vorjahr bei einer voraussichtlich gleichbleibenden Anzahl der teilnehmenden Schulen bleiben. Der in der Aktion COMENIUS 1

gesetzte Schwerpunkt für die berufliche Bildung wird für das duale System von InWEnt betreut. Die in COMENIUS 2 und Grundtvig 3 zur Verfügung gestellten Mittel können für Fortbildungskurse und Praktika des Lehrpersonals im europäischen Ausland genutzt werden. Die Nachfrage übersteigt die bereit gestellten Mittel. Aus Deutschland werden voraussichtlich zwischen 30.000 und 40.000 Schüler und Schülerinnen sowie Auszubildende sowie 10.000 Lehrer und Lehrerinnen sowie Ausbilder und Ausbilderinnen am Austausch zum Fremdspracherwerb teilnehmen können.

LEONARDO da VINCI

In der am 1. Januar 2000 begonnenen zweiten Phase des Aktionsprogramms „LEONARDO da VINCI“, das die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme zum Ziel hat, gibt es nur noch fünf Maßnahmen. Das Antragsverfahren und die Verwaltung der Finanzmittel wurden weitgehend dezentralisiert. Rund 80 % aller Fördermittel werden von der Nationalen Agentur und – im Untervertrag – drei Durchführungsstellen für Mobilitätsmaßnahmen verwaltet.

Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von den Durchführungsstellen bei der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH, dem Deutschen Akademischen Austauschdienst sowie der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung durchgeführt. Hierdurch wurde ein Schritt in Richtung auf mehr Transparenz und einfachere Strukturen in Deutschland gemacht. Die Bundesanstalt für Arbeit nimmt darüber hinaus für Deutschland im Rahmen des Programms auch die Funktion eines nationalen Ressourcen-Zentrums für Berufsberatung wahr. Mit Programmmitteln von LEONARDO da VINCI wird ein transnationales Netzwerk solcher Zentren durch die EU-Kommission zur Unterstützung der Bildungsmobilität durch Beratung gefördert.

LEONARDO da VINCI ist mittlerweile zu einem homogenen Berufsbildungsprogramm mit verschiedenen Förderinstrumenten geworden. Das Budget belief sich im Jahr 2002 auf insgesamt 155 Mio. €. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2002 erheblich von diesen Fördermitteln: 13 Mio. € standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studierenden sowie von Ausbildern/Bildungsverantwortlichen zur Verfügung. Aus diesen Mitteln werden rund 4.150 Auszubildende, 1.850 Studierende, 1.400 junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Hochschulabsolventen und -absolventinnen und 800 Ausbilder und Ausbilderinnen gefördert. Rund 9,6 Mio. € wurden für 22 Pilotprojekte, 2 Pilotprojekte Sprachenkompetenz und 2 Transnationale Netze mit deutscher Konsortialführung zur Verfügung gestellt. Thematisch liegt ein Schwerpunkt der Projekte im gewerblich-technischen Bereich.

Ein besonderer Schwerpunkt der Programmdurchführung ist die Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen. Die Nationale Agentur hat zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit der Nationalen Agentur Österreichs

eine gemeinsame Datenbank entwickelt, die Zwischen- und Endergebnisse der Projekte zugänglich macht (<http://www.leonardodavinci-projekte.org>). Die Nationale Agentur hat darüber hinaus die Federführung für ein europäisches Netzwerk, das Projekte aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien begleitet (thematisches Monitoring).

EUROPASS Berufsbildung

Der EUROPASS Berufsbildung ist ein europaweit einheitliches Dokument, das im Ausland erworbene Qualifikationen bescheinigt und damit europaweit für eine größere Transparenz sorgt. Er gilt für alle Formen der alternierenden Berufsausbildung einschließlich des Hochschulbereichs sowie für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen. Er steht allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Mobilitätsprojekten im Rahmen der EU-Bildungsprogramme LEONARDO da VINCI und SOKRATES zur Verfügung, kann aber auch unabhängig von EU-Programmen für alle Formen von praktischer beruflicher Aus- und Weiterbildung in einem EU-Mitgliedstaat oder den Staaten des EWR genutzt werden. Seit seiner Einführung am 1. Januar 2000 wurden von allen Ausgabestellen insgesamt rund 18.000 EUROPASSE für Auszubildende, junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Studierende ausgestellt. In Deutschland wird der EUROPASS zu über 90 % während der Erstausbildung ausgegeben.

Informationen rund um den EUROPASS Berufsbildung sind im Internet unter <http://www.europass-berufsbildung.de> erhältlich.

Konsultation zur nächsten Generation der EU-Bildungsprogramme

Zur frühzeitigen Vorbereitung der Vorschläge zur nächsten Generation der EU-Programme im Bildungsbereich ab 2007 hat die Europäische Kommission im November 2002 eine breit angelegte öffentliche Konsultation mit der Möglichkeit, bis Ende Februar 2003 Stellungnahmen zu übermitteln, gestartet. Die Ergebnisse dieser Konsultation sollen bei der Erarbeitung der Vorschläge für neue Programme einfließen.

6.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene

Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt und ergänzt als das beschäftigungspolitische Förderinstrument der Europäischen Union die Tätigkeiten der Mitgliedstaaten zur Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie der Humanressourcen in fünf ausgewiesenen Politikbereichen:

1. Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik,
2. Förderung der Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt,
3. Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Beratung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens,
4. Förderung von anpassungsfähigen Arbeitskräften und Entwicklung des Unternehmergeistes sowie
5. Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt.

Der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten kommt in diesem Rahmen eine zentrale Rolle zu. Auf Bundesebene wird der größte Teil der zur Verfügung stehenden Mittel durch die Bundesanstalt für Arbeit umgesetzt. Im Rahmen eines ESF-Bundesprogramms können z. B. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie an Maßnahmen der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen, die wegen Nichterfüllung bestimmter Fördervoraussetzungen keinen Anspruch auf Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld bzw. auf Arbeitslosengeld oder -hilfe nach dem SGB III haben, ohne Rechtsanspruch ein ESF-Unterhaltsgeld erhalten.

Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wird ebenfalls aus Mitteln des ESF mitfinanziert. Das Programm dient dem Ziel, arbeitslosen Jugendlichen eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung zu vermitteln. Im Rahmen dieses Programms können u. a. Maßnahmen der beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung aber auch Projekte auf lokaler und regionaler Ebene zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes gefördert werden.

Darüber hinaus kofinanziert das Bundesministerium für Bildung und Forschung berufsbildungspolitische Programme durch ESF-Mittel, die den Politikbereich „Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens“ unterstützt. Dazu gehören:

- das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“¹⁾,
- das Modellprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Lebenslanges Lernen“²⁾,
- das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“³⁾,
- das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“⁴⁾,
- das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“⁵⁾,
- die Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren⁶⁾ und
- das bilaterale Austauschprogramm in der beruflichen Bildung mit Polen und Tschechien⁷⁾.

Die Programme zielen insbesondere auf die Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit, die Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration insbesondere auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, auf die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an die neuen Anforderungen und die Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssysteme ab. Wesentliche bildungspolitische Ziele, wie die Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens für alle (Schaffung

eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens), die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung aller Bildungsbereiche und die Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt, sollen auf diesem Wege systematisch verfolgt werden. Das schließt auch selbstgesteuertes und informelles Lernen außerhalb der klassischen Bildungssituation ein. So konzentriert sich das bildungspolitische Handeln insbesondere darauf, die Voraussetzungen für junge Menschen zur Gestaltung ihrer Berufs- und Lebensplanung nach dem Abschluss der Schule zu verbessern und dadurch zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit beizutragen.

Die Programme unterstützen die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) und werden im jährlichen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung dokumentiert.

Zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit und Ergebnistransfer fand im November 2002 eine erste programmübergreifende Transferveranstaltung¹⁾ statt. Eine übergreifende Einbeziehung auf Bundesebene im Rahmen des Mainstreamingprozesses des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit verwalteten ESF-Programms „Equal“ ist vorgesehen.

Um der beim Europäischen Rat in Kopenhagen im Dezember 2002 beschlossenen EU-Osterweiterung Rechnung zu tragen, ist vorgesehen, das bilaterale Austauschprogramm in der beruflichen Bildung mit Polen und Tschechien rasch auf weitere mittel- und osteuropäische Beitrittskandidaten auszuweiten. Eine mögliche Kofinanzierung weiterer Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durch ESF-Mittel zu den Themenfeldern Existenzgründung und Chancengleichheit wird derzeit geprüft.

6.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

CEDEFOP

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung („CEDEFOP“) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung bereit. Übergreifendes strategisches Ziel der Arbeiten des CEDEFOP in den nächsten Jahren ist die Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten Europäischen Union. Hieran orientieren sich die mittelfristigen thematischen Prioritäten 2003 bis 2006 sowie die Arbeitsschwerpunkte des CEDEFOP:

1. Verbesserung des Zugangs zu Lernen, Mobilität und soziale Eingliederung

Im Rahmen dieser strategischen Leitlinie setzt das CEDEFOP die Arbeitsschwerpunkte: Untersuchung der Lernmotivation, Entwicklung eines neuen, europaweiten

¹⁾ Vgl. zum Programm

²⁾ Vgl. zum Programm

³⁾ Vgl. zum Programm

⁴⁾ Vgl. zum Programm

⁵⁾ Vgl. zum Programm

⁶⁾ Vgl. zum Programm

⁷⁾ Vgl. zum Programm

¹⁾ Die Transferveranstaltung fand zunächst zwischen den Programmen „Lernende Regionen-Förderung von Netzwerken“, dem Modellprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Lebenslanges Lernen“ und „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ unter Beteiligung des Programms „Kompetenzen fördern-Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ statt.

Ansatzes bei der Beratung, Untersuchung der Zunahme und Wirksamkeit offener und flexibler Lernwege, Verbindungen zwischen formalem und nicht-formalem Lernen, Erleichterungen des Zugangs zur allgemeinen und beruflichen Bildung für Menschen mit geringen Qualifikationen, Prognosen des Qualifikationsbedarfs.

2. Ermöglichung und Bewertung des Lernens

Arbeitsschwerpunkte des CEDEFOP im Rahmen dieser strategischen Leitlinie sind: Wege zum Erwerb von Grund- und Schlüsselkompetenzen durch innovative Curricula sowie neue Lern- und Lehrmethoden einschließlich technologiegestützten Lernens; Lernen und Humanressourcenentwicklung am Arbeitsplatz; Verbesserung der Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen, Zeugnissen und Abschlüssen sowie Erleichterungen der Anerkennung der Ergebnisse nicht-formalen Lernens.

3. Verstärkte Zusammenarbeit in einer erweiterten Europäischen Union

Folgende Arbeitsschwerpunkte bestimmen im Rahmen dieser strategischen Leitlinie die Arbeiten des CEDEFOP in den nächsten Jahren: Förderung von Zusammenarbeit und Partnerschaften zu Themen im Zusammenhang mit Humanressourcenentwicklung durch den sozialen Dialog in der Berufsbildung; Entwicklung und Verbreitung komparativer Statistiken zu Bildung und Berufsbildung zusammen mit internationalen Partnern; Mitwirkung an einem thematisch angelegten elektronischen Wissensmanagementsystem.

Die weitere Entwicklung des Wissensmanagementsystems wird eine der wichtigsten, strategischen Aktivitäten des CEDEFOP im Rahmen der verstärkten Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung darstellen. Dies umfasst integrative und innovative Auswertung und Berichterstattung, Forschung und Verbindungen mit dem Rahmenprogramm für Forschung und Entwicklung, Verbreitung von Beispielen bewährter Verfahrensweisen, den Aufbau auf den Ergebnissen des LEONARDO DA VINCI-Programms sowie auf Berichten der Sozialpartner zu den Fortschritten auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens, die Überwachung von Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt. Die Erfassung von Informationen durch ein Netzwerk, die interne Wissensaufbereitung und die Verbreitung der Produkte soll neue Möglichkeiten fachübergreifender und thematischer politischer Analysen, der Schaffung übergreifenden Wissens, der Bereicherung politischer Debatten und Entwicklungen sowie des Wissensaustauschs im Rahmen des lebenslangen Lernens bieten. Hierzu ist die Einrichtung eines neuen, internetbasierten Systems, das über eine neuartige technologische Plattform betrieben wird, geplant.

Europäisches Referenz-Netzwerk für Fachinformation und Expertise (REFER)

Zur Unterstützung der Tätigkeit des CEDEFOP als europäisches Referenzzentrum für die berufliche Bildung wurde im Jahr 2002 beim CEDEFOP ein neues europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise (REFER) eingerichtet. Hauptzweck des Netzwerks ist die dezentralisierte Sammlung, Aufbereitung und Verbreitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedstaaten

der europäischen Gemeinschaft. Es soll den wachsenden Bedarf an Informationen befriedigen und Vergleiche der Entwicklungen in den Mitgliedstaaten möglich machen. Dies soll geschehen durch die europäische Vernetzung nationaler Konsortien, die die im jeweiligen Land für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen/Organisationen vereinen. Die Aufgabe des nationalen Koordinators für Deutschland hat das Bundesinstitut für Berufsbildung übernommen; das nationale Konsortium besteht im Wesentlichen aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz und hat folgende Aufgaben:

- Dokumentation nationaler Aktivitäten in der Berufsbildung und Verbreitung von CEDEFOP-Informationen
- Sammlung und Analyse von Informationen zu den nationalen Berufsbildungssystemen und ihrer Entwicklung
- Forschung: Transparenz, Synergie und Verbreitung von Ergebnissen

Das Konsortium wird einen jährlichen Trendbericht zur Berufsbildungsforschung erstellen; dieser wird Informationen zu Forschungs-Programmen/-Prioritäten, interessanten Dokumenten (Policy-Papiere etc), zu neuen Projekten mit Europäischer Relevanz und zu nationalen Netzwerken enthalten.

Europäisches Forum „Qualität der beruflichen Bildung“

Die Arbeiten des Forums wurden 2002 in vier Arbeitsgruppen (Qualitätsmanagementansätze, Selbstevaluierungsansätze von Bildungsanbietern; Prüfungs- und Zertifizierungsstrategien; Indikatoren für eine europäische Strategie zur Berufsbildungsqualität¹⁾) fortgesetzt und mit Teilberichten zu den vier Themenfeldern sowie einem zusammenfassenden Zwischenbericht abgeschlossen. Die Ergebnisse wurden im September 2002 auf einer Konferenz in Helsingør mit dem Titel „Ein europäischer Ansatz zur Qualität in der beruflichen Bildung“ unter der dänischen Ratspräsidentschaft präsentiert. Die Arbeiten auf dem Gebiet der Qualität in der beruflichen Bildung werden nach Ablauf des Mandats des Qualitätsforums ab 2003 in einer technischen Arbeitsgruppe im Rahmen der vom EU-Bildungsministerrat zur Brügge-Initiative beschlossenen verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung fortgeführt und weiterhin von CEDEFOP unterstützt.

Die Arbeit des Qualitätsforums hatte zum Ziel, eine Plattform zu bilden für die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnerorganisationen und der Europäischen Kommission und hierdurch nicht nur das Bewusstsein für qualitätssteigernde Maßnahmen in der Berufsbildung zu stärken, sondern auch bereits vorhandene Ansätze zur Qualitätsverbesserung sowie die damit verbundenen Erfahrungen transnational zugänglich zu machen, Beispiele guter Praxis weiter bekannt zu machen und insbesondere zur Konsensbildung über gezielte Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung beizutragen. In diesem Sinne haben die vier zuvor genannten Arbeitsgruppen in ihren Teilberichten Beispiele aus den Mit-

¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Seite 257 sowie 260

gliedstaaten zusammengetragen und ausgewertet; in dem abschließenden strategischen Zwischenbericht wurden hieraus Empfehlungen für weiterführende Arbeiten abgeleitet. Die Sammlung der Beispiele belegt, dass es bisher europaweit keine allgemein praktizierten und anerkannten Qualitätssicherungssysteme gibt, die als allgemein verbindlich anerkannt werden könnten. Vielmehr werden – ähnlich den Ergebnissen der Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung über Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen Weiterbildung¹⁾ – in einer sehr großen Bandbreite von der Selbstevaluation bis hin zu normierten Qualitätssertifizierung die unterschiedlichsten Verfahren angewendet, um insbesondere die Prozessqualität der Bildungsorganisation zu optimieren (input-Qualität). Weitgehende Offenheit besteht dagegen europaweit in Bezug auf die Definition und Anwendung von Qualitätsmerkmalen zur Durchführung der Bildungsmaßnahmen (output-Qualität) sowie im Hinblick auf die berufliche Verwertbarkeit der beruflichen Bildungsmaßnahmen (outcome-Qualität).

Vor diesem Hintergrund hat die Abschlusskonferenz des Forums in Helsingør zu folgenden Schlussfolgerungen geführt: Die Stärkung des Qualitätsgedankens sollte einhergehen mit freiwilliger Kooperation, die nicht „von oben“ verordnet werden kann; Qualitätsmanagement- und -sicherungssysteme sollten so konkret und so einfach wie möglich gestaltet werden, kontextbezogen sein und auf den Grundsätzen von Transparenz und gegenseitigem Vertrauen beruhen. Dementsprechend wurde vorgeschlagen, die auf Qualitätsverbesserung zielenden Aktionen nach dem Modell der „Lernenden Logik von Qualität“ zu organisieren, bei dem ausgehend von der Wahl des Ansatzes die Qualitätsansprüche und Ziele der jeweiligen beruflichen Bildungsmaßnahme definiert, der Grad der Komplexität des Qualitätsansatzes festgelegt, die Maßnahmen durchgeführt und anschließend bewertet und schließlich Optimierungsziele für weitere Durchläufe bestimmt werden. Dieses Modell lässt sich, den Arbeiten des Forums zufolge, auf die Qualitätssicherung auf allen Ebenen der beruflichen Bildung, von der Einzelmaßnahme bis hin zum Berufsbildungssystem anwenden und es legt den Schwerpunkt beim Nutzen (outcome) der Bildungsaktivitäten. Im Ergebnis der Konferenz von Helsingør wurde weiterhin vorgeschlagen, mittel- und langfristig mit weiterführenden Arbeiten dazu beizutragen, ein europäisches Qualitätsmodell mit entsprechendem Qualitätssiegel zu entwickeln sowie eine auf Freiwilligkeit beruhende unabhängige Prüfung und Akkreditierung von Bildungsanbietern, Bildungsmaßnahmen und Bildungspersonal zu erreichen.

Europäisches Forum für die Transparenz der beruflichen Qualifikationen

Das 1998 eingerichtete Europäische Forum für die Transparenz beruflicher Qualifikationen, bestehend aus Vertretern der EU/EWR-Mitgliedstaaten, der Sozialpartner, der Europäischen Kommission, der Europäischen Stiftung

für Berufsbildung und des CEDEFOP hat seine Arbeit im Herbst 2002 mit einem Empfehlungskatalog zur Umsetzung von Transparenzmaßnahmen in den Mitgliedstaaten abgeschlossen.

Kernelemente sind

- die Einrichtung von nationalen Referenzstellen, die über nationale Qualifikationen und Abschlusszeugnisse sowie über die nationalen Bildungssysteme und Qualifizierungswege informieren, sowie
- der Aufbau eines Systems, in dem mit jedem offiziellen nationalen Abschlusszeugnis eine „Zeugnis Erläuterung“ ausgegeben wird, die in mindestens eine andere EU-Sprache übersetzt wird; diese Zeugnis Erläuterungen sollen potenziellen Arbeitgebern oder anderen interessierten Personen oder Institutionen eine Bewertung der mit dem Abschlusszeugnis erworbenen Qualifikationen und der Art und Weise ihres ermöglichen.

Eine größere Zahl von Mitgliedstaaten hat bereits nationale Kontaktstellen eingerichtet oder benannt und mit dem Aufbau eines entsprechenden Informationsangebotes begonnen. Darüber hinaus unterstützen die Europäische Kommission und das CEDEFOP die Kooperation der einzelnen nationalen Referenzstellen in einem europäischen Netzwerk von Referenzstellen. Ziel dieser Zusammenarbeit ist einerseits der Erfahrungsaustausch hinsichtlich der Präsentation des jeweiligen Informationsangebotes aber auch der Frage der Qualitätssicherung von Informationen – vor allem bezüglich der Übersetzung der, in den Zeugnis Erläuterungen beschriebenen, beruflichen Qualifikationen in andere EU-Sprachen. Weitere Aufgaben dieses Netzwerkes sind die Kooperation mit anderen europäischen Netzwerken, die sich mit Berufsberatung, Anerkennung von Qualifikationen und der Förderung von Mobilität befassen.

In Deutschland wurde das Bundesinstitut für Berufsbildung aufgrund seiner einschlägigen Erfahrungen im Bereich der Neuordnung von Ausbildungsberufen und der Erarbeitung von bereits mehr als 100 Aus- und Fortbildungsprofilen beauftragt, die Konzeption für die Einrichtung einer nationaler Referenzstelle zu entwickeln. Eine entsprechende Internetseite mit Zeugnis Erläuterungen und Informationen zum Berufsbildungssystem sowie Links zu anderen relevanten Informationsquellen und zeugnisausstellenden Einrichtungen soll zu Beginn 2003 verfügbar sein.

Im Rahmen der vom EU-Bildungsministerrat im November 2002 beschlossenen Förderung einer verstärkten Kooperation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung wird zur weiteren Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen an der Entwicklung eines nutzerfreundlichen integrierten Transparenzrahmens unter Integration bereits existierender Transparenzinstrumente wie europäischer Lebenslauf, Zeugnis Erläuterung, Diplomzusatz, gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen und EUROPASS Berufsbildung weiter gearbeitet.

EU-Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsfachleute

Im Rahmen des EU-Studienbesuchsprogramms für Berufsbildungsfachleute, das von CEDEFOP administriert wird, werden drei- bis fünftägige Weiterbildungsaufenthalte zu

¹⁾ Vgl. Balli, Chr., Krekel, Elisabeth M., Sauter, E (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern. Bonn 2002 (Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 62)

berufsbildungsrelevanten Themen in internationalen zusammengesetzten Studienbesuchsgruppen in den Mitgliedstaaten, Beitrittskandidatenländern sowie assoziierten Staaten durchgeführt. Zielsetzung des EU-Studienbesuchsprogramms ist die Förderung des Meinungsaustauschs zwischen Entscheidungsträgern im Berufsbildungsbereich über Themen von gemeinsamem europäischen Interesse. Im Juni 2002 war Deutschland Gastgeber des Jahrestreffens der Verantwortlichen für das EU-Studienbesuchsprogramm bei der EU-Kommission, CEDEFOP und in den beteiligten europäischen Ländern. Wesentliche Ergebnisse der Jahrestagung sind: Beschluss über das Programm für 2003, Konsens zur Verbesserung der Sozialpartnerbeteiligung im EU-Studienbesuchsprogramm, Einführung neuer Evaluierungsinstrumente.

Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)

Als Einrichtung der Europäischen Union fördert die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin seit Beginn des Jahres 1995 die Zusammenarbeit zwischen der EU und den assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei sowie seit 1998 auch die Kooperation mit den Ländern und Territorien im Mittelmeerraum (so genannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung verfolgt generell das Ziel, die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in den genannten Staaten und Territorien zu fördern. Durch den über mehrere Jahre hinweg aufgebauten eigenen Sachverstand und den Aufbau eines leistungsfähigen Netzwerkes internationaler Berufsbildungsinstitutionen und -spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Es leistet auf wichtigen Feldern wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer Berufsbildungsstandards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal, alternativen Ansätzen zur Finanzierung beruflicher Bildung, der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit u. a. mittelfristig wirksame Beiträge und berät kurzfristig bei der Lösung der in den Partnerländern und Territorien anstehenden akuten Probleme.

6.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten

6.2.1 Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Angebote und Beratung

Über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland¹⁾ berät seit 1987 die im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtete Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland (IBS) bei der Carl Duisberg Gesellschaft e. V. (InWent GmbH). Im Jahr 2002 wurden ca. 40.000 Nachfragen verzeichnet. Mit ihrem Informations- und Beratungsservice wie u. a. Abfragemöglichkeiten in der Datenbank „Weiterbildung ohne Grenzen 2002“ auf der IBS-Homepage leistet die IBS einen wichtigen Beitrag zur Steigerung von internationaler Mobilität und Austausch in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus beteiligt sich die IBS an nationalen und internationalen Bildungsmessen und führt kontinuierlich Informations- und Beratungsveranstaltungen an verschiedenen regionalen Standorten in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, Arbeitsämtern, Kammern und Hochschulen durch. Im Jahr 2002 hat die IBS zudem einen Leitfaden zur Unterstützung der Praktikumssuche von Interessenten publiziert, der im Folgejahr erweitert und in den Web-Auftritt integriert werden soll.

Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Im Jahr 2002 beteiligten sich neben Deutschland weitere 22 Industrie- und Schwellenländer in Europa und Übersee am internationalen Dialog für Fachkräfte der beruflichen Qualifizierung. 12 Fachinformationsreisen ins Ausland und 14 Fortbildungsaufenthalte in Deutschland boten insgesamt 420 Programmteilnehmern die Möglichkeit sich zu zentralen Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb der Delegationen und mit den ausländischen Experten auszutauschen. Im Mittelpunkt standen dabei Themen der Modernisierung der Berufsbildung wie Flexibilisierung, Modularisierung, Bedarfsorientierung, Finanzierung, Privatisierung, Internationalisierung, IT-Qualifizierung und Lebensbegleitendes Lernen. Das internationale Marketing deutscher Weiterbildungsprodukte wurde als neues Ziel bei der Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

Bei 5 Pilotmaßnahmen wurden deutsche Gruppen im Ausland von einem Prozessmanager betreut, der den Lern- und Ergebnissicherungsprozess vor, während und nach der Auslandsfortbildung in einem virtuellen Arbeitsraum auf der Lern- und Dialogplattform Global Campus 21 (<http://www.cdg.de/ifka> und <http://www.gc21.de>) begleitete. Mit dem Transfer der individuellen Fachberichte und einem zusammenfassenden Gruppenbericht in den öffentlichen Teil des Global Campus werden erstmalig die Arbeitsergebnisse auf breiter Basis einer interessierten Fachöffentlichkeit dargestellt.

¹⁾ Bereits in der 16. Auflage veröffentlichte die IBS die Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen 2002 – Mit 59 Organisationen zur beruflichen Qualifizierung ins Ausland“, die einen Überblick über das aktuelle Angebot deutscher und internationaler Austauschorganisationen gibt; vgl. auch <http://www.ibs-cdg.de>.

Eine wissenschaftliche Nachbefragung der deutschen IFKA-Teilnehmer des Jahres 2000 belegt eindrucksvoll die nachhaltige Wirkung der Fortbildung. Eine neue Broschüre zeigt hierzu an Hand von 20 Best-Practice-Beispielen wie Teilnehmer nach ihrem Auslandsaufenthalt durch Initiativen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld Anregungen für Innovationen z.B. bei der Internationalisierung des Unternehmens umgesetzt haben.

Niederlande

Die steigende Zahl der im Rahmen des bilateralen Austausches von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen mit den Niederlanden (BAND) beantragten Projekte zeigt, dass ein großes Interesse an der Zusammenarbeit mit dem Nachbarland vorhanden ist und durch das Programm realisiert werden kann. Im vergangenen Jahr wurden 24 Austauschprojekte gefördert. Zum ersten Mal konnten auch Projekte aus dem Agrarbereich teilnehmen, da auf niederländischer Seite Geld für diesen Bereich zur Verfügung stand. Während in den Niederlanden nach wie vor die schulischen regionalen Ausbildungszentren (ROC's) das Programm tragen, setzen sich die Antragsteller in Deutschland aus unterschiedlichen Einrichtungen zusammen (Unternehmen, außerbetriebliche Träger, Kammern – als Antragsteller für kleine und mittlere Unternehmen – sowie Innungen).

Das von InWEnt (früher: Carl Duisberg Gesellschaft) und der niederländischen Partnerorganisation CINOP durchgeführte Austauschprogramm ist zunehmend über die Grenzregion hinaus ein Begriff. Das Programm zielt mehr und mehr darauf ab, Beispiele von „Best Practice“ in der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen beiden Ländern zu entwickeln und zu fördern. 2002 lag der Schwerpunkt der Arbeit vor allem darin, höhere Qualitätsstandards in der Projektarbeit zu erzielen. Unter anderem orientiert sich die Bewertung von Projekten an der aktiven Beteiligung der Betriebe am Projekt.

Als Reaktion auf eine von den deutschen und niederländischen Bildungsministern im September 2001 unterschriebenen Vereinbarung zur Vertiefung der Zusammenarbeit in Bildung und Forschung wurde im Juli 2002 eine multilaterale Konferenz zur Mobilität in der beruflichen Bildung mit drei weiteren Nachbarländern (Belgien, Dänemark und Österreich) durchgeführt. Nachfolgender Maßnahmen zur Verstärkung der bilateralen Kooperation zwischen Deutschland und Niederlande sind in Vorbereitung.

Großbritannien

Der 1998 unter dem Namen „TRAINING BRIDGE“ von Bundespräsident Roman Herzog und Premierminister Tony Blair lancierte bilaterale Lehrlingsaustausch zwischen Deutschland und Großbritannien war von Anfang an stark durch den Aufbau bilateraler Partnerschaften geprägt. Kennzeichen ist dabei die Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Einrichtungen der beruflichen Bildung, denn üblicherweise kooperieren deutsche Ausbildungseinrichtungen mit englischen Colleges. Es hat sich gezeigt, dass ein College oder ein City Council als Koordinator für regionale Betriebe in Großbritannien ein effektiver Partner für deutsche Fir-

men oder überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen in Deutschland sein kann. Inzwischen trägt das von InWEnt (der früheren Carl Duisberg Gesellschaft) und dem British Council durchgeführte Programm wesentlich zur Entwicklung neuer Partnerstrukturen in der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung bei. So hat sich zum Beispiel herausgestellt, dass im Rahmen von Städtepartnerschaften gute Austauschprojekte entstehen können und diese Partnerschaften sich als stabil erweisen. Mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit wird die Weiterentwicklung des Programms unterstützt und dient in Großbritannien vor allem der Sensibilisierung von Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung für die Vorteile und Notwendigkeit von Mobilität in der beruflichen Bildung in Europa.

Norwegen

Im Zuge der angestrebten Intensivierung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Norwegen fand zum Auftakt zur engeren bilateralen Zusammenarbeit im Februar 2002 in Oslo eine Konferenz zur deutsch-norwegischen Zusammenarbeit statt. Der Bereich der beruflichen Bildung nahm dabei einen wichtigen Platz ein. Zukünftig sollen verstärkt Austauschmaßnahmen für Auszubildende und junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert werden. Dabei wird zum einen an eine Förderung im Rahmen der EU-Mobilitätsprogramme gedacht, zum anderen aber auch an ein bilaterales Austauschprogramm, in das auch der schon bestehende bilaterale Fachkräfteaustausch (IFKA) integriert wird

Israel

Die Aktivitäten des „Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung“ gliedern sich in zwei Arbeitsfelder, die Gruppenaustausche und die Kooperation von Projektteams. Es zielt einerseits darauf ab, Innovationen in der beruflichen Bildung in den jeweiligen Ländern anzustoßen, und andererseits das Verständnis füreinander zu erhöhen. Im Rahmen eines Gruppenaustausches informierten sich israelische Berufsbildungsexperten in Deutschland über „Berufsbildung und Integration von Jugendlichen mit schwachem sozioökonomischem Hintergrund“. Aufgrund der angespannten Sicherheitslage wurde im Jahr 2002 keine deutsche Expertengruppe nach Israel entsandt.

Im Rahmen der Projektteamkooperationen wird je fünf israelischen und deutschen Berufsbildungsexperten die Gelegenheit gegeben, für drei Jahre kontinuierlich zu kooperieren und in dieser Zeit innovative Projekte in der beruflichen Bildung auszuarbeiten und durchzuführen. Die beiden laufenden Projektteamkooperationen in den Bereichen Mechatronik und IT-Arbeit wurden weiter geführt. Darüber hinaus wurde in bilateralen Gesprächen Themen für zukünftige Kooperationen sondiert. Das Ziel des Projektteams IT-Arbeit ist es, auf der Grundlage von Bedarfserhebung bei Firmen einerseits und Potenzialanalysen bei Arbeitssuchenden andererseits, Qualifizierungsbedarfe zu beschreiben, so wie Trainingsmodule zu entwickeln und zu erproben. Das Projektteam Mechatronik hat im dritten Jahr seiner Kooperation, aufbauend auf die bisherigen Ergebnisse, mit den ersten Entwicklungen

in verteilten Gruppen (E-colaboration) begonnen. Ziel ist es, das mechatronische Modell einer Magnetschwebbahn in Deutschland und Israel zu entwickeln und wechselseitig über das Internet zu steuern.

USA

Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm für Auszubildende greift das Interesse an einer verstärkten deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf. Neben einer Förderung des Fachdialogs und der wissenschaftlichen Kooperation in Fragen der beruflichen Bildung bildet der Austausch dabei den dritten Pfeiler, der im Rahmen einer Intensivierung und Systematisierung der bilateralen Zusammenarbeit gestärkt werden soll. Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm wendet sich an Firmen, Kammern und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, vor allem aus der elektro- und metallverarbeitenden Industrie, dem Umweltbereich sowie aus dem Handwerk. Auszubildende und Ausbilderinnen bietet das Programm die Möglichkeit, das Austauschprojekt im Rahmen eines vorbereiteten Besuchs zusammen mit dem amerikanischen Partner zu entwickeln bzw. organisatorisch-inhaltlich vorzubereiten. Seit Einführung des Programms absolvierten insgesamt 220 deutsche und amerikanische Auszubildende ein siebenwöchiges Praktikum im jeweiligen Gastland. In 2002 führten neben den Auswirkungen des 11. Septembers vorwiegend konjunkturelle Gründe dazu, dass der bisherige Trend kontinuierlich wachsender Projekt- und Teilnehmerzahlen erstmalig zurückging.

Lateinamerika

Seit 1999 führt die Carl Duisberg Gesellschaft Fortbildungsaufenthalte für junge Fach- und Nachwuchsführungskräfte in Lateinamerika durch. Jungen Berufstätigen und Hochschulabsolventen, vornehmlich aus den Bereichen Technik und Wirtschaft, wird in Form von berufsbezogenen sechs- bis neunmonatigen Praktika die Möglichkeit gegeben, wichtige berufspraktische Erfahrungen in lateinamerikanischen Wirtschaftssystemen zu erlangen und diese in ihre spätere berufliche Laufbahn in Deutschland einzubringen. Schwerpunktländer des Programmes sind neben Brasilien, das im Jahr 2002 einen besonders starken Bewerberzuwachs verzeichnete, auch die anderen großen Mitgliedstaaten bzw. assoziierten Staaten des Mercosur, Argentinien und Chile, sowie das NAFTA-Mitgliedsland Mexiko. Im Rahmen der Internationalen Marketinginitiative für den Bildungsstandort Deutschland wurde 2002 jungen brasilianischen Berufstätigen ermöglicht, in Deutschland fachbezogene Sprach- und Einführungskurse zu absolvieren und praktische Berufserfahrung zu sammeln. Auf brasilianischer Seite konnten Partner der Berufsbildung gewonnen werden, die das Folgeprojekt im Jahr 2003 finanziell mit unterstützen werden.

6.2.2 Initiativen zur verstärkten Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung

Zur verstärkten Förderung von Austausch und Mobilität in der Berufsbildung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2002 zwei neue Initiativen gestartet, die in die laufende Mobilitätsförderung eine neue Qualität tragen sollen.

Fünf-Länder-Konferenz zur Mobilitätsförderung: „Take your chance in Europe“

Am 18./19. Juni 2002 fand in Aachen eine gemeinsam von Deutschland und den Niederlanden vorbereitete multilaterale Konferenz zur Förderung der Mobilität in der Berufsbildung statt. Alle 5 Teilnehmerstaaten (Belgien, Dänemark, Deutschland, Niederlande und Österreich) der Konferenz waren mit Regierungsvertretern und Experten vertreten und unterstrichen ausdrücklich das Interesse, im Bereich der beruflichen Bildung enger zu kooperieren und gemeinsame Projekte im multilateralen und EU-Rahmen zu entwickeln. In den sog. „Aachener Empfehlungen“ verständigten sich die fünf Partner auf gemeinsame Anstrengungen in den Feldern Transparenz und Anerkennung, Mobilität und Qualität, Konzepte zur individuellen Mobilitätsförderungen und Schaffung von Netzwerken. In regelmäßigen Nachfolgetreffen sollen Ergebnisse vorgestellt und Projekte weiterentwickelt werden.

Neues Individualförderprogramm „Sprungbrett ins Ausland“

Im Rahmen dieser Fünf-Länder-Konferenz hat das Bundesministerium für Berufsbildung ein neues Individualprogramm zur Förderung der Mobilität in der Berufsbildung vorgestellt. Damit wird ab dem Jahre 2003 eine Lücke in der bisherigen Mobilitätsförderung, die sich in EU- und bilateralen Programmen bislang auf Gruppenaustauschmaßnahmen beschränkt, geschlossen. Das neue Programm richtet sich an Jugendliche in bzw. kurz nach der beruflichen Ausbildung aus allen wirtschaftlichen Bereichen. Die Förderung beträgt unabhängig von der Länge des Aufenthaltes pauschal 350,- Euro. Der Auslandsaufenthalt soll in einem sinnvollen Zusammenhang mit der Ausbildung stehen und in einem anderen europäischen Land absolviert werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer suchen selbst ihren Praktikumsplatz, holen das Einverständnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ein, organisieren ihre Hin- und Rückreise – und stellen damit ihr Engagement und ihre Eigeninitiative unter Beweis. Im „Europass Berufsbildung“ wird der Auslandsaufenthalt anschließend dokumentiert.

6.2.3 Standortmarketing berufliche Weiterbildung

Die Stärkung des deutschen Aus- und Weiterbildungsstandortes im internationalen Wettbewerb ist Bestandteil des Konzepts der Konzertierte Aktion Internationales Marketing, in der die berufliche Aus- und Weiterbildung neben den Bereichen Hochschule und Forschung die dritte Säule bildet. Weltweit nimmt die Bedeutung der beruflichen Bildung zu, denn fortschreitende Globalisierung, Strukturveränderungen und die Entwicklung im

Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie führen zu ständig neuen Qualifikationsanforderungen im heutigen Arbeitsleben, denen sich sowohl Unternehmen als auch jeder einzelne Mitarbeiter stellen müssen. Rund 16 Milliarden Euro wenden öffentliche und private Unternehmen allein in Deutschland für die berufliche Weiterbildung auf. Davon werden rd. 7 Milliarden Euro auf dem freien Weiterbildungsmarkt wirksam. Damit ist der Weiterbildungsmarkt eine kapitale Dienstleistungs- und Wachstumsbranche, national wie international. Dies bestätigt auch die im Juni 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlichte Studie zum europäischen und internationalen Weiterbildungsmarkt.

Beim Marketing in der beruflichen Bildung geht es neben der Werbung für deutsche Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote auch um die Werbung für das deutsche Berufsbildungssystem, das international immer noch einen guten Ruf genießt. Die Stärken der deutschen Berufsbildung, wie z.B. die Praxis- bzw. Arbeitsplatzorientierung müssen dabei klar herausgestellt und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen lokalen Bedürfnisse vermarktet werden. Zum großen Teil geht es hierbei nicht um die Vermarktung von Standardkursen, sondern um maßgeschneiderte Dienstleistungen/ Problemlösungen, die nicht selten gemeinsam mit dem Kunden erarbeitet werden müssen.

Während ausländische Bildungsanbieter zunehmend auf den deutschen Markt drängen, spielte Deutschland bisher auf den internationalen Bildungsmärkten nur eine untergeordnete Rolle. Der Studie zum europäischen und internationalen Weiterbildungsmarkt zufolge richten deutsche Weiterbildungsanbieter ihre Produkte im Vergleich zu wichtigen internationalen Konkurrenten wie den USA, Großbritannien und Australien vorwiegend auf den lokalen und regionalen Markt aus. Die aktuelle Situation unter den deutschen Weiterbildungsanbietern ist zur Zeit immer noch geprägt von mangelnder Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit und den Chancen einer verstärkten internationalen Ausrichtung ihrer Angebote. Die mangelnde internationale Orientierung deutscher Bildungsanbieter bestätigen auch erste Ergebnisse einer Umfrage, die Anfang 2002 im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Initiative „Weiterbildung worldwide“ unter 4.500 deutschen Weiterbildungsanbietern durchgeführt wurde. Demnach sind lediglich 16% der deutschen Weiterbildungsanbieter auf ausländischen Märkten aktiv. Ein wesentlicher Grund für das mangelnde internationale Interesse deutscher Weiterbildungsanbieter war bisher der hohe Bedarf an Weiterbildung auf dem heimischen Markt basierend auf der Tatsache, dass deutsche Unternehmen im vergangenen Jahr rd. 48 Milliarden DM für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgaben und zudem die Bundesanstalt für Arbeit als größter Nachfrager von beruflicher Weiterbildung in Deutschland für eine gute Auftragslage der Weiterbildungsanbieter sorgten. Im Kontext der bisher weit verbreiteten mangelnden Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit und den Chancen einer verstärkten Internationalisierung besteht bei vielen Weiterbildungsanbietern ein erhebliches Informationsdefizit über potenzielle Zielmärkte sowie Kenntnisse des internationalen Marke-

tings. Vielfach fehlt auch eine grundsätzliche internationale Orientierung der Entscheidungsträger, die eine unerlässliche Voraussetzung für die Internationalisierung eines Unternehmens ist. Zudem fehlt es an Unterstützung seitens der Verbände.

Mit der Einrichtung einer eigenen Arbeitsstelle für das internationale Marketing in der beruflichen Weiterbildung beim Bundesinstitut für Berufsbildung wurde ein entscheidender Schritt gemacht, um das internationale Marketing in diesem Bereich voranzutreiben. Zentrales Ziel der neuen Arbeitsstelle ist es, durch unterstützende Maßnahmen dazu beizutragen, deutsche Angebote der beruflichen Bildung, insbesondere Weiterbildung, für den internationalen Wettbewerb fit zu machen und verstärkt auf dem internationalen Bildungsmarkt zu positionieren. Da die Verantwortung für eine stärkere internationale Ausrichtung deutscher Angebote der beruflichen Weiterbildung an erster Stelle bei den Weiterbildungsanbietern selbst liegt, hat die Arbeitsstelle die Aufgabe, die deutschen Anbieter bei der Internationalisierung insbesondere durch Maßnahmen der Information und Beratung zu unterstützen. Neben der Information, Beratung und gezielter Unterstützung deutscher Bildungsanbieter erfüllt die Arbeitsstelle auch die Funktion eines Mittlers bzw. Moderators zwischen den Anbietern als auch zwischen den maßgeblichen Akteuren im Bereich der beruflichen Bildung. Hierzu zählen sowohl unterschiedliche Bundesressorts, Länderministerien und Verbände als auch Organisationen wie z.B. die GTZ oder die deutschen Auslandshandelskammern.

In der relativ kurzen Zeit des Bestehens der neuen Arbeitsstelle konnte bereits eine Reihe von Aktivitäten begonnen werden. Hierzu zählen z.B. die Koordination der Initiative „Weiterbildung worldwide“ mit verschiedenen Fachtagungen und Workshops zum Networking sowie zu spezifischen Themen wie z.B. E-Learning. Ferner wurde eine erste größere Messebeteiligung auf dem World Education Market in Lissabon im Mai 2002 durchgeführt. Es wurde ein Netzwerk von mittlerweile 250 Anbietern und sonstigen Einrichtungen der beruflichen Bildung aufgebaut. In Vorbereitung sind zwei Fortbildungsseminare für Anbieter im November 2002 sowie ein weiterer Auftritt im Ausland auf dem German Technology Symposium in Bangkok im November 2002. Darüber hinaus befindet sich die iMOVE-Website mit fremdsprachiger Datenbank im Aufbau. Die Ergebnisse einer iMOVE-Umfrage unter Weiterbildungsanbietern auf der 1. Fachtagung der Initiative „Weiterbildung worldwide“ im April 2002 sowie zahlreiche Einzelaussagen von Seiten der Anbieter bestätigen, dass die Einrichtung der Arbeitsstelle vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Ausgangslage folgerichtig war und begrüßt wird. Die zunehmende Zahl der bei iMOVE eingehenden Anfragen zeigt zudem, dass die Einrichtung der Arbeitsstelle und die eingeleiteten Aktivitäten bereits zu einem steigenden Interesse der Weiterbildungsanbieter an internationalen Aktivitäten geführt hat.

Das Jahr 2003 wird schwerpunktmäßig zur Konsolidierung der bisher eingeleiteten Maßnahmen dienen. Die Verantwortung für einen nachhaltigen Erfolg in diesem Bereich sollte auf möglichst viele Schultern verteilt werden. Eine zentrale zukünftige Aufgabe wird daher die verstärkte Einbindung wichtiger Akteure in das inter-

nationale Marketing der beruflichen Weiterbildung sein. Hierzu zählen insbesondere das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die Bundesländer, Verbände wie z.B. der DIHK einschließlich der AHKs sowie GTZ und Bundesinstitut für Berufsbildung. iMOVE wird zum Beispiel die geplanten Promotiontours in der Golfregion in 2003 in Kooperation mit der GTZ, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der AHK Dubai durchführen. Ein solches Modell könnte dann auch in anderen Ländern erfolgen. Darüber hinaus sind bei weiteren Messeaktivitäten im Ausland Kooperationen mit dem deutschen Didacta-Verband und dem Q-Verband geplant.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird mit Unterstützung von iMOVE im Juli 2003 eine internationale Konferenz zu Fragen des erfolgreichen Marketings deutscher Bildungsanbieter in Schwerpunktregionen sowie zur Beteiligung an internationalen Ausschreibungen ausrichten.

6.2.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

CVTS II-Erhebung in Europa und Deutschland

Im Jahre 1995 fand die erste europaweite Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten (CVTS I) statt. Im Rahmen der von der Europäischen Kommission finanzierten zweiten Befragung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS II) nahmen im Jahre 2000 europaweit etwa 76.000 Unternehmen aus 25 europäischen Ländern (15 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und neun Bewerberländer) und in Deutschland 3.184 Unternehmen an der Erhebung teil. Ergänzend führte das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bei 474 weiterbildenden Unternehmen eine Zusatzbefragung durch.¹⁾

Um die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa vergleichen zu können, wurden Schlüsselindikatoren entwickelt, die erste Hinweise auf Ähnlichkeiten oder Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern geben können. Zur Interpretation der Gesamtsituation der betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen Ländern muss zusätzlich auf den Kontext der jeweiligen nationalen Bildungssysteme zurückgegriffen werden.

67% der Unternehmen in Deutschland haben ihren Mitarbeitern im Jahr 1999 Weiterbildung in Form von Kursen, Lehrgängen und Seminaren angeboten. Im Vergleich zu 1993 ist die Anzahl der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen etc. anbieten, um 7 Prozentpunkte gestiegen. Deutschland liegt damit an neunter Stelle unter den 25 Ländern, die an der Erhebung teilgenommen haben. Alle skandinavischen Staaten, aber auch Österreich, Frankreich, Großbritannien und die Niederlande, verfügen über einen höheren Anteil von Unternehmen,

die Lehrveranstaltungen anbieten. 1993 lag Deutschland unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten mit 60% noch an dritter Stelle hinter Dänemark und Irland (vgl. **Schaubild 19**).

Das Angebot in Deutschland erreicht jedoch nur 36% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Betrieben. Unter den 25 teilnehmenden Ländern liegt Deutschland damit nur auf dem 16. Platz. Die Chance eines Arbeitnehmers in Deutschland, an einer betrieblichen Lehrveranstaltung teilzunehmen, ist geringer als in fast allen anderen EU-Mitgliedstaaten.

Nur für Österreich und Griechenland weisen die Daten mit 35% bzw. 34% eine noch niedrigere Beteiligung aus. Auch 1993 lag Deutschland unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten mit 28% an vorletzter Stelle (11.) knapp vor Griechenland (vgl. **Schaubild 20**).

Auch beim Weiterbildungsvolumen erreicht Deutschland nur einen hinteren Platz. Mit 27 Kursstunden pro Teilnehmer und Teilnehmerinnen 1999 liegt es an 22. Stelle unter den 25 teilnehmenden Ländern und damit noch unterhalb eines Teiles der Bewerberländer, die meist negativere Indikatorenwerte aufweisen als die EU-Mitgliedstaaten (1993: 34 Kursstunden pro Teilnehmer und Teilnehmerinnen (vgl. **Schaubild 21**).

Ein wichtiger Indikator für die Bewertung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen wie auch der Beschäftigten im Bereich der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen ist der finanzielle Aufwand der Beteiligten. Dabei muss zwischen den direkten Kosten (Veranstaltungsgebühren, Weiterbildungspersonalkosten, Raum- und Materialkosten) und den Personalausfallkosten für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterschieden werden, da letztere in vielen Fällen durch Freizeiteinsatz (Kursteilnahme und/oder Nacharbeit) von den Beschäftigten selbst getragen werden. 1999 betragen die direkten Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer 869 KKS¹⁾. Damit liegt Deutschland auf dem 7. Platz unter 25 Ländern. Ein Vergleich der direkten Kosten zwischen 1993 und 1999 in Deutschland belegt eine Steigerung von 693 KKS auf 869 KKS, also um über 25%.

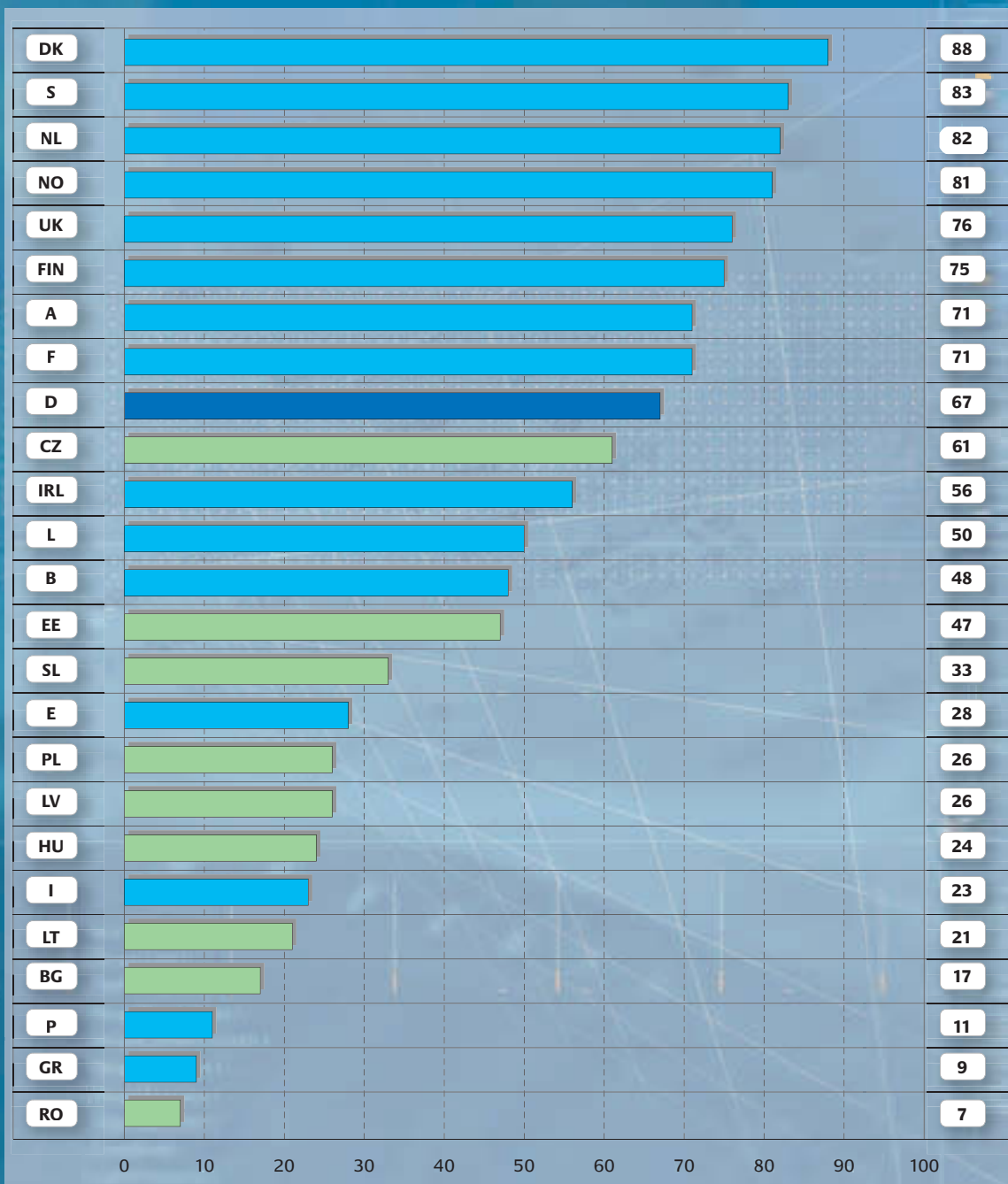
In der europäischen Vergleichsstatistik standen quantitative Indikatoren im Vordergrund. Ergänzend wurden einige qualitative Fragen zur betrieblichen Weiterbildungspolitik gestellt. Unter anderen sind dies:

- Vorliegen von Plänen und Programmen;
- organisatorische Eigenständigkeit der Weiterbildung als Arbeitsbereich;
- Vorhandensein eines speziellen Bildungsbudgets, das Mittel für die betriebliche Weiterbildung einschließt;
- Nutzung von Personal- und/oder Qualifikationsbedarfsanalysen und
- systematische Überprüfung des Erfolges der Weiterbildungsmaßnahmen.

¹⁾ Grünewald, U./ Moraal, D./ Schönfeld, U. (Hrsg.) „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa“, Bonn 2003

¹⁾ Um Vergleiche zwischen den Ländern zu ermöglichen, werden die Kostenpositionen in Kaufkraftparitäten ausgedrückt.

Schaubild 19: Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Lehrveranstaltungen) an allen Unternehmen im Jahr 1999



Quelle: CVTS II-Erhebung in Europa und Deutschland

Diese Variablen können als Indikatoren für den Professionalisierungsgrad der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen interpretiert werden. Mit der Erfüllung dieser Kriterien liegt Deutschland im Mittelfeld der beteiligten Länder¹⁾:

- 22% der deutschen Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm,
- 17% der Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten,
- 4% der Unternehmen verfügen über ein internes Bildungszentrum, das auch für die Weiterbildung genutzt wird (vgl. **Schaubild 22**).

Vergleicht man diese Werte zwischen 1993 und 1999, so ergibt sich sowohl bei den Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan als auch bei den Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget eine Verdoppelung.

CVTS II-Zusatzerhebung in Deutschland²⁾

Die Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde in 474 der beteiligten weiterbildenden Unternehmen durchgeführt. Themen der Zusatzerhebung waren die Auswirkungen der Globalisierung und des strukturellen Wandels auf die betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien, die Einstellung der Unternehmen zum lebenslangen Lernen, eine inhaltliche Beschreibung der Weiterbildungsangebote jenseits der Kurse und Seminare, die Reaktion der Unternehmen auf Vorschläge der Bildungspolitik zur stärkeren Betonung der Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer für ihre Qualifizierung, Fragen der Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen sowie Fragen nach einer stärkeren Integration von Arbeitslosen in betriebliche Qualifizierungsprozesse.

Bei den Auswirkungen von Globalisierung und strukturellem Wandel auf die ökonomische Situation der Unternehmen wird oft vorausgesetzt, dass nahezu alle Unternehmen vom zunehmenden Wettbewerb und Innovationsdruck betroffen sind und mit Rationalisierung, aber auch mit steigenden Investitionen in die betriebliche Weiterbildung reagieren müssen. Ein Blick auf die Realität in den Unternehmen zeigt, dass die Märkte aller Wirtschaftsbereiche dynamisch sind, die Situation aber sehr wohl differenziert betrachtet werden muss. In der Mehrzahl der Unternehmen hat die Globalisierung zu gestiegenen Qualifikationsanforderungen geführt. Die häufigste Reaktion der Unternehmen auf steigende Qualifikationsanforderungen ist die betriebliche Weiterbildung. Durchschnittlich 92% der befragten Unternehmen reagieren in dieser Weise. Mit Abstand folgen Veränderungen der Arbeitsorganisation (70%) sowie Neueinstellungen (53%).

¹⁾ Die drei erstgenannten Indikatoren finden sich in den europäischen Förderinstrumentarien. Ihre Erfüllung ist eine Grundvoraussetzung für die Förderfähigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen. Auf die Qualität der Angebote haben sie direkt keinen Einfluss.

²⁾ Vgl. Kapitel 5

Zur Bewertung des „lebenslangen Lernens“ in deutschen Unternehmen:

- 32% der befragten Unternehmen interpretieren das eigene Bildungsangebot als bewussten Beitrag zum lebenslangen Lernen.
- 15% möchten ihr Bildungsangebot an die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausschließlich an den eigenen Interessen orientieren.
- 53% suchen einen Kompromiss zwischen den betriebspezifischen Interessen und dem übergreifenden Konzept des lebenslangen Lernens, wobei sich letzteres den betrieblichen Zielen unterzuordnen hat.

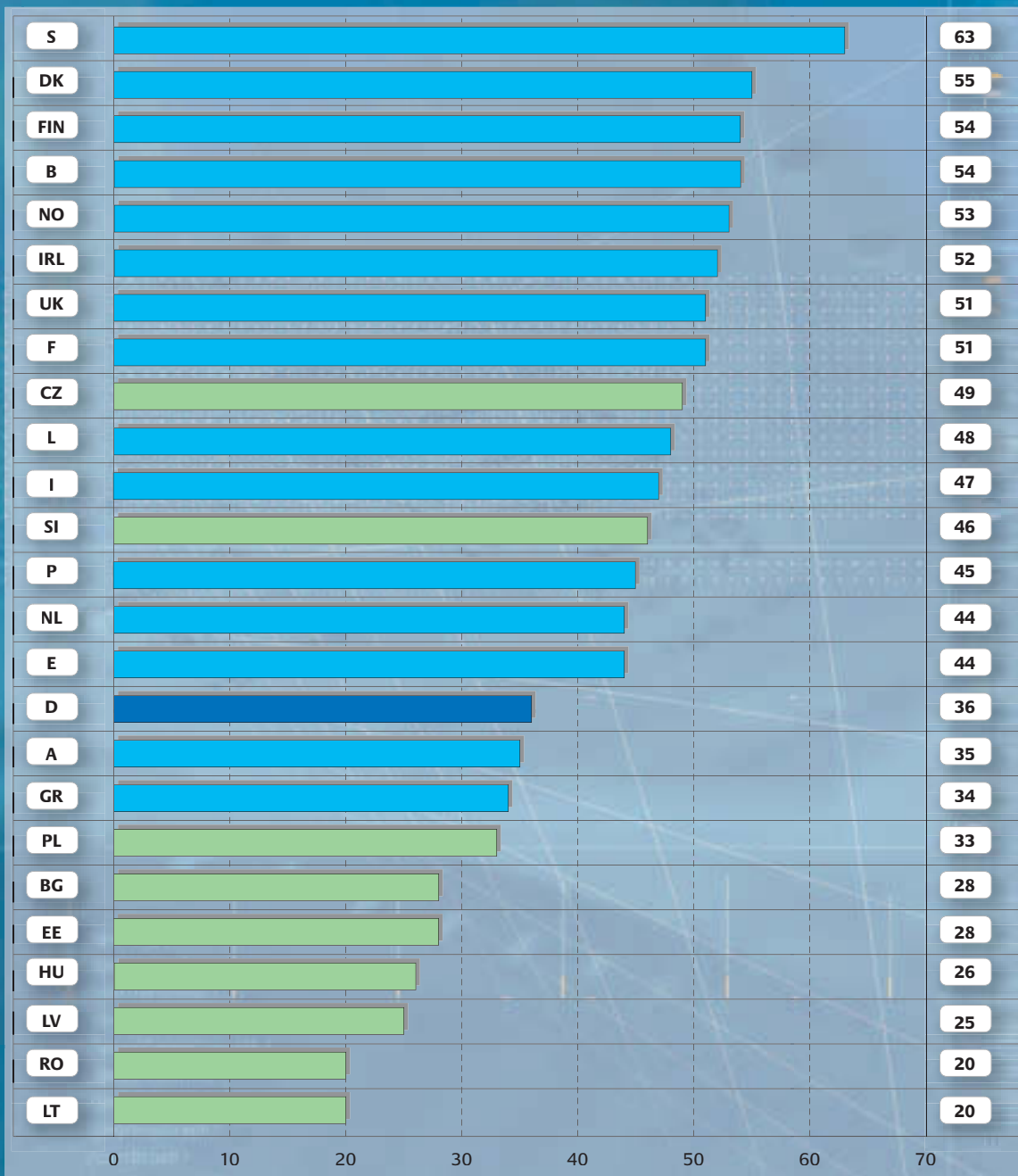
Die Unternehmen sehen sehr wohl auch die Belastungen, die lebenslanges Lernen für ihre Mitarbeiter mit sich bringt. Aus Sicht der Unternehmen ist dies vor allem der zunehmende Druck aufgrund von Mehrfachbelastung durch Arbeit, Familie und Lernen (85%), eine Situation, die insbesondere für die wachsende Zahl der allein erziehenden Beschäftigten, vor allem Frauen, die Beteiligungsmöglichkeiten am lebenslangen Lernen einschränkt. Als gravierende Belastungen werden jedoch auch der ständige Druck, Neues zu lernen (81%), die Unsicherheit im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung (56%) sowie die möglicherweise sich ergebenden finanziellen Belastungen durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (54%) gesehen.

Groß ist die Bereitschaft der befragten Unternehmen, dem Staat im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes des lebenslangen Lernens mehr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung zuzubilligen. Immerhin 40% der befragten Unternehmen sind dafür, dass der Staat „weit stärker als bisher“ ordnend und finanziell unterstützend in den Bereich der Weiterbildung eingreift. 33% der Unternehmen befürworten den Status Quo, unterstützen also die Aussage, dass der Staat „im bisherigen Umfang“ ordnend und finanziell tätig sein sollte. 27% der befragten Unternehmen sind der Auffassung, dass der Staat sich in Zukunft „weitgehend zurückhalten“ sollte.

Das Konzept einer selbstverantwortlichen Gestaltung der eigenen beruflichen Weiterbildung ist in hohem Maße an ein Weiterbildungsangebot gebunden, welches marktmäßig organisiert ist. Genau dies trifft auf die betriebliche Weiterbildung in keiner Weise zu. Wichtig für eine Verwendung auch auf den externen Arbeitsmärkten wären Angebote, deren Ergebnisse anerkannt/zertifiziert sind oder deren Gestaltung einer inhaltlichen und/oder organisatorischen Qualitätskontrolle unterliegen. Allgemein wird unterstellt, dass die Unternehmen der Wirtschaft an einer Zertifizierung ihrer Angebote nur ein begrenztes Interesse haben. Die Realität in den Unternehmen widerlegt diese Unterstellung: 77% der befragten Unternehmen sind der Auffassung, dass der Erfolg einer Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten zertifiziert werden sollte.

Seit vielen Jahren wird in Fachbeiträgen zur Arbeitsmarktforschung darauf verwiesen, dass qualifizierende Maßnahmen zur Reintegration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt dann den größten Effekt haben, wenn diese Maßnahmen in dualer Form, also in einer Mischung von Lernen und Arbeiten erfolgen. Im Rahmen der Zusatzerhebung wurden vor diesem Hintergrund zwei Aspekte thematisiert:

Schaubild 20: Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Lehrveranstaltungen in den Unternehmen, die diese Maßnahmen anbieten (Jahr 1999)



Quelle: CVTS II-Erhebung in Europa und Deutschland

Das tatsächliche Engagement der Unternehmen in Maßnahmen für Arbeitslose. Insgesamt beteiligen sich 61 % der Unternehmen nicht an der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser. Am häufigsten boten die befragten Unternehmen Praktika für Arbeitslose an (30%). Bei 17% gab es Umschulungen sowie bei 14% Einarbeitungsmaßnahmen.

Die Bereitschaft zu einem solchen Engagement ohne oder mit finanzieller Unterstützung durch öffentliche Instanzen. Nur ein Drittel der befragten Unternehmen (33%) war der Auffassung, dass ein verstärktes Angebot von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz für Arbeitslose für die Unternehmen eine zu große Belastung darstelle. Dagegen vertraten 67% die Meinung, die Unternehmen sollten einen größeren Beitrag als bisher zur Bereitstellung entsprechender Lernmöglichkeiten leisten. Für 11% der Befragten ist ein solches Engagement auch ohne eine öffentliche finanzielle Unterstützung denkbar. 56% der Unternehmen sind bei einer Unterstützung zu einem Engagement bereit.

Studie zur grenzüberschreitenden Mobilitätsbereitschaft aus der Sicht von Betrieben sowie Auszubildenden und jungen Fachkräften

Der Austausch von Fachpersonal mit ausländischen Partnerbetrieben ist ein möglicher Weg, interkulturelle Lern- und Arbeitserfahrungen zu vermitteln und zu sammeln. Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) bei rund 1.800 (Ausbildungs-) Betrieben eine Befragung durch, wie Auszubildenden und jungen Fachkräften (Altersgruppe 18 bis 24 Jahre) in diesem Sinne qualifiziert werden. Danach findet grenzüberschreitende Mobilität in erheblichem Maße statt. Fast die Hälfte der befragten Betriebe hat bereits Erfahrungen im Austausch von (zukünftigem) Fachpersonal. Dieser Austausch findet zu über 70% innerhalb der EU statt, weitere rd. 15% beziehen die Beitrittsländer mit ein. Dabei werden erheblich mehr Fachkräfte aus dem Ausland aufgenommen (41%) als entsandt (24%) werden. Nahezu jeder 5. Betrieb (19%) nutzt beide Wege des Personalaustauschs. Organisatorische (41%) und finanzielle (36%) Unterstützung durch EU- und andere Austauschprogramme wird von Klein-, Mittel- und Großbetrieben gleichermaßen in Anspruch genommen, und zwei Drittel der Betriebe engagieren sich zusätzlich, indem sie Auslandsaufenthalte ihrer jungen Beschäftigten finanziell unterstützen. Nahezu alle Betriebe haben gute bis sehr gute Austauscherfahrungen gemacht, und das bezieht sich unterschiedslos auf Betriebe aller Größen und Branchen. Die Vorteile transnationaler Austauschprozesse scheinen für die Betriebe eher im sozialen und kulturellen als im wirtschaftlichen Bereich zu liegen, denn es werden weder die mögliche „Erschließung neuer Märkte“ noch „das Finden neuer Geschäftspartner“ als vorrangig wichtig genannt.

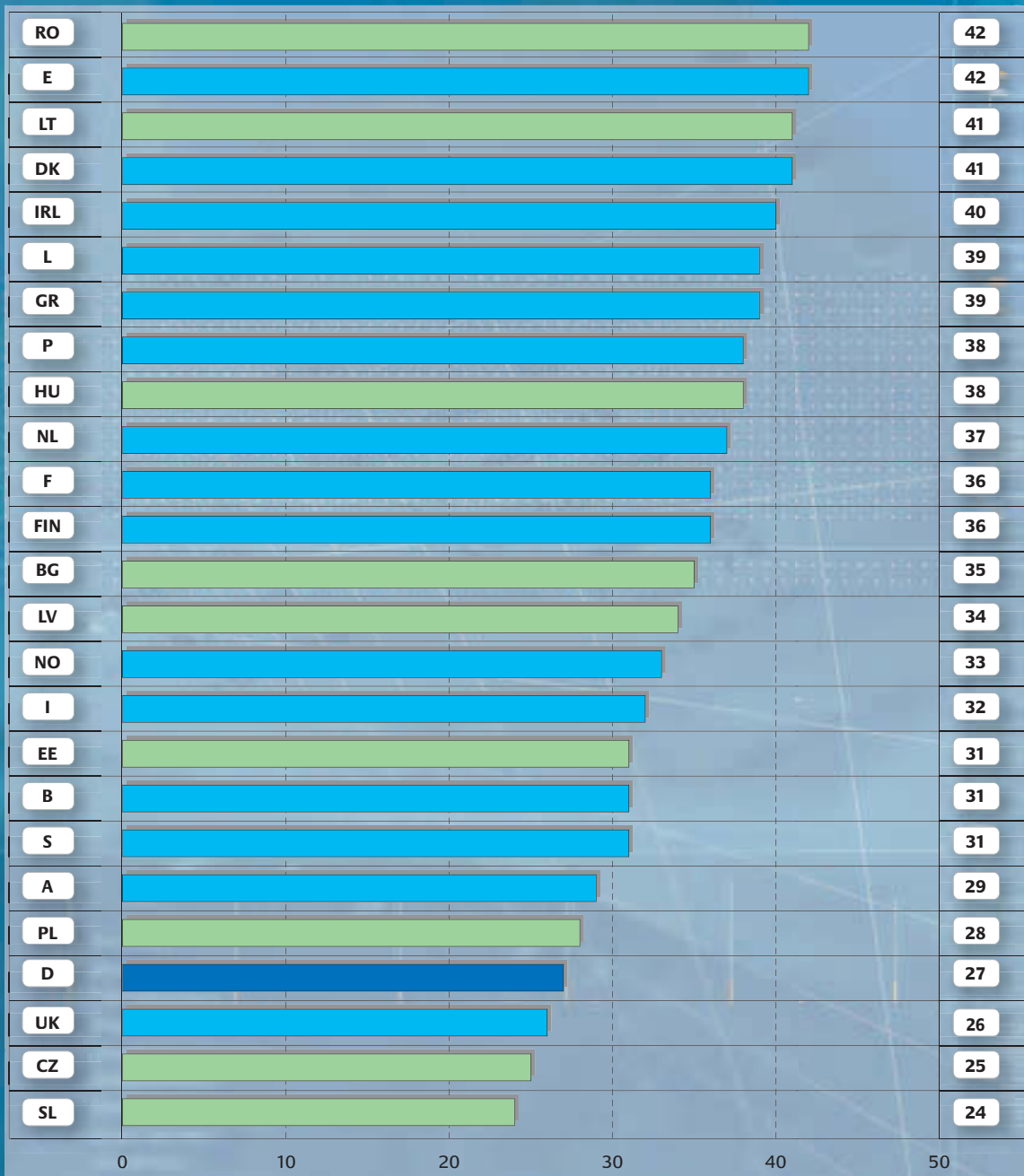
Bemerkenswert ist, dass auch Betriebe ohne bisherige Austauscherfahrungen ganz ähnlich in ihrer Einschätzung reagieren, dass also auch sie internationale betriebliche Austauschaktivitäten grundsätzlich positiv sehen. Allerdings erwarten sie mehr Schwierigkeiten und auch mehr Nachteile organisatorischer und finanzieller Art als die austauscherfahrenen Betriebe bestätigen können.

Aber auch diese verhehlen nicht, dass sie sich (Motivations-) Hilfen und Unterstützung wünschen.

Ein Vergleich zwischen Handwerks- und Industriebetrieben ergibt, dass sowohl die Bedeutung steuerlicher Anreize als auch eine gezielte Beratung durch die Kammern für Handwerksbetriebe noch wichtiger ist als für die Industrie. Darüber hinaus könnten aus Sicht der Betriebe auch strukturelle Maßnahmen grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft steigern. Mehr als ein Viertel befürwortet sowohl verpflichtende Ausbildungs- als auch Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland und fordert in diesem Zusammenhang die grenzüberschreitende Harmonisierung von Inhalten und Organisation von Aus- und Weiterbildung. Über die Hälfte aller befragten Betriebe sieht die allgemein- als auch berufsbildenden Schulen als „bewusstseinsbildende Institutionen“ und somit als geeigneten Ort auch für die Organisation von Austauschmaßnahmen.

Neben den Betrieben befragte das Bundesinstitut für Berufsbildung auch die unmittelbar Betroffenen, die Auszubildenden und jungen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, zwischen 18 bis 24 Jahre, nach ihren Erfahrungen und nach Gründen für oder gegen grenzüberschreitende Mobilität. Danach sind junge Leute in Deutschland grenzüberschreitend mobil, allerdings ist dieses Potenzial ausbaubedürftig und auch ausbaufähig. Rund 16% wagte bisher den Schritt aus der vertrauten Lebens- und Arbeitswelt, um im Ausland neue Erfahrungen zu sammeln. Auch hier sind mit 62% die Länder der EU naheliegendes und vorrangiges Ziel. Erheblich mehr junge Männer (20%) als Frauen (12%) beteiligen sich an Austauschmaßnahmen. Weitere Unterschiede zeigen sich bei einem Vergleich des Bildungshintergrunds. Fast 33% mit Abitur, aber nur 10% mit Hauptschulabschluss verfügen über Auslandserfahrung. Nach der RBS-Befragung sind es die betrieblichen Strukturen, die bildungs- und geschlechtsspezifisch selektieren und die eher die Karrierewege junger Männer als die der jungen Frauen fördern.

Eine deutliche Mehrheit der befragten jungen Leute ist „stark“ oder „sehr stark“ an einem Auslandsaufenthalt interessiert. Über 70% von ihnen haben bereits Auslandserfahrungen gesammelt. Aber auch 57% der jungen Leute ohne bisherige Auslandserfahrung sind (stark) interessiert, so dass sich hier ein entwicklungsfähiges Potenzial an künftiger Mobilität abzeichnet. Wesentliche Gründe, die für diese Gruppe bisher gegen einen Auslandsaufenthalt sprechen, sind ihre finanzielle Situation und der Wunsch, „nicht so lange von zu Hause weg“ sein zu wollen (3 Wochen waren als Mindestzeitspanne für einen Auslandsaufenthalt bei der Befragung angegeben worden). Fehlende Sprachkenntnisse und ein fehlender kompetenter Ansprechpartner im sozialen Umfeld werden ebenfalls genannt. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Schulabschlüssen auffällig: Die Gründe „Geld“, „Sprachkenntnisse“ und „fehlender Ansprechpartner“ werden von Hauptschülern signifikant häufiger als Hindernisse angegeben. Voraussetzungen für grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft wurden genannt: Informationen, Finanzen und Sprachkenntnisse. Aber auch von den Betrieben erwarten junge Leute mehr Engagement, indem diese z.B. die Freistellung erleichtern, Vorbereitungsmaßnahmen anbieten oder karriere-

Schaubild 21: Kursstunden pro Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (Jahr 1999)

Quelle: CVTS II-Erhebung in Europa und Deutschland

fördernde Pluspunkte vergeben sollten. Signifikante Unterschiede gibt es unter den Jugendlichen nur bei den Voraussetzungen „Nicht länger als 3 Wochen“ und „Betreuung im Ausland“. Beide Umstände bewerten die auslandserfahrenen Personen als weniger wichtig. Damit zeigt sich, dass eine lange Dauer und eine ungewisse Betreuungssituation vor Ort im Ausland für auslandsunerfahrene Personen eine größere Hemmschwelle bedeuten, da sie nicht einschätzen können, welche Risiken mit einem ersten Auslandsaufenthalt verbunden sind.

6.2.5 Beispiele bilateraler Kooperationen zur Berufsbildung

Deutsch-brasilianische Kooperation

Im April 2002 fand der dritte deutsch-brasilianische Workshop zur Berufsbildung in Hamburg statt. Nach Auffassung beider Seiten gilt es, die Auszubildenden selbst zu Akteuren der beruflichen Bildung zu machen und sie zu befähigen, das eigene Kompetenzprofil zu gestalten. Deshalb wurden auf dem Workshop innovative Lerninhalte und Lernformen in dem Dreieck von Schule, Betrieb und Auszubildenden anhand von Good-Practice-Beispielen veranschaulicht. Im Bereich Informationstechnologie zielte der innovative Ansatz auf das Lernen mit Multimedia und den Ausbau von Modulen in Form von inhaltlich definierten Qualifizierungsabschnitten mit einem Abschluss in Form von Zertifikaten ab. Beide Länder wollen gemeinsame Konzepte für die Vermittlung und den Erwerb von Medienkompetenz entwickeln und unterschiedliche Zertifizierungsverfahren auf ihre Kompatibilität und auf mögliche Synergien hin überprüfen – mit dem Ziel einer gemeinsamen bilateralen Konvention, die aufgrund der Kooperation zweier gewichtiger Partner geeignet wäre, die Akzeptanz der nationalen Weiterbildungsangebote international zu erhöhen. Beide Seiten wollen auch auf dem Gebiet des E-Commerce zusammenarbeiten und geeignete Juniorfirmen aus beiden Ländern virtuell in ein gemeinsames Netzwerk integrieren. Im gewerblich-technischen Bereich lag der innovative Ansatz bei einer ganzheitlichen, geschäfts- und arbeitsprozessbezogenen Ausbildung. Die Partner aus Good-Practice-Beispielen sind zurzeit dabei, Möglichkeiten der Zusammenarbeit auszuloten, um darüber konkrete Vereinbarungen zu treffen. Erste Ergebnisse werden auf dem von den Bildungsministern beider Länder beschlossenen gemeinsamen Kongress zur beruflichen Bildung Mitte 2003 in Brasilien vorgestellt werden.

Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS)

Nach dem Auslaufen der TRANSFORM-Förderung für den Bereich der Berufsbildung nutzt das Bundesinstitut für Berufsbildung die im Laufe der vergangenen zehn Jahre gewachsenen Beziehungen zu Partnerinstituten und Modellschulen als Ausgangspunkt für fachlichen Dialog und Forschung. In einem Forschungsprojekt, das in enger Zusammenarbeit mit dem russischen Partner-Institut (IRPO) durchgeführt wird, werden zwei im Rahmen des TRANSFORM-Programms in Russland durchgeführte Be-

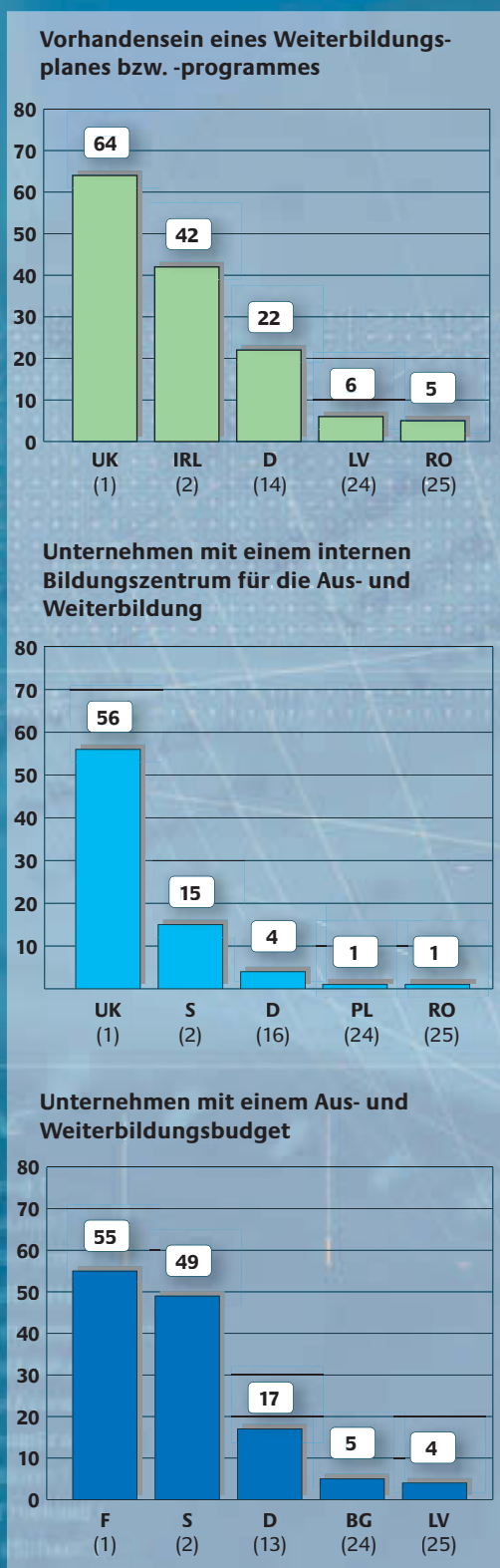
ratungsprojekte aus unterschiedlichen Branchen (Automechaniker/-in und Industriekaufmann/-frau) evaluiert, um aus den Ergebnissen Hinweise zur Verbesserung von Berufsbildungs-Beratung zu gewinnen. Das Transform-Projekt zur Modernisierung der Ausbildung zum Automechaniker/zur Automechanikerin hat sein Ziel, eine moderne, stärker praxisorientierte Ausbildung zu erarbeiten und die Grundlage für einen neuen gesamtstaatlichen Ausbildungsstandard zu schaffen, erreicht. Das neue Curriculum konnte an der Modellschule nachhaltig etabliert werden. Seine Vorzüge werden allseits anerkannt. Die im Rahmen des Projekts errichtete Übungswerkstatt mit der aus Projektmitteln beschafften Ausstattung wird intensiv genutzt. Die Modellschule wurde in ihrem Charakter als lernende Organisation erfolgreich gestärkt. Zurzeit erfährt das Modell innerhalb des Bildungssystems allerdings wegen Finanzierungsproblemen keine Ausweitung. Die Auswirkungen der Modernisierung der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt sind statistisch bisher kaum erfassbar. Die Untersuchungen zur Evaluation des russischen Berufs Industriekaufmann/-frau befinden sich im Anfangsstadium. Rückschlüsse und Empfehlungen für künftige Beratungsleistungen werden im dritten Teil des Forschungsprojekts, Ende 2003, erarbeitet.

Im Laufe der Forschungszusammenarbeit wurde deutlich, dass Früherkennung von Qualifikationsbedarf, Finanzierung der Berufsbildung und Beteiligung der Sozialpartner an der Ausbildung gegenwärtig akute Fragen in Russland sind, zu denen das deutsche Referenzmodell immer wieder nachgefragt wird. Mit diesem Projekt wird gleichzeitig ein wesentlicher Beitrag zur Verbreitung des Evaluationsgedankens in Russland geleistet. In einem Workshop mit Verantwortlichen der Berufsbildung in Russland sowie mit einer speziellen Veröffentlichung wurde die Evaluation als Mittel zur Erkenntnisgewinnung, zur Unterstützung von Transparenz und Erfolgskontrolle sowie zum Dialog zwischen Projektbeteiligten in Russland einer breiteren Fachöffentlichkeit vorgestellt.

Zusammenarbeit mit Polen

Der Beitritt Polens zur EU bringt eine Vielzahl von Veränderungen auch in der Berufsbildungsstruktur des Landes mit sich. Für eine Reform der Berufsausbildung werden derzeit die rechtlichen Grundlagen geschaffen. Vor diesem Hintergrund fand im September 2002 auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Collegium Polonicum in Slubice eine Tagung zur Vertiefung und Weiterentwicklung der deutsch-polnischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung statt. An der von mehreren deutschen Einrichtungen gemeinsam veranstalteten Tagung und den dazu durchgeführten Workshops nahmen deutsche und polnische Experten aus allen Bereichen der Berufsbildung teil, um bereits existierende Kooperationsprojekte vorzustellen, neue Anregungen zu gewinnen und Erfahrungen über Good-Practice-Beispiele im grenznahen Raum auszutauschen. Die vorgestellten Projekte zeigten viel versprechende Ansätze der Kooperation in der Berufsbildung, die vor allem in der Euroregion Pomerania entstanden sind. In drei Workshops wurden Ideen und Anregungen zu den Themen „Austauschmaßnahmen für Auszubildende,

Schaubild 22: Professionalisierungsgrad der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen – institutionelle Rahmenbedingungen (Jahr 1999)



Fachkräfte und Ausbilder“, „Fachliche Weiterbildung für Bildungspersonal“ sowie „Gemeinsame Ausbildungsmodelle“ erarbeitet, die den zuständigen Ministerien und Entscheidungsträgern unterbreitet werden. Politische Unterstützung wurde z.B. gewünscht für die Verbesserung der Fremdsprachenausbildung, die Stärkung der interkulturellen Kompetenz, aber auch die Vereinheitlichung und Anerkennung von Abschlüssen. Vor allem in den neuen zukunftsorientierten Berufen, etwa im IT-Bereich oder im Tourismus, erhofften sich die Teilnehmer verstärkte grenzüberschreitende Kooperation. Im Bereich des Arbeitsamtes Neubrandenburg gibt es ein Modell der grenzüberschreitenden gemeinsamen Berufsausbildung mit der Woidwodschaft Stettin.

Curriculumvergleich USA-Deutschland

Im Rahmen eines Forschungsprojektes wurde ein Vergleich von Qualifikationsprofilen im IT-Bereich zwischen den USA und Deutschland durchgeführt. Am Beispiel des Curriculums der Akademie für Informationstechnologie (AOIT), die auf Arbeitstätigkeiten in der digitalen Arbeitswelt vorbereitet, wurde ein Modell der Grundbildung untersucht. Aktuell sind 90 Highschools am IT-Akademieprogramm beteiligt. Wiederholte Befragungen des Lehrpersonals und der Schüler und Schülerinnen an einer der beteiligten High Schools ermöglichten eine Bewertung dieses Berufsbildungsangebotes in der Praxis.

Die nationalen IT-Skillstandards sind die Grundlage für die Akademieausbildung im IT-Bereich. Integriert sind die sogenannten SCANS¹⁾, definierte Kernqualifikationen zur Beschäftigungsfähigkeit, die heute in fast allen Bildungseinrichtungen in den USA curricular einbezogen werden. Die Curricula werden außerdem erweitert oder konzentriert auf die Anforderungen der örtlichen Wirtschaft, die schon bei den ersten Entscheidungen über die curricularen Schwerpunkte beteiligt ist. Wichtiger Bestandteil des Akademiekonzeptes ist generell die enge Verbindung mit der örtlichen Wirtschaft. Schüler und Schülerinnen absolvieren während der langen Sommerferien gegen Entlohnung in örtlichen Unternehmen Praktika. Diese Praktika sind curricular mit der Schule abgesprochen und abgestimmt. Insbesondere durch diese Kooperation mit den Unternehmen erreichen die Akademien einen besonderen Stellenwert innerhalb des ansonsten vielfach unübersichtlichen und wenig strukturierten berufsbildenden Angebots der High Schools.

Der Erfolg einer solchen Grundausbildung wird u.a. daran gemessen, wie viele der Absolventen eines Akademieprogramms ihre dort begonnene Ausbildung auf einem College fortsetzen und nach zwei Jahren komplettieren. Heute gehen 90% aller Akademieabsolventen nach der High School auf ein College und beenden ihre Ausbildung mit dem Associate Degree, der sowohl Berufsabschluss als auch Voraussetzung für nachfolgende Studiengänge ist. Die enge Verbindung zur örtlichen Wirtschaft erleichtert zudem den späteren Berufseinstieg.

¹⁾ U.S. Department of Labor: The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), Washington D.C. 1992

6.2.6 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen

UNESCO

In dem auf der 31. Generalkonferenz der UNESCO verabschiedeten Zweijahresprogramm 2002/2003 nehmen, wie in den vergangenen Perioden, der Bereich „Bildung“ und die Weiterentwicklung von Bildungsprogrammen einen Schwerpunkt ein. Die UNESCO unterstreicht damit ihre Leitrolle bei der im Jahr 2000 in Dakar verabschiedeten Initiative „Bildung für Alle – ein Leben lang“ und versteht sich als Katalysator bei der Förderung von Bildungs Kooperationen und der Mobilisierung neuer Ressourcen. Neu im mittelfristigen Arbeitsprogramm sowie in den Empfehlungen für ein Langzeitprogramm der UNESCO ist eine deutliche Akzentsetzung von Aktivitäten im Bereich „Beruflicher Bildung“. Unterstrichen wird von allen Mitgliedstaaten, dass Berufsbildung entscheidend zu wirtschaftlichem Wachstum und der sozialen Entwicklung der Länder beitragen kann. Darüber hinaus werden sich im 21. Jahrhundert Arbeitsplätze vielfach auf Bereiche der neuen Technologien und Dienstleistungen konzentrieren, die spezielles Wissen und Fertigkeiten erfordern, das an allgemein bildenden Schulen nicht vermittelt wird. In vielen Ländern besuchen Studenten mit abgeschlossenem Hochschulstudium noch eine berufsbildende Institution, um spezielle Fertigkeiten zu erlernen, die ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Berufsbildung ist daher wichtiger Teil der Bewegung „Bildung für alle“.

Die Deutsche UNESCO Kommission, insbesondere ihr Fachausschuss „Bildung und Erziehung“, hat diese Prioritätensetzung begrüßt. Zugleich befasste sich der Fachausschuss „Bildung und Erziehung“ in Kooperation mit dem Fachausschuss „Wissenschaften“ verstärkt mit dem Thema „Bildung und Nachhaltigkeit“. Die zahlreichen deutschen Initiativen in diesem Bereich – u. a. das seit 1. August 1999 in Kraft getretene BLK-Programm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“, welches bis 31. Juli 2004 läuft, wurden im Rahmen der 31. Generalkonferenz als sichtbarer Akzent in die Programmberatung 2002–2003 der UNESCO eingebracht. Im April 2002 ist das Internationale Zentrum für Berufsbildung der UNESCO-UNEVOC in Bonn feierlich eingerichtet worden. Hauptziel dieser neuen Einrichtung ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch im Rahmen des weltweiten UNEVOC-Netzwerks zu organisieren und damit einen gegenseitigen Lernprozess zu initiieren sowie Berufsbildungsinstituten in Entwicklungsländern technische Hilfe zu geben. Zugleich sollen deutsche Forschungseinrichtungen die Zusammenarbeit mit diesem Zentrum verstärken und auf gemeinsame Projekte in einzelnen Ländern sowie gemeinsame Forschungsarbeiten ausweiten.

OECD

Das Projekt „The role of qualification systems in promoting lifelong learning“ ist seit April 2002 in der Umsetzungsphase. Mehr als 20 Mitgliedstaaten der OECD, darunter auch Deutschland, beteiligen sich an verschiedenen Aktivitäten innerhalb dieses Projekts.¹⁾ Darüber

hinaus tragen auch internationale Organisationen wie die Weltbank, die Europäische Kommission, das CEDEFOP, die Europäische Training Foundation (ETF) und die International Labour Organisation (ILO) zum Projekt bei. Im Projekt sollen zwei zentrale Fragen beantwortet werden: 1. Wie beeinflussen Qualifikationssysteme Ausmaß, Verteilung und Qualität des lebenslangen Lernens? 2. Welche Politikinstrumente innerhalb von Qualifikationssystemen können genutzt werden, um lebenslanges Lernen zu fördern? Entsprechend der internationalen Terminologie werden unter Qualifikationen nicht Kompetenzen verstanden, sondern formale Abschlüsse.

Ein zentrales Element zur Beantwortung dieser Fragen sind nationale Hintergrundberichte mit folgendem Inhalt:

- Beschreibung des nationalen Qualifikationssystems, verstanden als Vorkehrungen zur Anerkennung formalen, nicht-formalen und informellen Lernens. Dazu gehören auch Verbindungen zwischen einzelnen Qualifikationen sowie die Verknüpfung mit dem Beschäftigungssystem.
- Darstellung von Forschungsbefunden und statistischen Daten zum Einfluss des Qualifikationssystems auf Lernen sowie zu finanziellen und nichtfinanziellen Vorteilen, die aus der formalen Anerkennung von Lernen resultieren.
- Überblick über neuere Entwicklungen im nationalen Qualifikationssystem sowie deren auslösende Faktoren.
- Fallstudien zum Einfluss des Qualifikationssystems auf die Nutzer, insbesondere inwieweit Lernende, Bildungsträger und Betriebe durch das System unterstützt oder behindert werden.

Der deutsche Länderbericht wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung verfasst.¹⁾ Erste Ansätze zur Analyse des internationalen Datenmaterials zeigen, dass es sich bei den Effekten von Qualifikationssystemen auf lebenslanges Lernen um sehr komplexe Zusammenhänge handelt²⁾. So können sich einzelne Komponenten von Qualifikationssystemen verschieden auf die Nutzer der Systeme auswirken. Schließlich wirken sich natürlich auch Kontextbedingungen wie etwa der Arbeitsmarkt auf das Volumen und die Verteilung von lebenslangem Lernen aus und können mögliche Einflüsse von Qualifikationssystemen überlagern. Eine weitere Aktivität im Rahmen dieses Projekts ist die Bearbeitung ausgewählter Aspekte von Qualifikationssystemen durch Gruppen von Ländern und internationalen Organisationen. Die Ergebnisse der verschiedenen thematischen Gruppen sollen im Laufe des Jahres 2003 auf Workshops vorgestellt werden und – ebenso wie Ausarbeitungen von Experten – in den Abschlussbericht des Projekts einfließen.

¹⁾ Reuling, J./Hanf, G.: OECD-Projekt „The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“, Länderbericht: Deutschland, Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Präsident, Bonn 2003

²⁾ Friederike Behringer, Mike Coles: The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. Links between Qualifications Systems and Lifelong Learning: A Conceptual Framework for Future Work. OECD Education Working Papers, im Erscheinen.

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 6.2.6

6.3 Entwicklungszusammenarbeit und Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

Seit mehr als drei Jahrzehnten hat die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern einen hohen Stellenwert in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Vorwiegend im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung werden Projekte der Berufsbildungszusammenarbeit von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), von InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnützige GmbH sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Über die Kirchen, politischen Stiftungen und andere Nichtregierungsorganisationen werden aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ebenfalls Berufsbildungsmaßnahmen gefördert. Darüber hinaus leistet das Bundesinstitut für Berufsbildung einen eigenständigen Beitrag zur bilateralen Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung.

Im Jahre 2001 wurden aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit knapp 100 Mio. Euro für etwa 50 Länder Asiens, Lateinamerikas und der Karibik, Afrikas, des Nahen Ostens und des Maghreb, Südosteuropas sowie der GUS/NUS-Staaten zugesagt. Hierin eingeschlossen sind auch Projekte, die überregional im Verbund mit mehreren Ländern realisiert werden. Hinzu kommen die Beiträge zu multilateralen Organisationen (z.B. ILO, UNESCO), die sich ihrerseits im Berufsbildungssektor von Entwicklungsländern engagieren.

Die Förderung der Berufsbildung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit geht zunehmend von der Förderung einzelner Zentren oder Institute hin zu umfassenderen Beratungsleistungen auf der Systemebene über. Diese neuen Programme sind breit differenziert und richten sich aus an

- den jeweiligen sozioökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen,
- der Leistungsfähigkeit bzw. dem Leistungspotenzial der existierenden Strukturen,
- der Interessenlage der beteiligten Akteure,
- den entwicklungspolitischen Zielsetzungen sowie
- dem Zusammenspiel mit anderen laufenden oder geplanten wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen.

Bei der Förderung von Berufsbildungssystemen in der Entwicklungszusammenarbeit wird davon ausgegangen, dass Bildung alle Ebenen vom Individuum bis zur Weltwirtschaft umfasst, alle wirtschaftlichen und sozialen Bereiche durchdringt, um schließlich menschliche Potenziale zum Wohle aller in Wert zu setzen. So entscheidet die berufliche Qualifizierung nicht nur mit über die Ver-

teilung von Lebenschancen für Individuen, sondern bestimmt die Qualität und Wirtschaftlichkeit des Produktionsfaktors Arbeit. Sie beeinflusst damit u. a. als wesentlicher Standortfaktor die nationale und internationale Konkurrenzfähigkeit von Betrieben und ganzen Wirtschaftssektoren. Die berufliche Bildung richtet sich dabei sowohl auf den Erwerb von Qualifikationen, mit denen Beschäftigung und ausreichendes Einkommen erzielt werden können, als auch auf die Vermittlung sozialer und politischer Werte und Normen, die für ein erfolgreiches Wirtschaften der Personen in abhängiger oder selbstständiger Tätigkeit sowie im subsistenzwirtschaftlichen Rahmen von Bedeutung sind. Berufliche Bildung muss im Kontext von Entwicklungsländern genau so wie in den Industriestaaten der Nachfrage und den Erwartungen der einzelnen Menschen, der Unternehmen sowie der Gesellschaft gerecht werden.

In der Entwicklungszusammenarbeit zielen die sehr breiten und vielfältigen Beratungsansätze im Bereich der beruflichen Bildung auf die Verbesserung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit vorhandener beruflicher Bildungssysteme und deren Integration in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Qualifizierung von Fachkräften gehört damit zu den Kernbausteinen jeder Förderung der Privatwirtschaft; mit ihr werden die wesentlichen Voraussetzungen geschaffen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen, ebenso wie zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ganzen Wirtschaftssektoren in den Entwicklungsländern.

Reformbemühungen der beruflichen Bildung umfassen solche zur Gestaltung der staatlichen Kernaufgaben und Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung im formalen und nonformalen Sektor, einschließlich der Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft, sowie zur Unterstützung von Institutionen zur Aus- und Weiterbildung. Diese Maßnahmen werden in ihren sehr differenzierten Formen, jeweils abhängig vom wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext des jeweiligen Landes angeboten. Eine wichtige Rolle – und gleichzeitig als herausragendes Merkmal deutscher Berufsbildungszusammenarbeit – spielt dabei die Entwicklung und Förderung von Mechanismen im Zusammenwirken von staatlicher und privatwirtschaftlicher Verantwortung im Berufsbildungssystem.

Der Förderumfang der deutschen Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung reicht von schulischen Angeboten (staatlich oder anerkannt privat), geregelten außerschulischen Angeboten (in überbetrieblichen Zentren oder als kontrollierte betriebliche Berufsausbildung) bis zu flexiblen außerschulischen Angeboten (informelle traditionelle Lehre, Anlernverhältnisse). Die Palette umfasst High-Tech-Zentren ebenso wie Projekte im informellen Sektor. Auch integrierte Berufsbildungsansätze werden im Rahmen der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit realisiert.

Die Rahmenbedingungen und Anforderungen im Bereich beruflicher Bildung in den einzelnen Kooperationsländern unterliegen jedoch der Veränderung. Bei zunehmender Systemkomplexität steht berufliche Bildung im Kontext von politischen Veränderungen, der Globalisierung und ihren Folgen, technologischer Entwicklung, zunehmendem Obsoleszenztempo von Bildungsinhalten,

sowie zunehmend übergreifender wirtschafts- und/oder sozialpolitischer Strategien. Bedarfsorientierung, Zielgruppendifferenzierung, Flexibilisierung durch eine sinnvolle Kombination beruflicher Erstausbildung und systematischer Weiterbildung, Einhaltung von Qualitätsparametern sowie zunehmende Restriktionen hinsichtlich verfügbarer Ressourcen sind weitere wichtige Determinanten, die es zu berücksichtigen gilt. Die Erhöhung und Sicherung der Wirksamkeit der Berufsbildungszusammenarbeit zwischen der Bundesrepublik Deutschland und ihren Kooperationsländern hängt also maßgeblich davon ab, ob es gelingt, aktuelle und zukünftige Herausforderungen in den Partnerländern adäquat zu reflektieren und entsprechende problemgerechte Strategien, Konzepte und Instrumente für eine effektive und effiziente prozessorientierte Unterstützung von Partnern vorzubereiten.

Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung

Vietnam: „Berufliches Bildungsprogramm Vietnam (BBPV)“

Die Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung mit Vietnam hat bereits eine lange Tradition. Seit Ende der 90er Jahre sind nun die Aktivitäten in einem Berufsbildungsprogramm zusammengefasst. Das Vorhaben zielt darauf ab, einen strategischen Beitrag zur Reduzierung der Armut in Vietnam zu leisten. Berufliche Qualifizierung wird dabei als zentrales Element der notwendigen Steigerung der wirtschaftlichen Leistungskraft und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit angesehen. Es wird von der These ausgegangen, dass angestrebte Umschichtungen von ländlicher Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit in Beschäftigung in Industrie und im Dienstleistungssektor nach einem an der sozialen und der wirtschaftlichen Nachfrage orientierten beruflichen Qualifizierungssystem verlangen. Dabei umfasst das Programm nationale, regionale und kommunale Maßnahmen.

Im Zusammenhang mit der Begleitung des Reformprozesses sind folgende Komponenten besonders hervorzuheben:

- Aus- und Weiterbildung von Lehrern und Managern von Berufsbildungseinrichtungen,
- Erprobung von Finanzierungsmodellen für berufsbildende Schulen und Colleges,
- die modellhafte Verbesserung der Ausbildungsqualität an ausgesuchten Standorten sowie
- der Aufbau von Informationsnetzen und Datenbanken für die Berufsbildungsplanung.

Ein besonderes Kennzeichen dieses Programmansatzes ist in seiner Kooperationsstruktur zu sehen, bei der technische Zusammenarbeit seitens der GTZ und finanzielle Zusammenarbeit seitens der KfW zusammenwirken. Weitere Instrumente der technischen und personellen Zusammenarbeit wie der Einsatz von DED, CIM und InWent ergänzen sich. Besonderen Stellenwert erhalten Kooperationen mit der Wirtschaft durch „Public-Private Partnerships“ (PPP-Maßnahmen).

Vielfältige Synergien entwickeln sich durch die Vernetzung mit Universitätskooperationen wie z.B. der zwi-

schenden der Technischen Universität Dresden und der Technischen Universität Hanoi bei der Durchführung eines Aufbaustudiums zum „Master of Vocational Education“ oder mit anderen Forschungseinrichtungen, wie z.B. der Fraunhofer Stiftung bei der Einführung von „Web based Training“ im Bereich von Wartungs- und Instandhaltungsmanagement.

Südafrika: „Reform des Berufsbildungswesens (NTSI)“

Seit Mitte der 90er Jahre unterstützt die deutsche Entwicklungszusammenarbeit das „National Training Board (NTB)“ bei der Einführung einer nationalen Strategie der Berufsbildung. Der vom NTB entwickelte Ansatz eines „National Qualification Framework (NQF)“ soll Allgemeinbildung und Berufsbildung in einem kohärenten Rahmen miteinander verbinden. Ziel dieses seit 1996 implementierten Ansatzes ist die Vereinigung von Allgemein- und Berufsbildung auf der Basis von landesweit anerkannten Lernstandards und Prüfungsregularien.

Parallel zu diesem Ansatz startete der NTB die Umsetzung einer nationalen „Skills Development Strategy“. Diese Strategie bindet die Berufsbildung an die Qualifikationsbedürfnisse der Wirtschaft im formalen und informellen Sektor. Die zentrale Komponente der „Skills Development Strategy“ ist ein „Learnership System“, in welchem strukturiertes Lernen in Schulen mit Arbeitspraxis in Betrieben kombiniert werden soll, um eine arbeitsmarktorientierte Qualifikation zu erhalten. Diese Zielvorstellung soll durch das Vorhaben „Reform des Berufsbildungswesens (SDSI)“ gestützt werden.

Kernelemente des Vorhabens sind

- die Erarbeitung eines National Qualification Framework (NQF), d.h. eines allgemein anerkannten Systems von Abschlüssen für Ausbildungsberufe, von Übergängen und Aufstiegswegen,
- die Herstellung funktionierender Verbindungen zum Arbeitsmarkt durch den Austausch relevanter Daten, Berufsberatung, die Organisation von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen;
- die Schaffung geeigneter institutionell-rechtlicher und organisatorischer Strukturen zur Weiterentwicklung und Verwaltung des Systems (vorwiegend Ausgestaltung nach dem dualen System);
- die Sicherung eines effizienten Managements sowie eines Monitoring- und Evaluierungskonzepts für die Entwicklung und Implementierung des gesamten SDSI;
- die Schaffung angepasster Strukturen für Aus- und Weiterbildung von Lehrern und Ausbildern im berufsbildenden Bereich.

Usbekistan: „Förderung der beruflichen Erstausbildung in Usbekistan“

Das usbekische Bildungssystem und hier insbesondere das Berufsbildungssystem werden gegenwärtig einer umfassenden Reform unterzogen, die als essentielle Voraussetzung für den Erfolg der Wirtschaftsreform und für die angestrebte wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Usbekistan gesehen wird. Dabei ist ein zentrales Problem des usbekischen Berufsbildungssystems das Fehlen von Berufsausbildungsgängen, mit denen dem sich verändernden Bedarf der Wirtschaft begegnet werden kann.

Das in 1999 begonnene Projekt verfolgt das Ziel, Beiträge zur Reform der Berufsbildung zu leisten sowie Modelle für die kooperative Berufsausbildung zu erproben. Der deutsche Entwicklungsbeitrag soll Usbekistan in einer umfassenden Berufsbildungsreform unterstützen, die im Lande hohe politische Priorität genießt. Derzeit umfasst das Projekt sowohl die Beratung des Zentrums für Fachschul-, Berufsbildung beim Ministerium für Hochschul- und Fachschulwesen (Systemberatung) als auch die Beratung in derzeit acht Modell-Colleges, die im kaufmännischen, Dienstleistungs- und Tourismussektor sowie in der Landmaschinen-technik (Pilot-Projekte) ausbilden.

Die Beratung der Verantwortungsträger im Reformprozess der beruflichen Bildung wird kontinuierlich durch das Projekt realisiert. Erste überzeugende Beiträge konnten insbesondere durch die Ergebnisse auf der Ebene der Modell-Colleges eingebracht werden. Der den Modell-Colleges zuerkannte Experimentalstatus (abweichend vom staatlichen Standard können Lösungen erprobt werden) ermöglicht trotz staatlicher Rahmenvorgaben (z.B. hohe Vorgaben bezüglich des Anteils allgemeinbildender Fächer innerhalb der beruflichen Bildung zum Zwecke des Erreichens der Hochschulreife) einen gewissen Handlungsspielraum bei der Gestaltung eines kooperativen Berufsbildungsansatzes unter usbekischen Bedingungen.

Die Modell-Colleges zeichnen sich neben der starken Praxisorientierung dadurch aus, dass mehrere spezialisierte Berufe zu einem Berufsfeld zusammengefasst wurden. Dadurch werden die Absolventen über eine breitere Qualifikation verfügen, flexibler einsetzbar sein und somit bessere Chancen haben, eine geeignete Beschäftigung zu finden. Diese Bildungsansätze können bisher als gelungen angesehen werden, wobei sowohl deren Konsolidierung als auch die Verallgemeinerung des Konzepts gebiets- sowie landesweit noch aussteht. Im Frühjahr 2002 wurde von deutscher Seite eine Konferenz zur Bilanz der ersten Projektphase unterstützt. Die dort gemachten Vorschläge werden seitens der Kooperationspartner als ein wichtiger und sinnvoller Beitrag für die Weiterführung der Berufsbildungsreform geschätzt.

Ägypten: „Einführung kooperativer (dualer) Ausbildung in Ägypten“

Der deutsche Entwicklungsbeitrag zum Aufbau eines kooperativen (dualen) Modells der beruflichen Bildung wird seit 2000 integriert in ein nationales Programm zur Reformierung der beruflichen Bildung fortgeführt. Ziel ist dabei, auf umfassender Basis praxisnahe, am aktuellen und zukünftigen Bedarf der ägyptischen Wirtschaft ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Die Einbettung in das nationale Reformprogramm bestätigt den Erfolg der bereits 1993 mit der deutschen Seite vereinbarten Kooperation zur Einführung einer reformierten Berufsbildung. Der damit eingeleitete Strukturwandel sollte dem Problem entgegen treten, dass das bis dahin stark verschulte Berufsbildungswesen in Ägypten wenig relevanten Bezug zur Nachfrage der Wirtschaft hatte und die jährlich ca. 600.000-750.000 Abgänger der technischen Sekundarschulen nur wenig Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt finden.

Der zunächst modellhaft eingeführte und nun in eine nationale Ausbildungsstrategie integrierte Ansatz eines kooperativen Ausbildungsmodells bestätigt, dass Elemente des in Deutschland erfolgreichen dualen Systems der beruflichen Bildung auch im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit relevant sind und von Kooperationsländern nachgefragt werden. Dabei muss jedoch stets sorgfältig abgewogen werden, welche Komponenten im Kontext von Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern sinnvoll eingesetzt und in die dort vorhandenen Strukturen eingebunden werden können.

Das in Ägypten im Jahre 2000 vereinbarte Programm hat folgende Schwerpunkte:

- Konsolidierung der bisherigen Ergebnisse,
- nationale Verbreitung des dualen Systems,
- Berufsbildungsreform mit Schwerpunkt Beteiligung der Wirtschaft und
- Klärung sowie Entwicklung der rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Aspekte der dualen Berufsbildung und Integration in das nationale berufliche und technische Bildungssystem.

Die seit 1993 als Pilotprojekte durchgeführten Vorhaben werden nun unter dem Programmansatz als Verbreitungszentren (Dissemination Centers) für das Duale System in Ägypten genutzt. Hier werden auch die neuen Berufe entwickelt, die Lehr- und Lernmittel zusammengestellt, das Aus- und Fortbildungspersonal sowie die Führungskräfte aus Staat und Wirtschaft für die Verbreitung qualifiziert.

Serbien: „Reform der beruflichen Bildung Serbien“

Im Kontext der deutschen Unterstützung für den politischen und wirtschaftlichen Reformkurs zur Stabilisierung der noch jungen Demokratie Serbiens in der gegenwärtigen Post-Konfliktphase steht auch die Förderung der beruflichen Bildung. Dabei stellen der Umbau von Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung, hohe Arbeitslosigkeit durch den Niedergang der alten Produktionsstrukturen und die angestrebte europäische Integration auch das Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. Das wirtschaftliche und gesellschaftliche Referenzsystem haben sich grundlegend verändert, die alten Strukturen sind ihrer Basis beraubt.

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH seit 2002 das serbische Erziehungsministerium bei der Bewältigung dieser umfassenden Reformaufgabe.

Unter dem Titel „Reform der beruflichen Bildung Serbien“ wird

- das Ministerium beim Aufbau berufsbildungspolitischer Steuerungskapazitäten für ein dem Subsidiaritätsprinzip genügendes System unterstützt,
- am Beispiel der kaufmännischen Ausbildung ein Verfahren zur Entwicklung bedarfsorientierter Curricula und die Fortbildung des Lehrpersonals auch in Methodik und Didaktik einer auf Handlungskompetenz ausgerichteten Berufsbildung eingeübt,

- in einer Region exemplarisch das Zusammenspiel zwischen Wirtschaftsförderung und beruflicher Qualifizierung erprobt und für eine landesweite Multiplikation aufbereitet.

Dabei geht es nicht um den „Transfer von Wissen oder Rezepten“. Im Vordergrund steht ein gemeinsamer Lernprozess, der es den serbischen Fach- und Führungskräften erlaubt, ihre Erfahrungen einzubringen und innovative Ansätze aus anderen Ländern aufzugreifen.

Türkei

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat seine Beratung im Bereich Berufsstandards, Prüfungen, Zertifikate und beim Konzept eines türkischen Instituts für Berufsstandardisierung auch im Jahr 2002 weitergeführt. Daneben wurden mit den Sozialpartnern, der türkischen und deutschen Wirtschaft sowie der Fachöffentlichkeit Beratungsdienstleistungen in strukturellen und konzeptionellen Fragen der Berufsbildung und bei der Weiterentwicklung von Berufsprofilen und Ausbildungsprogrammen durchgeführt. Das eingerichtete Verbindungsbüro hat sich in den letzten Jahren auch zur Anlaufstelle für ausländische Delegationen entwickelt, die sich über Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Türkei informieren wollen.

Die Beratungsaktivitäten, die zumeist gemeinsam mit türkischen und deutschen Kooperationspartnern durchgeführt wurden, bezogen sich auf ein Set von unterschiedlichen Leistungen wie z. B.:

- Entwicklung eines Ausbildungsprogramms zur Einführung des Ausbildungsberufs „Mechatroniker/Mechatronikerin“ in der Türkei (in Zusammenarbeit mit der MAN AG und dem türkischen Erziehungsministerium);
- Durchführung von Projektfortschrittskontrollen und Konzeptionsentwicklung (am Beispiel des türkischen Ausbildungsberufs „Altenpfleger/Altenpflegerin“);
- Entwicklung von beruflichen Trainingsprogrammen im Hotel-/Gaststätten-Bereich in Zusammenarbeit mit der türkischen Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung;
- Organisation und Durchführung der internationalen Konferenz und Messe, „Ausbildung, Beschäftigung und Technologie“, in Zusammenarbeit mit dem Q-Verband, dem türkischen Arbeits- und Erziehungsministerium, den Sozialpartnern, sowie Vertretern der Universitäten und der deutschen und türkischen Wirtschaft;
- Planung und Durchführung von Workshops und Fortbildungsmaßnahmen zu ausgewählten Themen (z. B. eine Netzwerkkonzeption für berufliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten deutscher Unternehmen in der Türkei in Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Aachen und der MAN AG);
- Bewerbung auf EU-geförderte Berufsbildungsprojekte („Strangthering of VET in TUR“ und „Modernization of VET in TUR“)

Indonesien

In Indonesien hat berufliche Bildung inzwischen hohe bildungspolitische Priorität erlangt. Um qualitätssichernde Strukturen in der beruflichen Bildung auf- und auszu-

bauen, sollen im Rahmen der polytechnischen Ausbildung an den indonesischen Berufsschulen Kompetenzstandards gefördert werden. Hierbei ist Indonesien an einem Erfahrungsaustausch mit Deutschland und Unterstützung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung interessiert. Das gleiche gilt in Bezug auf die Förderung von Ansätzen betrieblicher Ausbildung (orientiert an dem deutschen dualen Modell). Bislang ist die 3-jährige berufliche Ausbildung in Indonesien, die an eine allgemeine sechsjährige Grundschule und 3-jährige Junior-High-School anschließt, rein schulisch organisiert. Die Möglichkeiten, im Rahmen dieser Ausbildung betriebliche Erfahrungen zu machen und praktische Berufsfertigkeiten zu erlernen, sind noch gering. Deshalb wird zurzeit im Ministerium an einer Konzeption der so genannten Life-Skill-Education gearbeitet, die eine engere Verbindung von Schule und Arbeitswelt sowie theoretischer und praktischer Ausbildung anstrebt.

Wie stark das Interesse an der Entwicklung von Standards in der beruflichen Bildung ist, zeigt darüber hinaus das im August 2002 vom indonesischen Erziehungsministerium durchgeführte „International Symposium „Standardization of Vocational Education“ in Malang (Ost-Java), zu dem auch Deutschland eingeladen war, um über die Entwicklung von Berufsstandards in Deutschland und Europa zu berichten. Ein weiteres Seminar zu diesem Thema fand am Polytechnischen Zentrum in Bandung (West-Java) statt. Beide Polytechnischen Zentren unterstehen dem indonesischen Erziehungsministerium und haben die Aufgabe, die berufliche Bildung in Indonesien weiterzuentwickeln und einen Beitrag zur qualifizierten Ausbildung von Fachkräften zu leisten. Im Vordergrund steht dabei die Entwicklung und Durchführung von Ausbildungs- und Trainingsprogrammen für das Erziehungsministerium und andere staatliche Einrichtungen, aber auch für die Industrie.

In den letzten Jahren wurden zudem zahlreiche Mitarbeiter der Polytechnischen Zentren in Deutschland ausgebildet. Dadurch kennen viele indonesische Berufsbildungsfachleute das deutsche Ausbildungssystem, was einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Indonesien auf dem Gebiet der beruflichen Bildung entgegenkommt. Ferner hat das Polytechnische Zentrum in Malang den größten Teil der indonesischen Schulen in den Berufsfeldern Elektronik und Automobiltechnik mit didaktisch-methodischen Lehrmaterialien ausgerüstet und zugleich die Ausbildung von entsprechenden Trainern durchgeführt. Mit Blick auf eine engere deutsch-indonesische Kooperation wurde deshalb starkes Interesse auch an der Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien für weitere Berufsfelder geäußert.

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 in der Berufsberatungsstatistik die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsämtern gemeldeten Berufsausbildungsstellen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Zum Stichtag 30. September wird die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichtes ein¹⁾.

Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe²⁾.

Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes

In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3 werden ausführlich die statistischen Daten zum Stand der Berufsbildung am Jahresende des jeweiligen Jahres dargestellt. Die jährliche Bundesstatistik erfasst die geforderten Daten entsprechend § 5 Abs. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG). Auskunftspflichtig sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2003 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 Berufsbildungsberichtes (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung). Für den Berufsbildungsbericht 2003 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

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)

Althoff, Heinrich
Balli, Dr. Christel
Barabosch, Erwin
Baumgratz-Gangel, Dr. Gisela
Beicht, Ursula
Bellaire, Edith
Berger, Klaus
Bethschneider, Dr. Monika
Bloetz, Dr. Ulrich
Borutta, Anka
Bott, Dr. Peter
Brand, Thorsten
Brandes, Harald
Braun, Uta
Brötz, Rainer
Brosi, Walter
Brüggemann, Dr. Wilfried
Degen, Ulrich
Dybowski, Dr. Gisela
Ebbinghaus, Margit
Ehrenthal, Bettina
Elsner, Martin
Feller, Dr. Gisela
Flemming, Simone
Foster, Dr. Helga
Friedrich, Michael
Gerwin, Werner
Granath, Ralf-Olaf
Grünwald, Dr. Uwe
Gutschow, Katrin
Härtel, Michael
Hall, Anja
Hanf, Dr. Georg
Höhns, Gabriela
Holz, Heinz
Jansen, Rolf
Kath, Folkmar
Krämer, Heike
Kramer, Dr. Horst
Keune, Saskia
Kirbach, Markus
Kissling, Hans-Joachim
Krekel, Dr. Elisabeth
Krüger, Heinrich
Kuehn, Bernd
Kutt, Konrad
Leibenath, Norbert
Maier, Erwin
Moraal, Dick
Meifort, Barbara
Mucke, Kerstin
Müller-Tamke, Wolfgang
Münchhausen, Gesa
Oyen, van Monika
Pawlowski, Ilona
Peppinghaus, Bendikt
Raskopp, Kornelia
Rein, Dr. Volker
Reuling, Dr. Joachim
Reymers, Margret
Sauter, Dr. Edgar
Schade, Hans-Joachim
Schapfel-Kaiser, Franz
Schemme, Dr. Dorothea

Scholz, Dieter
Schlottau, Walter
Schmitz, Johannes
Schöngen, Klaus
Schulte, Barbara
Settelmeyer, Anke
Stübig, Jacob
Tillmann, Heinrich
Troltsch, Klaus
Tschirner, Wolfgang
Ulrich, Dr. Joachim
Walden, Dr. Günter
Walter, Dr. Matthias
Webers, Bettina
Werner, Dr. Rudolf
Wiechert, Michael
Zimmermann, Dr. Hildegard
Zinke, Dr. Gert

Außerdem haben die Bundesanstalt für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes mitgewirkt.

Die Verantwortung für die im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Fassungen der Beiträge liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

7.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl

Bundesministerien und Institutionen im Bereich des Bundes

<http://www.bmbf.de>

<http://www.bmwa.bund.de>

<http://www.bibb.de>

<http://www.arbeitsamt.de>

<http://www.iab.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung
 Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
 Bundesinstitut für Berufsbildung
 Bundesanstalt für Arbeit
 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung:
 Forschungseinrichtung der Bundesanstalt für Arbeit

Koordinierungseinrichtungen

<http://www.blk-bonn.de>

<http://www.kmk.org>

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und
 Forschungsförderung
 Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder
 in der Bundesrepublik Deutschland

Landesinstitute

<http://www.bw.schule.de>

<http://www.isb.bayern.de>

<http://www.lisum.de>

<http://www.plib.brandenburg.de>

<http://www.lis.bremen.de>

<http://ifl-hamburg.de>

<http://help.bildung.hessen.de>

<http://www.bildung-mv.de/partner/lisa/zentrale-00.htm>

<http://www.nli.de>

<http://www.lsw.nrw.de>

<http://pz.bildung-rp.de/index.pht>

<http://www.lpm.uni-sb.de>

<http://www.sn.schule.de/~ci>

<http://www.lisa.bildung-lsa.de>

<http://www.ips.de>

<http://www.thillm.th.schule.de/head.htm>

Landesinstitut für Erziehung und Unterricht,
 Baden-Württemberg
 Staatsinstitut für Schulpädagogik und
 Bildungsforschung, Bayern
 Berliner Landesinstitut für Schule und Medien
 Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg
 Landesinstitut für Schule, Bremen
 Institut für Lehrerfortbildung, Hamburg
 Hessisches Landesinstitut für Pädagogik
 Landesinstitut für Schule und Ausbildung
 Mecklenburg-Vorpommern
 Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung
 und Bildung
 Landesinstitut für Schule, Nordrhein-Westfalen
 Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
 Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
 Sächsisches Staatsinstitut für Bildung und
 Schulentwicklung – Comenius Institut
 Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiter-
 bildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt
 Landesinstitut Schleswig-Holstein für Praxis und
 Theorie der Schule
 Thüringer Institut für Lehrerfortbildung,
 Lehrplanentwicklung und Medien

Weitere nationale Informationsquellen

<http://www.agbf.de>

<http://pub.bfz.de>

<http://www.bfz-essen.de>

<http://www.bdba.de>

<http://www.bda-online.de>

<http://www.bildungsserver.de>

<http://www.dgb.de>

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungs-Forschungsnetz
 Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen
 Wirtschaft
 Berufsförderungszentrum Essen e.V.
 Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.:
 Interessenverband für in Berufsaus- und Weiterbildung
 tätige Personen
 Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
 Deutscher Bildungsserver
 Deutscher Gewerkschaftsbund

<http://www.diht.de>

<http://www.die-bonn.de>

<http://www.diw-berlin.de>

<http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html>

<http://www.berufsbildung.de>

<http://www.iatge.de/>

<http://www.iwkoeln.de>

<http://www.internationale-kooperation.de>

<http://www.sfs-dortmund.de>

<http://www.b.shuttle.de/wifo>

<http://www.zdh.de>

Europäische und internationale Informationsquellen

http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html

http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/index_de.htm

<http://www.trainingvillage.gr>

<http://www.etf.eu.int>

http://www.dipf.de/datenbanken/eurolinks_europ_bb.htm

<http://www.unesco.org>

<http://www.unevoc.de>

<http://www.oecd.org>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills>

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor>

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

Forum Berufsbildung: Einstiegsinformationen für die Bereiche Berufsstart, Fernunterricht, JUMP

Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Institut der deutschen Wirtschaft

internationale-kooperation.de - Wegweiser für die internationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung

Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut NRW

WIFO Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e. V., Berlin

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – Im ZDH sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachverbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.

EU-Generaldirektion Allgemeine und berufliche Bildung: Strategien und Initiativen zur politischen Zusammenarbeit, Bildungsprogramme, Lernen im Ausland, Sprachen, e-learning, Anerkennung von Diplomen, Rechtsvorschriften und andere wichtige Dokumente.

EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Europäische Beschäftigungsstrategie, Nationale Aktionspläne, Europäischer Sozialfonds (ESF), Gemeinschaftsinitiativen (EQUAL), Arbeitsgesetzgebung, Europäische Arbeitsvermittlung

„European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessierten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssystem in Europa.“

European Training Foundation (ETF)/Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung

Europäische Netzwerke der Berufsbildung: Zusammenstellung von Organisationen, die sich mit beruflicher Bildung im europäischen Kontext befassen

Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (UNESCO)

Internationales Zentrum der UNESCO für technische und berufliche Bildung

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

The Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre (CINTERFOR)

7.4 Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung¹⁾

Wirtschaftsmodellversuche: <http://www.bibb.de/modellversuche>

BLK-Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“

Programmträger: <http://www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger>

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Förderung von innovativen Lernprozessen in der dualen Berufsausbildung durch Verbesserung in der Berufsschulehrerausbildung am Beispiel der beruflichen Umweltbildung	http://www.erz.uni-hannover.de/aguws/MODELLV/MODELLVE.HTM
Geschäfts- und Arbeitsprozess bezogene dual-kooperative Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife	http://www.itb.uni-bremen.de/projekte/gab/startseite.htm
Regionales Berufsbildungsnetzwerk zur Entwicklung eines effizienten Wissensmanagement im Rahmen einer Netzlernkultur – lernende Region Ostwestfalen-Lippe	http://www.netzlernkultur.de
Aufbau und Erprobung eines „Beratungsbüros“ als Ort selbstorganisierten Lernens in der Berufsschule	http://www.sanheiz-vegesack.de/Beratungsburo/beratungsburo.html
Förderung des Verstehens multimedialer interaktiver Texte in der Berufsausbildung	http://www.linglit.tu-darmstadt.de/teba
Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch berufliches Lernen in Lernfeldern	http://www.isb.bayern.de/bes/modell/nel
Lernfeld- und Lernraumgestaltung zur Förderung der Service- und Dienstleistungskompetenz in den neuen IT-Berufen	http://www.biat.uni-flensburg.de/sediko
Berufliche Qualifizierung 2000 (Modulares Lernangebot; Strukturen für individuelles, selbstgesteuertes Lernen; Differenzierte Qualifikationsnachweise)	http://www.g10.de/projekte/propro/modell/index.htm
Aufbau eines „Virtuellen Lernortes - Berufsschule“ zur Lehreraus- und -fortbildung	http://www.vlb-berlin.de
Steigerung der Effizienz neuer Lernkonzepte und Unterrichtsmethoden in der dualen Berufsausbildung	http://www.seluba.de
Qualitätsentwicklung in der Berufsschule	http://www.isb.bayern.de/bes/vorhaben/modellversuche/quabs
Differenzierende Lernkonzepte als Beitrag zur Flexibilisierung und Regionalisierung beruflicher Bildung	http://www.diflex.de
Kundenorientiertes Dienstleistungsverhalten in der Berufsausbildung am Beispiel der Gebäudeautomation	http://www.erkunda.de
Förderung der Eigeninitiative von Unternehmergeist und Kundenorientierung	http://home.tonline.de/home/BSinLWL.Nebenstelle/feindex.htm
Komplexe Lehr- und Lernsituationen zur Umsetzung betrieblicher Handlungssituationen mit Hilfe multimedialer Lerntechnologien im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung	http://www.kllu-rp.de

¹⁾ Vgl. auch Kapitel 3.2.2

BLK-Programm „Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung“

Programmiträger: dieter.euler@unisg.ch

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Aufbau und Nutzung von Bildungsnetzwerken zur Entwicklung und und Erprobung von Ausbildungsmodulen in IT- und Medienberufen	http://www.anuba-online.de
Aus- und Weiterbildungspartnerschaften in der beruflichen Bildung	http://www.kompzet-wil.net http://www.bari-kbbzsaarlouis.de
Dienstleistung im Lernortverbund	http://www.dill.uni-lueneburg.de
Gewerkeübergreifende Kundenaufträge als Gegenstand der Lernortkooperation zwischen Berufsschule und überbetrieblicher Ausbildungsstätte	http://www.rms.sbw.schule.de/gkl_uebersicht.html
Integration betrieblicher Arbeitserfahrung in vollzeitschulische Assistentenausbildungsgänge im Rahmen kooperativ gestalteter Praxisprojekte	http://didaktik.physik.uni-bremen.de/iba/
Innovationstransfer in der Lernortkooperation – Bedingungen für die Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation	http://www.intralok.de
Entwicklung und Erprobung von Methoden und Konzepten für die Vermittlung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenzen in der kaufmännischen Berufsausbildung	http://www.jeenet.de
Grundlegung einer Kultur unternehmerischer Selbständigkeit in der Berufsbildung	http://www.blk-kus.de
Lernortübergreifende Implementation des Lernfeldes „Energietechniken für eine nachhaltige Entwicklung in der Handwerksausbildung“	http://s1.teamlearn.de/lene
Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation durch Einleitung von Veränderungsprozessen	http://leo.bildung.hessen.de/
Strategien und Maßnahmen der kooperativen und kontinuierlichen Qualifizierung von Lehrpersonal in innovativen Berufen – IT-Berufe, Mechatroniker	http://www.qlib-online.de/
Verbundinnovation mit dem Oberstufenzentrum – Neue Initiative in der kaufmännischen Ausbildung zur Intensivierung der Lernortkooperation	http://www.oszbwd.de/
Wissensforum als Instrument zur Verbesserung der Lernortkooperation	http://www.bes.isb.bayern.de/bes/modell/wislok/

BLK-Programm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“Programmiträger: <http://www.innovelle-bs.de>

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Adressatenbezogene Qualifizierung: Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen	www.isb.bayern.de/bes/modell/aqua/
Die Berufseingangsphase der Lehrerbildung in ihrer praktischen Erprobung an Berufsbildenden Schulen in Hamburg	www.hamburgerbildungserver.de
Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsnetzwerk Lernfeldinnovation für Lehrkräfte in Berufsschulfachklassen für Industriekaufleute	www.culik.de

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Erwerb der Lehrbefähigung für Seiteneinsteiger mit Universitäts- u. Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung	www.fh.karlsruhe.de/sembs
Flexibilisierung, Individualisierung und Teamentwicklung in einer integrativen lernfeldorientierten Lehrerausbildung für berufliche Schulen	www.modellversuch-fit.de/
Kooperative Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden	www.mv-koala.de
„Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement“	www.lediwi.de
„Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement“	www.lo-net.de/home/lediwi/
Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen	www.Modellversuch-LFP.de
Netzbasierendes Lehr- und Lernkonzept (NEBAL). Qualifizierung für die Umsetzung virtueller Lehr- und Lernkonzepte durch selbst gesteuertes Lernen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung	www.nebal.de
Selbstorganisation als Gestaltungsprinzip der Lehrerausbildung in der 2. Phase	www.schule.bremen.de/modellversuche/solab/startbild.html
Qualifizierung von Seiteneinsteigern zu Berufsschullehrern in der 2. Phase der Lehrerausbildung sowie Konzept zur Innovation der Aus- und Weiterbildung von Lehrern für berufliche Schulen	www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.html
Qualifizierung von Seiteneinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulqualifikation und mehrjähriger Berufs(Praxis)erfahrung	www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.html
Berufliche Schule auf dem Weg zu regionalen Kompetenzzentren – Entwicklung und Realisierung eines Qualifizierungssystems zum Aufbau teamorientierter Arbeitsstrukturen im Rahmen organisationalen Lernens	www.team-a.net
Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase	www.ubs-modellversuch.de

7.5 Verzeichnis der Tabellen

- Tabelle 1:** Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2001 und 2002
- Tabelle 2:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2002 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen
- Tabelle 3:** Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 gegenüber 2001 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen
- Tabelle 4:** Betriebliche und nichtbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2002 nach Ländern
- Tabelle 5:** Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse von 2001 zu 2002
- Tabelle 6a:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in 1992, 2001 und 2002
- Tabelle 6b:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern in 1992, 2001 und 2002
- Tabelle 6c:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin in 1992, 2001 und 2002
- Tabelle 7a:** Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen im Bundesgebiet
- Tabelle 7b:** Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen in den alten Ländern
- Tabelle 7c:** Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen in den neuen Ländern und Berlin
- Tabelle 8:** Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2002
- Tabelle 9a:** Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 im Bundesgebiet; unterteilt nach Berufsgruppen
- Tabelle 9b:** Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 in den alten Ländern; unterteilt nach Berufsgruppen
- Tabelle 9c:** Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 in den neuen Ländern und Berlin; unterteilt nach Berufsgruppen
- Tabelle 10:** Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002
- Tabelle 11:** Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002
- Tabelle 12:** Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent
- Tabelle 13:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002
- Tabelle 14:** Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern 2000 bis 2002
- Tabelle 15:** Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2000 bis 2002 sowie in den neuen Ländern und Berlin 2000 bis 2002
- Tabelle 16:** Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

-
- Tabelle 17:** Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien 2001 bis 2003
- Tabelle 18:** Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ländern 1998 bis 2001
- Tabelle 19:** Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001
- Tabelle 20:** Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001
- Tabelle 21:** Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001
- Tabelle 22:** Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001
- Tabelle 23:** Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2000 bis 2002 in Mio. €
- Tabelle 24:** Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2000 und 2001
- Tabelle 25:** Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und Geschlecht 1999 bis 2001
- Tabelle 26:** Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2001/2002
- Tabelle 27:** Indikative Entwicklungstrends: Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen im Jahr 2001, absolut und relativ
- Tabelle 28:** Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) – Auswertung der Förderung 2001
- Tabelle 29:** Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001
- Tabelle 30:** Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit
- Tabelle 31:** Programm Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2002

Tabelle 1: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2001 und 2002

Land	Ausbildungsstellenangebot			Ausbildungsstellennachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	2001	2002	Veränderung gegenüber 2001	2001	2002	Veränderung gegenüber 2001	2001	2002	Veränderung gegenüber 2001
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
Baden-Württemberg	81.931	76.105	-7,1	77.758	73.103	-6,0	105,4	104,1	-1,2
Bayern	108.088	99.903	-7,6	102.711	97.387	-5,2	105,2	102,6	-2,5
Berlin	21.899	20.429	-6,7	23.669	22.992	-2,9	92,5	88,9	-4,0
Brandenburg	18.947	18.676	-1,4	21.165	21.131	-0,2	89,5	88,4	-1,3
Bremen ¹⁾	6.987	6.439	-7,8	7.256	6.755	-6,9	96,3	95,3	-1,0
Hamburg	13.196	12.349	-6,4	13.495	12.635	-6,4	97,8	97,7	0,0
Hessen	44.103	39.677	-10,0	43.180	39.624	-8,2	102,1	100,1	-2,0
Mecklenburg-Vorpommern	17.877	16.898	-5,5	18.766	18.616	-0,8	95,3	90,8	-4,7
Niedersachsen ²⁾	58.145	53.981	-7,2	57.299	53.957	-5,8	101,5	100,0	-1,4
Nordrhein-Westfalen	130.434	119.381	-8,5	130.617	120.574	-7,7	99,9	99,0	-0,9
Rheinland-Pfalz	31.633	28.918	-8,6	31.059	28.697	-7,6	101,8	100,8	-1,1
Saarland	9.354	8.695	-7,0	9.174	8.729	-4,9	102,0	99,6	-2,3
Sachsen	33.471	31.204	-6,8	35.199	32.607	-7,4	95,1	95,7	0,6
Sachsen-Anhalt	21.877	19.362	-11,5	22.216	19.653	-11,5	98,5	98,5	0,0
Schleswig-Holstein	19.930	19.116	-4,1	19.596	19.160	-2,2	101,7	99,8	-1,9
Thüringen	20.899	19.099	-8,6	21.539	19.900	-7,2	97,0	95,5	-1,5
Alte Länder	503.801	464.564	-7,8	492.145	460.621	-6,4	102,4	100,9	-1,5
Neue Länder und Berlin	134.970	125.668	-6,9	142.553	134.989	-5,3	94,7	93,1	-1,7
Bundesgebiet	638.771	590.232	-7,6	634.698	595.610	-6,2	100,6	99,1	-1,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 1, Seite 272; Die Daten für 2001 wurden nachträglich korrigiert.

¹⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

²⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungstatistik zum 30. September 2001 und 2002; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2001 und 2002

Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2002 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
Anzahl	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	
Baden-Württemberg	72.580	40.703	56,1	20.865	28,7	2.138	2,9	1.334	1,8	7.051	9,7	489	0,7	0	0,0
Bayern	95.289	48.432	50,8	33.395	35,0	1.402	1,5	1.968	2,1	9.633	10,1	459	0,5	0	0,0
Berlin	20.193	10.503	52,0	6.009	29,8	853	4,2	418	2,1	2.272	11,3	138	0,7	0	0,0
Brandenburg	18.564	11.139	60,0	5.076	27,3	491	2,6	809	4,4	873	4,7	176	0,9	0	0,0
Bremen ¹⁾	5.530	3.283	59,4	1.450	26,2	122	2,2	46	0,8	546	9,9	67	1,2	16	0,3
Hamburg	12.210	7.898	64,7	2.579	21,1	248	2,0	139	1,1	1.282	10,5	38	0,3	26	0,2
Hessen	38.333	21.685	56,6	10.666	27,8	1.289	3,4	642	1,7	3.793	9,9	258	0,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	16.663	10.010	60,1	4.392	26,4	391	2,3	705	4,2	795	4,8	338	2,0	32	0,2
Niedersachsen ¹⁾	53.348	25.821	48,4	17.948	33,6	1.613	3,0	1.694	3,2	5.712	10,7	487	0,9	73	0,1
Nordrhein-Westfalen	115.636	62.365	53,9	34.087	29,5	3.093	2,7	2.184	1,9	13.154	11,4	753	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	27.500	14.015	51,0	9.354	34,0	666	2,4	575	2,1	2.545	9,3	345	1,3	0	0,0
Saarland	8.354	4.441	53,2	2.733	32,7	130	1,6	224	2,7	751	9,0	75	0,9	0	0,0
Sachsen	31.103	19.254	61,9	8.086	26,0	821	2,6	1.299	4,2	1.267	4,1	376	1,2	0	0,0
Sachsen-Anhalt	19.247	11.302	58,7	5.699	29,6	564	2,9	552	2,9	886	4,6	244	1,3	0	0,0
Schleswig-Holstein	18.661	8.696	46,6	6.400	34,3	528	2,8	686	3,7	2.000	10,7	316	1,7	35	0,2
Thüringen	19.016	11.761	61,8	5.149	27,1	425	2,2	716	3,8	694	3,6	271	1,4	0	0,0
Alte Länder	447.441	237.339	53,0	139.477	31,2	11.229	2,5	9.492	2,1	46.467	10,4	3.287	0,7	150	0,0
Neue Länder und Berlin	124.786	73.969	59,3	34.411	27,6	3.545	2,8	4.499	3,6	6.787	5,4	1.543	1,2	32	0,0
Bundesgebiet	572.227	311.308	54,4	173.888	30,4	14.774	2,6	13.991	2,4	53.254	9,3	4.830	0,8	182	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 5, Seite 287; Die Neuabschlüsse für 2001 wurden nachträglich korrigiert.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 3: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 gegenüber 2001 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Veränderung insgesamt		Davon													
			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	-4.486	-5,8	-3.832	-8,6	-924	-4,2	45	2,2	11	0,8	218	3,2	-4	-0,8	0	.
Bayern	-5.933	-5,9	-3.957	-7,6	-1.910	-5,4	-72	-4,9	54	2,8	-43	-0,4	-5	-1,1	0	.
Berlin	-1.496	-6,9	-988	-8,6	-503	-7,7	-22	-2,5	-15	-3,5	32	1,4	0	0,0	0	.
Brandenburg	-262	-1,4	174	1,6	-334	-6,2	-31	-5,9	15	1,9	-44	-4,8	-42	-19,3	0	.
Bremen ¹⁾	-453	-7,6	-205	-5,9	-182	-11,2	-10	-7,6	-4	-8,0	-56	-9,3	-5	-6,9	9	128,6
Hamburg	-818	-6,3	-573	-6,8	-327	-11,3	16	6,9	-16	-10,3	75	6,2	16	72,7	-9	-25,7
Hessen	-3.814	-9,0	-2.852	-11,6	-888	-7,7	-79	-5,8	-9	-1,4	12	0,3	2	0,8	0	.
Mecklenburg-Vorpommern	-957	-5,4	-367	-3,5	-689	-13,6	-36	-8,4	4	0,6	32	4,2	70	26,1	29	966,7
Niedersachsen ¹⁾	-3.326	-5,9	-1.491	-5,5	-1.457	-7,5	-69	-4,1	64	3,9	-263	-4,4	-123	-20,2	13	21,7
Nordrhein-Westfalen	-10.433	-8,3	-6.631	-9,6	-3.594	-9,5	-78	-2,5	32	1,5	-119	-0,9	-43	-5,4	0	.
Rheinland-Pfalz	-2.443	-8,2	-1.067	-7,1	-968	-9,4	-31	-4,4	0	0,0	-406	-13,8	29	9,2	0	.
Saarland	-485	-5,5	-352	-7,3	-87	-3,1	7	5,7	9	4,2	-32	-4,1	-30	-28,6	0	.
Sachsen	-2.259	-6,8	-996	-4,9	-901	-10,0	-166	-16,8	13	1,0	-205	-13,9	-4	-1,1	0	.
Sachsen-Anhalt	-2.520	-11,6	-1.435	-11,3	-896	-13,6	-29	-4,9	-53	-8,8	-58	-6,1	-49	-16,7	0	.
Schleswig-Holstein	-551	-2,9	-394	-4,3	-211	-3,2	-21	-3,8	130	23,4	-92	-4,4	31	10,9	6	20,7
Thüringen	-1.773	-8,5	-947	-7,5	-705	-12,0	-28	-6,2	61	9,3	-115	-14,2	-39	-12,6	0	.
Alte Länder	-32.742	-6,8	-21.354	-8,3	-10.548	-7,0	-292	-2,5	271	2,9	-706	-1,5	-132	-3,9	19	14,5
Neue Länder und Berlin	-9.267	-6,9	-4.559	-5,8	-4.028	-10,5	-312	-8,1	25	0,6	-358	-5,0	-64	-4,0	29	966,7
Deutschland	-42.009	-6,8	-25.913	-7,7	-14.576	-7,7	-604	-3,9	296	2,2	-1.064	-2,0	-196	-3,9	48	35,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 6, Seite 288; Die Neuabschlüsse für 2001 wurden nachträglich korrigiert.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 4: Betriebliche und nichtbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2002 nach Ländern

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2002															
	Insgesamt		Davon im Bereich:													
			Bund-Länder-Programme		JuSoPro Artikel 4		§ 241 (2) SGB III		Freie Förderung		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		nichtbetrieblich insgesamt		betrieblich	
	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil	Anzahl	An- teil
Baden-Württemberg	72.580	100,0	0	0,0	0	0,0	1.216	1,7	12	0,0	1.776	2,4	3.004	4,1	69.576	95,9
Bayern	95.289	100,0	0	0,0	62	0,1	993	1,0	0	0,0	1.555	1,6	2.610	2,7	92.679	97,3
Berlin	20.193	100,0	1.559	7,7	265	1,3	2.208	11,1	9	0,0	505	2,5	4.546	22,9	15.647	77,5
Brandenburg	18.564	100,0	2.078	11,2	431	2,3	3.471	18,7	7	0,0	471	2,5	6.458	34,8	12.106	65,2
Bremen	5.530	100,0	0	0,0	65	1,2	285	5,2	2	0,0	90	1,6	442	8,0	5.088	92,0
Hamburg	12.210	100,0	222	1,8	0	0,0	408	3,3	0	0,0	179	1,5	809	6,6	11.401	93,4
Hessen	38.333	100,0	141	0,4	107	0,3	800	2,1	30	0,1	823	2,2	1.901	5,1	36.432	95,0
Mecklenburg-Vorpommern	16.663	100,0	1.613	9,7	284	1,7	2.729	16,4	28	0,2	200	1,2	4.854	29,1	11.809	70,9
Niedersachsen	53.348	100,0	0	0,0	128	0,2	1.805	3,4	113	0,2	1.090	2,0	3.136	5,9	50.212	94,1
Nordrhein-Westfalen	115.636	100,0	403	0,3	337	0,3	3.365	2,9	28	0,0	1.595	1,4	5.728	5,0	109.908	95,0
Rheinland-Pfalz	27.500	100,0	0	0,0	13	0,0	780	2,8	36	0,1	479	1,7	1.308	4,8	26.192	95,2
Saarland	8.354	100,0	0	0,0	0	0,0	249	3,0	0	0,0	73	0,9	322	3,9	8.032	96,1
Sachsen	31.103	100,0	2.963	9,5	457	1,5	4.737	15,2	368	1,2	477	1,5	9.002	28,9	22.101	71,1
Sachsen-Anhalt	19.247	100,0	2.794	14,5	145	0,8	2.930	15,2	17	0,1	660	3,4	6.546	34,0	12.701	66,0
Schleswig-Holstein	18.661	100,0	0	0,0	35	0,2	677	3,6	0	0,0	233	1,2	945	5,1	17.716	94,9
Thüringen	19.016	100,0	1.516	8,0	223	1,2	3.017	15,9	17	0,1	496	2,6	5.269	27,7	13.747	72,3
Alte Länder	447.441	100,0	766	0,2	747	0,2	10.578	2,4	221	0,0	7.893	1,8	20.205	4,5	427.236	95,5
Neue Länder und Berlin	124.886	100,0	12.523	10,0	1.805	1,4	19.092	15,3	446	0,4	2.809	2,3	36.675	29,4	88.111	70,6
Deutschland	572.227	100,0	13.289	2,3	2.552	0,4	29.670	5,2	667	0,1	10.702	1,9	56.880	9,9	515.347	90,1

Bund-Länder-Programme: Ausbildungsplatzprogramme Ost; ergänzende Maßnahmen der Länder. Für die alten Länder werden z.T. Sollzahlen ausgewiesen.

Quellen: BIBB-Erhebung zum 30. September; Bundesanstalt für Arbeit; Angaben der Länder; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 5: Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse von 2001 zu 2002

Land	Veränderung der Zahl der Auszubildenden 2002 gegenüber 2001 mit Stichtag 30.09.2002															
	Insgesamt		Bund-Länder-Programme		JuSoPro Artikel 4		§ 241 (2) SGB III		Freie Förderung		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		nichtbetrieblich insgesamt		betrieblich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	-4.486	-5,8	0	0,0	-1	0,0	43	3,7	0	-2,2	109	6,5	151	5,3	-4.637	-6,2
Bayern	-5.933	-5,9	0	0,0	33	0,0	-139	-12,3	0	0,0	103	7,1	-3	-0,1	-5.930	-6,0
Berlin	-1.496	-6,9	-623	-28,6	94	55,0	277	14,3	-1	-5,7	111	28,2	-142	-3,0	-1.354	-8,0
Brandenburg	-262	-1,4	214	11,5	-17	-3,8	676	24,2	0	-5,7	-107	-18,5	766	13,4	-1.028	-7,8
Bremen	-453	-7,6	0	0,0	18	0,0	28	10,9	0	-2,2	-22	-19,6	24	5,7	-477	-8,6
Hamburg	-818	-6,3	-44	0,0	0	0,0	-10	-2,4	0	0,0	-7	-3,8	-61	-7,0	-757	-6,2
Hessen	-3.814	-9,0	-18	0,0	25	0,0	-33	-4,0	-1	-2,2	52	6,7	25	1,3	-3.839	-9,5
Mecklenburg-Vorpommern	-957	-5,4	19	1,2	-103	0,0	-617	-18,4	-2	-5,7	15	8,1	-688	-12,4	-269	-2,2
Niedersachsen	-3.326	-5,9	0	0,0	48	0,0	64	3,7	-3	-2,2	203	22,9	312	11,1	-3.638	-6,8
Nordrhein-Westfalen	-10.433	-8,3	372	0,0	23	0,0	322	10,6	-1	-2,2	202	14,5	918	19,1	-11.351	-9,4
Rheinland-Pfalz	-2.443	-8,2	0	0,0	-27	0,0	-55	-6,6	-1	-2,2	17	3,7	-66	-4,8	-2.377	-8,3
Saarland	-485	-5,5	0	0,0	-41	0,0	-57	-18,6	0	0,0	1	1,4	-97	-23,2	-388	-4,6
Sachsen	-2.259	-6,8	-565	-16,0	-60	-11,6	-606	-11,3	-22	-5,7	-127	-21,0	-1.380	-13,3	-879	-3,8
Sachsen-Anhalt	-2.520	-11,6	-233	-7,7	40	0,0	375	14,7	-1	-5,7	-159	-19,4	22	0,3	-2.542	-16,7
Schleswig-Holstein	-551	-2,9	0	0,0	-23	0,0	25	3,8	0	0,0	-12	-4,9	-10	-1,0	-541	-3,0
Thüringen	-1.773	-8,5	11	0,7	-31	-12,2	179	6,3	-1	-5,7	71	16,7	229	4,5	-2.002	-12,7
Alte Länder	-32.742	-6,8	310	0,0	55	0,0	188	1,8	-5	-2,2	646	8,9	1.194	6,3	-33.936	-7,4
Neue Länder und Berlin	-9.267	-6,9	-1.177	-8,6	-77	-4,1	284	1,5	-27	-5,7	-196	-6,5	-1.193	-3,2	-8.074	-8,4
Deutschland	-42.009	-6,8	-867	-6,1	-22	-0,9	472	1,6	-32	-4,6	450	4,4	1	0,0	-42.010	-7,5

Bund-Länder-Programme: Ausbildungsplatzprogramme Ost; ergänzende Maßnahmen der Länder. Für die alten Länder werden z.T. Sollzahlen ausgewiesen.
Anmerkung: Bei den Zahlen zu den Bund-Länder-Programmen/Länderergänzungsmaßnahmen können sich noch leichte Änderungen ergeben.

Quellen: BIBB-Erhebung zum 30. September, Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 6a: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in 1992, 2001 und 2002

Berufs - kenn- ziffer	Berufsgruppe	1992	2001	2002	Veränderung		
					2002 zu 1992	2002 zu 2001	2002 zu 2001 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	26.734	21.601	20.949	-5.785	-652	-3,0
6600	Verkäufer/-in	10.995	14.630	14.743	3.748	113	0,8
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker/-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	24.868	19.805	17.880	-6.988	-1.925	-9,7
7851	Industriekaufmann/-frau	24.119	21.218	19.132	-4.987	-2.086	-9,8
9010	Friseur/-in	18.262	19.332	17.033	-1.229	-2.299	-11,9
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	20.235	16.649	15.029	-5.206	-1.620	-9,7
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	27.147	26.802	24.301	-2.846	-2.501	-9,3
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	7.811	5.804	5.324	-2.487	-480	-8,3
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	26.622	17.183	15.064	-11.558	-2.119	-12,3
6720	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	31.337	32.991	29.203	-2.134	-3.788	-11,5
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	11.719	15.203	14.358	2.639	-845	-5,6
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	9.492	7.324	6.526	-2.966	-798	-10,9
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik / Feinwerkmechaniker/-in	3.226	2.910	5.208	1.982	2.298	79,0
5010	Tischler/-in	14.311	12.677	11.009	-3.302	-1.668	-13,2
6410	Technische(r) Zeichner/-in	3.448	2.904	2.513	-935	-391	-13,5
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	6.900	11.230	11.212	4.312	-18	-0,2
4010	Fleischer/-in	2.549	2.830	3.014	465	184	6,5
3910	Bäcker/-in	5.446	6.210	5.935	489	-275	-4,4
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	8.745	5.121	4.898	-3.847	-223	-4,4
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	5.479	12.502	11.855	6.376	-647	-5,2
2540	Metallbauer/-in	6.124	8.941	8.338	2.214	-603	-6,7
4110	Koch/Köchin	9.966	16.674	15.969	6.003	-705	-4,2
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	6.808	4.920	4.393	-2.415	-527	-10,7
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	2.819	1.557	1.331	-1.488	-226	-14,5
6420	Bauzeichner/-in	5.668	2.886	2.434	-3.234	-452	-15,7
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	2.061	2.067	1.881	-180	-186	-9,0
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	1.441	1.739	1.798	357	59	3,4
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	33.466	32.429	27.559	-5.907	-4.870	-15,0
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.576	2.822	2.746	1.170	-76	-2,7
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	44.524	47.175	44.836	312	-2.339	-5,0
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	30.185	41.260	39.631	9.446	-1.629	-3,9
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	9.907	9.850	9.364	-543	-486	-4,9
7541	Steuerfachangestellte/r	10.776	8.738	8.314	-2.462	-424	-4,9
8561	Arzthelfer/-in	20.605	16.257	16.635	-3.970	378	2,3
8562	Zahnarzthelfer/-in, Zahmedizinische/r Fachangestellte/r	15.747	14.846	14.289	-1.458	-557	-3,8
9212	Hauswirtschaftler/-in im städtischen Bereich	3.605	2.631	2.345	-1.260	-286	-10,9
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	5.170	3.121	3.125	-2.045	4	0,1
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/-in)	11.355	12.042	12.292	937	250	2,1
9212	Hauswirtschaftler/-in im ländlichen Bereich	709	182	154	-555	-28	-15,4
31..	Kommunikationselektroniker/-in	3.356	1.524	1.372	-1.984	-152	-10,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.393	1.139	1.089	-304	-50	-4,4
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	4.985	610	623	-4.362	13	2,1
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	13.332	12.184	11.699	-1.633	-485	-4,0
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.201	1.144	1.284	83	140	12,2
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	4.566	3.450	2.900	-1.666	-550	-15,9
8563	Tierarzthelfer/-in	897	1.506	1.527	630	21	1,4
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	30.924	22.097	18.412	-12.512	-3.685	-16,7
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	16.541	24.883	24.313	7.772	-570	-2,3
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42b HwO	6.063	12.082	13.140	7.077	1.058	8,8
* 10	Neue IT-Berufe	.	20.447	16.366		-4.081	-20,0
* 11	Neue Medienberufe	.	8.107	6.882		-1.225	-15,1
	Deutschland insgesamt	595.215	614.236	572.227	-22.988	-42.009	-6,8

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die 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

*10: 3146, 7746, 7748, 7746

*11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Tabelle 6b: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern in 1992, 2001 und 2002

Berufs- kenn- ziffer	Berufsgruppe	1992	2001	2002	Veränderung		
					2002 zu 1992	2002 zu 2001	2002 zu 2001 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	23.220	17.468	17.006	-6.214	-462	-2,6
6600	Verkäufer/-in	8.593	9.679	9.835	1.242	156	1,6
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	20.643	16.424	15.041	-5.602	-1.383	-8,4
7851	Industriekaufmann/-frau	22.347	19.598	17.605	-4.742	-1.993	-10,2
9010	Friseur/-in	15.407	15.451	13.651	-1.756	-1.800	-11,6
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	18.345	14.739	13.333	-5.012	-1.406	-9,5
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	21.781	21.243	19.284	-2.497	-1.959	-9,2
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	7.258	5.373	4.878	-2.380	-495	-9,2
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	22.669	15.234	13.410	-9.259	-1.824	-12,0
6720	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	24.390	24.873	22.137	-2.253	-2.736	-11,0
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	8.714	11.201	10.774	2.060	-427	-3,8
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	6.817	6.090	5.487	-1.330	-603	-9,9
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik / Feinwerkmechaniker/-in	2.973	2.538	4.761	1.788	2.223	87,6
5010	Tischler/-in	12.173	9.988	8.687	-3.486	-1.301	-13,0
6410	Technische(r) Zeichner/-in	3.203	2.681	2.323	-880	-358	-13,4
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	5.640	8.901	9.065	3.425	164	1,8
4010	Fleischer/-in	2.077	2.199	2.432	355	233	10,6
3910	Bäcker/-in	4.354	4.856	4.711	357	-145	-3,0
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	6.632	3.974	3.765	-2.867	-209	-5,3
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	4.223	9.123	8.668	4.445	-455	-5,0
2540	Metallbauer/-in	5.142	6.879	6.432	1.290	-447	-6,5
4110	Koch/Köchin	6.409	10.136	9.724	3.315	-412	-4,1
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	4.944	4.127	3.716	-1.228	-411	-10,0
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	2.698	1.425	1.225	-1.473	-200	-14,0
6420	Bauzeichner/-in	5.123	2.501	2.151	-2.972	-350	-14,0
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	1.693	1.769	1.593	-100	-176	-9,9
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	1.368	1.439	1.518	150	79	5,5
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	28.800	27.209	22.701	-6.099	-4.508	-16,6
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	989	2.062	1.917	928	-145	-7,0
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	37.437	35.009	33.154	-4.283	-1.855	-5,3
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	25.881	33.032	31.526	5.645	-1.506	-4,6
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	8.653	8.238	7.830	-823	-408	-5,0
7541	Steuerfachangestellte/r	9.406	7.428	7.159	-2.247	-269	-3,6
8561	Arzthelfer/-in	18.660	14.507	14.873	-3.787	366	2,5
8562	Zahnarzthelfer/-in, Zahmedizinische/r Fachangestellte/r	12.380	12.931	12.470	90	-461	-3,6
9212	Hauswirtschaftler/-in im städtischen Bereich	1.912	1.916	1.729	-183	-187	-9,8
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	4.464	2.765	2.813	-1.651	48	1,7
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/-in)	9.313	8.252	8.392	-921	140	1,7
9212	Hauswirtschaftler/-in im ländlichen Bereich	462	181	151	-311	-30	-16,6
31..	Kommunikationselektroniker/-in	2.382	1.315	1.179	-1.203	-136	-10,3
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.083	746	738	-345	-8	-1,1
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	3.829	425	405	-3.424	-20	-4,7
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	10.663	9.255	9.050	-1.613	-205	-2,2
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.001	948	969	-32	21	2,2
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	4.026	2.533	2.109	-1.917	-424	-16,7
8563	Tierarzthelfer/-in	812	1.304	1.322	510	18	1,4
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	17.712	13.918	11.959	-5.753	-1.959	-14,1
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	12.283	15.826	15.568	3.285	-258	-1,6
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42b HwO	3.970	6.394	7.043	3.073	649	10,2
* 10	Neue IT-Berufe	.	17.376	13.713		-3.663	-21,1
* 11	Neue Medienberufe	.	6.704	5.459		-1.245	-18,6
	Alte Länder insgesamt	484.954	480.183	447.441	-37.513	-32.742	-6,8

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die 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

*10: 3146, 7746, 7748, 7746

*11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Tabelle 6c: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin in 1992, 2001 und 2002

Berufs - kenn- ziffer	Berufsgruppe	1992	2001	2002	Veränderung		
					2002 zu 1992	2002 zu 2001	2002 zu 2001 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	3.514	4.133	3.943	429	-190	-4,6
6600	Verkäufer/-in	2.402	4.951	4.908	2.506	-43	-0,9
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker/-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	4.225	3.381	2.839	-1.386	-542	-16,0
7851	Industriekaufmann/-frau	1.772	1.620	1.527	-245	-93	-5,7
9010	Friseur/-in	2.855	3.881	3.382	527	-499	-12,9
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1.890	1.910	1.696	-194	-214	-11,2
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	5.366	5.559	5.017	-349	-542	-9,7
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	553	431	446	-107	15	3,5
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	3.953	1.949	1.654	-2.299	-295	-15,1
6720	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6.947	8.118	7.066	119	-1.052	-13,0
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	3.005	4.002	3.584	579	-418	-10,4
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	2.675	1.234	1.039	-1.636	-195	-15,8
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik / Feinwerkmechaniker/-in	253	372	447	194	75	20,2
5010	Tischler/-in	2.138	2.689	2.322	184	-367	-13,6
6410	Technische(r) Zeichner/-in	245	223	190	-55	-33	-14,8
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	1.260	2.329	2.147	887	-182	-7,8
4010	Fleischer/-in	472	631	582	110	-49	-7,8
3910	Bäcker/-in	1.092	1.354	1.224	132	-130	-9,6
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	2.113	1.147	1.133	-980	-14	-1,2
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1.256	3.379	3.187	1.931	-192	-5,7
2540	Metallbauer/-in	982	2.062	1.906	924	-156	-7,6
4110	Koch/Köchin	3.557	6.538	6.245	2.688	-293	-4,5
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	1.864	793	677	-1.187	-116	-14,6
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	121	132	106	-15	-26	-19,7
6420	Bauzeichner/-in	545	385	283	-262	-102	-26,5
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	368	298	288	-80	-10	-3,4
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	73	300	280	207	-20	-6,7
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	4.666	5.220	4.858	192	-362	-6,9
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	587	760	829	242	69	9,1
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	7.087	12.166	11.682	4.595	-484	-4,0
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	4.304	8.228	8.105	3.801	-123	-1,5
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	1.254	1.612	1.534	280	-78	-4,8
7541	Steuerfachangestellte/r	1.370	1.310	1.155	-215	-155	-11,8
8561	Arzthelfer/-in	1.945	1.750	1.762	-183	12	0,7
8562	Zahnarzthelfer/-in, Zahmedizinische/r Fachangestellte/r	3.367	1.915	1.819	-1.548	-96	-5,0
9212	Hauswirtschaftler/-in im städtischen Bereich	1.693	715	616	-1.077	-99	-13,8
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	706	356	312	-394	-44	-12,4
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschaftler/-in)	2.042	3.790	3.900	1.858	110	2,9
9212	Hauswirtschaftler/-in im ländlichen Bereich	247	1	3	-244	2	200,0
31..	Kommunikationselektroniker/-in	974	209	193	-781	-16	-7,7
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	310	393	351	41	-42	-10,7
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	1.156	185	218	-938	33	17,8
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.669	2.587	2.264	-405	-323	-12,5
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	200	196	315	115	119	60,7
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	540	917	791	251	-126	-13,7
8563	Tierarzthelfer/-in	85	202	205	120	3	1,5
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	13.212	8.179	6.453	-6.759	-1.726	-21,1
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4.258	9.057	8.745	4.487	-312	-3,4
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42b HwO	2.093	5.688	6.097	4.004	409	7,2
* 10	Neue IT-Berufe	.	3.071	2.653		-418	-13,6
* 11	Neue Medienberufe	.	1.403	1.423		20	1,4
	Neue Länder und Berlin insgesamt	110.261	133.711	124.401	14.140	-9.310	-7,0

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die 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

*10: 3146, 7746, 7748, 7746

*11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Tabelle 7a: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen im Bundesgebiet

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2001		2002		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (HW)	992	0,2	1.006	0,2	14	1,4
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (IH)	2.669	0,4	2.718	0,5	49	1,8
Bauzeichner / Bauzeichnerin (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / Bodenlegerin (HW)	0	0,0	116	0,0	116	.
Bodenleger / Bodenlegerin (IH)	0	0,0	4	0,0	4	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	435	0,1	422	0,1	-13	-3,0
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	80	0,0	86	0,0	6	7,5
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (IH)	10.671	1,7	8.278	1,4	-2.393	-22,4
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (ÖD)	0	0,0	14	0,0	14	.
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	0	0,0	61	0,0	61	.
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	0	0,0	247	0,0	247	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (IH)	0	0,0	58	0,0	58	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (ÖD)	0	0,0	37	0,0	37	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	0	0,0	23	0,0	23	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0	0,0	113	0,0	113	.
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	772	0,1	780	0,1	8	1,0
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	0	0,0	33	0,0	33	.
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	0	0,0	53	0,0	53	.
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachmann / Fachfrau für Systemgastronomie	951	0,2	1.095	0,2	144	15,1
Film- und Videoeditor / Film- und Videoeditorin	41	0,0	35	0,0	-6	-14,6
Fotomedienlaborant / Fotomedienlaborantin	181	0,0	153	0,0	-28	-15,5
Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	3.003	0,5	2.336	0,4	-667	-22,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	3.654	0,6	3.138	0,5	-516	-14,1
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / Kauffrau	3.119	0,5	2.600	0,5	-519	-16,6
Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien	391	0,1	329	0,1	-62	-15,9
Kaufmann / Kauffrau für Verkehrsservice	359	0,1	559	0,1	200	55,7
Kaufmann / Kauffrau im Gesundheitswesen	177	0,0	672	0,1	495	279,7
Maskenbildner / Maskenbildnerin (HW)	0	0,0	0	0,0	0	.
Maskenbildner / Maskenbildnerin (IH)	0	0,0	25	0,0	25	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (HW)	0	0,0	112	0,0	112	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (IH)	5.648	0,9	5.428	1,0	-220	-3,9
Mediengestalter/-in Bild und Ton	714	0,1	675	0,1	-39	-5,5
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (HW)	117	0,0	97	0,0	-20	-17,1
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (IH)	5.376	0,9	4.305	0,8	-1.071	-19,9
Mikrotechnologe / Mikrotechnologin	211	0,0	224	0,0	13	6,2
Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau	4.138	0,7	3.145	0,5	-993	-24,0
Speditionskaufmann / Speditionskauffrau	5.499	0,9	4.799	0,8	-700	-12,7
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	397	0,1	941	0,2	544	137,0
Veranstaltungskaufmann/-frau	322	0,1	843	0,1	521	161,8
Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau	5.773	0,9	5.647	1,0	-126	-2,2
Ausgewählte Berufe insgesamt:	55.690	9,1	51.207	8,9	-4.483	-8,0
Alle Berufe	614.236	100,0	572.227	100,0	-42.009	-6,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 9, Seiten 297 ff.

Tabelle 7b: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen in den alten Ländern

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2001		2002		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (HW)	767	0,2	775	0,2	8	1,0
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (IH)	2.319	0,5	2.352	0,5	33	1,4
Bauzeichner / Bauzeichnerin (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / Bodenlegerin (HW)	0	0,0	43	0,0	43	.
Bodenleger / Bodenlegerin (IH)	0	0,0	3	0,0	3	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	278	0,1	263	0,1	-15	-5,4
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	61	0,0	40	0,0	-21	-34,4
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (IH)	9.420	2,0	7.301	1,6	-2.119	-22,5
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (ÖD)	0	0,0	11	0,0	11	.
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	0	0,0	10	0,0	10	.
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	0	0,0	218	0,0	218	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (IH)	0	0,0	23	0,0	23	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (ÖD)	0	0,0	30	0,0	30	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	0	0,0	16	0,0	16	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0	0,0	63	0,0	63	.
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	619	0,1	625	0,1	6	1,0
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	0	0,0	8	0,0	8	.
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	0	0,0	43	0,0	43	.
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachmann / Fachfrau für Systemgastronomie	734	0,2	901	0,2	167	22,8
Film- und Videoeditor / Film- und Videoeditorin	11	0,0	18	0,0	7	63,6
Fotomedienlaborant / Fotomedienlaborantin	154	0,0	133	0,0	-21	-13,6
Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	2.591	0,5	1.963	0,4	-628	-24,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	2.761	0,6	2.341	0,5	-420	-15,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / Kauffrau	2.604	0,5	2.097	0,5	-507	-19,5
Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien	339	0,1	262	0,1	-77	-22,7
Kaufmann / Kauffrau für Verkehrsservice	226	0,0	390	0,1	164	72,6
Kaufmann / Kauffrau im Gesundheitswesen	121	0,0	505	0,1	384	317,4
Maskenbildner / Maskenbildnerin (HW)	0	0,0	0	0,0	0	.
Maskenbildner / Maskenbildnerin (IH)	0	0,0	23	0,0	23	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (HW)	0	0,0	85	0,0	85	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (IH)	4.384	0,9	4.318	1,0	-66	-1,5
Mediengestalter/-in Bild und Ton	590	0,1	459	0,1	-131	-22,2
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (HW)	71	0,0	53	0,0	-18	-25,4
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (IH)	4.581	1,0	3.606	0,8	-975	-21,3
Mikrotechnologe / Mikrotechnologin	82	0,0	87	0,0	5	6,1
Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau	3.543	0,7	2.640	0,6	-903	-25,5
Speditionskaufmann / Speditionskauffrau	4.960	1,0	4.327	1,0	-633	-12,8
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	240	0,0	665	0,1	425	177,1
Veranstaltungskaufmann/-frau	235	0,0	639	0,1	404	171,9
Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau	5.032	1,0	4.961	1,1	-71	-1,4
Ausgewählte Berufe insgesamt:	46.723	9,7	42.297	9,5	-4.426	-9,5
Alle Berufe	480.183	100,0	447.441	100,0	-32.742	-6,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 9, Seiten 297 ff.

Tabelle 7c: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2002 zu 2001 in ausgewählten Berufen in den neuen Ländern und Berlin

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2001		2002		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (HW)	225	0,2	231	0,2	6	2,7
Automobilkaufmann / Automobilkauffrau (IH)	350	0,3	366	0,3	16	4,6
Bauzeichner / Bauzeichnerin (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / Bodenlegerin (HW)	0	0,0	73	0,1	73	.
Bodenleger / Bodenlegerin (IH)	0	0,0	1	0,0	1	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	157	0,1	159	0,1	2	1,3
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	19	0,0	46	0,0	27	142,1
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (IH)	1.251	0,9	977	0,8	-274	-21,9
Fachinformatiker / Fachinformatikerin (ÖD)	0	0,0	3	0,0	3	.
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	0	0,0	51	0,0	51	.
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	0	0,0	29	0,0	29	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (IH)	0	0,0	35	0,0	35	.
Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft (ÖD)	0	0,0	7	0,0	7	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	0	0,0	7	0,0	7	.
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0	0,0	50	0,0	50	.
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	153	0,1	155	0,1	2	1,3
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	0	0,0	25	0,0	25	.
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	0	0,0	10	0,0	10	.
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	0	0,0	0	.
Fachmann / Fachfrau für Systemgastronomie	217	0,2	194	0,2	-23	-10,6
Film- und Videoeditor / Film- und Videoeditorin	30	0,0	17	0,0	-13	-43,3
Fotomedienlaborant / Fotomedienlaborantin	27	0,0	20	0,0	-7	-25,9
Informatikkaufmann / Informatikkauffrau	412	0,3	373	0,3	-39	-9,5
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	893	0,7	797	0,6	-96	-10,8
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / Kauffrau	515	0,4	503	0,4	-12	-2,3
Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien	52	0,0	67	0,1	15	28,8
Kaufmann / Kauffrau für Verkehrsservice	133	0,1	169	0,1	36	27,1
Kaufmann / Kauffrau im Gesundheitswesen	56	0,0	167	0,1	111	198,2
Maskenbildner / Maskenbildnerin (HW)	0	0,0	0	0,0	0	.
Maskenbildner / Maskenbildnerin (IH)	0	0,0	2	0,0	2	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (HW)	0	0,0	27	0,0	27	.
Mechatroniker / Mechatronikerin (IH)	1.264	0,9	1.110	0,9	-154	-12,2
Mediengestalter/-in Bild und Ton	124	0,1	216	0,2	92	74,2
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (HW)	46	0,0	44	0,0	-2	-4,3
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien (IH)	795	0,6	699	0,6	-96	-12,1
Mikrotechnologe / Mikrotechnologin	129	0,1	137	0,1	8	6,2
Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau	595	0,4	505	0,4	-90	-15,1
Speditionskaufmann / Speditionskauffrau	539	0,4	472	0,4	-67	-12,4
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	157	0,1	276	0,2	119	75,8
Veranstaltungskaufmann/-frau	87	0,1	204	0,2	117	134,5
Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau	741	0,6	686	0,6	-55	-7,4
Ausgewählte Berufe insgesamt:	8.967	6,7	8.910	7,1	-57	-0,6
Alle Berufe	134.053	100,0	124.786	100,0	-9.267	-6,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 9, Seiten 297 ff.

Tabelle 8: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2002

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Ausbildungsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾	Anzahl	An- teil ¹⁾
Baden-Württemberg	16.540	22,8	6.170	15,2	9.208	44,1	478	22,4	332	24,9	271	3,8	81	16,6	0	0,0
Bayern	15.457	16,2	9.121	18,8	4.583	13,7	55	3,9	856	43,5	698	7,2	144	31,4	0	0,0
Berlin	3.403	16,9	2.449	23,3	785	13,1	1	0,1	21	5,0	143	6,3	4	2,9	0	0,0
Brandenburg	1.235	6,7	865	7,8	313	6,2	0	0,0	34	4,2	22	2,5	1	0,6	0	0,0
Bremen	560	10,1	365	11,1	171	11,8	2	1,6	7	15,2	10	1,8	4	6,0	1	6,3
Hamburg	1.943	15,9	1.232	15,6	438	17,0	102	41,1	16	11,5	145	11,3	10	26,3	0	0,0
Hessen	5.410	14,1	3.210	14,8	1.933	18,1	46	3,6	125	19,5	82	2,2	14	5,4	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.494	9,0	1.008	10,1	411	9,4	0	0,0	57	8,1	6	0,8	11	3,3	1	3,1
Niedersachsen	13.530	25,4	6.746	26,1	5.752	32,0	75	4,6	731	43,2	124	2,2	96	19,7	6	8,2
Nordrhein-Westfalen	17.807	15,4	11.741	18,8	5.158	15,1	191	6,2	255	11,7	389	3,0	73	9,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.990	18,1	3.162	22,6	1.582	16,9	35	5,3	92	16,0	72	2,8	47	13,6	0	0,0
Saarland	1.989	23,8	1.344	30,3	546	20,0	5	3,8	39	17,4	55	7,3	0	0,0	0	0,0
Sachsen	2.501	8,0	1.872	9,7	468	5,8	8	1,0	106	8,2	16	1,3	31	8,2	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.422	7,4	1.028	9,1	337	5,9	19	3,4	19	3,4	12	1,4	7	2,9	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.162	11,6	894	10,3	1.007	15,7	1	0,2	105	15,3	114	5,7	38	12,0	3	8,6
Thüringen	1.634	8,6	1.382	11,8	191	3,7	22	5,2	13	1,8	0	0,0	26	9,6	0	0,0
Alte Länder	80.388	18,0	43.985	18,5	30.378	21,8	990	8,8	2.558	26,9	1.960	4,2	507	15,4	10	6,7
Neue Länder und Berlin	11.689	9,4	8.604	11,6	2.505	7,3	50	1,4	250	5,6	199	2,9	80	5,2	1	3,1
Bundesgebiet	92.077	16,1	52.589	16,9	32.883	18,9	1.040	7,0	2.808	20,1	2.159	4,1	587	12,2	11	6,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 10, Seite 300

¹⁾ Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2002

Tabelle 9a: Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 im Bundesgebiet; unterteilt nach Berufsgruppen

Laufende Nummer	Berufsgruppe	Neuabschlüsse = Realisierte Nachfrage		Noch nicht vermittelte Bewerber = nicht realisierte Nachfrage		Gesamtnachfrage		Anteil der nicht realisierten an der Gesamtnachfrage	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	20.565	384	1.179	48	21.744	432	5,4	11,1
2	Verkäufer/-in	4.773	9.970	363	866	5.136	10.836	7,1	8,0
3	Energieel./in Anl./Betr./Elektroinst./in	17.620	260	478	7	18.098	267	2,6	2,6
4	Industriekaufmann/-frau	7.196	11.936	196	189	7.392	12.125	2,7	1,6
5	Friseur/-in	1.339	15.694	50	914	1.389	16.608	3,6	5,5
6	Kaufmann/-frau im Groß- u. Außenhandel	8.594	6.435	214	110	8.808	6.545	2,4	1,7
7	Bürokaufmann/-frau	6.338	17.963	32	29	6.370	17.992	0,5	0,2
8	Industriemechaniker/-in Masch./Systemt.	5.210	114	0	0	5.210	114	0,0	0,0
9	Bankkaufmann/-frau	6.011	9.053	47	61	6.058	9.114	0,8	0,7
10	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.640	16.563	1.117	1.473	13.757	18.036	8,1	8,2
11	Maler/-in und Lackierer/-in	13.154	1.204	743	83	13.897	1.287	5,3	6,4
12	Gas- und Wasserinstallateur/-in	6.480	46	185	0	6.665	46	2,8	0,0
13	Werkzeugmechaniker/-in Stanz/Umfarmtechnik /Feinwerkmechaniker/-in	5.066	142	0	0	5.066	142	0,0	0,0
14	Tischler/-in	10.228	781	477	48	10.705	829	4,5	5,8
15	Technische(r) Zeichner/-in	1.495	1.018	42	31	1.537	1.049	2,7	3,0
17	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	588	10.624	12	299	600	10.923	2,0	2,7
18	Fleischer/-in	2.913	101	69	4	2.982	105	2,3	3,8
19	Bäcker/-in	4.785	1.150	165	103	4.950	1.253	3,3	8,2
20	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	4.807	91	296	6	5.103	97	5,8	6,2
21	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2.174	9.681	742	1.688	2.916	11.369	25,4	14,8
22	Metallbauer/-in	8.264	74	417	61	8.681	135	4,8	45,2
23	Koch/Köchin	11.984	3.985	607	241	12.591	4.226	4,8	5,7
24	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	4.368	25	76	2	4.444	27	1,7	7,4
25	Radio-Fernsehtech./-in, Inf.-elektr./-in	1.310	21	0	0	1.310	21	0,0	0,0
26	Bauzeichner/-in	1.026	1.408	38	48	1.064	1.456	3,6	3,3
27	Industriemechaniker/-in Produktionstechn.	1.754	127	224	15	1.978	142	11,3	10,6
28	Landmaschinenmechaniker/-in	1.792	6	22	0	1.814	6	1,2	0,0
29	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	19.753	7.806	243	245	19.996	8.051	1,2	3,0
30	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.857	889	0	0	1.857	889	0,0	0,0
31	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in IH	40.555	4.281	755	187	41.310	4.468	1,8	4,2
32	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in IH	18.651	20.980	636	595	19.287	21.575	3,3	2,8
33	Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte(r)	355	9.009	12	197	367	9.206	3,3	2,1
34	Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe	1.950	6.364	42	70	1.992	6.434	2,1	1,1
35	Arzthelfer/-in	52	16.583	8	887	60	17.470	13,3	5,1
36	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	30	14.259	2	206	32	14.465	6,3	1,4
37	Hauswirtschaftler/-in (städtisch)	117	2.228	4	118	121	2.346	3,3	5,0
38	Pharmaz.-kaufmännische(r) Angestellte(r)	47	3.078	1	98	48	3.176	2,1	3,1
39	Landwirtschaftliche Berufe	9.226	3.066	255	519	9.481	3.585	2,7	14,5
40	Hauswirtschaftler/-in (ländlich)	3	151	0	0	3	151	0,0	0,0
41	Kommunikationselektroniker/-in	1.298	74	0	0	1.298	74	0,0	0,0
42	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	738	351	13	5	751	356	1,7	1,4
43	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	602	21	13	0	615	21	2,1	0,0
44	Verwaltungs/Büroberufe im öffentlichen Dienst	3.040	8.659	28	79	3.068	8.738	0,9	0,9
45	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.006	278	11	4	1.017	282	1,1	1,4
46	Textilberufe IH/HW	1.007	1.893	39	136	1.046	2.029	3,7	6,7
47	Tierarzthelfer/-in	33	1.494	3	160	36	1.654	8,3	9,7
48	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	18.283	129	705	6	18.988	135	3,7	4,4
49	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	6.411	17.902	309	760	6.720	18.662	4,6	4,1
50	Behindertenausbildung nach § 48 BBiG, § 42 HwO	8.689	4.451	3	0	8.692	4.451	0,0	0,0
51	Neue IT-Berufe	14.047	2.319	968	58	15.015	2.377	6,4	2,4
52	Neue Medienberufe	3.422	3.460	452	434	3.874	3.894	11,7	11,1
Insgesamt		323.646	248.581	12.293	11.090	335.939	259.671	3,7	4,3

¹⁾ einschließlich Schiffsbaumechaniker/Schiffsbaumechanikerin

Tabelle 9b: Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 in den alten Ländern; unterteilt nach Berufsgruppen

Laufende Nummer	Berufsgruppe	Neuabschlüsse = Realisierte Nachfrage		Noch nicht vermittelte Bewerber = nicht realisierte Nachfrage		Gesamtnachfrage		Anteil der nicht realisierten an der Gesamtnachfrage	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	16.664	342	606	29	17.270	371	3,5	7,8
2	Verkäufer/-in	3.257	6.578	175	449	3.432	7.027	5,1	6,4
3	Energieel./in Anl./Betr./Elektroinst./in	14.819	222	281	5	15.100	227	1,9	2,2
4	Industriekaufmann/-frau	6.698	10.907	153	160	6.851	11.067	2,2	1,4
5	Friseur/-in	1.062	12.589	32	546	1.094	13.135	2,9	4,2
6	Kaufmann/-frau im Groß- u. Außenhandel	7.610	5.723	167	80	7.777	5.803	2,1	1,4
7	Bürokaufmann/-frau	5.213	14.071	12	13	5.225	14.084	0,2	0,1
8	Industriemechaniker/-in Masch./Systemt.	4.771	107	0	0	4.771	107	0,0	0,0
9	Bankkaufmann/-frau	5.444	7.966	20	33	5.464	7.999	0,4	0,4
10	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	9.809	12.328	663	845	10.472	13.173	6,3	6,4
11	Maler/-in und Lackierer/-in	9.874	900	430	33	10.304	933	4,2	3,5
12	Gas- und Wasserinstallateur/-in	5.452	35	145	0	5.597	35	2,6	0,0
13	Werkzeugmechaniker/-in Stanz/Umfarmtechnik / Feinwerkmechaniker/-in	4.627	134	0	0	4.627	134	0,0	0,0
14	Tischler/-in	8.036	651	220	30	8.256	681	2,7	4,4
15	Technische(r) Zeichner/-in	1.407	916	35	23	1.442	939	2,4	2,4
17	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	450	8.615	7	223	457	8.838	1,5	2,5
18	Fleischer/-in	2.355	77	50	2	2.405	79	2,1	2,5
19	Bäcker/-in	3.818	893	104	54	3.922	947	2,7	5,7
20	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	3.695	70	198	5	3.893	75	5,1	6,7
21	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1.635	7.033	541	1.040	2.176	8.073	24,9	12,9
22	Metallbauer/-in	6.371	61	267	43	6.638	104	4,0	41,3
23	Koch/Köchin	7.449	2.275	185	72	7.634	2.347	2,4	3,1
24	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	3.694	22	51	1	3.745	23	1,4	4,3
25	Radio-Fernsehtechn./-in, Inf.-elektr./-in	1.206	19	0	0	1.206	19	0,0	0,0
26	Bauzeichner/-in	924	1.227	27	33	951	1.260	2,8	2,6
27	Industriemechaniker/-in Produktionstechn.	1.474	119	106	10	1.580	129	6,7	7,8
28	Landmaschinenmechaniker/-in	1.513	5	13	0	1.526	5	0,9	0,0
29	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	16.104	6.597	149	140	16.253	6.737	0,9	2,1
30	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.287	630	0	0	1.287	630	0,0	0,0
31	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in IH	29.895	3.259	420	109	30.315	3.368	1,4	3,2
32	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in IH	14.638	16.888	388	299	15.026	17.187	2,6	1,7
33	Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte(r)	288	7.542	4	116	292	7.658	1,4	1,5
34	Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe	1.720	5.439	31	42	1.751	5.481	1,8	0,8
35	Arzthelfer/-in	31	14.842	1	580	32	15.422	3,1	3,8
36	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	25	12.445	1	135	26	12.580	3,8	1,1
37	Hauswirtschaftler/-in (städtisch)	74	1.655	2	74	76	1.729	2,6	4,3
38	Pharmaz.-kaufmännische(r) Angestellte(r)	28	2.785	1	78	29	2.863	3,4	2,7
39	Landwirtschaftliche Berufe	6.380	2.012	113	228	6.493	2.240	1,7	10,2
40	Hauswirtschaftler/-in (ländlich)	3	148	0	0	3	148	0,0	0,0
41	Kommunikationselektroniker/-in	1.113	66	0	0	1.113	66	0,0	0,0
42	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	484	254	4	1	488	255	0,8	0,4
43	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	391	14	5	0	396	14	1,3	0,0
44	Verwaltungs/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.411	6.639	18	41	2.429	6.680	0,7	0,6
45	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	737	232	8	1	745	233	1,1	0,4
46	Textilberufe IH/HW	710	1.399	24	86	734	1.485	3,3	5,8
47	Tierarzthelfer/-in	24	1.298	0	79	24	1.377	0,0	5,7
48	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	11.869	90	348	3	12.217	93	2,8	3,2
49	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4.282	11.286	129	238	4.411	11.524	2,9	2,1
50	Behindertenausbildung nach § 48 BBiG, § 42 HwO	4.618	2.425	2	0	4.620	2.425	0,0	0,0
51	Neue IT-Berufe	11.818	1.895	603	32	12.421	1.927	4,9	1,7
52	Neue Medienberufe	2.716	2.743	214	216	2.930	2.959	7,3	7,3
Insgesamt		250.973	196.468	6.953	6.227	257.926	202.695	2,7	3,1

¹⁾ einschließlich Schiffsbaumechaniker/Schiffsbaumechanikerin

Tabelle 9c: Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtnachfrage 2002 in den neuen Ländern und Berlin; unterteilt nach Berufsgruppen

Laufende Nummer	Berufsgruppe	Neuabschlüsse = Realisierte Nachfrage		Noch nicht vermittelte Bewerber = nicht realisierte Nachfrage		Gesamtnachfrage		Anteil der nicht realisierten an der Gesamtnachfrage	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	3.901	42	573	19	4.474	61	12,8	31,1
2	Verkäufer/-in	1.516	3.392	188	417	1.704	3.809	11,0	10,9
3	Energieel./in Anl./Betr./Elektroinst./in	2.801	38	197	2	2.998	40	6,6	5,0
4	Industriekaufmann/-frau	498	1.029	43	29	541	1.058	7,9	2,7
5	Friseur/-in	277	3.105	18	368	295	3.473	6,1	10,6
6	Kaufmann/-frau im Groß- u. Außenhandel	984	712	47	30	1.031	742	4,6	4,0
7	Bürokaufmann/-frau	1.125	3.892	20	16	1.145	3.908	1,7	0,4
8	Industriemechaniker/-in Masch./Systemt.	439	7	0	0	439	7	0,0	0,0
9	Bankkaufmann/-frau	567	1.087	27	28	594	1.115	4,5	2,5
10	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	2.831	4.235	454	628	3.285	4.863	13,8	12,9
11	Maler/-in und Lackierer/-in	3.280	304	313	50	3.593	354	8,7	14,1
12	Gas- und Wasserinstallateur/-in	1.028	11	40	0	1.068	11	3,7	0,0
13	Werkzeugmechaniker/-in Stanz/Umfarmtechnik / Feinwerkmechaniker/-in	439	8	0	0	439	8	0,0	0,0
14	Tischler/-in	2.192	130	257	18	2.449	148	10,5	12,2
15	Technische(r) Zeichner/-in	88	102	7	8	95	110	7,4	7,3
17	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	138	2.009	5	76	143	2.085	3,5	3,6
18	Fleischer/-in	558	24	19	2	577	26	3,3	7,7
19	Bäcker/-in	967	257	61	49	1.028	306	5,9	16,0
20	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	1.112	21	98	1	1.210	22	8,1	4,5
21	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	539	2.648	201	648	740	3.296	27,2	19,7
22	Metallbauer/-in	1.893	13	150	18	2.043	31	7,3	58,1
23	Koch/Köchin	4.535	1.710	422	169	4.957	1.879	8,5	9,0
24	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	674	3	25	1	699	4	3,6	25,0
25	Radio-Fernsehtechn./-in, Inf-elekt./-in	104	2	0	0	104	2	0,0	0,0
26	Bauzeichner/-in	102	181	11	15	113	196	9,7	7,7
27	Industriemechaniker/-in Produktionstechn.	280	8	118	5	398	13	29,6	38,5
28	Landmaschinenmechaniker/-in	279	1	9	0	288	1	3,1	0,0
29	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	3.649	1.209	94	105	3.743	1.314	2,5	8,0
30	Sonstige Auszubildende im Handwerk	570	259	0	0	570	259	0,0	0,0
31	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in IH	10.660	1.022	335	78	10.995	1.100	3,0	7,1
32	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in IH	4.013	4.092	248	296	4.261	4.388	5,8	6,7
33	Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte(r)	67	1.467	8	81	75	1.548	10,7	5,2
34	Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe	230	925	11	28	241	953	4,6	2,9
35	Arzthelfer/-in	21	1.741	7	307	28	2.048	25,0	15,0
36	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	5	1.814	1	71	6	1.885	16,7	3,8
37	Hauswirtschaftler/-in (städtisch)	43	573	2	44	45	617	4,4	7,1
38	Pharmaz.-kaufmännische(r) Angestellte(r)	19	293	0	20	19	313	0,0	6,4
39	Landwirtschaftliche Berufe	2.846	1.054	142	291	2.988	1.345	4,8	21,6
40	Hauswirtschaftler/-in (ländlich)	0	3	0	0	0	3	0,0	0,0
41	Kommunikationselektroniker/-in	185	8	0	0	185	8	0,0	0,0
42	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	254	97	9	4	263	101	3,4	4,0
43	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	211	7	8	0	219	7	3,7	0,0
44	Verwaltungs/Büroberufe im öffentlichen Dienst	629	2.020	10	38	639	2.058	1,6	1,8
45	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	269	46	3	3	272	49	1,1	6,1
46	Textilberufe IH/HW	297	494	15	50	312	544	4,8	9,2
47	Tierarzthelfer/-in	9	196	3	81	12	277	25,0	29,2
48	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	6.414	39	357	3	6.771	42	5,3	7,1
49	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	2.129	6.616	180	522	2.309	7.138	7,8	7,3
50	Behindertenausbildung nach § 48 BBiG, § 42 HwO	4.071	2.026	1	0	4.072	2.026	0,0	0,0
51	Neue IT-Berufe	2.229	424	365	26	2.594	450	14,1	5,8
52	Neue Medienberufe	706	717	238	218	944	935	25,2	23,3
	Insgesamt	72.673	52.113	5.340	4.863	78.013	56.976	6,8	8,5

¹⁾ einschließlich Schiffsbaumechaniker/Schiffsbaumechanikerin

Tabelle 10: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Bad Oldesloe	2.114	2.001	31	46	72	19	2.145	2.047	2.186	2.020
Elmshorn	3.110	3.023	74	42	126	100	3.184	3.065	3.236	3.123
Flensburg	3.307	3.272	14	56	158	133	3.321	3.328	3.465	3.405
Heide	1.185	1.219	12	20	81	44	1.197	1.239	1.266	1.263
Kiel	3.371	3.158	34	38	142	75	3.405	3.196	3.513	3.233
Lübeck	3.371	3.205	186	221	86	48	3.557	3.426	3.457	3.253
Neumünster	2.754	2.783	33	76	53	36	2.787	2.859	2.807	2.819
Schleswig-Holstein	19.212	18.661	384	499	718	455	19.596	19.160	19.930	19.116
Hamburg	13.028	12.210	467	425	168	139	13.495	12.635	13.196	12.349
Braunschweig	3.840	3.611	94	53	43	36	3.934	3.664	3.883	3.647
Celle	2.781	2.618	45	102	61	68	2.826	2.720	2.842	2.686
Emden	2.294	2.143	104	106	232	88	2.398	2.249	2.526	2.231
Goslar	1.153	1.086	75	115	93	39	1.228	1.201	1.246	1.125
Göttingen	3.180	3.063	221	170	69	50	3.401	3.233	3.249	3.113
Hameln	2.652	2.373	55	104	76	93	2.707	2.477	2.728	2.466
Hannover	7.077	6.511	256	166	387	137	7.333	6.677	7.464	6.648
Helmstedt	2.977	2.843	66	87	27	28	3.043	2.930	3.004	2.871
Hildesheim	2.346	2.140	51	90	159	103	2.397	2.230	2.505	2.243
Leer	2.157	1.927	70	34	64	35	2.227	1.961	2.221	1.962
Lüneburg	2.155	2.030	37	39	29	34	2.192	2.069	2.184	2.064
Nienburg	1.776	1.722	4	2	23	56	1.780	1.724	1.799	1.778
Nordhorn	2.805	2.907	13	9	208	208	2.818	2.916	3.013	3.115
Oldenburg	4.277	4.089	92	113	149	93	4.369	4.202	4.426	4.182
Osnabrück	4.185	3.853	71	84	165	122	4.256	3.937	4.350	3.975
Stade	2.678	2.561	27	46	135	59	2.705	2.607	2.813	2.620
Uelzen	1.577	1.535	138	72	27	53	1.715	1.607	1.604	1.588
Vechta	2.387	2.304	17	3	46	34	2.404	2.307	2.433	2.338
Verden	2.324	2.124	47	8	299	68	2.371	2.132	2.623	2.192
Wilhelmshaven	1.195	1.103	0	11	37	34	1.195	1.114	1.232	1.137
Niedersachsen ¹⁾	55.816	52.543	1.483	1.414	2.329	1.438	57.299	53.957	58.145	53.981
Bremen	5.360	4.917	282	268	123	82	5.642	5.185	5.483	4.999
Bremerhaven	1.481	1.418	133	152	23	22	1.614	1.570	1.504	1.440
Bremen ²⁾	6.841	6.335	415	420	146	104	7.256	6.755	6.987	6.439
Aachen	5.762	5.525	87	92	78	101	5.849	5.617	5.840	5.626
Ahlen	1.936	1.734	18	2	22	78	1.954	1.736	1.958	1.812
Bergisch-Gladbach	4.615	4.059	362	261	238	142	4.977	4.320	4.853	4.201
Bielefeld	5.598	4.954	374	422	244	156	5.972	5.376	5.842	5.110
Bochum	3.583	3.497	286	470	160	147	3.869	3.967	3.743	3.644
Bonn	5.716	5.173	178	108	243	217	5.894	5.281	5.959	5.390
Brühl	3.509	3.168	101	58	293	237	3.610	3.226	3.802	3.405
Coesfeld	4.635	4.157	12	4	112	105	4.647	4.161	4.747	4.262
Detmold	2.418	2.102	17	32	75	22	2.435	2.134	2.493	2.124
Dortmund	5.103	4.775	215	406	77	82	5.318	5.181	5.180	4.857
Düren	1.724	1.577	80	62	94	78	1.804	1.639	1.818	1.655
Düsseldorf	7.856	7.142	86	130	163	213	7.942	7.272	8.019	7.355
Duisburg	3.115	3.070	112	135	22	44	3.227	3.205	3.137	3.114
Essen	4.558	4.088	184	213	135	90	4.742	4.301	4.693	4.178
Gelsenkirchen	2.737	2.547	465	518	118	105	3.202	3.065	2.855	2.652
Hagen	3.436	3.143	22	12	119	72	3.458	3.155	3.555	3.215
Hamm	2.679	2.550	110	95	18	19	2.789	2.645	2.697	2.569
Herford	4.329	3.819	43	135	268	204	4.372	3.954	4.597	4.023
Iserlohn	3.062	2.683	84	64	108	57	3.146	2.747	3.170	2.740
Köln	8.506	8.025	206	35	347	364	8.712	8.060	8.853	8.389
Krefeld	3.502	3.217	125	183	248	219	3.627	3.400	3.750	3.436
Meschede	2.289	2.101	8	43	76	44	2.297	2.144	2.365	2.145
Mönchengladbach	4.626	4.134	145	224	194	171	4.771	4.358	4.820	4.305
Münster	2.744	2.602	54	42	170	166	2.798	2.644	2.914	2.768
Oberhausen	2.322	2.247	36	78	35	32	2.358	2.325	2.357	2.279
Paderborn	3.653	3.319	266	189	92	101	3.919	3.508	3.745	3.420
Recklinghausen	3.516	3.178	255	202	96	112	3.771	3.380	3.612	3.290
Rheine	3.025	2.866	20	39	87	70	3.045	2.905	3.112	2.936
Siegen	3.533	3.265	123	153	181	94	3.656	3.418	3.714	3.359
Soest	2.168	1.900	93	85	45	38	2.261	1.985	2.213	1.938
Solingen	1.934	1.702	59	60	106	84	1.993	1.762	2.040	1.786
Wesel	4.734	4.269	256	254	28	8	4.990	4.523	4.762	4.277
Wuppertal	3.146	3.048	66	132	73	73	3.212	3.180	3.219	3.121
Nordrhein-Westfalen	126.069	115.636	4.548	4.938	4.365	3.745	130.617	120.574	130.434	119.381
Bad Hersfeld	1.408	1.338	159	115	21	13	1.567	1.453	1.429	1.351
Darmstadt	6.151	5.398	98	208	307	201	6.249	5.606	6.458	5.599
Frankfurt am Main	10.682	9.658	127	82	608	341	10.809	9.740	11.290	9.999
Fulda	1.956	1.817	46	33	33	40	2.002	1.850	1.989	1.857
Giessen	3.706	3.197	60	114	231	196	3.766	3.311	3.937	3.393
Hanau	2.317	2.161	78	146	136	121	2.395	2.307	2.453	2.282

noch Tabelle 10: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Kassel	4.328	4.086	119	161	66	72	4.447	4.247	4.394	4.158
Korbach	1.561	1.356	39	51	23	10	1.600	1.407	1.584	1.366
Limburg	1.052	1.012	23	47	15	11	1.075	1.059	1.067	1.023
Marburg	1.569	1.434	61	86	54	50	1.630	1.520	1.623	1.484
Offenbach	1.893	1.718	57	61	161	65	1.950	1.779	2.054	1.783
Wetzlar	2.338	2.181	87	44	76	87	2.425	2.225	2.414	2.268
Wiesbaden	3.186	2.977	79	143	225	137	3.265	3.120	3.411	3.114
Hessen	42.147	38.333	1.033	1.291	1.956	1.344	43.180	39.624	44.103	39.677
Bad Kreuznach	2.324	2.182	171	169	80	99	2.495	2.351	2.404	2.281
Kaiserslautern	2.403	2.145	62	136	120	92	2.465	2.281	2.523	2.237
Koblenz	2.828	2.603	116	155	114	81	2.944	2.758	2.942	2.684
Ludwigshafen	3.868	3.608	91	103	160	137	3.959	3.711	4.028	3.745
Mainz	4.162	4.010	146	102	249	255	4.308	4.112	4.411	4.265
Mayen	1.961	1.767	94	58	237	123	2.055	1.825	2.198	1.890
Montabaur	2.304	2.116	55	66	185	126	2.359	2.182	2.489	2.242
Landau	2.529	2.320	42	52	167	175	2.571	2.372	2.696	2.495
Neuwied	2.399	2.085	55	121	114	82	2.454	2.206	2.513	2.167
Pirmasens	1.286	1.107	103	85	109	100	1.389	1.192	1.395	1.207
Trier	3.879	3.557	181	150	155	148	4.060	3.707	4.034	3.705
Rheinland-Pfalz	29.943	27.500	1.116	1.197	1.690	1.418	31.059	28.697	31.633	28.918
Aalen	3.248	3.056	52	72	218	164	3.300	3.128	3.466	3.220
Balingen	2.093	1.965	4	8	18	31	2.097	1.973	2.111	1.996
Freiburg	4.360	4.142	48	8	297	252	4.408	4.150	4.657	4.394
Göppingen	4.954	4.647	105	46	336	527	5.059	4.693	5.290	5.174
Heidelberg	2.829	2.926	17	28	167	93	2.846	2.954	2.996	3.019
Heilbronn	3.834	3.466	6	9	75	31	3.840	3.475	3.909	3.497
Karlsruhe	4.831	4.625	88	61	178	90	4.919	4.686	5.009	4.715
Konstanz	2.278	2.116	12	16	112	116	2.290	2.132	2.390	2.232
Lörrach	2.734	2.671	17	16	116	119	2.751	2.687	2.850	2.790
Ludwigsburg	2.953	2.594	35	8	439	121	2.988	2.602	3.392	2.715
Mannheim	3.926	3.461	112	61	238	297	4.038	3.522	4.164	3.758
Nagold	1.981	1.902	4	18	169	185	1.985	1.920	2.150	2.087
Offenburg	3.479	3.141	0	13	141	57	3.479	3.154	3.620	3.198
Pforzheim	2.272	2.124	7	15	121	88	2.279	2.139	2.393	2.212
Rastatt	1.757	1.754	17	28	169	81	1.774	1.782	1.926	1.835
Ravensburg	4.082	4.035	28	16	274	230	4.110	4.051	4.356	4.265
Reutlingen	3.090	3.086	42	7	322	141	3.132	3.093	3.412	3.227
Rottweil	2.185	2.033	13	24	87	170	2.198	2.057	2.272	2.203
Waiblingen	2.603	2.454	26	7	60	52	2.629	2.461	2.663	2.506
Schwäbisch Hall	2.572	2.422	0	0	309	29	2.572	2.422	2.881	2.451
Stuttgart	8.686	8.021	1	0	649	345	8.687	8.021	9.335	8.366
Tauberbischofsheim	1.892	1.914	28	35	96	86	1.920	1.949	1.988	2.000
Ulm	2.762	2.449	24	16	59	44	2.786	2.465	2.821	2.493
Villingen-Schwenningen	1.665	1.576	6	11	215	176	1.671	1.587	1.880	1.752
Baden-Württemberg	77.066	72.580	692	523	4.865	3.525	77.758	73.103	81.931	76.105
Ansbach	2.478	2.333	32	60	187	125	2.510	2.393	2.665	2.458
Aschaffenburg	3.217	2.902	88	172	254	179	3.305	3.074	3.471	3.081
Bamberg	2.361	2.229	83	104	107	59	2.444	2.333	2.468	2.288
Bayreuth	2.091	1.893	101	123	94	72	2.192	2.016	2.185	1.965
Coburg	2.378	2.059	122	151	63	63	2.500	2.210	2.441	2.122
Hof	1.939	1.799	180	252	84	61	2.119	2.051	2.023	1.860
Nürnberg	10.800	10.173	214	289	284	341	11.014	10.462	11.084	10.514
Regensburg	4.688	4.458	2	25	280	228	4.690	4.483	4.968	4.686
Schwandorf	3.556	3.317	27	57	259	102	3.583	3.374	3.815	3.419
Schweinfurt	3.891	3.483	84	90	134	106	3.975	3.573	4.025	3.589
Weiden	1.677	1.506	39	79	30	32	1.716	1.585	1.707	1.538
Weißenburg	1.283	1.229	18	24	141	90	1.301	1.253	1.424	1.319
Würzburg	4.212	3.985	45	51	145	167	4.257	4.036	4.357	4.152
Augsburg	4.879	4.689	64	83	294	178	4.943	4.772	5.173	4.867
Deggendorf	2.792	2.692	2	13	310	200	2.794	2.705	3.102	2.892
Donauwörth	1.775	1.709	19	22	144	141	1.794	1.731	1.919	1.850
Freising	1.918	1.814	27	14	61	81	1.945	1.828	1.979	1.895
Ingolstadt	3.880	3.727	34	78	296	160	3.914	3.805	4.176	3.887
Kempten	3.929	3.759	49	127	263	219	3.978	3.886	4.192	3.978
Landshut	2.797	2.660	15	25	174	122	2.812	2.685	2.971	2.782
Memmingen	3.721	3.568	24	7	236	149	3.745	3.575	3.957	3.717
München	16.947	16.015	129	85	1.815	933	17.076	16.100	18.762	16.948
Passau	2.794	2.511	20	56	222	156	2.814	2.567	3.016	2.667
Pfarrkirchen	2.673	2.586	28	33	325	184	2.701	2.619	2.998	2.770
Rosenheim	3.948	3.786	17	30	158	105	3.965	3.816	4.106	3.891
Traunstein	2.212	2.095	0	9	199	144	2.212	2.104	2.411	2.239
Weilheim	2.386	2.312	26	39	307	217	2.412	2.351	2.693	2.529
Bayern	101.222	95.289	1.489	2.098	6.866	4.614	102.711	97.387	108.088	99.903

noch Tabelle 10: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht ver- mittelte Bewerber		Unbesetzte Plätze		Gesamtnachfrage		Gesamtangebot	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Neunkirchen	2.185	2.117	75	37	127	120	2.260	2.154	2.312	2.237
Saarbrücken	4.305	3.974	188	254	258	163	4.493	4.228	4.563	4.137
Saarlouis	2.349	2.263	72	84	130	58	2.421	2.347	2.479	2.321
Saarland	8.839	8.354	335	375	515	341	9.174	8.729	9.354	8.695
Cottbus	4.423	4.526	692	624	51	31	5.115	5.150	4.474	4.557
Eberswalde	2.155	1.954	444	422	13	19	2.599	2.376	2.168	1.973
Frankfurt-Oder	3.481	3.434	329	372	29	35	3.810	3.806	3.510	3.469
Neuruppin	3.124	3.216	520	658	25	24	3.644	3.874	3.149	3.240
Potsdam	5.643	5.434	354	491	3	3	5.997	5.925	5.646	5.437
Brandenburg	18.826	18.564	2.339	2.567	121	112	21.165	21.131	18.947	18.676
Neubrandenburg	4.299	4.076	284	523	39	30	4.583	4.599	4.338	4.106
Rostock	5.065	4.639	262	449	56	59	5.327	5.088	5.121	4.698
Schwerin	4.691	4.261	379	694	91	59	5.070	4.955	4.782	4.320
Stralsund	3.565	3.687	221	287	71	87	3.786	3.974	3.636	3.774
Mecklenburg-Vorpommern	17.620	16.663	1.146	1.953	257	235	18.766	18.616	17.877	16.898
Annaberg	2.088	1.863	25	43	11	4	2.113	1.906	2.099	1.867
Bautzen	3.944	3.635	457	438	2	9	4.401	4.073	3.946	3.644
Chemnitz	4.987	4.584	115	7	19	5	5.102	4.591	5.006	4.589
Dresden	6.330	6.085	290	300	24	20	6.620	6.385	6.354	6.105
Leipzig	5.978	5.656	520	232	33	25	6.498	5.888	6.011	5.681
Oschatz	1.823	1.673	120	178	6	7	1.943	1.851	1.829	1.680
Pirna	1.612	1.551	174	182	2	6	1.786	1.733	1.614	1.557
Plauen	2.040	1.727	8	61	0	15	2.048	1.788	2.040	1.742
Riesa	1.583	1.530	123	62	7	7	1.706	1.592	1.590	1.537
Zwickau	2.977	2.799	5	1	5	3	2.982	2.800	2.982	2.802
Sachsen	33.362	31.103	1.837	1.504	109	101	35.199	32.607	33.471	31.204
Dessau	1.934	1.855	74	43	8	6	2.008	1.898	1.942	1.861
Halberstadt	1.938	1.824	48	60	23	17	1.986	1.884	1.961	1.841
Halle	4.986	3.937	55	55	15	19	5.041	3.992	5.001	3.956
Magdeburg	5.519	4.821	146	170	30	35	5.665	4.991	5.549	4.856
Merseburg	2.301	2.216	42	32	5	8	2.343	2.248	2.306	2.224
Sangerhausen	1.787	1.699	31	13	5	4	1.818	1.712	1.792	1.703
Stendal	2.216	1.988	36	31	9	9	2.252	2.019	2.225	1.997
Wittenberg	1.086	907	17	2	15	17	1.103	909	1.101	924
Sachsen-Anhalt	21.767	19.247	449	406	110	115	22.216	19.653	21.877	19.362
Altenburg	646	592	82	52	5	2	728	644	651	594
Erfurt	5.280	4.719	43	326	29	22	5.323	5.045	5.309	4.741
Gera	2.630	2.383	185	167	4	0	2.815	2.550	2.634	2.383
Gotha	2.917	2.790	65	70	5	0	2.982	2.860	2.922	2.790
Jena	2.835	2.544	180	210	31	26	3.015	2.754	2.866	2.570
Nordhausen	2.420	2.159	106	106	23	23	2.526	2.265	2.443	2.182
Suhl	4.061	3.829	88	43	13	10	4.149	3.872	4.074	3.839
Thüringen	20.789	19.016	749	974	110	83	21.538	19.990	20.899	19.099
Berlin	21.689	20.193	1.980	2.799	210	236	23.669	22.992	21.899	20.429
Alte Länder	480.183	447.441	11.962	13.180	23.618	17.123	492.145	460.621	503.801	464.564
Neue Länder und Berlin	134.053	124.786	8.500	10.203	917	882	142.553	134.989	134.970	125.668
Deutschland	614.236	572.227	20.462	23.383	24.535	18.005	634.698	595.610	638.771	590.232

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 2, Seiten 273 ff.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören

Tabelle 11: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebot-Nachfrage-Relation		
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2001	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			Prozentpunkt
Bad Oldesloe	2.020	-7,6	2.047	-4,6	101,9	98,7	-3,2
Elmshorn	3.123	-3,5	3.065	-3,7	101,6	101,9	0,3
Flensburg	3.405	-1,7	3.328	0,2	104,3	102,3	-2,0
Heide	1.263	-0,2	1.239	3,5	105,8	101,9	-3,8
Kiel	3.233	-8,0	3.196	-6,1	103,2	101,2	-2,0
Lübeck	3.253	-5,9	3.426	-3,7	97,2	95,0	-2,2
Neumünster	2.819	0,4	2.859	2,6	100,7	98,6	-2,1
Schleswig-Holstein	19.116	-4,1	19.160	-2,2	101,7	99,8	-1,9
Hamburg	12.346	-6,4	12.635	-6,4	97,8	97,7	0,0
Braunschweig	3.647	-6,1	3.664	-6,9	98,7	99,5	0,8
Celle	2.686	-5,5	2.720	-3,8	100,6	98,8	-1,8
Emden	2.231	-11,7	2.249	-6,2	105,3	99,2	-6,1
Goslar	1.125	-9,7	1.201	-2,2	101,5	93,7	-7,8
Göttingen	3.113	-4,2	3.233	-4,9	95,5	96,3	0,8
Hamel	2.466	-9,6	2.477	-8,5	100,8	99,6	-1,2
Hannover	6.648	-10,9	6.677	-8,9	101,8	99,6	-2,2
Helmstedt	2.871	-4,4	2.930	-3,7	98,7	98,0	-0,7
Hildesheim	2.243	-10,5	2.230	-7,0	104,5	100,6	-3,9
Leer	1.962	-11,7	1.961	-11,9	99,7	100,1	0,3
Lüneburg	2.064	-5,5	2.069	-5,6	99,6	99,8	0,1
Nienburg	1.778	-1,2	1.724	-3,1	101,1	103,1	2,1
Nordhorn	3.115	3,4	2.916	3,5	106,9	106,8	-0,1
Oldenburg	4.182	-5,5	4.202	-3,8	101,3	99,5	-1,8
Osnabrück	3.975	-8,6	3.937	-7,5	102,2	101,0	-1,2
Stade	2.620	-6,9	2.607	-3,6	104,0	100,5	-3,5
Uelzen	1.588	-1,0	1.607	-6,3	93,5	98,8	5,3
Vechta	2.338	-3,9	2.307	-4,0	101,2	101,3	0,1
Verden	2.192	-16,4	2.132	-10,1	110,6	102,8	-7,8
Wilhelmshaven	1.137	-7,7	1.114	-6,8	103,1	102,1	-1,0
Niedersachsen ¹⁾	53.981	-7,2	53.957	-5,8	101,5	100,0	-1,4
Bremen	4.999	-8,8	5.185	-8,1	97,2	96,4	-0,8
Bremerhaven	1.440	-4,3	1.570	-2,7	93,2	91,7	-1,5
Bremen ²⁾	6.439	-7,8	6.755	-6,9	96,3	95,3	-1,0
Aachen	5.626	-3,7	5.617	-4,0	99,8	100,2	0,3
Ahlen	1.812	-7,5	1.736	-11,2	100,2	104,4	4,2
Bergisch-Gladbach	4.201	-13,4	4.320	-13,2	97,5	97,2	-0,3
Bielefeld	5.110	-12,5	5.376	-10,0	97,8	95,1	-2,8
Bochum	3.644	-2,6	3.967	2,5	96,7	91,8	-4,9
Bonn	5.390	-9,5	5.281	-10,4	101,1	102,1	1,0
Brühl	3.405	-10,4	3.226	-10,6	105,3	105,5	0,2
Coesfeld	4.262	-10,2	4.161	-10,5	102,2	102,4	0,3
Detmold	2.124	-14,8	2.134	-12,4	102,4	99,5	-2,9
Dortmund	4.857	-6,2	5.181	-2,6	97,4	93,7	-3,7
Düren	1.655	-9,0	1.639	-9,1	100,8	101,0	0,2
Düsseldorf	7.355	-8,3	7.272	-8,4	101,0	101,1	0,2
Duisburg	3.114	-0,7	3.205	-0,7	97,2	97,2	-0,1
Essen	4.178	-11,0	4.301	-9,3	99,0	97,1	-1,8
Gelsenkirchen	2.652	-7,1	3.065	-4,3	89,2	86,5	-2,6
Hagen	3.215	-9,6	3.155	-8,8	102,8	101,9	-0,9
Hamm	2.569	-4,7	2.645	-5,2	96,7	97,1	0,4
Herford	4.023	-12,5	3.954	-9,6	105,1	101,7	-3,4
Iserlohn	2.740	-13,6	2.747	-12,7	100,8	99,7	-1,0
Köln	8.389	-5,2	8.060	-7,5	101,6	104,1	2,5
Krefeld	3.436	-8,4	3.400	-6,3	103,4	101,1	-2,3
Meschede	2.145	-9,3	2.144	-6,7	103,0	100,0	-2,9
Mönchengladbach	4.305	-10,7	4.358	-8,7	101,0	98,8	-2,2
Münster	2.768	-5,0	2.644	-5,5	104,1	104,7	0,5
Oberhausen	2.279	-3,3	2.325	-1,4	100,0	98,0	-1,9
Paderborn	3.420	-8,7	3.508	-10,5	95,6	97,5	1,9
Recklinghausen	3.290	-8,9	3.380	-10,4	95,8	97,3	1,6
Rheine	2.936	-5,7	2.905	-4,6	102,2	101,1	-1,1
Siegen	3.359	-9,6	3.418	-6,5	101,6	98,3	-3,3
Soest	1.938	-12,4	1.985	-12,2	97,9	97,6	-0,2
Solingen	1.786	-12,5	1.762	-11,6	102,4	101,4	-1,0
Wesel	4.277	-3,0	4.523	-9,4	95,4	94,6	-0,9
Wuppertal	3.121	-10,8	3.180	-1,0	100,2	98,1	-2,1
Nordrhein-Westfalen	119.381	-8,5	120.574	-7,7	99,9	99,0	-0,8
Bad Hersfeld	1.351	-5,5	1.453	-7,3	91,2	93,0	1,8
Darmstadt	5.599	-13,1	5.606	-10,3	103,3	99,9	-3,5
Frankfurt am Main	9.999	-11,4	9.740	-9,9	104,4	102,7	-1,8

noch Tabelle 11: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebot-Nachfrage-Relation		
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2001	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			Prozentpunkt
Fulda	1.857	-6,6	1.850	-7,6	99,4	100,4	1,0
Giessen	3.393	-13,8	3.311	-12,1	104,5	102,5	-2,1
Hanau	2.282	-7,0	2.307	-3,7	102,4	98,9	-3,5
Kassel	4.158	-5,4	4.247	-4,5	98,8	97,9	-0,9
Korbach	1.366	-13,8	1.407	-12,1	99,0	97,1	-1,9
Limburg	1.023	-4,1	1.059	-1,5	99,3	96,6	-2,7
Marburg	1.484	-8,6	1.520	-6,7	99,6	97,6	-1,9
Offenbach	1.783	-13,2	1.779	-8,8	105,3	100,2	-5,1
Wetzlar	2.268	-6,0	2.225	-8,2	99,5	101,9	2,4
Wiesbaden	3.114	-8,7	3.120	-4,4	104,5	99,8	-4,7
Hessen	39.677	-10,0	39.624	-8,2	102,1	100,1	-2,0
Bad Kreuznach	2.281	-5,1	2.351	-5,8	96,4	97,0	0,7
Kaiserslautern	2.237	-11,3	2.281	-7,5	102,4	98,1	-4,3
Koblenz	2.684	-8,8	2.758	-6,3	99,9	97,3	-2,6
Ludwigshafen	3.745	-7,0	3.711	-6,3	101,7	100,9	-0,8
Mainz	4.265	-3,3	4.112	-4,5	102,4	103,7	1,3
Mayen	1.890	-14,0	1.825	-11,2	107,0	103,6	-3,4
Montabaur	2.242	-9,9	2.182	-7,5	105,5	102,7	-2,8
Landau	2.495	-7,5	2.372	-7,7	104,9	105,2	0,3
Neuwied	2.167	-13,8	2.206	-10,1	102,4	98,2	-4,2
Pirmasens	1.207	-13,5	1.192	-14,2	100,4	101,3	0,8
Trier	3.705	-8,2	3.707	-8,7	99,4	99,9	0,6
Rheinland-Pfalz	28.918	-8,6	28.697	-7,6	101,8	100,8	-1,1
Aalen	3.220	-7,1	3.128	-5,2	105,0	102,9	-2,1
Balingen	1.996	-5,4	1.973	-5,9	100,7	101,2	0,5
Freiburg	4.394	-5,6	4.150	-5,9	105,6	105,9	0,2
Göppingen	5.174	-2,2	4.693	-7,2	104,6	110,2	5,7
Heidelberg	3.019	0,8	2.954	3,8	105,3	102,2	-3,1
Heilbronn	3.497	-10,5	3.475	-9,5	101,8	100,6	-1,2
Karlsruhe	4.715	-5,9	4.686	-4,7	101,8	100,6	-1,2
Konstanz	2.232	-6,6	2.132	-6,9	104,4	104,7	0,3
Lörrach	2.790	-2,1	2.687	-2,3	103,6	103,8	0,2
Ludwigsburg	2.715	-20,0	2.602	-12,9	113,5	104,3	-9,2
Mannheim	3.758	-9,8	3.522	-12,8	103,1	106,7	3,6
Nagold	2.087	-2,9	1.920	-3,3	108,3	108,7	0,4
Offenburg	3.198	-11,7	3.154	-9,3	104,1	101,4	-2,7
Pforzheim	2.212	-7,6	2.139	-6,1	105,0	103,4	-1,6
Rastatt	1.835	-4,7	1.782	0,5	108,6	103,0	-5,6
Ravensburg	4.265	-2,1	4.051	-1,4	106,0	105,3	-0,7
Reutlingen	3.227	-5,4	3.093	-1,2	108,9	104,3	-4,6
Rottweil	2.203	-3,0	2.057	-6,4	103,4	107,1	3,7
Waiblingen	2.506	-5,9	2.461	-6,4	101,3	101,8	0,5
Schwäbisch Hall	2.451	-14,9	2.422	-5,8	112,0	101,2	-10,8
Stuttgart	8.366	-10,4	8.021	-7,7	107,5	104,3	-3,2
Tauberbischofsheim	2.000	0,6	1.949	1,5	103,5	102,6	-0,9
Ulm	2.493	-11,6	2.465	-11,5	101,3	101,1	-0,1
Villingen-Schwenningen	1.752	-6,8	1.587	-5,0	112,5	110,4	-2,1
Baden-Württemberg	76.105	-7,1	73.103	-6,0	105,4	104,1	-1,3
Ansbach	2.458	-7,8	2.393	-4,7	106,2	102,7	-3,5
Aschaffenburg	3.081	-11,2	3.074	-7,0	105,0	100,2	-4,8
Bamberg	2.288	-7,3	2.333	-4,5	101,0	98,1	-2,9
Bayreuth	1.965	-10,1	2.016	-8,0	99,7	97,5	-2,2
Coburg	2.122	-13,1	2.210	-11,6	97,6	96,0	-1,6
Hof	1.860	-8,1	2.051	-3,2	95,5	90,7	-4,8
Nürnberg	10.514	-5,1	10.462	-5,0	100,6	100,5	-0,1
Regensburg	4.686	-5,7	4.483	-4,4	105,9	104,5	-1,4
Schwandorf	3.419	-10,4	3.374	-5,8	106,5	101,3	-5,1
Schweinfurt	3.589	-10,8	3.573	-10,1	101,3	100,4	-0,8
Weiden	1.538	-9,9	1.585	-7,6	99,5	97,0	-2,4
Weißenburg	1.319	-7,4	1.253	-3,7	109,5	105,3	-4,2
Würzburg	4.152	-4,7	4.036	-5,2	102,3	102,9	0,5
Augsburg	4.867	-5,9	4.772	-3,5	104,7	102,0	-2,7
Deggendorf	2.892	-6,8	2.705	-3,2	111,0	106,9	-4,1
Donauwörth	1.850	-3,6	1.731	-3,5	107,0	106,9	-0,1
Freising	1.895	-4,2	1.828	-6,0	101,7	103,7	1,9
Ingolstadt	3.887	-6,9	3.805	-2,8	106,7	102,2	-4,5
Kempten	3.978	-5,1	3.886	-2,3	105,4	102,4	-3,0
Landshut	2.782	-6,4	2.685	-4,5	105,7	103,6	-2,0
Memmingen	3.717	-6,1	3.575	-4,5	105,7	104,0	-1,7
München	16.948	-9,7	16.100	-5,7	109,9	105,3	-4,6
Passau	2.667	-11,6	2.567	-8,8	107,2	103,9	-3,3

noch Tabelle 11: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2001 und 2002

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebot-Nachfrage-Relation		
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2001	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			Prozentpunkt
Pfarrkirchen	2.770	-7,6	2.619	-3,0	111,0	105,8	-5,2
Rosenheim	3.891	-5,2	3.816	-3,8	103,6	102,0	-1,6
Traunstein	2.239	-7,1	2.104	-4,9	109,0	106,4	-2,6
Weilheim	2.529	-6,1	2.351	-2,5	111,7	107,6	-4,1
Bayern	99.903	-7,6	97.387	-5,2	105,2	102,6	-2,7
Neunkirchen	2.237	-3,2	2.154	-4,7	102,3	103,9	1,6
Saarbrücken	4.137	-9,3	4.228	-5,9	101,6	97,8	-3,7
Saarlouis	2.321	-6,4	2.347	-3,1	102,4	98,9	-3,5
Saarland	8.695	-7,0	8.729	-4,9	102,0	99,6	-2,4
Cottbus	4.557	1,9	5.150	0,7	87,5	88,5	1,0
Eberswalde	1.973	-9,0	2.376	-8,6	83,4	83,0	-0,4
Frankfurt-Oder	3.469	-1,2	3.806	-0,1	92,1	91,1	-1,0
Neuruppin	3.240	2,9	3.874	6,3	86,4	83,6	-2,8
Potsdam	5.437	-3,7	5.925	-1,2	94,1	91,8	-2,4
Brandenburg	18.676	-1,4	21.131	-0,2	89,5	88,4	-1,1
Neubrandenburg	4.106	-5,3	4.598	0,4	94,7	89,3	-5,4
Rostock	4.698	-8,2	5.089	-4,4	96,1	92,3	-3,8
Schwerin	4.320	-9,7	4.955	-2,3	94,3	87,2	-7,1
Stralsund	3.774	3,8	3.974	5,0	96,0	95,0	-1,1
Mecklenburg-Vorpommern	16.898	-5,5	18.616	-0,8	95,3	90,8	-4,5
Annaberg	1.867	-11,1	1.906	-9,8	99,3	98,0	-1,4
Bautzen	3.644	-7,7	4.073	-7,5	89,7	89,5	-0,2
Chemnitz	4.589	-8,3	4.591	-10,0	98,1	100,0	1,8
Dresden	6.105	-3,9	6.385	-3,5	96,0	95,6	-0,4
Leipzig	5.681	-5,5	5.888	-9,4	92,5	96,5	4,0
Oschatz	1.680	-8,1	1.851	-4,7	94,1	90,8	-3,4
Pirna	1.557	-3,5	1.733	-3,0	90,4	89,8	-0,5
Plauen	1.742	-14,6	1.788	-12,7	99,6	97,4	-2,2
Riesa	1.537	-3,3	1.592	-6,7	93,2	96,5	3,3
Zwickau	2.802	-6,0	2.800	-6,1	100,0	100,1	0,1
Sachsen	31.204	-6,8	32.607	-7,4	95,1	95,7	0,6
Dessau	1.861	-4,2	1.898	-5,5	96,7	98,1	1,3
Halberstadt	1.841	-6,1	1.884	-5,1	98,7	97,7	-1,0
Halle	3.956	-20,9	3.992	-20,8	99,2	99,1	-0,1
Magdeburg	4.856	-12,5	4.991	-11,9	98,0	97,3	-0,7
Merseburg	2.224	-3,6	2.248	-4,1	98,4	98,9	0,5
Sangerhausen	1.703	-5,0	1.712	-5,8	98,6	99,5	0,9
Stendal	1.997	-10,2	2.019	-10,3	98,8	98,9	0,1
Wittenberg	924	-16,1	909	-17,6	99,8	101,7	1,8
Sachsen-Anhalt	19.362	-11,5	19.653	-11,5	98,5	98,5	0,0
Altenburg	594	-8,8	644	-11,5	89,4	92,2	2,8
Erfurt	4.741	-10,7	5.045	-5,2	99,7	94,0	-5,8
Gera	2.383	-9,5	2.550	-9,4	93,6	93,5	-0,1
Gotha	2.790	-4,5	2.860	-4,1	98,0	97,6	-0,4
Jena	2.570	-10,3	2.754	-8,7	95,1	93,3	-1,7
Nordhausen	2.182	-10,7	2.265	-10,3	96,7	96,3	-0,4
Suhl	3.839	-5,8	3.872	-6,7	98,2	99,1	1,0
Thüringen	19.099	-8,6	19.990	-7,2	97,0	95,5	-1,5
Berlin	20.429	-6,7	22.992	-2,9	92,5	88,9	-3,7
Alte Länder	464.564	-7,8	460.621	-6,4	102,4	100,9	-1,5
Neue Länder und Berlin	125.668	-6,9	134.989	-5,3	94,7	93,1	-1,6
Deutschland	590.232	-7,6	595.610	-6,2	100,6	99,1	-1,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 3, Seiten 277 ff.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören

Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau-nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege- Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote ³⁾
Bad Oldesloe	98,7	99,2	100,0	94,1	100,0	97,2	89,7	98,7	0,0	96,6	98,5	101,1	101,8	97,5	6,8
Elmshorn	101,9	101,3	99,3	83,3	113,4	102,8	98,6	100,8	100,0	100,7	101,0	103,1	100,0	109,8	7,8
Flensburg	102,3	100,3	98,5	87,5	113,6	100,3	95,2	102,5	100,0	100,0	99,4	110,1	101,8	99,5	7,9
Heide	101,9	101,3	102,1	0,0	110,6	99,1	103,1	100,0	100,0	100,7	92,6	103,6	99,0	119,2	8,3
Kiel	101,2	100,4	100,6	93,3	108,1	102,6	100,0	100,7	100,0	100,4	100,8	100,4	101,9	102,7	9,4
Lübeck	95,0	92,6	94,0	94,1	99,5	91,2	88,1	93,1	100,0	95,6	98,0	99,5	93,9	98,1	9,8
Neumünster	98,6	99,2	100,7	100,0	103,1	97,6	86,9	96,7	100,0	98,6	100,5	102,2	100,5	95,6	8,0
Schleswig-Holstein	99,8	99,1	98,8	93,2	106,8	98,9	94,3	98,7	100,0	98,8	99,5	103,0	99,8	101,9	8,3
Hamburg	97,7	97,4	96,3	89,3	95,0	96,3	95,1	98,2	104,2	97,2	99,4	96,5	99,4	100,0	8,8
Braunschweig	99,5	99,5	100,8	83,3	107,5	100,0	98,8	97,9	100,0	99,0	100,4	101,1	100,0	100,0	10,4
Celle	98,8	99,1	104,4	0,0	101,6	93,4	101,3	97,7	100,0	97,4	98,9	100,4	100,0	98,8	7,8
Emden	99,2	98,9	99,1	100,0	113,6	94,7	86,9	97,3	100,0	96,5	98,2	105,7	101,0	95,7	9,7
Goslar	93,7	89,2	92,9	62,5	104,2	92,5	87,0	89,6	100,0	92,6	95,8	101,9	96,5	93,9	10,8
Göttingen	96,3	97,7	98,1	92,3	102,3	93,7	92,2	94,4	100,0	96,7	95,9	97,8	97,8	92,2	10,9
Hameln	99,6	97,7	100,0	85,7	105,3	100,5	87,5	99,4	100,0	98,5	103,7	103,3	98,4	102,2	9,9
Hannover	99,6	99,6	98,6	100,0	100,8	103,3	97,7	98,3	100,0	99,8	101,3	101,3	99,3	98,4	11,3
Helmstedt	98,0	98,6	100,0	100,0	100,0	97,1	93,4	95,7	100,0	96,8	101,2	103,7	98,6	100,0	9,5
Hildesheim	100,6	100,3	97,6	100,0	108,3	106,4	94,2	99,2	0,0	99,4	98,9	104,3	100,8	101,3	8,5
Leer	100,1	102,3	100,7	100,0	111,4	100,4	97,9	98,1	100,0	98,4	99,0	97,6	100,0	104,4	9,4
Lüneburg	99,8	98,1	100,9	90,0	103,3	100,0	103,3	99,8	100,0	98,4	99,4	99,0	100,0	101,4	8,3
Nienburg	103,1	101,2	101,0	200,0	129,6	102,3	101,7	104,6	100,0	100,8	100,8	104,7	101,0	104,2	6,6
Nordhorn	106,8	119,2	110,6	154,5	117,4	107,5	99,0	104,1	100,0	101,2	106,0	105,4	104,3	102,8	6,9
Oldenburg	99,5	98,8	99,1	94,4	107,1	100,9	91,9	98,3	100,0	100,1	98,5	101,3	99,7	101,6	8,9
Osnabrück	101,0	99,0	100,9	104,8	113,2	105,2	99,5	99,1	97,1	99,0	104,0	106,5	99,3	102,2	7,3
Stade	100,5	99,8	101,5	100,0	102,3	103,8	94,5	98,9	100,0	98,6	100,0	103,2	102,5	102,4	6,9
Uelzen	98,8	96,3	98,2	100,0	102,4	100,0	82,8	97,7	100,0	98,3	98,1	101,0	100,0	102,7	9,7
Vechta	101,3	100,8	102,8	100,0	108,1	101,7	100,0	101,3	100,0	100,7	100,0	102,3	100,9	100,8	5,3
Verden	102,8	101,0	102,1	100,0	107,9	103,1	98,2	101,8	100,0	101,4	101,7	106,9	101,7	109,0	6,4
Wilhelmshaven	102,1	102,8	101,2	.	103,6	101,0	103,2	102,4	100,0	101,6	101,3	102,8	101,7	102,8	10,8
Niedersachsen¹⁾	100,0	100,2	100,6	98,9	106,3	101,1	96,1	98,6	99,7	99,0	100,3	102,4	100,0	101,1	8,8
Bremen	96,4	91,8	98,2	91,7	98,6	93,9	91,8	97,0	96,8	94,8	96,5	100,5	99,0	101,0	10,8
Bremerhaven	91,7	91,9	97,8	75,0	89,2	89,1	81,6	92,3	100,0	91,3	90,6	93,5	91,9	93,1	12,8
Bremen²⁾	95,3	91,8	98,1	87,5	95,2	92,6	90,5	96,0	97,3	94,0	95,1	98,6	97,5	98,1	12,5
Aachen	100,2	101,0	101,3	95,2	107,7	100,0	100,0	100,3	100,0	99,8	99,1	98,7	100,4	92,0	9,2
Ahlen	104,4	103,3	103,1	100,0	106,0	102,6	101,8	105,6	100,0	103,8	105,1	108,9	103,7	105,1	6,7

noch Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau-nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote ³⁾
Bergisch-Gladbach	97,2	95,2	95,6	112,5	112,9	98,8	92,7	96,7	100,0	93,1	101,1	99,3	99,3	100,0	7,9
Bielefeld	95,1	93,6	94,6	92,6	92,9	93,9	91,8	95,9	100,0	93,9	97,4	95,3	97,9	96,8	9,9
Bochum	91,9	88,7	91,0	89,4	110,7	89,9	86,3	93,0	0,0	92,8	93,7	86,5	94,0	78,9	12,1
Bonn	102,1	101,5	96,1	100,0	109,0	101,0	98,2	101,3	100,0	102,0	107,1	103,6	102,2	104,2	6,8
Brühl	105,5	105,3	98,3	100,0	118,9	111,1	101,7	106,1	100,0	101,2	107,2	100,5	107,3	109,9	7,3
Coesfeld	102,4	100,8	101,0	100,0	111,0	100,7	100,0	103,8	100,0	100,8	103,1	105,2	102,4	104,3	6,8
Detmold	99,5	99,0	100,0	92,3	101,1	101,2	95,3	99,0	100,0	98,9	98,8	101,2	100,3	101,6	9,5
Dortmund	93,7	87,7	90,3	90,0	97,8	89,5	96,9	93,8	97,6	95,9	94,8	93,0	96,6	95,2	13,1
Düren	101,0	103,3	100,0	94,4	122,0	101,5	97,6	99,7	100,0	95,2	100,8	104,2	104,3	100,0	8,4
Düsseldorf	101,1	101,6	99,3	100,0	104,7	100,2	101,0	101,2	100,0	100,3	105,0	100,4	100,5	103,5	7,7
Duisburg	97,2	100,9	95,7	88,9	100,9	98,7	94,4	95,5	100,0	95,8	97,3	97,2	99,1	98,2	12,7
Essen	97,1	92,5	95,4	96,2	101,7	93,6	95,2	97,1	97,1	96,8	103,1	100,0	98,2	97,9	11,1
Gelsenkirchen	86,5	83,9	87,8	81,3	106,8	83,0	61,8	87,1	0,0	87,6	92,7	80,8	93,9	75,0	14,4
Hagen	101,9	101,4	100,0	116,7	113,8	101,5	100,8	102,2	100,0	100,7	105,8	101,1	100,4	104,8	9,2
Hamm	97,1	95,7	95,7	100,0	93,8	99,4	87,0	97,7	96,9	97,6	98,6	97,2	98,4	95,0	10,9
Herford	101,7	101,5	100,0	100,0	121,9	101,1	100,8	100,1	105,9	100,6	100,4	106,0	101,5	99,0	8,3
Iserlohn	99,7	99,4	99,3	100,0	112,1	100,6	97,1	99,3	100,0	98,7	98,7	104,1	99,7	96,3	8,3
Köln	104,1	104,9	101,0	104,2	111,7	105,2	100,0	101,7	100,0	104,2	113,8	105,8	103,5	103,6	10,6
Krefeld	101,1	100,3	99,5	94,7	109,3	102,9	94,3	99,4	100,0	97,0	106,0	109,8	103,0	109,6	8,7
Meschede	100,0	100,3	98,8	100,0	107,1	98,9	99,0	98,3	100,0	97,4	100,0	104,3	100,0	98,7	6,9
Mönchengladbach	98,8	96,9	96,6	97,1	105,1	100,0	96,2	96,6	96,0	94,8	103,5	100,0	106,0	107,2	8,4
Münster	104,7	110,1	100,9	93,3	116,7	104,2	98,2	104,9	100,0	104,3	105,0	103,3	105,8	104,4	7,3
Oberhausen	98,0	98,4	100,0	100,0	106,0	93,5	101,1	97,1	0,0	97,3	99,5	102,5	98,4	96,0	9,5
Paderborn	97,5	96,0	97,1	93,3	108,4	96,5	98,8	97,4	100,0	97,0	96,3	96,7	97,0	100,0	8,2
Recklinghausen	97,3	95,7	96,1	40,0	111,0	92,5	97,2	100,1	93,3	97,4	96,5	93,2	98,2	96,0	11,3
Rheine	101,1	101,5	100,0	96,6	113,0	101,1	98,3	101,2	100,0	99,8	101,6	103,0	100,0	100,8	6,4
Siegen	98,3	97,3	100,6	100,0	118,3	95,5	97,5	97,3	104,8	96,5	92,5	100,9	100,0	97,5	6,7
Soest	97,6	97,0	97,1	100,0	104,4	104,5	91,4	95,6	100,0	95,6	96,9	100,6	98,3	98,0	8,3
Solingen	101,4	100,5	94,9	107,7	109,3	104,5	94,1	101,3	100,0	99,6	103,8	102,0	103,1	108,3	8,4
Wesel	94,6	97,1	96,2	91,3	93,5	92,8	82,0	94,7	80,0	91,8	97,4	93,3	97,3	97,3	7,5
Wuppertal	98,1	98,2	97,8	108,0	105,5	97,0	93,8	96,8	100,0	97,3	99,2	96,8	100,7	109,5	9,2
Nordrhein-Westfalen	99,0	98,2	97,2	95,7	107,4	98,4	96,1	98,7	99,1	97,9	101,3	99,9	100,4	99,7	9,1
Bad Hersfeld	93,0	91,5	96,7	87,5	90,2	96,0	90,2	88,4	100,0	92,8	94,8	95,5	98,7	95,1	8,1
Darmstadt	99,9	98,7	97,9	94,1	107,7	102,4	95,9	99,7	100,0	98,2	101,0	99,5	101,6	101,8	6,0
Frankfurt am Main	102,7	101,7	100,6	103,3	108,3	105,7	100,8	102,3	100,0	101,1	110,6	102,8	102,1	102,1	5,7
Fulda	100,4	102,3	101,9	100,0	102,7	105,6	98,7	97,7	100,0	99,3	101,0	104,7	99,4	100,0	6,4

noch Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metall-berufe	Elektriker	Textil-beklei-dungs-und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau- und Bau-neben-berufe	Tech-nische Berufe	Waren- und Dienst-leistungs-kaufleute	Verkehr-s-berufe	Verwal-tungs- und Büro-berufe	Übrige Dienst-leistungs-berufe	Körper-pflege-Hauswirt-schafts- und Reini-gungs-berufe	Übrige Ferti-gungs-berufe	Sonstige Berufe	Arbeits-losen-quote ³⁾
Giessen	102,5	98,9	99,4	100,0	111,3	105,0	104,4	101,3	104,5	103,1	100,5	101,1	106,3	101,5	7,4
Hanau	98,9	96,7	106,3	100,0	102,4	101,6	96,4	96,7	100,0	95,7	100,0	102,3	100,9	100,0	6,1
Kassel	97,9	97,2	97,1	100,0	103,3	96,6	95,1	98,2	100,0	97,3	99,6	97,7	99,1	95,8	9,6
Korbach	97,1	97,7	97,2	100,0	96,9	99,1	98,5	96,6	100,0	98,7	91,5	98,4	95,4	90,6	6,5
Limburg	96,6	94,2	94,7	0,0	96,5	94,6	102,9	95,7	0,0	99,5	95,7	94,9	97,9	100,0	6,0
Marburg	97,6	94,7	101,1	100,0	105,3	97,2	89,8	97,4	100,0	95,7	102,6	102,0	97,4	95,5	6,2
Offenbach	100,2	98,5	103,1	75,0	107,5	105,3	94,9	97,9	100,0	99,0	104,2	99,1	103,6	100,0	6,9
Wetzlar	101,9	100,0	101,2	100,0	112,9	107,6	101,1	98,5	100,0	102,8	106,9	102,2	101,4	93,5	7,1
Wiesbaden	99,8	100,4	100,0	100,0	106,6	103,8	95,4	97,0	97,6	97,9	102,0	102,3	98,9	121,1	6,7
Hessen	100,1	98,5	100,0	98,5	105,0	102,1	98,2	99,1	100,0	99,3	103,3	100,7	101,0	100,0	6,7
Bad Kreuznach	97,0	98,3	97,2	85,7	106,0	94,7	87,0	93,2	0,0	95,5	97,8	103,1	102,3	101,6	7,8
Kaiserslautern	98,1	97,0	98,3	94,4	115,8	101,2	99,0	96,7	100,0	92,1	95,7	100,6	98,2	106,3	8,6
Koblenz	97,3	96,4	95,6	71,4	106,3	96,0	97,5	95,9	100,0	95,4	95,5	107,4	98,1	91,1	5,7
Ludwigshafen	100,9	98,5	98,9	120,0	119,7	96,5	100,0	99,6	100,0	99,1	101,3	106,4	101,0	110,7	7,2
Mainz	103,7	102,6	102,4	87,5	125,4	105,5	100,5	103,8	137,8	100,7	104,2	102,9	101,5	103,7	6,5
Mayen	103,6	98,4	99,2	100,0	137,5	103,4	95,9	103,5	100,0	100,7	100,9	108,2	102,1	101,8	6,4
Montabaur	102,7	101,3	99,1	100,0	122,6	107,2	100,0	99,5	150,0	99,7	99,3	103,0	103,2	128,9	5,7
Landau	105,2	101,7	101,6	100,0	139,1	109,9	100,0	100,6	100,0	98,8	107,3	114,9	101,7	112,0	6,3
Neuwied	98,2	97,8	102,8	116,7	110,0	100,6	90,2	95,9	100,0	96,6	95,6	98,8	100,8	103,0	7,3
Pirmasens	101,3	95,5	100,0	50,0	137,9	95,8	92,5	98,1	100,0	98,4	96,6	117,5	99,3	92,3	9,3
Trier	99,9	99,2	98,3	92,3	116,5	99,1	96,5	97,3	100,0	98,2	93,8	105,8	99,7	104,3	6,2
Rheinland-Pfalz	100,8	99,1	99,3	93,6	120,8	100,9	96,8	98,9	110,2	97,9	99,5	105,8	100,9	105,3	6,9
Aalen	102,9	101,5	100,0	100,0	134,5	107,8	94,4	100,3	0,0	100,4	102,9	106,9	102,9	100,0	6,1
Balingen	101,2	100,4	100,0	106,5	108,9	101,8	98,3	101,2	0,0	100,7	100,0	105,3	100,6	100,0	5,8
Freiburg	105,9	103,4	101,3	100,0	122,5	102,8	101,4	105,3	100,0	102,2	105,4	112,1	103,6	103,9	5,7
Göppingen	110,2	104,8	105,3	107,7	154,3	137,2	100,0	109,3	100,0	100,0	112,3	116,5	104,1	134,6	4,4
Heidelberg	102,2	102,3	99,3	100,0	115,4	103,1	100,0	102,9	0,0	100,7	102,9	101,1	102,6	100,0	5,6
Heilbronn	100,6	101,7	101,1	100,0	105,5	101,1	97,6	100,5	100,0	100,2	101,0	100,6	99,8	100,8	5,7
Karlsruhe	100,6	100,4	99,0	89,5	127,7	102,2	98,9	99,8	100,0	98,9	102,5	101,3	99,4	101,5	5,8
Konstanz	104,7	103,3	99,1	100,0	113,9	109,7	105,4	104,2	0,0	102,4	102,9	106,8	102,5	109,7	6,1
Lörrach	103,8	101,3	102,0	102,6	124,6	108,5	101,3	101,8	0,0	98,3	103,5	109,7	103,3	101,8	5,2
Ludwigsburg	104,3	100,8	102,0	100,0	126,9	105,8	101,1	104,6	0,0	102,4	102,9	107,6	103,7	106,7	4,3
Mannheim	106,7	109,9	110,3	77,8	129,7	105,6	101,5	106,9	100,0	104,4	106,9	107,3	104,3	101,4	8,1
Nagold	108,7	104,1	102,7	100,0	137,9	110,1	102,0	105,7	0,0	101,5	103,1	124,9	103,8	102,1	4,3
Offenburg	101,4	101,1	100,6	107,7	109,8	103,2	99,4	100,3	100,0	99,8	102,9	101,9	101,2	102,2	5,1

noch Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau-nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote ³⁾
Pforzheim	103,4	103,4	103,4	100,0	116,4	111,2	100,0	101,5	100,0	101,7	102,1	108,5	102,6	101,5	6,2
Rastatt	103,0	98,9	99,0	100,0	137,3	106,2	101,3	103,6	0,0	101,7	103,6	105,2	100,8	94,9	5,0
Ravensburg	105,3	102,0	104,0	183,3	122,3	112,7	100,6	104,9	100,0	101,3	104,1	106,9	102,8	106,1	4,5
Reutlingen	104,3	103,6	102,7	100,0	117,2	113,3	99,4	101,9	100,0	104,4	103,1	106,9	104,6	101,0	5,0
Rottweil	107,1	113,7	102,9	100,0	156,5	128,8	100,0	107,2	0,0	98,2	101,6	111,3	102,9	103,0	4,8
Waiblingen	101,8	101,8	101,3	100,0	106,4	105,6	100,0	101,3	100,0	101,3	101,5	103,6	101,5	100,6	4,7
Schwäbisch Hall	101,2	100,9	100,0	100,0	109,2	103,9	103,0	100,4	0,0	100,0	100,0	101,6	100,3	102,2	5,3
Stuttgart	104,3	104,1	101,6	103,8	136,1	107,5	100,0	104,8	0,0	102,2	109,0	104,0	102,0	104,3	5,6
Tauberbischofsheim	102,6	102,0	99,1	120,0	118,1	110,8	93,0	102,1	0,0	98,0	104,1	104,2	102,8	100,9	5,5
Ulm	101,1	100,8	101,4	100,0	105,2	103,7	100,0	99,8	100,0	100,7	103,4	102,2	100,3	103,1	5,6
Villingen-Schwenningen	110,4	114,5	101,1	100,0	147,5	113,5	105,2	108,5	100,0	101,7	112,6	116,7	109,6	118,2	5,4
Baden-Württemberg	104,1	102,9	101,8	105,2	124,5	109,1	100,0	103,4	100,0	101,1	104,5	107,5	102,5	103,7	5,4
Ansbach	102,7	99,7	98,9	100,0	121,5	103,3	97,0	102,0	0,0	96,5	104,4	107,8	100,3	108,4	5,2
Aschaffenburg	100,2	98,1	97,3	100,0	139,7	97,0	97,9	98,7	0,0	96,2	94,0	102,8	98,5	107,1	6,2
Bamberg	98,1	96,7	97,6	75,0	102,3	98,9	90,5	97,8	100,0	96,6	97,6	102,4	100,5	98,9	6,3
Bayreuth	97,5	93,2	89,5	100,0	108,7	101,3	87,7	97,5	96,2	95,0	101,5	101,3	99,5	100,0	8,3
Coburg	96,0	93,3	96,7	109,4	99,1	96,5	89,8	94,9	100,0	93,1	97,2	100,0	99,6	101,5	8,5
Hof	90,7	91,7	86,8	104,2	97,5	91,1	86,7	89,0	0,0	86,3	89,0	87,5	97,8	87,0	10,5
Nürnberg	100,5	97,7	99,1	88,2	104,8	100,0	98,4	100,0	98,1	103,5	101,7	100,3	99,6	98,0	7,8
Regensburg	104,5	100,6	100,3	106,3	117,5	111,7	104,0	106,6	100,0	101,3	103,6	104,6	103,2	101,5	5,9
Schwandorf	101,3	99,2	100,9	104,3	109,8	104,1	98,8	99,8	100,0	102,1	101,9	100,0	100,0	101,7	6,3
Schweinfurt	100,4	99,0	101,2	100,0	104,2	104,4	100,0	99,6	100,0	99,8	98,6	98,7	101,2	99,1	7,1
Weiden	97,0	95,4	97,4	100,0	101,3	93,5	94,4	96,8	100,0	94,2	97,3	100,0	103,0	98,4	6,6
Weißenburg	105,3	101,0	100,0	133,3	133,8	102,5	100,0	104,1	100,0	101,9	104,9	113,0	103,3	97,5	6,0
Würzburg	102,9	99,7	99,6	100,0	123,9	109,1	99,5	102,4	97,1	100,2	102,6	102,5	100,5	102,5	5,0
Augsburg	102,0	100,0	100,0	96,9	111,0	103,0	99,4	104,1	97,3	100,0	100,5	102,5	102,3	102,3	6,3
Deggendorf	106,9	103,9	101,4	122,2	128,8	115,2	100,0	105,1	100,0	101,5	101,7	116,4	106,4	104,7	5,7
Donauwörth	106,9	102,8	101,1	103,7	115,9	120,6	160,0	104,7	0,0	101,3	106,5	105,4	102,0	111,8	3,6
Freising	103,7	103,8	102,0	100,0	112,9	108,3	103,2	101,4	100,0	102,7	103,3	105,0	102,8	101,4	3,4
Ingolstadt	102,2	101,9	101,7	96,2	119,3	105,9	101,1	100,8	100,0	99,3	100,0	102,0	102,6	102,8	5,0
Kempten	102,4	96,9	100,5	112,5	112,2	105,7	98,3	100,2	100,0	98,3	101,1	111,8	102,5	103,0	4,7
Landshut	103,6	102,3	103,4	100,0	114,3	110,2	101,3	103,7	100,0	100,8	104,1	101,5	102,2	102,9	4,4
Memmingen	104,0	102,6	101,2	100,0	113,7	111,7	100,0	102,3	100,0	101,9	101,7	105,9	103,8	105,6	5,2
München	105,3	103,8	100,4	100,0	120,8	107,5	101,4	104,6	98,8	103,2	117,4	104,5	102,9	106,4	5,0
Passau	103,9	101,0	100,0	120,0	112,2	103,9	104,5	102,8	100,0	102,6	101,1	105,5	105,4	103,4	6,7
Pfarrkirchen	105,8	104,9	102,8	100,0	119,4	113,2	101,1	103,8	200,0	103,0	102,2	110,6	105,1	102,7	5,7

noch Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metall-berufe	Elektriker	Textil-beklei-dungs-und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau- und Bau-neben-berufe	Tech-nische Berufe	Waren- und Dienst-leistungs-kaufleute	Verkehrs-berufe	Verwal-tungs-und Büro-berufe	Übrige Dienst-leistungs-berufe	Körper-pflege-Hauswirt-schafts-und Reini-gungs-berufe	Übrige Ferti-gungs-berufe	Sonstige Berufe	Arbeits-losen-quote ³⁾
Rosenheim	102,0	99,6	98,8	100,0	106,7	101,1	100,0	103,4	100,0	99,8	106,8	101,1	103,6	100,0	4,3
Traunstein	106,4	103,8	102,1	100,0	121,6	107,8	95,5	107,1	100,0	100,7	105,1	107,2	106,8	110,0	4,2
Weilheim	107,6	100,9	100,0	100,0	120,5	110,8	96,2	107,7	100,0	98,7	103,9	124,1	105,0	106,2	3,6
Bayern	102,6	100,1	99,8	101,4	114,5	105,4	99,5	102,1	99,0	100,5	104,3	104,8	102,2	102,5	5,8
Neunkirchen	103,9	100,6	104,8	100,0	129,9	102,3	97,8	103,4	0,0	100,7	103,8	114,6	101,6	100,0	8,0
Saarbrücken	97,8	97,4	99,3	80,0	106,6	96,6	91,8	98,3	100,0	95,7	101,0	100,4	98,8	96,7	10,6
Saarlouis	98,9	100,0	100,7	0,0	102,8	99,4	91,9	97,5	0,0	97,1	97,9	97,9	101,6	104,9	7,0
Saarland	99,6	99,2	100,9	89,5	111,3	99,1	93,2	99,1	100,0	97,0	100,8	103,9	100,1	100,0	8,8
Cottbus	88,5	84,8	88,5	100,0	89,4	85,5	79,8	89,2	97,6	91,9	84,9	85,3	93,8	84,6	19,1
Eberswalde	83,0	84,5	78,2	70,6	70,1	87,3	68,2	80,9	80,0	82,0	73,1	77,1	95,5	93,6	18,7
Frankfurt-Oder	91,1	89,2	92,8	100,0	84,5	94,4	95,7	90,0	100,0	93,1	83,7	90,4	95,3	91,5	17,4
Neuruppin	83,6	72,0	82,9	50,0	83,8	88,3	76,2	80,4	84,6	84,2	75,7	80,5	93,1	89,0	17,6
Potsdam	91,8	89,9	93,5	91,7	91,4	89,1	91,0	91,3	88,9	93,1	86,8	93,1	97,3	90,0	13,4
Brandenburg	88,4	85,3	88,8	91,5	86,2	89,0	85,2	87,6	92,9	90,1	82,3	87,1	95,0	89,8	16,9
Neubrandenburg	89,3	86,8	86,6	66,7	89,1	89,5	79,5	89,0	91,2	88,4	74,7	92,0	94,4	92,6	21,8
Rostock	92,3	84,8	93,4	92,9	96,1	86,3	86,6	90,8	95,0	95,1	85,2	95,8	98,2	95,2	17,2
Schwerin	87,2	81,2	87,9	100,0	88,3	84,5	91,2	82,6	94,3	92,5	87,4	88,4	93,1	89,7	14,3
Stralsund	95,0	87,5	93,3	85,7	96,8	91,5	90,1	90,7	93,3	95,6	98,1	101,5	97,8	95,4	19,2
Mecklenburg-Vorpommern	90,8	84,8	90,0	87,5	92,9	87,8	87,3	88,1	93,8	93,0	87,0	95,2	95,8	93,0	17,8
Annaberg	98,0	95,3	96,4	100,0	100,0	97,5	98,7	97,6	0,0	98,5	97,5	99,5	98,3	97,9	16,6
Bautzen	89,5	85,0	91,0	95,2	89,3	88,5	89,0	82,4	100,0	91,9	94,9	85,5	95,4	95,9	20,6
Chemnitz	100,0	100,0	100,0	100,0	99,6	99,1	100,0	100,2	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	100,0	16,3
Dresden	95,6	86,0	95,7	100,0	94,0	92,9	97,3	96,4	100,0	98,0	97,2	95,0	97,2	97,1	14,0
Leipzig	96,5	94,2	98,1	87,5	95,7	97,3	96,3	96,1	100,0	98,7	98,7	96,0	95,3	95,4	18,2
Oschatz	90,8	86,8	87,2	100,0	89,5	90,8	85,4	87,5	100,0	95,3	92,0	82,6	97,7	96,6	15,3
Pirna	89,8	85,6	81,0	92,9	90,9	82,3	66,1	88,5	0,0	92,5	82,9	92,1	94,6	96,5	15,3
Plauen	97,4	96,0	96,3	100,0	97,9	96,1	97,9	97,8	83,3	100,0	100,0	94,6	96,9	98,8	15,0
Riesa	96,5	99,4	100,0	80,0	94,4	97,0	92,3	93,3	100,0	94,8	100,0	96,2	99,3	99,1	16,6
Zwickau	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,7	101,1	100,0	100,0	17,0
Sachsen	95,7	93,1	95,8	97,8	94,9	94,3	95,3	94,8	99,0	97,7	97,0	94,6	97,4	97,4	16,8
Dessau	98,1	97,9	98,8	100,0	95,7	95,3	100,0	97,6	100,0	98,8	103,4	97,5	99,6	98,7	19,0
Halberstadt	97,7	97,7	97,3	100,0	97,4	96,4	90,9	96,3	100,0	96,8	94,4	101,3	99,7	97,1	17,4
Halle	99,1	98,5	100,5	100,0	99,6	99,1	98,3	98,5	100,0	99,5	99,0	99,4	99,4	98,5	19,8
Magdeburg	97,3	96,2	96,6	100,0	94,7	95,0	95,1	97,8	100,0	98,1	94,0	99,1	99,6	97,1	16,6
Merseburg	98,9	98,3	100,0	0,0	97,6	96,3	102,8	99,3	100,0	99,6	98,1	99,3	100,0	98,9	21,0

noch Tabelle 12: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002 in Prozent

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau-nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe	Sonstige Berufe	Arbeitslosenquote ³⁾
Sangerhausen	99,5	99,3	98,2	100,0	99,3	99,2	100,0	99,3	100,0	98,9	102,6	100,4	99,1	100,0	21,9
Stendal	98,9	100,0	100,0	100,0	99,2	99,2	85,0	98,7	100,0	97,7	91,4	98,7	100,0	100,0	17,4
Wittenberg	101,7	100,0	100,0	.	104,2	100,0	100,0	101,7	100,0	101,6	100,0	106,7	100,6	100,0	18,2
Sachsen-Anhalt	98,5	98,0	98,8	100,0	97,8	97,2	97,1	98,4	100,0	98,7	97,4	99,7	99,7	98,5	18,8
Altenburg	92,2	88,7	93,8	75,0	89,7	87,5	33,3	95,4	100,0	93,8	92,3	92,5	92,2	100,0	20,7
Erfurt	94,0	91,9	94,0	100,0	94,3	96,1	83,8	94,5	91,7	94,7	79,6	93,4	97,5	96,6	16,7
Gera	93,5	94,0	91,3	98,1	92,6	95,2	90,7	93,1	92,6	91,5	97,9	88,5	97,1	94,9	15,3
Gotha	97,6	99,1	98,0	96,7	97,5	98,0	100,0	96,4	100,0	97,4	92,7	97,4	99,6	95,6	12,8
Jena	93,3	86,5	91,5	87,0	95,5	96,6	82,0	93,4	66,7	93,5	82,9	95,9	95,2	100,0	14,2
Nordhausen	96,3	93,4	94,7	100,0	102,8	99,4	90,8	93,5	0,0	96,3	88,9	95,0	99,7	97,7	17,0
Suhl	99,1	99,6	98,4	100,0	100,0	98,5	95,6	98,8	100,0	99,0	97,4	98,8	99,7	101,5	13,0
Thüringen	95,5	94,5	94,9	97,1	96,3	97,1	88,2	95,1	93,8	95,4	88,4	94,8	98,0	97,5	15,0
Berlin	88,9	88,6	85,1	70,6	86,8	92,7	75,1	87,4	96,6	90,0	91,7	90,1	93,9	87,4	17,0
Alte Länder	100,9	99,7	99,4	98,8	112,1	102,2	97,4	100,1	100,3	99,1	102,2	103,0	101,1	101,6	7,7
Neue Länder	93,1	91,1	92,3	92,8	92,9	92,9	87,7	91,9	96,4	94,2	91,1	93,5	97,0	94,7	17,2
Bundesgebiet	99,1	98,1	98,1	97,1	105,6	99,5	95,5	98,4	99,4	98,1	100,8	100,1	100,2	99,1	9,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 4, Seiten 281 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⁾ Zahlen zum 30. September 2002

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2002

Table 13: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002

Arbeitsamtsbezirk	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bad Oldesloe	901	-6,1	745	-7,5
Elmshorn	1.375	-4,7	1.049	-1,8
Flensburg	1.465	-2,6	1.203	-0,7
Heide	542	5,0	451	4,9
Kiel	1.599	-8,1	929	-7,5
Lübeck	1.576	-5,2	1.061	-3,2
Neumünster	1.238	-2,2	962	-3,4
Schleswig-Holstein	8.696	-4,3	6.400	-3,2
Hamburg	7.898	-6,8	2.579	-11,3
Braunschweig	2.117	-3,0	962	-5,8
Celle	1.232	-4,8	908	-6,8
Emden	1.105	-6,3	661	-9,5
Goslar	564	-4,6	343	4,3
Göttingen	1.585	-1,8	903	-2,9
Hameln	1.113	-11,5	805	-10,3
Hannover	3.839	-7,0	1.461	-12,5
Helmstedt	1.586	-2,2	878	-9,3
Hildesheim	1.003	-8,6	722	-11,4
Leer	775	-10,3	868	-8,9
Lüneburg	932	-2,8	710	-10,4
Nienburg	697	-4,1	670	-6,7
Nordhorn	1.231	4,4	1.171	0,8
Oldenburg	1.892	-7,1	1.393	-5,9
Osnabrück	1.964	-7,7	1.252	-9,9
Stade	1.014	-5,3	1.053	-6,8
Uelzen	694	-4,0	523	-4,0
Vechta	861	-3,6	1.031	-8,1
Verden	856	-6,2	862	-10,0
Wilhelmshaven	507	-12,6	373	-3,9
Niedersachsen *)	25.567	-5,4	17.549	-7,5
Bremen	2.887	-7,0	1.324	-11,1
Bremerhaven	650	-1,1	525	-8,7
Bremen *)	3.537	-6,0	1.849	-10,5
Aachen	2.705	-4,9	1.996	-3,4
Ahlen	868	-6,2	543	-16,8
Bergisch-Gladbach	2.155	-15,4	1.310	-10,6
Bielefeld	2.717	-10,6	1.476	-15,8
Bochum	1.803	-3,7	1.014	-3,1
Bonn	2.666	-12,8	1.505	-7,7
Brühl	1.492	-11,1	1.196	-12,1
Coesfeld	1.853	-15,2	1.637	-7,4
Detmold	1.099	-15,3	639	-10,0
Dortmund	2.633	-5,3	1.288	-13,1
Düren	737	-10,4	585	-7,3
Düsseldorf	4.462	-9,7	1.553	-9,1
Duisburg	1.885	1,3	718	-8,1
Essen	2.414	-10,2	1.003	-11,9
Gelsenkirchen	1.353	-3,8	774	-10,4
Hagen	1.822	-9,1	824	-9,6
Hamm	1.294	0,2	793	-9,1
Herford	1.937	-14,5	1.290	-9,7
Iserlohn	1.523	-13,1	788	-7,8
Köln	5.037	-7,9	1.681	-8,1
Krefeld	1.832	-10,6	914	-5,8
Meschede	1.125	-7,6	690	-8,7
Mönchengladbach	2.302	-14,5	1.134	-14,4
Münster	1.445	-7,7	640	0,3
Oberhausen	1.131	-8,9	789	0,0
Paderborn	1.580	-12,6	1.195	-9,0
Recklinghausen	1.600	-6,4	939	-18,1
Rheine	1.317	-8,4	1.057	-7,0
Siegen	2.057	-8,6	837	-6,7
Soest	971	-8,5	607	-17,3
Solingen	952	-14,7	510	-13,3
Wesel	1.940	-14,5	1.473	-11,7
Wuppertal	1.658	-10,2	689	-10,2
Nordrhein-Westfalen	62.365	-9,6	34.087	-9,5
Bad Hersfeld	733	-6,4	375	-12,4
Darmstadt	2.854	-14,4	1.714	-11,9
Frankfurt am Main	6.440	-13,3	1.849	-6,8

noch Tabelle 13: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002

Arbeitsamtsbezirk	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Fulda	1.013	-8,3	541	-6,1
Giessen	1.512	-17,8	1.102	-10,6
Hanau	1.080	-14,2	772	3,2
Kassel	2.263	-5,4	1.145	-3,0
Korbach	773	-12,0	413	-14,5
Limburg	471	4,7	367	-15,0
Marburg	725	-6,9	484	-9,2
Offenbach	946	-12,4	479	-11,5
Wetzlar	1.283	-8,6	622	-3,4
Wiesbaden	1.592	-11,8	803	-2,8
Hessen	21.685	-11,6	10.666	-7,7
Bad Kreuznach	1.068	-9,9	782	-4,2
Kaiserslautern	947	-9,8	844	-11,6
Koblenz	1.492	-4,6	675	-17,6
Ludwigshafen	2.225	-1,8	916	-18,8
Mainz	2.062	-1,4	1.208	-9,8
Mayen	870	-12,2	634	-6,2
Montabaur	969	-15,1	841	0,1
Landau	1.122	0,0	870	-11,0
Neuwied	1.089	-14,1	701	-13,6
Pirmasens	548	-15,8	391	-12,1
Trier	1.623	-7,4	1.492	-1,6
Rheinland-Pfalz	14.015	-7,1	9.354	-9,4
Aalen	1.710	-4,9	910	-8,0
Balingen	1.050	-9,4	623	-0,8
Freiburg	2.198	-7,9	1.230	-7,4
Göppingen	2.684	-11,0	1.343	-1,0
Heidelberg	1.727	5,4	695	-4,9
Heilbronn	1.901	-10,9	1.122	-7,8
Karlsruhe	2.548	-5,6	1.339	-3,9
Konstanz	1.043	-13,6	655	-5,6
Lörrach	1.398	-0,5	878	-0,5
Ludwigsburg	1.303	-20,0	864	1,4
Mannheim	2.122	-12,7	795	-16,8
Nagold	979	-14,6	628	7,5
Offenburg	1.834	-11,5	872	-9,7
Pforzheim	1.191	-8,9	632	-5,5
Rastatt	1.047	1,5	445	-9,0
Ravensburg	2.201	-2,4	1.218	1,6
Reutlingen	1.674	-2,8	890	-2,1
Rottweil	1.194	-4,9	582	-8,9
Waiblingen	1.218	-9,7	833	-3,6
Schwäbisch Hall	1.443	-12,3	706	5,5
Stuttgart	4.958	-11,9	1.800	-4,4
Tauberbischofsheim	1.018	-3,6	613	7,4
Ulm	1.370	-11,8	710	-16,4
Villingen-Schwenningen	892	-11,7	482	2,6
Baden-Württemberg	40.703	-8,6	20.865	-4,2
Ansbach	1.027	-8,7	937	-3,6
Aschaffenburg	1.413	-12,5	1.119	-6,4
Bamberg	987	-13,0	876	1,5
Bayreuth	945	-10,2	662	-7,4
Coburg	1.186	-13,4	655	-14,7
Hof	1.006	-4,3	574	-10,2
Nürnberg	5.985	-6,7	2.776	-5,4
Regensburg	2.217	-2,5	1.644	-7,1
Schwandorf	1.402	-10,5	1.499	-3,5
Schweinfurt	1.631	-11,3	1.432	-8,4
Weiden	648	-10,7	642	-7,9
Weißenburg	585	4,5	466	-12,2
Würzburg	2.004	-9,0	1.347	-7,0
Augsburg	2.374	-9,0	1.502	-2,1
Deggendorf	1.180	-4,6	1.143	-3,8
Donauwörth	858	-2,4	650	-5,8
Freising	855	-7,5	723	-4,4
Ingolstadt	1.874	-3,5	1.413	-4,7
Kempten	2.047	-9,9	1.147	-0,9
Landshut	1.269	-4,6	1.027	-6,2
Memmingen	1.924	-8,6	1.182	-1,3
München	8.910	-7,9	4.585	-4,5
Passau	1.213	-12,7	971	-10,3
Pfarrkirchen	1.122	-7,4	1.200	1,7
Rosenheim	1.731	-2,4	1.493	-8,0

noch Tabelle 13: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2002

Arbeitsamtsbezirk	Ausbildungsbereich Industrie und Handel		Ausbildungsbereich Handwerk	
	2002	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Traunstein	964	-9,1	789	-6,0
Weilheim	1.075	2,3	941	-8,3
Bayern	48.432	-7,6	33.395	-5,4
Neunkirchen	911	-4,7	862	-3,0
Saarbrücken	2.408	-11,4	1.072	-0,8
Saarlouis	1.122	0,4	799	-6,0
Saarland	4.441	-7,3	2.733	-3,1
Cottbus	2.998	9,1	1.007	-11,4
Eberswalde	1.020	-9,0	603	-13,9
Frankfurt-Oder	2.090	2,2	969	-5,9
Neuruppin	1.736	4,1	1.004	0,8
Potsdam	3.295	-2,6	1.493	-3,6
Brandenburg	11.139	2	5.076	-6
Neubrandenburg	2.380	0,2	1.195	-17,2
Rostock	2.857	-7,1	1.157	-15,7
Schwerin	2.482	-9,4	1.116	-17,8
Stralsund	2.291	4,8	924	1,8
Mecklenburg-Vorpommern	10.010	-3,5	4.392	-13,6
Annaberg	1.080	-11,9	541	-14,1
Bautzen	2.052	-4,7	1.092	-14,8
Chemnitz	2.940	-9,2	1.118	-10,7
Dresden	4.377	-0,1	1.052	-12,5
Leipzig	3.336	-3,6	1.642	-5,4
Oschatz	783	-9,9	641	-4,0
Pirna	957	4,0	365	-21,3
Plauen	1.140	-9,5	413	-4,6
Riesa	902	-3,2	463	-7,4
Zwickau	1.687	-6,7	759	-7,6
Sachsen	19.254	-4,9	8.086	-10,0
Dessau	910	-18,2	675	22,5
Halberstadt	1.098	-5,0	523	-9,0
Halle	2.680	-17,6	897	-32,7
Magdeburg	2.754	-10,8	1.449	-18,5
Merseburg	1.417	-2,9	552	-6,3
Sangerhausen	984	-3,6	551	-4,5
Stendal	915	-5,4	831	-11,4
Wittenberg	544	-20,1	221	-13,0
Sachsen-Anhalt	11.302	-11,3	5.699	-13,6
Altenburg	337	-12,0	182	1,7
Erfurt	3.003	-11,2	1.142	-12,5
Gera	1.463	-3,3	689	-19,7
Gotha	1.957	2,3	567	-13,2
Jena	1.583	-9,9	633	-14,9
Nordhausen	1.138	-13,3	742	-11,8
Suhl	2.280	-6,9	1.194	-6,3
Thüringen	11.761	-7,5	5.149	-12,0
Berlin	10.503	-8,6	6.009	-7,7
Alte Länder	237.339	-8,3	139.477	-7,0
Neue Länder und Berlin	73.969	-5,8	34.411	-10,5
Deutschland	311.308	-7,7	173.888	-7,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 7, Seiten 289 ff.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören.

Tabelle 14: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern 2000 bis 2002

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/Bewerberin		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Baden-Württemberg	5.010	4.865	3.525	1.020	692	523	4,9	7,0	6,7
Bayern	7.194	6.866	4.614	1.792	1.489	2.098	4,0	4,6	2,2
Berlin	206	210	236	1.952	1.980	2.799	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	106	121	112	2.098	2.339	2.567	0,1	0,1	0,0
Bremen ¹⁾	177	146	104	435	415	420	0,4	0,4	0,2
Hamburg	188	168	139	503	467	425	0,4	0,4	0,3
Hessen	1.949	1.956	1.344	1.495	1.033	1.291	1,3	1,9	1,0
Mecklenburg-Vorpommern	211	257	235	1.247	1.146	1.953	0,2	0,2	0,1
Niedersachsen ²⁾	2.293	2.329	1.438	1.705	1.483	1.414	1,3	1,6	1,0
Nordrhein-Westfalen	5.128	4.365	3.745	5.230	4.548	4.938	1,0	1,0	0,8
Rheinland-Pfalz	1.817	1.690	1.418	1.104	1.116	1.197	1,6	1,5	1,2
Saarland	367	515	341	487	335	375	0,8	1,5	0,9
Sachsen	144	109	101	2.683	1.837	1.504	0,1	0,1	0,1
Sachsen-Anhalt	125	110	115	434	449	406	0,3	0,2	0,3
Schleswig-Holstein	637	718	455	443	384	499	1,4	1,9	0,9
Thüringen	138	110	83	1.014	749	974	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	24.760	23.618	17.123	14.214	11.962	13.180	1,7	2,0	1,3
Neue Länder und Berlin	930	917	882	9.428	8.500	10.203	0,1	0,1	0,1
Bundesgebiet	25.690	24.535	18.005	23.642	20.462	23.383	1,1	1,2	0,77

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 11, Seite 301

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2002; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 15: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2000 bis 2002

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht vermitteltem Bewerber/nicht vermittelter Bewerberin		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Metallberufe	3.066	2.762	1.641	1.541	1.326	1.673	2,0	2,1	1,0
Elektriker	1.002	825	515	600	516	616	1,7	1,6	0,8
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	261	226	157	118	80	102	2,2	2,8	1,5
Ernährungsberufe	3.407	3.382	2.683	480	383	486	7,1	8,8	5,5
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	3.021	2.616	1.887	1.284	1.095	1.121	2,4	2,4	1,7
Übrige Fertigungsberufe	707	602	354	617	543	486	1,1	1,1	0,7
Technische Berufe	313	301	169	246	169	163	1,3	1,8	1,0
Waren- und Dienstleistungskaufleute	5.059	4.834	3.468	3.541	2.885	3.259	1,4	1,7	1,1
Verkehrsberufe	278	237	151	136	141	160	2,0	1,7	0,9
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.432	2.304	1.758	2.749	2.447	2.604	0,9	0,9	0,7
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.940	3.054	2.421	1.088	913	1.054	2,7	3,3	2,3
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.650	1.817	1.401	1.460	1.163	1.146	1,1	1,6	1,2
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	624	658	518	354	301	310	1,8	2,2	1,7
Insgesamt	24.760	23.618	17.123	14.214	11.962	13.180	1,7	2,0	1,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 12, Seite 302

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2002, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

noch Tabelle 15: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach ausgewählten Berufsberreichen in den neuen Ländern 2000 bis 2002

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Metallberufe	91	62	72	990	974	1.208
Elektriker	46	38	26	338	331	458
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	6	5	4	45	44	50
Ernährungsberufe	108	96	100	684	570	730
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	68	34	50	1.463	1.042	1.033
Übrige Fertigungsberufe	30	19	24	291	301	382
Technische Berufe	14	9	13	122	105	108
Waren- und Dienstleistungskaufleute	190	190	154	1.961	1.844	2.295
Verkehrsberufe	13	9	5	96	90	141
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	111	116	124	1.283	1.207	1.396
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	161	223	208	1.100	1.016	1.169
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	52	67	64	682	657	840
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	40	49	38	373	319	393
Insgesamt	930	917	882	9.428	8.500	10.203

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 12, Seite 303

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2002, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

Baden-Württemberg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	Übernahme von Lehrlingen, deren Ausbildungsbetrieb in Konkurs gegangen ist
c) Ausbildung im Verbund	Zusätzliche Ausbildungsplätze im Verbund
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe; Übernahme, wenn die Anzahl der Lehrlinge gegenüber dem vorausgegangenen Ausbildungsjahr nicht verringert wird c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe
Höhe der Förderbeträge	b) 385,- € pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, das im neuen Betrieb absolviert wird; bzw. 515,- € pro Lehrling, der im letzten Ausbildungshalbjahr übernommen wird c) Bis zu 133,- € pro Lehrling und Monat für verbundbedingte Kosten, maximal bis zu 50 % der gesamten Ausbildungsdauer
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	b) 189 c) ca. 294
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	b), c) Keine Angaben
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	b) 239.625,- € c) 116.334,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	b), c) Keine Angaben
Laufzeit der Programme	b), c) Keine Angaben

Bayern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	–
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	Ausbildungsverhältnisse von Jugendlichen aus Praxisklassen bayerischer Hauptschulen , die nach dem 01.06.2002 mit solchen Absolventen abgeschlossen wurden, die frühestens zum Schuljahre-ende 2001/2002 entlassen wurden. Die Ausbildung einschließlich der Probezeit muss mindestens 6 Monate dauern. Die Förderung ist für Ausbildungsverträge mit Abschluss jeweils vor dem 31.05. abgeschlossen.
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	e) Ausbildungsbetriebe
Höhe der Förderbeträge	e) Zuschuss in Höhe von 2.500,- € bei Verbleib in der Ausbildung bis mindestens zum Ende des 2. Ausbildungsjahres; bei vorheriger Beendigung, anteilmäßige Rückzahlung
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	e) 300
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	e) Keine

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Bayern	
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	e) Entfällt, da frühestens nach sechs Monaten, also in 2003
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	e) 750.000,- € (ESF-Ziel-3)
Laufzeit der Programme	e) 31.12.2005

Berlin	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	bis 31.07.2001: <ul style="list-style-type: none"> - Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der in den letzten drei Kalenderjahren vor Abschluss der neuen Ausbildungsverhältnisse mit dem Antragsteller begonnenen Ausbildungsverhältnisse übersteigen; bei den Berechnungen werden nur Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt, die nicht innerhalb des 1. Ausbildungsjahres gelöst wurden; die Durchschnittszahl wird auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet - Ausbildungsplätze in neu gegründeten und erstmals ausbildenden Betrieben, die noch nicht ausgebildet haben (Existenzgründer)
b) Ausbildung nach Konkurs	Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach Konkurs oder Betriebsstilllegung
c) Ausbildung im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> - Verbundausbildung durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen - Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, 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)
d) Mobilitätshilfe	-
e), f) sonstige Förderprogramme	<p>e) Berufsbildung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodule nachgewiesen ist, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände aus ergänzenden Landesprogrammen bzw. den Bund-Länder-Programmen</p> <p>f) Betriebliche Ausbildung von Frauen in frauen-atypischen Berufen, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungsberuf in Berlin <20% oder die absolute Zahl weiblicher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10%</p>
g)-i) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	<p>g) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> - wirtschaftsnah - Lernortkooperation - Berufsfachschulen <p>h) Modellprojekt Modularduale-Qualifizierung (MDQM), 2. Stufe</p> <p>i) Zeitlich flexible leistungssportkompatible Berufsausbildung</p>
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>Private Wirtschaftsunternehmen (Kleinbetriebe mit nicht mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)</p> <p>b) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>c) Private Wirtschaftsunternehmen Kooperationsausbildung: Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen</p> <p>e) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>f) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>g) Verbünde, Lernortkooperationen (Ausbildungsträger/Berufsfachschulen), Berufsfachschulen</p> <p>h) Kooperation Berufsschule/fachpraktische außerbetriebliche Ausbildung/wirtschaftsnahe Partner; Vermittlung und Zertifizierung von 10-12 einzelnen Ausbildungsabschnitten und Kammerabschluss</p>

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Berlin	
	i) Duale Ausbildung im Schülerstatus für Leistungssportler an der staatlich anerkannten Ergänzungsschule; Ausbildungsdauer: 4 Jahre
Höhe der Förderbeträge	<p>a) Bis zu 1.500,- € pro Platz</p> <p>Zuschuss in Höhe von 2.556,46 € für jedes neu eingerichtete, eingetragene Ausbildungsverhältnis</p> <p>b) 75% der tariflichen Bruttoausbildungsvergütung nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 5.000,- €</p> <p>c) Verbundausbildung; 500,- € je Ausbildungsverhältnis im Monat in der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung, höchstens 6.000,- € bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu 9.000,- € bei 42-monatiger Ausbildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt</p> <p>Kooperationsausbildung; bis zu 10.000,- € je Ausbildungsverhältnis (Kosten für die Vorbereitung und Begleitung der Kooperationsausbildung sind darin enthalten)</p> <p>e), f) Bis zu 75% der Bruttoausbildungsvergütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 7.500 € pro Platz</p> <p>g) 13.549,23 € pro Platz</p> <p>h) 14.265,- € pro Platz</p> <p>i) 13.907,14 € pro Platz</p>
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	<p>a) Keine</p> <p>Keine; Restabwicklung der Anträge aus dem Vorjahr</p> <p>b) 249</p> <p>c) 1.400 (Verbund) 50 (Kooperation)</p> <p>e) 100</p> <p>f) 100</p> <p>g), i) 586</p> <p>h) 700</p>
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	<p>a) 2.275 (2001) 1.529 (2001)</p> <p>b) 560 (2001)</p> <p>c) 663 (2001) 0</p> <p>e) 266 (2001)</p> <p>f) 124 (2001)</p> <p>g) 1.027 (APP 2001) 734 (APP 2000) 92 (APP 1999)</p> <p>Stand: 31.12.2001</p> <p>h) 1.200</p> <p>i) 28</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	<p>a) 10,226 Mio. €</p> <p>b) siehe a)</p> <p>c) siehe a)</p> <p>e) siehe a)</p> <p>f) siehe a)</p> <p>g) 1,3 Mio. €</p> <p>h) 1,1 Mio. €</p> <p>i) 100.000,- €</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	<p>a-f) 8,626 Mio. €</p> <p>g) 5,2 Mio. €</p> <p>h) 3,4 Mio. €</p> <p>i) 200.000,- €</p>
Laufzeit der Programme	<p>a) Bis 31.07.2001</p> <p>Bis 31.07.2002</p> <p>b-f) Bis 31.07.2004</p> <p>g) Bis 2005/2006</p> <p>h) Bis 2007</p> <p>i) Bis 2006</p>

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

Brandenburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbänden und Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	Modellprojekte (Firmenausbildungsverbände/Ausbildungsmanagement)
f), g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	f), g) Aufstockungsprogramm des Landes zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 f) Betriebsnahe Plätze (einschließlich Projektplätze) g) Kooperatives Modell
Kriterien, Antragsberechtigte	c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbänden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt e) Industrie- und Handelskammern, Innungen f) Ausbildungsvereine der Kammern g) Handwerkskammer Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammer Potsdam der Ausbildungsverbund Teltow e.V., Bildungszentrum der IHK Potsdam
Höhe der Förderbeträge	c) 15,- € in kaufmännischen Berufen, 20,- € in gewerblich-technischen Berufen jeweils pro Tag und Auszubildenden. 4.200,- € pro Auszubildenden in kaufmännischen und 6.000,- € pro Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen, maximal 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen, insgesamt für die gesamte reguläre Ausbildungszeit (1.-4. Ausbildungsjahr). 5,- € jeweils pro Auszubildenden und Stunde für die Zusatzqualifikationen bei mindestens 40 und maximal 100 Stunden e) 10 % bis 20 % Landeszuschuss an den Gesamtkosten f), g) 13.549,- € pro Platz
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	c) 3.000 (2.800 RL + 200 Zusatzqualifikation) e) Angaben in geförderten Plätzen nicht möglich f) 837 (davon: 100 Projektplätze für junge Frauen in neuen Berufen) g) 1.374
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	c) 2.944 e) Keine Angaben f) 565 (Stand: 02/2002) g) 1.237 (Stand: 02/2002)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	c) 2,64 Mio. € e) 267.000,- € f), g) 2,8 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	c) 1,92 Mio. € e) 200.000,- € für 2003; 200.000,- € für 2004; 71.000,- € für 2005 f), g) 10,12 Mio. € für 2003 8,77 Mio. € für 2004 6,85 Mio. € für 2005 1,43 Mio. € für 2006
Laufzeit der Programme	c) 01.08.2002 – 31.07.2004 e) Bis 2005 f) 01.09.2002 bis Ende der Ausbildung g) 01.10.2002 bis Ende der Ausbildung

Bremen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Zusätzliche von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründern während der Gründungsphase

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Bremen	
	geschaffene und besetzte Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich (Starthilfefonds)
	Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Berufen nach BBiG/HWO
	Förderung von betrieblichen Dauerausbildungsplätzen im Rahmen förderfähiger Investitionsmaßnahmen (Landesinvestitionsförderprogramm/Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“)
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens zwei privaten Betrieben im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen
	Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften; Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der dualen Berufsausbildung und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Einzelpersonen, kleine Unternehmen, selbstverwaltete und genossenschaftliche Betriebe, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründer, die während der Gründungsphase zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen
	Personengesellschaften und juristische Personen des privaten Rechts; Antragsteller muss ausbildungsberechtigt sein; Nachweispflicht des Betriebes, in dem entsprechenden Berufsfeld mehr Auszubildende einzustellen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre; rechtswirksamer Ausbildungsvertrag muss vorliegen
	Keine Angaben
	c) Betriebe der Hansestadt Bremen (Einzelunternehmen, offene Handelsgesellschaften, Kommanditgesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts) die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb
	Betriebe, Schulen und Bildungsträger
Höhe der Förderbeträge	a) Einmaliger Zuschuss in Höhe von 5.000,- € pro Ausbildungsplatz
	Zuschuss in Höhe von 3.579,- € pro zusätzlichem Ausbildungsplatz und Dauer des gesamten Ausbildungsverhältnisses für Regiepersonal- und Sachkosten
	Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten
	c) Pro Verbund sind bis zu drei Ausbildungsplätze förderfähig, Zuschuss: 1. Ausbildungsplatz: 5.000,- € , 2. und 3. Ausbildungsplatz 2.500,- € für verbundspezifische Aufwendungen
	Pro Ausbildungsverhältnis und Ausbildungsjahr 2.500,- € , höchstens 62.500,- € je Ausbildungsverbund und Jahr
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a) 8
	wird ab 2003 eingestellt
	Bonusförderung , kein Kontingent
	c) 95
	100
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a) 9
	123 (2001); bisher über 100 (2002)
	27 (Bonusförderungen umfassten 138.000 €)
	c) 62
	35
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a) Im Haushaltsansatz des Fonds enthalten
	288.360,- €
	Bonusförderung wird im Rahmen der Programme haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst
	c) 500.000,- €
	500.000,- €

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Bremen	
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) Im Haushaltsansatz des Fonds enthalten
	429.480,- € (Aufstockung durch magistratsinterne Mittelumschichtung, dass nach Ablauf der Antragsfrist alle diejenigen positiv beschieden werden, die die Voraussetzungen erfüllen)
	Bonusförderung wird im Rahmen der Programme haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst
	c) 500.000,- € 500.000,- €
Laufzeit der Programme	a) Einmaliger Zuschuss
	Abhängig von Ausbildungsdauer
	Keine Angaben
	c) Ausbildungsdauer
	Abhängig von Ausbildungsdauer

Hamburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	-
b) Ausbildung nach Konkurs	-
c) Ausbildung im Verbund	Verbund von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben
d) Mobilitätshilfe	-
e), f) sonstige Förderprogramme	e) Außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluss sowie sozial benachteiligter und ausländischer Jugendlicher f) Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	-
Kriterien, Antragsberechtigte	c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes f) Zielgruppen: - Absolventen/Absolventinnen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben, - Schüler/Schülerinnen ohne Hauptschulabschluss - Personen, die den Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben, - Absolventen/Absolventinnen der Förderschulen, - Ausbildungsabbrecher/Ausbildungsabbrecherinnen, sofern sie ihr vorheriges Auszubildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben, - Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben - Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist, - andere benachteiligte Personen (z.B. Haftentlassene), - Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung)
Höhe der Förderbeträge	c) Zuschuss in Höhe von 154,- € je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu 767,- € für Koordinationsaufwand e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rund 12.500,- € pro Ausbildungsplatz (Begrenzung der Platzkosten durch einen Anteil niedriger bezuschusster Überhangplätze in den einzelnen Maßnahmen) f) Zuschuss in Höhe von 154,- € je Ausbildungsmonat, zusätzlich 767,- € Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	c) 100 Plätze zum 01.08.2002 100 Plätze zum 01.08.2003 e) 240 Plätze zum 01.09.2002 240 Plätze zum 01.09.2003

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Hamburg	
	f) 105 Plätze zum 01.08.2002 (weitere Plätze je nach Mittelabfluss) 105 Plätze zum 01.08.2003
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	c) 75 Plätze zum 01.02.2001 e) 34 Plätze zum 01.02.2001 222 Plätze zum 01.09.2001 f) 262 Plätze zum 01.08.2001
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	c) rd. 900.000,- € (bezogen auf rd. 36 Monate Ausbildung) e) rd. 7,5 Mio. € (bezogen auf rd. 32 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung) f) rd. 700.000,- € (bezogen auf rd. 36 Monate, einschl. Prämie)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	c) rd. 900.000,- € (bezogen auf rd. 36 Monate Ausbildung) e) rd. 7,5 Mio. € (bezogen auf rd. 32 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung) f) rd. 700.000,- € (bezogen auf rd. 36 Monate, einschl. Prämie)
Laufzeit der Programme	c) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbelt e) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbelt f) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbelt

Hessen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/Altbewerberinnen mit Hauptwohnsitz in den Regierungsbezirken Kassel und Gießen, die sich im Vorjahr bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht oder eine im vorangegangenen Jahr oder früher begonnene Ausbildung abgebrochen haben
b) Ausbildung nach Konkurs	Betriebliche Ausbildung von Konkurslehrlingen , sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden
c) Ausbildung im Verbund	Betriebsverbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbefähigung besitzt
d) Mobilitätshilfe	–
e)-l) sonstige Förderprogramme	e) Ausbildung bei Existenzgründern/Existenzgründerinnen f) Ausbildung von lern- oder leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes (AKZ) g) Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerbern/-innen , die nicht betrieblich vermittelbar waren (Programm wird ersetzt durch „Ausbildung in der Migration“) h) Ausbildung in Gesundheitsfachberufen zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten bei den Fachberufen des Gesundheitswesens, hier u.a. Medizinisch-pharmazeutisch-technische/r Assistent/in i) Modellhafte Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für alleinerziehende Mütter unter 27 Jahren j) Ausbildung statt Sozialhilfe ; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Sozialhilfeempfängern/Sozialhilfeempfängerinnen, die nicht älter als 27 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind k) „ Ausbildung in der Migration “; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit lern- und leistungsbeeinträchtigten jüngeren Bewerbern/Bewerberinnen, insbesondere Migranten l) „ Qualifizierung von Frauen in der Krankenpflegehilfe “; Hauptschulabsolventinnen, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslosen Frauen wird die Möglichkeit zu einer Ausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Krankenpflegehilfe eröffnet
m) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen der Freien Berufe, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen rechts b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft c) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Hessen	
	<p>e) Existenzgründer/Existenzgründerinnen der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe, die sich innerhalb 36 Monate vor Ende der Antragsfrist selbstständig gemacht haben und im Jahr 2002 Ausbildungsplätze besetzen</p> <p>f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen</p> <p>g) –</p> <p>h) Keine Angaben</p> <p>i) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger</p> <p>j) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE) nutzen geeignete Träger außerbetrieblicher Ausbildung und stellen die Gesamtfinanzierung sicher</p> <p>k) Träger außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen</p> <p>l) Träger von Krankenpflegehilfeschulen</p>
Höhe der Förderbeträge	<p>a) Zuschuss in Höhe von 110,- € je Ausbildungsmonat; wurde jedoch innerhalb der letzten fünf Jahre nicht ausgebildet, dann 55,- € für den 1. Azubi</p> <p>b) Geleistete monatliche Ausbildungsvergütung (ohne Zuschläge und Sozialversicherungsbeiträge) für maximal 6 Monate; für unter einem Monat liegende Ausbildungszeiten pro Kalendertag 1/30 des monatlichen Zuschussbetrages</p> <p>c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu 2.560,- €; für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, bis zu 3.370,- € je Ausbildungsplatz/-jahr</p> <p>e) Zuschuss in Höhe von 90,- € je Ausbildungsmonat; weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 110,- € je Ausbildungsmonat</p> <p>f) Zuschuss pro Jahr in Höhe von 1.840,- €, bzw. 920,- € im 4. Ausbildungsjahr, maximal 6.440,- €; Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von 2.300,- €, bzw. 1.150,- € im 4. Ausbildungsjahr, maximal 8.050,- €</p> <p>g) –</p> <p>h) 1.500,- € – 2.500,- € pro Schüler/Schülerin</p> <p>i) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen 100,- € und 150,- €, an die Auszubildenden zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu 200,- € und an die Projektträger bis zu 150,- €</p> <p>j) Festbetrag von durchschnittlich 7.500,- € pro Platz/Jahr, gestaffelt nach Finanzkraft des Sozialhilfeträgers</p> <p>k) Zuschuss in Höhe von maximal 12.780,- € pro Ausbildungsplatz/-jahr; an die Projektträger zu Beginn der Ausbildung einmalig einen Zuschuss bis zu 3.580,- € pro Platz für Ausstattungsgegenstände</p> <p>l) Förderung beträgt maximal 45 % der zuwendungsfähigen Ausgaben; bei vorzeitiger Beendigung einzelner Ausbildungsverhältnisse erfolgt eine zeitlich anteilmäßige Minderung der Zuwendung</p>
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	<p>a) 550</p> <p>b) 200</p> <p>c) 330</p> <p>e) 400</p> <p>f) 300</p> <p>g) –</p> <p>h) 700 (inkl. 2002)</p> <p>i) 100</p> <p>j) 125</p> <p>k) 150</p> <p>l) 15</p>
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	<p>a) 939</p> <p>b) 250</p> <p>c) 271</p> <p>e) 428</p> <p>f) 301</p> <p>g) 66</p> <p>h) 700 (für 2002 konstant)</p> <p>i) 99</p> <p>j) 125</p> <p>k) –</p> <p>l) Keine Angaben</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	<p>a) 256.000,- €</p> <p>b) 348.000,- € (Aufstockung um 348.000,- € in der zweiten Jahreshälfte)</p> <p>c) 269.000,- €</p> <p>e) 153.000,- €</p> <p>f) 1,756 Mio. €</p>

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Hessen	
	g) – h) 1,150 Mio. € i) 332.000,- € j) 400.000,- € k) 1,099 Mio. € l) 72.343,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) 256.000,- € 844.000,- € (2004) 844.000,- € (2005) 588.000,- € (2006) b) 697.000,- € 511.000,- € (2004) c) 269.000,- € 855.000,- € (2004) 862.000,- € (2005) 609.000,- € (2006) e) 153.000,- € 562.000,- € (2004) 562.000,- € (2005) 409.000,- € (2006) f) 1,715 Mio. € g) – h) 1,150 Mio. € (2003) i) 332.000,- € 588.000,- € (2004) 588.000,- € (2005) 435.000,- € (2006) j) 920.000,- € (VE 2003) 869.000,- € (VE 2001) 460.000,- € (VE 2005) 51.000,- € (VE 2006) k) 1,099 Mio. € 1,943 Mio. € (2004) 1,943 Mio. € (2005) 1,304 Mio. € (2006) l) Keine Angaben
Laufzeit der Programme	a) 2001-2004 (jeweils ein Programmdurchlauf) b) 2001-2002 (jeweils ein Programmdurchlauf) c) 2001-2004 (jeweils ein Programmdurchlauf) e) 2001-2004 (jeweils ein Programmdurchlauf) f) einjährig g) Programm wurde ersetzt durch Programm „Ausbildung in der Migration“ h) grundsätzlich nicht begrenzt i) 2001-2004 (jeweils ein Programmdurchlauf) j) 2002-2005 k) 2002-2005 (jeweils ein Programmdurchlauf) l) keine Angaben

Mecklenburg-Vorpommern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	<ul style="list-style-type: none"> – Unternehmen, die erstmalig ausbilden oder in den letzten drei Kalenderjahren nicht mehr ausgebildet haben oder erstmals in dem jetzt zu fördernden Berufsfeld ausbilden – Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus – Ausbildungsverhältnisse in frauenuntypischen Berufen – Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten landestypischen Berufen und Berufen mit geringer Ausbildungsintensität – Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen – Ausbildungsverhältnisse, die mit Hauptschülern abgeschlossen werden
b) Ausbildung nach Konkurs	Erstmalig oder zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze für sog. Konkurslehrlinge

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Mecklenburg-Vorpommern	
c) Ausbildung im Verbund	Ausbildungsverbünde
d) Mobilitätshilfe	–
e)-g) sonstige Förderprogramme	e) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse im Rahmen des Verbundmodells Multimedia
	f) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse im Rahmen der Fachkräfteausbildung im Verbund
	g) Sonderprogramm „ Öffentlicher Dienst “
h)-j) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	h) Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 i) Aufstockung des Kofinanzierungsanteils des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 j) Erhöhung des prozentualen Landesanteils an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
Kriterien, Antragsberechtigte	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 % (über 50 Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer e) – Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Multimedia-Berufen nachweisen (geregelt Ausnahmen) – Bildungsdienstleister, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts im Rahmen eines Multimedia-Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen f) – Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse in besonders ausgewählten Berufen nachweisen (geregelt Ausnahmen) – Bildungsdienstleister, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts im Rahmen eines Fachkräfte-Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen g) Bewerber in den Ressorts der Landesregierung und ihren nachgeordneten Bereichen h) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ i) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ j) Gesamtanträge der Kammern
Höhe der Förderbeträge	a) 1. Anstrich: 800,- € für weibliche Auszubildende (Grundbetrag) 2. Anstrich: Grundzuschuss 3. Anstrich: 2.550,- € je Platz 4. Anstrich: 1.000,- € je Platz 5. Anstrich: 1.800,- € je Platz 6. Anstrich: Grundzuschuss zuzüglich 500,- € je Platz b) Grundzuschuss ; die Hälfte des Grundzuschusses bei weniger als sechs Monaten Ausbildungsdauer c) Grundzuschuss; einmaliger Zuschuss zu Personal- und Sachausgaben von 2.000,- € für Koordinierungsstelle bei bis zu fünf Auszubildenden, 4.100,- € bei mehr als fünf Auszubildenden e) – 2.000,- € für Personalausgaben, zuzüglich 1.000,- € je Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen (Zuwendung zur Ausbildungsvergütung) – 150,- € je Teilnehmer/Woche bei max. 30 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters f) – 2.000,- € für Personalausgaben, zuzüglich 1.000,- € je Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen (Zuwendung zur Ausbildungsvergütung) – 150,- € , in besonders begründeten Ausnahmefällen bis max. 300,- € je Teilnehmer/Woche bis zu 30 Wochen, in besonders begründeten Ausnahmefällen bis max. 40 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters g) Programm insgesamt 9,56 Mio. € h) Durchschnittlich 465,28 € je Platz und Monat i) 511.292,- € für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms j) 511.200,- € für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a-c) 3.500 e) 300 f) 100 g) 1.000 h) 250 i) Bezifferung in Plätzen nicht möglich j) Bezifferung in Plätzen nicht möglich
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a) 1. Anstrich: 571 2. Anstrich: 3.119

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Mecklenburg-Vorpommern	
	3. Anstrich: 103 4. Anstrich: 394 5. Anstrich: 192 6. Anstrich: 387 b) 177 c) 236 e) 79 f) – g) 811 h) – i) Bezifferung in Plätzen nicht möglich j) Bezifferung in Plätzen nicht möglich
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a-c) 3,7357 Mio. € e) 1,3772 Mio. € (Programme 2000 bis 2002) f) 283.600,- € (Programm 2002) g) 9,56 Mio. € h) 232.640,- € i) 511.292,- € j) 511.200,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a-c) 1,0953 Mio. € e) 2,0349 Mio. € (Programme 2000 bis 2003) f) 157.600,- € (Programm 2002) g) 9,56 Mio. € h) 1,39584 Mio. € 1,34094 Mio. € (2004) 899.900,- € (2005) 0,0223 Mio. € (2006) i) nicht bezifferbar j) 511.200,- €
Laufzeit der Programme	a-c) 2000 bis 2002 e) unbefristet f) unbefristet g) vorbehaltlich Haushaltsgesetz-Änderung unbefristet h) 2002 bis 2006 i) zunächst für 2002/2003 j) unbefristet

Niedersachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Programmteil 1: Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund Programmteil 2: Verknüpfung außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung für benachteiligte Jugendliche im Verbund
d) Mobilitätshilfe	–
e), f) sonstige Förderprogramme	e) Modellversuch „Lernortverbünde für IT- und Medienberufe“ ; durch die Einrichtung von Leitstellen sollen, abgestellt auf die regionalen Besonderheiten, im Rahmen von Koordination und Kooperation aller an der Ausbildung Beteiligten Erfahrungen und Ressourcen zusammengeführt werden; Zielsetzung ist die nachhaltige Steigerung der Zahl der dualen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen f) Förderung der beruflichen Integration langzeitarbeitsloser junger Erwachsener ; regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher (RABaZ); innerhalb dieses Programms wird u.a. die Begründung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses gefördert
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Niedersachsen	
Kriterien, Antragsberechtigte	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
	e) Der Modellversuch wurde landesweit ausgeschrieben; 13 Modellversuchsträger wurden ausgewählt f) Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene unter 25 Jahren; Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses nach BBiG, HWO oder Seemannsgesetz
Höhe der Förderbeträge	c) Programmteil 1: 2.500,- € je Berufsausbildungsvertrag, höchstens 25.000,- € je Verbund Programmteil 2: Einmalige Anschubfinanzierung von 4.090,- € je Platz/Teilnehmer/Ausbildungsvertrag e) Für jeden Modellversuchsträger werden die Personalkosten für zwei Mitarbeiter der Leitstelle übernommen; die Kosten für den gesamten Modellversuch belaufen sich auf 4,345 Mio. € f) Für die Dauer der Berufsausbildung kann ein Integrationszuschuss bis zu 250,- € monatlich gewährt werden
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	c) Programmteil 1: 400 (2002), 400 (2003) Programmteil 2: 250 (2002), 250 (2003) e) In der Gesamtlaufzeit des Modellversuchs sollen ca. 2.000 Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen werden f) 250
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	c) Programmteil 1: 251 Programmteil 2: 250 e) Keine Angaben f) 250
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	c) Programmteil 1: 1,0 Mio. € Programmteil 2: 0,255 Mio. € e) 1,27 Mio. € f) 2,2 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	c) Programmteil 1: 1,0 Mio. € Programmteil 2: – e) 920.000,- € f) 2,2 Mio. €
Laufzeit der Programme	c) Programmteil 1: 1998 bis 2003 (Ausbildungsdurchgänge) Programmteil 2: 1998 bis 2000 (Ausbildungsdurchgänge); Laufzeit endet 2004 e) 01.10.2000 bis 30.09.2003 f) Bis 31.12.2003

Nordrhein-Westfalen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgt gebliebene Ausbildungsstellensuchende im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildung im Verbund in Berufen nach BBiG/HWO mit mindestens 3jähriger Ausbildungsdauer
d) Mobilitätshilfe	–

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Nordrhein-Westfalen	
e), f) sonstige Förderprogramme	e) Außerbetriebliche Ausbildung besonderer Gruppen (wird zum Februar 2003 in den Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen überführt) – unvermittelte Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss und sozialen Auffälligkeiten f) Programm „Ausbildung fördern – Information – Beratung – Akquisition“
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Ausbildungsunternehmen/-stätten c) Natürliche und juristische Personen 1.) die bisher nicht ausbilden, oder drei Jahre vor Antragstellung nicht ausgebildet haben oder 2.) bei denen bei einer 2. oder 3. Verbundausbildung die Voraussetzungen zu 1.) bei der ersten Ausbildung vorlagen e) Ausbildungsunternehmen/-stätten f) Juristische Personen des privaten/öffentlichen Rechts, deren Projekte an der Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsbetrieben und betrieblichen Ausbildungsplätzen orientiert sind mit folgenden Förderschwerpunkten: – Akquisition von Ausbildungsplätzen – Beratung und Information von Unternehmen – Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung durch bedarfsgerechte Zusatzqualifikation – Beratung und Information von Ausbildungsplatzbewerbern, Lehrpersonal und Eltern – Forcierung der Implementierung neuer Berufe – Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen
Höhe der Förderbeträge	a) rd. 7.669,38 € pro Teilnehmer/in und Jahr c) Zuschuss je Ausbildungsplatz in Höhe von – 4.601,63 € für die 1. Ausbildung – 3.067,75 € für die 2. Ausbildung – 1.533,88 € für die 3. Ausbildung im Verbund e) Kaufmännische/Gewerbliche Berufe: – 1. Jahr 11.248,42 € / 11.759,71 € – 2. Jahr 11.759,71 € / 12.271,01 € – 3. Jahr 12.271,01 € / 12.782,30 € – 4. Jahr 12.782,30 € / 13.293,59 € pro Teilnehmer/Teilnehmerin und Jahr f) Sach- und Personalkostenzuschüsse, im Einzelfall bis zu 80 % der zuwendungsfähigen Gesamtkosten
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a) rd. 300 (Vermittlungsjahr 2001/2002) c) rd. 230 (Neuabschlüsse) e) 52 (Neuabschlüsse) f) –
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a) 10 (Vermittlungsjahr 2000/2001) c) 680 e) 1.028 f) –
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a) 6,9 Mio. € (36 Monate) c) 1,02 Mio. € e) 12,2 Mio. € (veranschlagtes Mittelvolumen für die Jahre 2002 und 2003 dient ausschließlich der Abwicklung bereits laufender Ausbildungsmaßnahmen, die bis Februar 2002 bewilligt worden sind) f) 1,5 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) 11,25 Mio. € (36 Monate) c) 150.000,- € (bis zur Verabschiedung des Landeshaushalts 2003 unter Vorbehalt) e) 8,489 Mio. € (veranschlagtes Mittelvolumen für die Jahre 2002 und 2003 dient ausschließlich der Abwicklung bereits laufender Ausbildungsmaßnahmen, die bis Februar 2002 bewilligt worden sind) f) 1,1 Mio. € (bis zur Verabschiedung des Landeshaushalts 2003 unter Vorbehalt)
Laufzeit der Programme	a) unbegrenzt c) 2002-2005 e) Februar 2002 f) unbegrenzt

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

Rheinland-Pfalz	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildungsprämie für Existenzgründer/Existenzgründerinnen Zusätzliche betriebliche Ausbildung von Absolventen der Berufsvorbereitung und der Sonderschulen
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Ausbildungsverbünde zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: 3 Monate
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Existenzgründer/Existenzgründerinnen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbstständigen Vollexistenz nach dem 31.12.1997 (2002) erstmals ausbilden Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften
Höhe der Förderbeträge	a) 1.500,- € pro Ausbildungsvertrag Zuschuss in Höhe von monatlich 100,- € je zusätzlichem Ausbildungsplatz, längstens für 36 Monate c) 1.500,- € pro Ausbildungsverhältnis im Verbund
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a) Existenzgründer/Existenzgründerinnen: 720 (2003) BVJ/Sonderschule: – c) –
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a) 738 219 c) 32
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a) 1,32 Mio. € 859.000,- € c) 81.000,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) 1,2 Mio. € – c) –
Laufzeit der Programme	a-c) 2002

Saarland	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildungsplätze in jungen Unternehmen, die erstmalig ausbilden
b) Ausbildung nach Konkurs	Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsbetriebes
c) Ausbildung im Verbund	Ausbildungsverbünde
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für jugendliche Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Saarland	
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 – in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Ab dem 01.04.1994 neu gegründete Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben b), c) Natürliche und juristische Personen e) Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne Betriebe in überwiegend öffentlichem Besitz); Zusätzlichkeit entfällt bei kleinen Handwerksbetrieben (<5 Beschäftigte)
Höhe der Förderbeträge	a) 1.540,- € wenn ein Unternehmen jünger als acht Jahre ist bzw. 3.070,- € wenn ein Unternehmen jünger als vier Jahre ist, bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, halbiert sich der Zuwendungsbetrag b) 1.030,- € pro Platz bzw. 770,- € , wenn der ursprüngliche Vertrag 18 Monate bestanden hat c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu 5.110,- € pro Platz e) 1.600,- € je Ausbildungsvertrag; 800,- € bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, mindestens noch 12 Monate; zusätzlich wird die Betreuung durch Bildungsträger während der Ausbildung finanziert
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a)-c) Keine Angaben e) rd. 260
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a)-c) 343 e) 253 , darunter 104 Frauen
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a)-c) 600.000,- € e) 1,4 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a)-c) 600.000,- € e) 1,4 Mio. €
Laufzeit der Programme	a)-c) voraussichtlich bis 2005 e) voraussichtlich bis 2005

Sachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Zusätzliche Berufsausbildungsplätze bei Existenzgründern und jungen Unternehmen
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen)
d) Mobilitätshilfe	–
e), f) sonstige Förderprogramme	e) „ Externes Ausbildungsmanagement “ zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Betrieben (Unterstützung der Unternehmen bei Organisation und Durchführung der Berufsausbildung) f) Zusatzqualifikationen , die nicht Inhalt von Ausbildungsordnungen sind
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 – in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Kleinere und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen; Existenzgründer und junge Unternehmer (Existenzgründung in den letzten fünf Jahren) die noch nicht ausgebildet haben c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbänden e) Ausbildungsvereine, -ringe, -verbände, -betriebe, freie Bildungsträger f) Veranstalter der Maßnahme
Höhe der Förderbeträge	a) – 3.000,- € pro Ausbildungsverhältnis (grundsätzlich) – 4.500,- € pro Ausbildungsverhältnis, wenn es mit einem Mädchen in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie begründet wurde – 6.000,- € pro Ausbildungsverhältnis, wenn es mit einem Mädchen in Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie und in einem Unternehmen, das eine Betriebsstätte in Gebieten mit besonderen Entwicklungsaufgaben nach Anlage 3 der Richtlinie hat, begründet wurde

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Sachsen	
	<ul style="list-style-type: none"> – 6.000,- € pro Ausbildungsverhältnis, wenn es mit einem Mädchen in Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie und in einem Unternehmen, das eine Betriebsstätte in Gebieten mit besonderen Entwicklungsaufgaben nach Anlage 3 der Richtlinie hat, begründet wurde c) – 100,- € pro Teilnehmer und Woche, <ul style="list-style-type: none"> – 115,- € für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie – 75,- € Verwaltungskostenpauschale e) Personal- und Sachkosten für bis zu zwei Mitarbeiter je Projektträger f) 5,- € pro Teilnehmerstunde für mindestens 40, maximal 240 Stunden je Teilnehmer
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	<ul style="list-style-type: none"> a) 4.000 c) rd. 2.000 Neuabschlüsse; ca. 6.000 (1.-4. Ausbildungsjahr) e) 500 f) ca. 2.500
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	<ul style="list-style-type: none"> a) – 4.500 – 3.273 c) – 1.255 Neuabschlüsse <ul style="list-style-type: none"> – 5.124 (1.-4. Ausbildungsjahr kumulativ) e) 461 f) ca. 2.000
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	<ul style="list-style-type: none"> a) gesamt: 15,3 Mio. € (Ausb.j. 2001/02: 8,3 Mio. €, Ausb.j. 2002/03: 7,0 Mio. €) c) 7,16 Mio. € e) 1,99 Mio. € f) 510.000,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	<ul style="list-style-type: none"> a) gesamt: 15,3 Mio. € (Ausb.j. 2002/03: 7,98 Mio. €, Ausb.j. 2003/04: 5,82 Mio. €) c) 7,67 Mio. € e) 1,0 Mio. € f) 1,43 Mio. €
Laufzeit der Programme	<ul style="list-style-type: none"> a) 1 Ausbildungsjahr c, f) Dauer der Ausbildung e) Bis 31.12.2004

Sachsen-Anhalt	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	<ul style="list-style-type: none"> a), b) Betriebliche Ausbildungsplätze <ul style="list-style-type: none"> – Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen – bei Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen – benachteiligte Jugendliche – behinderte Jugendliche
b) Ausbildung nach Konkurs	
c) Ausbildung im Verbund	<ul style="list-style-type: none"> – Fremdausbildung in Ausbildungskooperationen und Verbänden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität – Modellhafte projektbezogene Förderung von Ausbildungsverbänden
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	<p>„Landesergänzungsprogramm 2002“ zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002“, Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO für noch nicht vermittelte, aber bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzbewerber</p>
Kriterien, Antragsberechtigte	<ul style="list-style-type: none"> a), b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden c) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. ECU oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. ECU; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweilig geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht f) Vorrang hat Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten (Verbünde, Ausbildungsringe, andere Träger)

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Sachsen-Anhalt	
Höhe der Förderbeträge	a), b) 2.550,- € für Mädchen; 1.550,- € für Jungen 1. Anstrich: 665,- €/Monat für Restausbildungsdauer (maximal 6 Monate) bei außerbetrieblicher Ausbildung c) – 72,- € je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 92,- € 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 – Personal- und Sachausgaben, Ausgaben der Ausbildung in Verbundprojekten f) Je Förderfall und Monat ist ein Betrag von maximal 376,37 € verfügbar. In Anlehnung an § 246 (3) SGB III erhält Träger für erfolgreiche Vermittlung des Jugendlichen in betriebliche Ausbildung 2000,- € Vermittlungspauschale
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a), b) 1.100 c) rd. 500-600 f) 500
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a), b) 5.542 (Stand: 30.09.2002) c) 441 (Hhj. 2001) 454 (Hhj. 2002) Stand: 30.09.2002 f) Landesergänzungsprogramme 2001 304 Teiln. 2002 492 Teiln.
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a), b) 5,1 Mio. € Programm 2001/2002 c) 1,5339 Mio. € f) 2,66 Mio. € Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ 656.000,- € „Landesergänzungsprogramm 2001“
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a), b) 1,38 Mio. € c) 1,578 Mio. € f) 2,5 Mio. € Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ (1999 und 2000) 1,968 Mio. € „Landesergänzungsprogramm 2001“ 753.000,- € „Landesergänzungsprogramm 2002“
Laufzeit der Programme	a), b) 2002/2003 c) zunächst keine Begrenzung f) 2002-2005

Schleswig-Holstein	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	seit 6/2001 „Ausbildung und Integration für Migranten“ – AIM“ der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holsteins e.V. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und berufliche und soziale Integration von jungen Migranten/Migrantinnen „Ausbildung statt Sozialhilfe“ Zusätzliche Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG für junge Sozialhilfeempfänger/Sozialhilfeempfängerinnen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	–
d) Mobilitätshilfe	–
e)-g) sonstige Förderprogramme	e) Anschlussausbildung für Ausbildungsabbrecher/Ausbildungsabbrecherinnen f) Qualifizierung und Ausbildung für Frauen mit kleinen Kindern g) Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Qualifizierung für Schwerbehinderte
h) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Betriebe mit ausländischen Inhabern Ausbildungsberechtigte, erwerbswirtschaftlich tätige juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Selbstständige mit Ausnahme von Eigenbetrieben des Bundes und des Landes

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Schleswig-Holstein	
	e) Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der Freien Berufe f) Keine Angaben g) Keine Angaben
Höhe der Förderbeträge	a) Zuschuss zu den Personalkosten durch das AA Lübeck und weitere Kostenbeteiligung (Personal-, Raum-, Reise- und Sachkosten) durch das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr Zuschuss bis zu 50 % des jährlichen Bruttoausbildungsentgelts; max. 2.454,20 € /Jahr, für die Dauer der Ausbildung, maximal 42 Monate e) Zuschuss in Höhe von maximal 1.533 € (6 Monate jeweils 255,65) f) Voll- oder Anteilsfinanzierung bis zu 7.669,38 € /Jahr bis 36 Monate g) Zuschuss bis zu 20 % für die Dauer der Ausbildung bzw. bis zu 80 % der zum Zeitpunkt der Einstellung maßgeblichen tariflichen Regelung; bis zu 100 %, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	a) 20 50 e) Für 2003 ist vorerst keine Förderung vorgesehen f) 50 (2002) g) 39 (2002)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	a) Keine Angaben 23 (2002) e) 51 (2002) f) 23 (2002) g) Keine Angaben
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	a) 126.276,76 € 270.000,- € e) 155.000,- € f) 270.000,- € g) 548.000,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) 51.435,24 € Keine Angaben e) Vorerst keine Förderung vorgesehen f) Keine Angaben g) Keine Angaben
Laufzeit der Programme	a) 31.05.2003 (Vorläufiges Projektende); eine weitere Verlängerung wird angestrebt Vofraussichtlich bis 2006 e) Nicht befristet f) Keine Angaben g) Keine Angaben

Thüringen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die stillgelegt bzw. geschlossen wurden
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildungsverbände, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2002 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002	Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002; Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programmes des Bundes und der neuen Länder „ Zukunftsinitiative Lehrstellen 2002 “
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätte in Thüringen sowie Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzenden Bundesländern, die Thüringer Auszubildende einstellen

noch Tabelle 16: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2002/2003

noch Thüringen	
	<ul style="list-style-type: none"> c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts f) Ausbildungsverbände in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG
Höhe der Förderbeträge	<ul style="list-style-type: none"> b) 3.068,- € pro Platz für „Konkurslehrlinge“ c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze; förderfähig sind die Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbände; bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem am Verbund beteiligten Betrieb bzw. überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen wird i.d.R. eine Pauschale von 26,- € in gewerblich-technischen Berufen bzw. 23,- € in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag und Teilnehmer gewährt f) bis zu 15.285,- € pro Platz für die gesamte Ausbildungszeit als Festbetragsfinanzierung; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Ausbilderleistungen und Sach- und Verwaltungsaufwendungen
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2002/2003 (Planzahl)	<ul style="list-style-type: none"> b) 800 c) 25 Verbände mit 3.196 Mitgliedsunternehmen und insgesamt 13.099 Auszubildenden, dar. 1. Lehrjahr 3.872 (Stand: 30.09.2002) f) 240
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2001/2002	<ul style="list-style-type: none"> b) 706 c) 25 Verbände mit 2.982 Mitgliedsunternehmen und insgesamt 12.611 Auszubildenden, dar. 1. Lehrjahr 4.144 f) –
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2002	<ul style="list-style-type: none"> b) 2,3 Mio. € c) 8,2 Mio. € (einschließlich überbetrieblicher Lehrgänge außerhalb des Verbundes und Zusatzqualifikationen: 2001: 1,7 Mio. €, 2002: 1,8 Mio. €) f) 373.000,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	<ul style="list-style-type: none"> b) 2,3 Mio. € c) 8,2 Mio. € f) 1,12 Mio. €
Laufzeit der Programme	<ul style="list-style-type: none"> b), c) seit 2000 ohne zeitliche Begrenzung f) bis 2005

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 13, Seiten 304 ff.

Tabelle 17: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen¹⁾ sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien 2001 bis 2003

Land	Abgangs- jahr ²⁾	Schulent- lassene insgesamt	Davon:					Allgemeine und fachge- bundene Hochschul- reife	Übrige Schulent- lassene ³⁾
			ohne	mit	Realschul- oder gleich- wertiger Abschluss	Fachhoch- schulreife	Haupt- schulabschluss		
Baden-Württemberg	2001	186.106	9.152	38.046	51.889	7.621	35.035	44.363	
	2002	188.166	9.151	38.058	52.980	6.380	36.480	45.117	
	2003	191.963	9.151	39.076	55.051	6.380	36.480	45.825	
Bayern	2001	156.549	13.666	48.247	48.446	9.164	25.273	11.753	
	2002	160.073	14.310	49.981	48.771	9.504	25.754	11.753	
	2003	163.624	14.746	52.389	50.465	9.438	24.693	11.893	
Berlin	2001	46.196	4.280	7.561	16.071	2.308	11.992	3.984	
	2002	46.011	4.182	7.531	16.105	2.370	11.751	4.072	
	2003	46.231	4.079	7.531	16.161	2.380	11.865	4.215	
Brandenburg	2001	43.811	3.359	7.415	16.643	1.395	11.382	3.617	
	2002	44.677	3.298	7.356	16.068	1.415	11.488	5.052	
	2003	43.822	3.298	7.163	15.789	1.415	11.006	5.151	
Bremen	2001	9.000	678	1.519	3.035	477	2.111	1.180	
	2002	9.074	624	1.535	2.997	470	2.143	1.305	
	2003	9.372	665	1.546	3.011	464	2.294	1.392	
Hamburg	2001	22.347	1.867	3.520	5.231	1.837	5.234	4.658	
	2002	22.600	1.901	3.640	5.318	1.807	5.276	4.658	
	2003	22.821	2.000	3.830	5.337	1.710	5.202	4.742	
Hessen	2001	78.463	6.012	14.018	27.313	5.479	18.703	6.938	
	2002	78.111	5.513	14.103	27.569	5.479	18.509	6.938	
	2003	77.480	5.410	13.937	27.407	5.479	18.309	6.938	
Mecklenburg-Vorpommern ⁴⁾	2001	26.979	3.076	5.943	13.135	848	1.027	2.950	
	2002	33.147	3.199	6.181	13.411	1.218	6.088	3.050	
	2003	31.917	3.101	5.664	12.813	1.210	6.079	3.050	
Niedersachsen	2001	121.223	8.512	20.230	40.333	7.316	20.918	23.914	
	2002	124.806	9.229	21.249	41.584	7.257	21.311	24.176	
	2003	128.735	9.533	22.356	43.538	7.314	21.313	24.681	
Nordrhein-Westfalen	2001	244.650	13.418	42.402	83.803	27.558	56.055	21.414	
	2002	245.771	13.767	43.718	84.993	27.525	53.687	22.081	
	2003	252.899	14.061	46.517	89.249	27.612	53.273	22.187	
Rheinland-Pfalz	2001	53.308	4.129	13.733	19.069	3.147	10.841	2.389	
	2002	54.071	4.100	13.815	19.598	3.305	10.778	2.475	
	2003	55.808	4.001	14.104	20.768	3.270	11.081	2.584	
Saarland	2001	15.157	1.239	3.336	4.448	2.001	2.595	1.538	
	2002	15.020	1.201	3.303	4.544	1.960	2.472	1.540	
	2003	15.451	1.201	3.303	4.689	2.068	2.572	1.618	
Sachsen	2001	75.986	6.801	6.586	33.568	2.827	17.100	9.104	
	2002	74.069	6.705	6.402	32.825	2.827	16.205	9.105	
	2003	72.031	6.604	5.934	31.985	2.827	15.576	9.105	
Sachsen-Anhalt ⁴⁾	2001	37.726	5.207	4.318	19.861	1.195	1.003	6.142	
	2002	44.111	4.296	2.481	19.955	1.988	9.248	6.143	
	2003	44.880	4.165	2.566	20.861	1.988	9.157	6.143	
Schleswig-Holstein	2001	35.046	3.072	9.802	10.894	2.138	7.172	1.968	
	2002	35.781	3.071	10.302	11.285	1.898	7.172	2.053	
	2003	37.422	3.170	10.999	11.882	1.965	7.268	2.138	
Thüringen	2001	43.832	4.413	6.362	16.580	1.535	9.900	5.042	
	2002	43.224	4.598	6.202	15.536	1.690	9.909	5.289	
	2003	42.650	4.500	5.998	15.446	1.690	9.727	5.289	
Alte Länder	2001	921.849	61.745	194.853	294.461	66.738	183.937	120.115	
	2002	933.473	62.867	199.704	299.639	65.585	183.582	122.096	
	2003	955.575	63.938	208.057	311.397	65.700	182.485	123.998	
Neue Länder und Berlin	2001	274.530	27.136	38.185	115.858	10.108	52.404	30.839	
	2002	285.239	26.278	36.153	113.900	11.508	64.689	32.711	
	2003	281.531	25.747	34.856	113.055	11.510	63.410	32.953	
Bundesgebiet	2001	1.196.379	88.881	233.038	410.319	76.846	236.341	150.954	
	2002	1.218.712	89.145	235.857	413.539	77.093	248.271	154.807	
	2003	1.237.106	89.685	242.913	424.452	77.210	245.895	156.951	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 14, Seite 326

¹⁾ Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen, Freien Waldorfschulen, Sonderschulen²⁾ Bis 2001 Ist-Zahlen.³⁾ Schulentlassene mit Abgangszeugnis, ohne Angabe einer Zeugnisart und Differenz zwischen den Schulentlassenen mit zusätzlich erworbenem allgemein bildenden Abschluss.⁴⁾ 2001: Umstellung von 12 auf 13 Schuljahre

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 2001/2002, Vorabmeldung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 18: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ländern 1998–2001¹⁾

Land	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
	Anzahl				Anteil in %			
Baden-Württemberg	13.670	14.113	16.140	17.060	18,4	18,3	20,2	21,1
Bayern	17.147	18.517	20.373	20.974	17,4	18,4	19,8	20,2
Berlin	5.983	6.939	6.956	6.824	25,3	27,7	27,8	26,5
Brandenburg	4.884	4.941	4.867	4.737	23,0	22,9	22,9	22,5
Bremen	1.512	1.605	1.606	1.714	25,8	26,3	26,1	28,0
Hamburg	2.810	3.049	3.237	3.485	22,4	23,4	24,2	25,7
Hessen	8.134	9.266	10.400	10.307	19,3	21,3	23,5	23,3
Mecklenburg-Vorpommern	4.595	4.791	4.988	4.913	22,6	23,3	25,1	25,5
Niedersachsen	13.871	14.695	15.841	14.878	22,1	22,8	24,5	23,5
Nordrhein-Westfalen	29.768	32.794	35.190	34.697	23,5	24,7	26,1	25,7
Rheinland-Pfalz	6.509	7.260	8.151	7.216	21,0	22,6	24,9	22,3
Saarland	1.763	1.935	2.021	2.401	20,7	21,6	22,0	26,1
Sachsen	7.302	7.868	8.936	8.335	18,7	20,0	23,3	22,4
Sachsen-Anhalt	6.010	5.911	6.285	6.359	24,5	23,8	26,0	27,6
Schleswig-Holstein	4.887	5.498	6.017	5.892	23,9	26,3	28,6	28,6
Thüringen	5.838	5.363	5.400	5.796	26,2	23,3	23,9	26,5
Alte Länder	100.071	108.732	118.976	118.624	20,7	21,7	23,4	23,3
Neue Länder mit Berlin	34.612	35.813	37.432	36.964	22,9	23,2	24,7	25,0
Bundesrepublik	134.683	144.545	156.408	155.588	21,3	22,1	23,7	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 19, Seite 333

¹⁾ Die für die Berechnung der Vertragslösungsdaten erforderlichen neuen Verträgen setzen sich zusammen aus den am 31.12. bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsdaten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Tabelle 19: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1990	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe insgesamt	66.742	53.061	54.360	51.264	-3,4	76,8
	Ausbildungsbetriebe	16.677	11.433	11.180	10.821	-5,4	64,9
	Ausbildungsbetriebsquote	24,98	21,54	20,56	21,10		
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe insgesamt	4.124	3.974	5.055	4.104	3,3	99,5
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.045	1.048	1.022	-2,2	98,0
	Ausbildungsbetriebsquote	25,29	26,29	20,73	24,90		
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe insgesamt	23.741	23.366	30.149	22.821	-2,3	96,1
	Ausbildungsbetriebe	6.066	5.790	5.834	5.727	-1,1	94,4
	Ausbildungsbetriebsquote	25,55	24,77	19,35	25,09		
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe insgesamt	57.153	65.638	78.465	65.662	0,0	114,9
	Ausbildungsbetriebe	24.458	23.565	24.141	24.293	3,1	99,3
	Ausbildungsbetriebsquote	42,79	35,90	30,76	36,99		
KFZ, DV, Elektrotechnik	Betriebe insgesamt	49.328	52.152	59.070	51.978	-0,3	105,4
	Ausbildungsbetriebe	26.204	21.962	22.370	22.331	1,7	85,2
	Ausbildungsbetriebsquote	53,12	42,11	37,87	42,96		
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe insgesamt	24.033	24.856	29.199	24.540	-1,3	102,1
	Ausbildungsbetriebe	9.444	8.411	8.114	7.886	-6,2	83,5
	Ausbildungsbetriebsquote	39,29	33,83	27,78	32,13		
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe insgesamt	48.341	47.598	53.760	45.580	-4,2	94,3
	Ausbildungsbetriebe	19.789	18.048	17.873	17.338	-3,9	87,6
	Ausbildungsbetriebsquote	40,93	37,91	33,2	38,03		
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe insgesamt	69.608	51.462	58.028	47.702	-7,3	68,5
	Ausbildungsbetriebe	31.605	20.176	19.647	18.467	-8,5	58,4
	Ausbildungsbetriebsquote	45,40	39,20	33,85	38,71		
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe insgesamt	128.033	144.726	160.696	142.128	-1,8	111,0
	Ausbildungsbetriebe	47.098	51.744	51.410	50.244	-2,9	106,7
	Ausbildungsbetriebsquote	36,78	35,75	31,99	35,35		
Groß- und Einzelhandel	Betriebe insgesamt	327.290	338.591	366.711	332.538	-1,8	101,6
	Ausbildungsbetriebe	75.935	62.191	64.880	65.974	6,1	86,9
	Ausbildungsbetriebsquote	23,20	18,36	17,69	19,83		
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe insgesamt	66.804	81.224	91.289	81.985	0,9	122,7
	Ausbildungsbetriebe	7.820	8.217	8.872	9.256	12,6	118,4
	Ausbildungsbetriebsquote	11,70	10,11	9,71	11,28		
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe insgesamt	38.113	38.910	44.313	40.631	4,4	106,6
	Ausbildungsbetriebe	8.524	7.000	7.193	7.214	3,1	84,6
	Ausbildungsbetriebsquote	22,36	17,99	16,23	17,75		
Dienstleistungen	Betriebe insgesamt	492.894	635.470	674.207	647.386	1,9	131,3
	Ausbildungsbetriebe	138.761	135.783	139.330	142.065	4,6	102,4
	Ausbildungsbetriebsquote	28,15	21,36	20,66	21,94		
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe insgesamt	66.307	80.912	87.512	81.945	1,3	123,6
	Ausbildungsbetriebe	5.763	5.846	6.115	5.719	-2,2	99,2
	Ausbildungsbetriebsquote	8,69	7,22	6,98	6,97		
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe insgesamt	26.225	26.584	35.495	25.851	-2,8	98,6
	Ausbildungsbetriebe	8.178	7.888	7.939	7.653	-3,0	93,6
	Ausbildungsbetriebsquote	31,18	29,67	22,36	29,60		
Ohne Angabe	Betriebe insgesamt	102	64	96	143	123,4	140,2
	Ausbildungsbetriebe	71	14	38	54	285,7	76,1
	Ausbildungsbetriebsquote	69,60	21,87	39,58	37,76		
Insgesamt	Betriebe insgesamt	1.488.838	1.668.588	1.828.405	1.666.258	-0,1	111,9
	Ausbildungsbetriebe	427.436	389.113	395.984	396.064	1,8	92,7
	Ausbildungsbetriebsquote	28,70	23,31	21,07	23,76		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 47, Seite 118

Tabelle 20: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1999 bis 2001

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1990	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	2001
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	219.448	199.593	199.593	196.302	-1,7	89,5
	Auszubildende	29.071	19.952	19.494	18.602	-6,8	64,0
	Ausbildungsquote	13,2	10,0	9,8	9,5		
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	428.751	316.259	303.415	279.598	-11,6	65,2
	Auszubildende	22.293	13.985	13.421	12.191	-12,8	54,7
	Ausbildungsquote	5,2	4,4	4,4	4,4		
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	1.347.201	1.103.029	1.125.104	1.114.487	1,0	82,7
	Auszubildende	54.268	34.178	35.547	34.931	2,2	64,4
	Ausbildungsquote	4,0	3,1	3,2	3,1		
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	2.064.674	1.749.440	1.778.025	1.800.018	2,9	87,2
	Auszubildende	145.799	94.404	98.228	99.354	5,2	68,1
	Ausbildungsquote	7,1	5,4	5,5	5,5		
KFZ, DV, Elektrotechnik	Beschäftigte	2.294.702	1.811.194	1.876.428	1.905.397	5,2	83,0
	Auszubildende	151.652	100.705	105.665	106.042	5,3	69,9
	Ausbildungsquote	6,6	5,6	5,6	5,6		
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	679.651	560.081	574.977	581.315	3,8	85,5
	Auszubildende	38.455	25.421	25.500	25.533	0,4	66,4
	Ausbildungsquote	5,7	4,5	4,4	4,4		
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	797.591	689.075	691.025	670.918	-2,6	84,1
	Auszubildende	54.184	41.974	41.950	41.067	-2,2	75,8
	Ausbildungsquote	6,8	6,1	6,1	6,1		
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	1.177.743	855.587	850.407	830.080	-3,0	70,5
	Auszubildende	94.994	54.972	55.022	51.786	-5,8	54,5
	Ausbildungsquote	8,1	6,4	6,5	6,2		
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	1.414.661	1.298.810	1.288.409	1.212.615	-6,6	85,7
	Auszubildende	112.557	113.690	111.981	107.361	-5,6	95,4
	Ausbildungsquote	8,0	8,8	8,7	8,9		
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	2.947.841	3.067.312	3.140.223	3.146.793	2,6	106,7
	Auszubildende	222.942	154.437	165.950	170.481	10,4	76,5
	Ausbildungsquote	7,6	5,0	5,3	5,4		
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	1.054.812	1.087.299	1.130.885	1.162.531	6,9	110,2
	Auszubildende	59.078	38.143	40.805	41.199	8,0	69,7
	Ausbildungsquote	5,6	3,5	3,6	3,5		
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	866.670	903.872	931.155	937.371	3,7	108,2
	Auszubildende	64.961	44.643	45.817	46.986	5,2	72,3
	Ausbildungsquote	7,5	4,9	4,9	5,0		
Dienstleistungen	Beschäftigte	4.433.687	6.030.302	6.307.809	6.527.875	8,3	147,2
	Auszubildende	399.099	387.917	398.754	402.623	3,8	100,9
	Ausbildungsquote	9,0	6,4	6,3	6,2		
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	472.261	630.297	632.624	641.020	1,7	135,7
	Auszubildende	28.077	34.977	35.711	34.147	-2,4	121,6
	Ausbildungsquote	5,9	5,5	5,6	5,3		
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	1.379.156	1.252.515	1.266.460	1.258.849	0,5	91,3
	Auszubildende	58.428	47.649	54.486	58.345	22,4	99,9
	Ausbildungsquote	4,2	3,8	4,3	4,6		
Ohne Angabe	Beschäftigte	2.429	1.075	1.402	1.708	58,9	70,3
	Auszubildende	2.219	235	261	399	69,8	18,0
	Ausbildungsquote	91,4	21,9	18,6	23,4		
Insgesamt	Beschäftigte	21.581.278	21.555.740	22.097.941	22.266.877	3,3	103,2
	Auszubildende	1.538.077	1.207.282	1.248.592	1.251.047	3,6	81,3
	Ausbildungsquote	7,1	5,6	5,7	5,6		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 48, Seite 119

Tabelle 21: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1995	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	2001
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe insgesamt	13.707	16.295	16.754	15.297	-6,1	111,6
	Ausbildungsbetriebe	1.753	3.098	3.179	3.105	0,2	177,1
	Ausbildungsbetriebsquote	12,8	19,0	19,0	20,3		-
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe insgesamt	1.197	1.108	1.390	1.121	1,2	93,7
	Ausbildungsbetriebe	184	325	336	320	-1,5	173,9
	Ausbildungsbetriebsquote	15,4	29,3	24,2	28,5		-
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe insgesamt	6.760	6.706	7.335	6.264	-6,6	92,7
	Ausbildungsbetriebe	1.013	1.711	1.741	1.685	-1,5	166,3
	Ausbildungsbetriebsquote	15,0	25,5	23,7	26,9		-
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe insgesamt	17.515	18.698	19.748	17.605	-5,8	100,5
	Ausbildungsbetriebe	4.627	6.433	6.263	5.937	-7,7	128,3
	Ausbildungsbetriebsquote	26,4	34,4	31,7	33,7		-
KFZ, DV, Elektrotechnik	Betriebe insgesamt	15.161	15.688	16.378	15.129	-3,6	99,8
	Ausbildungsbetriebe	5.212	6.319	6.104	5.927	-6,2	113,7
	Ausbildungsbetriebsquote	34,4	40,3	37,3	39,2		-
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe insgesamt	6.705	6.312	6.684	5.981	-5,2	89,2
	Ausbildungsbetriebe	1.722	1.901	1.802	1.773	-6,7	103,0
	Ausbildungsbetriebsquote	25,7	30,1	27,0	29,6		-
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe insgesamt	11.284	11.499	11.619	10.382	-9,7	92,0
	Ausbildungsbetriebe	3.513	3.841	3.712	3.434	-10,6	97,8
	Ausbildungsbetriebsquote	31,1	33,4	31,9	33,1		-
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe insgesamt	14.101	11.965	12.235	10.860	-9,2	77,0
	Ausbildungsbetriebe	4.360	4.584	4.333	4.074	-11,1	93,4
	Ausbildungsbetriebsquote	30,9	38,3	35,4	37,5		-
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe insgesamt	53.933	60.522	59.208	52.910	-12,6	98,1
	Ausbildungsbetriebe	18.542	19.990	17.828	15.128	-24,3	81,6
	Ausbildungsbetriebsquote	34,4	33,0	30,1	28,6		-
Groß- und Einzelhandel	Betriebe insgesamt	92.454	95.711	91.587	86.374	-9,8	93,4
	Ausbildungsbetriebe	12.428	15.489	15.553	15.005	-3,1	120,7
	Ausbildungsbetriebsquote	13,4	16,2	17,0	17,4		-
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe insgesamt	22.318	25.190	25.452	23.742	-5,7	106,4
	Ausbildungsbetriebe	1.309	2.060	2.181	2.118	2,8	161,8
	Ausbildungsbetriebsquote	5,9	8,2	8,6	8,9		-
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe insgesamt	7.112	10.182	9.798	9.536	-6,3	134,1
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.120	1.118	1.126	0,5	108,0
	Ausbildungsbetriebsquote	14,7	11,0	11,4	11,8		-
Dienstleistungen	Betriebe insgesamt	156.355	188.084	190.789	183.604	-2,4	117,4
	Ausbildungsbetriebe	25.060	30.998	30.857	29.880	-3,6	119,2
	Ausbildungsbetriebsquote	16,0	16,5	16,2	16,3		-
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe insgesamt	14.556	18.450	19.441	18.348	-0,6	126,1
	Ausbildungsbetriebe	779	900	1.034	951	5,7	122,1
	Ausbildungsbetriebsquote	5,4	4,9	5,3	5,2		-
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe insgesamt	11.289	9.552	11.974	9.268	-3,0	82,1
	Ausbildungsbetriebe	1.515	1.924	1.877	1.814	-5,7	119,7
	Ausbildungsbetriebsquote	13,4	20,1	15,7	19,6		-
Ohne Angabe	Betriebe insgesamt	679	178	155	132	-25,8	19,4
	Ausbildungsbetriebe	48	15	39	42	180,0	87,5
	Ausbildungsbetriebsquote	7,1	8,4	25,2	31,8		-
Insgesamt	Betriebe insgesamt	445.126	496.140	500.547	466.553	-6,0	104,8
	Ausbildungsbetriebe	83.108	100.708	97.957	92.319	-8,3	111,1
	Ausbildungsbetriebsquote	18,7	20,3	19,6	19,8		-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 51, Seite 121

Tabelle 22: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1999 bis 2001

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr				Veränderung 1999 bis 2001	Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)
		1995	1999	2000	2001		
		Anzahl				Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	189.048	171.960	162.413	152.203	-11,5	80,5
	Auszubildende	4.463	8.654	8.412	7.956	-8,1	178,3
	Ausbildungsquote	2,4	4,7	5,0	5,2		-
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	133.771	92.247	88.575	82.243	-10,8	61,5
	Auszubildende	4.286	5.267	5.394	4.980	-5,4	116,2
	Ausbildungsquote	3,2	5,7	6,1	6,1		-
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	174.470	158.948	159.605	157.583	-0,9	90,3
	Auszubildende	4.429	6.559	6.580	6.429	-2,0	145,2
	Ausbildungsquote	2,5	4,1	4,1	4,1		-
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	334.824	293.925	289.973	284.073	-3,4	84,8
	Auszubildende	15.469	18.671	18.447	17.826	-4,5	115,2
	Ausbildungsquote	4,6	6,4	6,4	6,3		-
KFZ, DV, Elektrotechnik	Beschäftigte	275.874	251.903	256.160	256.898	2,0	93,1
	Auszubildende	18.160	19.877	19.462	18.709	-5,9	103,0
	Ausbildungsquote	6,6	7,9	7,6	7,3		-
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	81.118	74.658	77.486	81.278	8,9	100,2
	Auszubildende	4.243	4.493	4.405	4.711	4,9	111,0
	Ausbildungsquote	5,2	6,0	5,7	5,8		-
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	123.059	112.373	111.349	103.876	-8	84,4
	Auszubildende	7.919	9.008	8.586	7.904	-12	99,8
	Ausbildungsquote	6,4	8,0	7,7	7,6		-
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	206.504	189.414	184.676	176.687	-7,6	85,6
	Auszubildende	12.293	15.949	15.199	13.865	-12,3	112,8
	Ausbildungsquote	6,0	8,4	8,2	7,8		-
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	902.698	669.696	595.973	499.761	-25,4	55,4
	Auszubildende	67.447	56.836	47.367	37.056	-34,8	54,9
	Ausbildungsquote	7,5	8,5	7,9	7,4		-
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	696.997	667.228	660.136	640.075	-4,1	91,8
	Auszubildende	34.036	38.023	39.162	37.287	-1,9	109,6
	Ausbildungsquote	4,9	5,7	5,9	5,8		-
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	433.628	356.731	354.689	346.990	-2,7	80,0
	Auszubildende	12.816	11.978	12.410	11.371	-5,1	88,7
	Ausbildungsquote	3,0	3,4	3,5	3,3		-
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	136.004	133.543	134.201	131.864	-1,3	97,0
	Auszubildende	8.973	8.309	8.004	7.633	-8,1	85,1
	Ausbildungsquote	6,6	6,2	6,0	5,8		-
Dienstleistungen	Beschäftigte	1.688.357	1.843.203	1.870.055	1.876.384	1,8	111,1
	Auszubildende	105.258	143.052	148.867	147.340	3,0	140,0
	Ausbildungsquote	6,2	7,8	8,0	7,9		-
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	244.135	253.405	255.816	249.204	-1,7	102,1
	Auszubildende	8.711	22.116	24.533	24.490	10,7	281,1
	Ausbildungsquote	3,6	8,7	9,6	9,8		-
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	732.410	535.425	525.872	510.372	-4,7	69,7
	Auszubildende	15.719	16.257	16.678	15.387	-5,4	97,9
	Ausbildungsquote	2,1	3,0	3,2	3,0		-
Ohne Angabe	Beschäftigte	1.794	924	704	746	19,3	41,6
	Auszubildende	113	57	115	173	203,5	153,1
	Ausbildungsquote	6,3	6,2	16,3	23,2		-
Insgesamt	Beschäftigte	6.354.691	5.805.583	5.727.683	5.550.237	-4,4	87,3
	Auszubildende	324.335	385.106	383.621	363.117	-5,7	112,0
	Ausbildungsquote	5,1	6,6	6,7	6,5		-

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Übersicht 52, Seite 122

Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2000 bis 2002 in Mio. €

	2000 (Ist)		2001 (Ist)		2002 (Soll)
Bund	652,26	Bund	748,04	Bund	793,48
Bundesministerium für Bildung und Forschung	427,01	Bundesministerium für Bildung und Forschung	555,77	Bundesministerium für Bildung und Forschung	645,52
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,00)	62,68	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	43,03	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	53,00
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil)	153,64	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil) ¹⁾	203,90	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil) ¹⁾	255,40
Förderung der Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	16,85	Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	20,27	Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	20,95
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	13,51	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	14,48	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	14,60
Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	1,75	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	0,12	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	–
Bundesinstitut für Berufsbildung	28,52	Bundesinstitut für Berufsbildung	27,53	Bundesinstitut für Berufsbildung	32,73
Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung	6,07	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung ¹⁾	7,24	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung ¹⁾	7,70
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000	103,28	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	98,55	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001, 2002 – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000	103,22
Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,32	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,75	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,92
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	10,64	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	9,89	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ²⁾	9,15
		Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	89,32	Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	40,90
Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	5,12	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	15,75	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	11,41
– Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel (Mittel der EU 1,67)	2,03	– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 5,39)	8,80	– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 11,2)	6,3

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2000 bis 2002 in Mio. €

	2000 (Ist)		2001 (Ist)		2002 (Soll)
– Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 0,18)	0,16	– Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 1,33)	1,21	– Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 4,60)	2,00
– sonstige Benachteiligtenförderung	2,93	– sonstige Benachteiligtenförderung	5,74	– sonstige Benachteiligtenförderung	3,11
Programm Neue Medien in der Bildung	9,10	Programm Neue Medien in der Bildung	9,36	Programm Neue Medien in der Bildung	11,00
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,53	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,58	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,58
				Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung ²⁾ Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	68,96
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	220,65	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	187,72	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie jetzt: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	146,0
Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) ¹⁾	alte Länder 1,72 neue Länder 27,10	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung neue (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“)	alte Länder 0,66 neue Länder 25,98	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) ³⁾	alte Länder 6,36 neue Länder 25,86
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	46,02	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	46,02	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	46,11
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	43,46	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	33,2	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	26,0
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	33,95	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich ⁶⁾	17,61	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	15,8
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	1,02	Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	-	Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder), (Gewerbeförderungsprogramm)	-
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, (Bundesmittel)	34,15	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, (Bundesmittel)	44,82	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung ²⁾ Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	25,87
BF-Darlehen ²⁾	-	BF-Darlehen ²⁾	-	BF-Darlehen ⁴⁾	-
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm ¹⁾	33,23	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm	19,43	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm ⁹⁾	-

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2000 bis 2002 in Mio. €

	2000 (Ist)		2001 (Ist)		2002 (Soll)
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	4,60	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	4,55	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jetzt: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	1,96
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,60	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,55	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte ¹⁰⁾	1,96
Bundesanstalt für Arbeit ³⁾	11.547,88	Bundesanstalt für Arbeit	12.036,06	Bundesanstalt für Arbeit (Ist-Werte)	12.506,11
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung Darunter:	1.498,00	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung Darunter:	1.604,33	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung ⁸⁾ Darunter:	2.112,50
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbil- dung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	360,40	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbil- dung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	404,93	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbil- dung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) ⁸⁾	565,27
– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungs- maßnahmen	354,93	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungs- maßnahmen	388,47	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungs- maßnahmen ⁸⁾	471,59
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	782,67	– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	810,93	– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1.075,64
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen ⁴⁾ Darunter:	2.441,22	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen ³⁾ Darunter:	2.614,01	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen ⁶⁾ Darunter:	2.750,27
– Kann-Leistung ⁵⁾	531,43	– Kann-Leistung ⁴⁾	580,58	– Kann-Leistung ⁵⁾	439,53
– Pflicht-Leistung	1.909,79	– Pflicht-Leistung	2.033,43	– Pflicht-Leistung	2.310,74
Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung Darunter:	6.807,75	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung Darunter:	6.982,47	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung ⁸⁾ Darunter:	6.709,81
– Weiterbildungskosten	2.680,35	– Weiterbildungskosten	2.778,12	– Weiterbildungskosten ⁸⁾	2.704,72
– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Mittel der EU 190,47)	4.127,40	– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Mittel der EU 220,37)	4.204,35	– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld ⁸⁾ (Mittel der EU 215,78) ⁸⁾	3.996,60
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	9,17	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	22,40	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	44,09
Institutionelle Förderung	32,93	Institutionelle Förderung	22,42	Institutionelle Förderung	30,60
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	323,39	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	349,95	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	477,78
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ⁶⁾	435,42	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ⁵⁾	440,48	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ⁷⁾	381,05
Länder	195,93	Länder	220,87	Länder	270,22
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	82,73	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	109,70	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	137,50

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2000 bis 2002 in Mio. €

	2000 (Ist)		2001 (Ist)		2002 (Soll)
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	9,92	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	12,62	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung ²⁾ Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	29,50
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) - Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, - Lehrstelleninitiative 1998, - Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000	103,28	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) - Lehrstelleninitiative 1998, - Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	97,84	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Landesmittel) - Lehrstelleninitiative 1998, - Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	103,22

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 21, Seiten 335 ff.

- ¹⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2000, (Bundesanteil)
- ²⁾ Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
- ³⁾ Im Vergleich zu Vorjahren mit veränderter Berechnungssystematik
- ⁴⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.
- ⁵⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung von 1999 bis 2001 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt.
- ⁶⁾ Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

- ¹⁾ Soll-Zahl
- ²⁾ Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
- ³⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.
- ⁴⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung von 1999 bis 2001 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt.
- ⁵⁾ Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln
- ⁶⁾ Änderung der Haushaltsstruktur

- ¹⁾ Soll-Zahl
- ²⁾ Ist-Zahl
- ³⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001, (Bundesanteil)
- ⁴⁾ Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
- ⁵⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung bis 2001 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt.
- ⁶⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt. Seit 01.01.2002 wird nicht mehr zwischen Erst- und Wiedereingliederung getrennt.
- ⁷⁾ Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln
- ⁸⁾ Es handelt sich um Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung, die im so genannten Eingliederungstitel des BA-Haushalts insgesamt 27,8 Mrd. € veranschlagt sind. Für die einzelnen Ermessensleistungen (Titel) werden keine Soll-Ansätze vorgenommen.
- ⁹⁾ Programm zum 31. Dezember 2001 ausgelaufen
- ¹⁰⁾ Auslaufen der binationalen Ausbildungsprojekte

Tabelle 24: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2000 und 2001

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen			
		Berufsgrundbildungsjahr ¹⁾		Berufsvorbereitungsjahr ²⁾	
		Veränderung gegenüber dem Vorjahr		Veränderung gegenüber dem Vorjahr	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	2000	202	-4,7	11.174	-0,8
	2001	234	15,8	11.220	0,4
Bayern	2000	4.517	-8,9	4.584	-12,3
	2001	4.174	-7,6	4.365	-4,8
Berlin	2000	14	-30,0	6.959	5,8
	2001	11	-21,4	7.180	3,2
Brandenburg	2000	-	-	-	-
	2001	-	-	-	-
Bremen ³⁾	2000	18	-61,7	978	0,1
	2001	17	-5,6	981	0,3
Hamburg	2000	-	-	5.278	1,3
	2001	-	-	5.448	3,2
Hessen	2000	3.422	-5,3	4.763	47,8
	2001	3.227	-5,7	4.999	5,0
Mecklenburg-Vorpommern	2000	-	-	5.408	10,8
	2001	-	-	5.803	7,3
Niedersachsen ⁴⁾	2000	12.479	-4,5	5.846	11,9
	2001	11.947	-4,3	6.397	9,4
Nordrhein-Westfalen	2000	11.769	32,0	5.799	28,7
	2001	11.400	-3,1	6.131	5,7
Rheinland-Pfalz	2000	3.549	-0,3	4.147	7,1
	2001	3.589	1,1	4.314	4,0
Saarland	2000	1.282	3,1	312	2,0
	2001	1.445	12,7	379	21,4
Sachsen	2000	2.140	-0,2	8.360	1,1
	2001	2.314	8,1	8.792	5,2
Sachsen-Anhalt	2000	1.102	15,9	3.937	8,8
	2001	1.410	27,9	4.166	5,8
Schleswig-Holstein	2000	422	-26,9	878	-0,2
	2001	392	-7,1	970	10,5
Thüringen	2000	320	-14,7	4.364	-4,4
	2001	335	4,7	4.665	6,9
Bundesgebiet	2000	41.236	3,9	72.787	6,1
	2001	40.495	-1,8	75.810	4,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 16, Seite 328

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 25: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹⁾ nach Ländern und Geschlecht 1999 bis 2001

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1999	2000	2001	1999	2000	2001
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	92.118	92.545	93.816	55,9	55,8	55,2
	1. Schuljahr	63.662	64.555	65.247	50,9	50,7	50,3
Bayern	Insgesamt	21.546	21.354	21.396	82,1	81,2	79,7
	1. Schuljahr	11.069	11.021	11.338	81,9	82	79,5
Berlin	Insgesamt	11.626	12.671	13.568	53,5	51,3	48,7
	1. Schuljahr	8.468	9.077	9.229	53,2	52,1	50,5
Brandenburg	Insgesamt	10.444	12.011	11.763	60,3	57,7	53,4
	1. Schuljahr	5.061	4.981	4.835	59,4	56	54,4
Bremen ²⁾	Insgesamt	4.501	4.278	4.134	52,7	51	49,9
	1. Schuljahr	2.516	2.343	2.267	54,1	51,1	50,7
Hamburg	Insgesamt	9.978	9.926	9.966	58,9	57,3	54,6
	1. Schuljahr	5.937	6.069	5.883	56,9	55,2	52,3
Hessen	Insgesamt	19.978	18.791	17.830	62	62	61,8
	1. Schuljahr	12.091	11.030	10.248	60,9	61,3	57,8
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	9.460	9.681	9.765	81,5	79,4	77,8
	1. Schuljahr	4.093	4.344	4.187	79,5	77,7	76
Niedersachsen ³⁾	Insgesamt	41.258	41.893	43.974	72,6	70,1	67,7
	1. Schuljahr	29.335	30.266	31.942	69,7	67,6	65,1
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	75.487	96.365	101.729	55,6	54,5	53,2
	1. Schuljahr	45.018	57.483	60.183	57	55,7	54,4
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	17.241	17.182	17.592	57	55,7	54,1
	1. Schuljahr	9.851	10.017	10.212	56,4	54,5	52,8
Saarland	Insgesamt	5.031	4.902	5.083	56,9	55,3	54,7
	1. Schuljahr	2.991	2.926	3.061	55	55,5	55
Sachsen	Insgesamt	26.527	28.892	30.936	84,2	82,3	79
	1. Schuljahr	11.785	13.239	14.403	80,7	78,2	73,8
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	16.751	15.249	13.695	71,1	71,4	72
	1. Schuljahr	8.731	7.809	7.492	71,5	72,4	72,4
Schleswig-Holstein	Insgesamt	11.111	11.455	11.895	62,2	61,3	59,5
	1. Schuljahr	6.066	6.453	6.721	61,1	60	57
Thüringen	Insgesamt	18.886	18.115	18.229	77,2	75,3	73,1
	1. Schuljahr	8.262	8.373	8.944	73,2	71	68,1
Bundesgebiet insgesamt	Insgesamt	391.943	415.310	425.371	63,9	62,4	60,8
	1. Schuljahr	234.936	249.986	256.192	60,9	59,7	58,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 17, Seite 329

¹⁾ Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Tabelle 26: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2001/2002

Ausbildungsberufe	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens				Ausbildung in Berufsfachschulen/Fachschulen der Länder			Bundesgebiet insgesamt		
	Schulen	Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen		
		Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	68	5.508	900	4.608	6.573	649	5.924	12.081	1.549	10.532
Diätassistent/Diätassistentin	35	1.200	73	1.127	1.827	104	1.723	3.027	177	2.850
Entbindungspfleger/Hebamme	46	1.675	–	1.675	218	–	218	1.893	–	1.893
Krankenpfleger/Krankenschwester	736	52.205	9.186	43.019	7.328	1.394	5.934	59.533	10.580	48.953
Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwester	157	6.464	173	6.291	716	20	696	7.180	193	6.987
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin	103	1.934	394	1.540	337	86	251	2.271	480	1.791
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	165	14.603	3.896	10.707	6.209	1.092	5.117	20.812	4.988	15.824
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	39	1.360	560	800	1.230	253	977	2.590	813	1.777
Logopäde/Logopädin	55	2.371	228	2.143	643	55	588	3.014	283	2.731
Medizinisch-technischer Assistent/ Medizinisch-technische Assistentin	3	187	11	176	90	85	5	277	96	181
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	66	3.263	283	2.980	839	70	769	4.102	353	3.749
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	37	1.789	278	1.511	585	69	516	2.374	347	2.027
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	2	104	4	100	78	6	72	182	10	172
Zytologieassistent/Zytologieassistentin	1	18	–	18				18	–	18
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik/ Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik		–	–		390	31	359	390	31	359
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	32	3.571	105	3.466	5.008	198	4.810	8.579	303	8.276
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	2	52	17	35	25	3	22	77	20	57
Orthoptist/Orthoptistin	9	75	–	75	36	1	35	111	1	110
Rettungsassistent/Rettungsassistentin	66	2.530	2.065	465	360	228	132	2.890	2.293	597
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	1	14	–	14	56	16	40	70	16	54
Podologe/Podologin	2	46	6	40	53	7	46	99	13	86
Altenpfleger/Altenpflegerin	128	11.953	1.868	10.085	27.340	3.817	23.523	39.293	5.685	33.608
Gesamt	1.753	110.922	20.047	90.875	59.941	8.184	51.757	170.863	28.231	142.632

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2001/2002

Tabelle 27: Indikative Entwicklungstrends: Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen im Jahr 2001, absolut und relativ (d.h. bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche im Alter zwischen 16 bis unter 20 Jahren)

Jahr 2001		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg-Vor- pommern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- West- falen	Rhein- land- Pfalz	Saar- land	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schles- wig- Hol- stein	Thürin- gen
Durchsch. Jahrgangsstärke der 16- bis u. 20-jährigen	absolut relativ	119.092 1.000	136.006 1.000	39.668 1.000	36.804 1.000	6.984 1.000	18.465 1.000	64.621 1.000	26.735 1.000	87.275 1.000	195.801 1.000	44.299 1.000	11.311 1.000	59.740 1.000	34.958 1.000	29.075 1.000	33.996 1.000
Schulabgänger aus allgemein- bildenden Schulen	absolut relativ	114.224 959	133.464 981	37.867 955	37.258 1.012	6.961 997	14.472 784	60.297 933	22.449 840	84.267 966	192.202 982	43.713 987	10.866 961	61.099 1.023	28.630 819	27.839 957	35.176 1.035
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30.09.	absolut relativ	74.213 623	98.609 725	17.001 429	13.134 357	5.565 797	12.158 658	40.271 623	12.078 452	53.850 617	121.259 619	28.569 645	8.420 744	22.980 385	15.243 436	18.257 628	15.749 463
Neue außerbetriebliche Ausbildungs- verträge 30.09.	absolut relativ	2.853 24	2.613 19	4.688 118	5.692 155	418 60	870 47	1.876 29	5.542 207	2.824 32	4.810 25	1.374 31	419 37	10.382 174	6.524 187	955 33	5.040 148
Neue Ausbildungsverträge 30.09. Insgesamt	absolut relativ	77.066 647	101.222 744	21.689 547	18.826 512	5.983 857	13.028 706	42.147 652	17.620 659	56.674 649	126.069 644	29.943 676	8.839 781	33.362 558	21.767 623	19.212 661	20.789 612
BFS in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	absolut relativ	2.500 21	1.260 9	2.242 57	2.874 78	14 2	414 22	88 1	865 32	0 0	281 1	217 5	0 0	1.093 18	230 7	99 3	653 19
BFS vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Jahr	absolut relativ	15.170 127	9.727 72	2.145 54	1.646 45	574 82	2.037 110	2.869 44	3.322 124	8.527 98	15.893 81	3.738 84	227 20	12.556 210	5.136 147	2.573 88	5.569 164
Schüler Gesundheitswesen 1. Schuljahr	absolut relativ	5.539 47	7.256 53	2.112 53	1.178 32	276 40	910 49	20 0	4.087 1	16.422 47	2.326 84	799 53	71 71	0 0	1.073 31	1.502 52	0 0
Vollqualifizierende schulische Berufs- ausbildung insgesamt	absolut relativ	23.209 195	18.243 134	6.499 164	5.698 155	864 124	3.361 182	2.957 46	4.207 157	12.614 145	32.596 166	6.281 142	1.026 91	13.649 228	6.439 184	4.174 144	6.222 183
BGJ-Schüler Vollzeit	absolut relativ	234 2	4.174 31	11 0	0 0	17 2	0 0	3.227 50	0 0	11.947 137	11.400 58	3.589 81	1.445 128	2.314 39	1.410 40	392 13	335 10
BFS 1. Jahr, die berufliche Grundbildung (GB) vermittelt	absolut relativ	47.577 399	351 3	4.842 122	315 9	1.679 240	3.432 186	7.291 113	0 0	23.415 268	44.009 225	6.257 141	2.834 251	754 13	2.126 61	4.049 139	2.722 80
BJV-Schüler	absolut relativ	11.220 94	4.365 32	7.180 181	0 0	981 140	5.448 295	4.999 77	5.803 217	6.397 73	6.131 31	4.314 97	379 34	8.792 147	4.166 119	970 33	4.665 137
Fachoberschüler in der 11. Klassenstufe	absolut relativ	0 0	13.036 96	2.276 57	2.038 55	457 65	753 41	8.733 135	77 3	3.622 42	7.004 36	439 10	2.133 189	4.539 76	508 15	1.170 40	765 23
BGJ, BFS-GB, BJV und FOS insgesamt	absolut relativ	59.031 496	21.926 161	14.309 361	2.353 64	3.134 449	9.633 522	24.250 375	5.880 220	45.381 520	68.544 350	14.599 330	6.791 600	16.399 275	8.210 235	6.581 226	8.487 250
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen – Bestand 31.12.	absolut relativ	8.346 70	13.547 100	5.090 128	6.066 165	1.141 163	2.087 113	7.192 111	5.424 203	9.622 110	23.887 122	3.785 85	1.233 109	7.405 124	4.083 117	5.436 187	3.965 117
JuSopro Maßnahmebeginn 2001 (ohne Art. 4) am 31.12.	absolut relativ	3.768 32	4.109 30	4.630 117	5.532 150	460 66	990 54	2.683 42	7.371 276	5.270 60	10.195 52	2.390 54	761 67	15.525 260	7.336 210	2.584 89	6.528 192
Am 31. 12. noch nicht vermittelte Bewerber des abgelaufenen Geschäfts- jahres 2000/2001	absolut relativ	318 3	525 4	857 22	663 18	210 30	229 12	608 9	519 19	798 9	1.930 10	427 10	210 19	727 12	193 6	167 6	350 10
Sonstige am 31.12. noch nicht vermittelte Bewerber für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2001	absolut relativ	997 8	2.543 19	1.448 37	878 24	282 40	400 22	1.223 19	515 19	1.598 18	4.492 23	798 18	297 26	819 14	495 14	335 12	393 12
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren Dezember 2001	absolut relativ	7.876 66	12.358 91	6.577 166	4.812 131	705 101	1.421 77	5.127 79	3.155 118	7.221 83	20.222 103	4.613 104	1.186 105	7.734 129	4.853 139	3.570 123	4.356 128
Beamtenausbildung einf. bis geh. Dienst (alle Ausbildungsjahre)	absolut relativ	10.914 92	9.001 66	3.782 95	1.013 28	344 49	1.632 88	3.937 61	836 31	5.610 64	12.865 66	2.903 66	698 62	1.858 31	762 22	2.261 78	1.032 30
Studienanfänger im Jahr 2001	absolut relativ	48.032 403	46.371 341	22.691 572	7.847 213	5.171 740	11.006 596	26.538 411	5.582 209	29.132 334	77.739 397	16.337 369	3.577 316	19.158 321	8.562 245	8.023 276	9.064 267

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

Tabelle 28: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) – Auswertung der Förderung 2001

Angaben in Euro												
Land	Bundesmittel 2001 – Ist –	Gesamtinvestitionen Schulen 2001 (Land, Kommunen, sonstige Träger) ohne ZIBS-Mittel	Landesmittel für pädagog. Personal ¹⁾ an beruflichen Schulen 2001 (ohne ZIBS-Mittel)	ZIBS-Mittel geflossen an Zahl der Schulträger	Zahl der geförderten Schulen	Zahl der beschafften Computer/ Server	ZIBS-Mittel für beschaffte Computer/ Server	ZIBS-Mittel für technische Infrastruktur	ZIBS-Mittel für Installation und Software	ZIBS-Mittel für sonstige Investitionen	Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen 2000 (Land, Kommunen, sonstige Träger)	Landesmittel für pädagog. Personal ¹⁾ an beruflichen Schulen 2000
BW	12.240.484,09	87.200.000,00	792.800.000,00	44	284	2.268	3.450.684,31	1.077.720,55	261.336,90	1.300.397,80	75.000.000,00	768.200.000,00
BY	12.649.693,48	41.640.000,00	713.610.000,00	132	287	5.004	5.639.860,36 ²⁾	7.056.725,69 ³⁾	2.290.582,66 ³⁾	1.937.249,75 ³⁾	37.500.000,00	692.201.700,00
BE	3.215.103,05	6.242.873,87	197.285.949,35	1	36	1.347	1.662.534,45	1.178.194,07	232.452,48	141.922,04	6.276.610,78	189.807.397,96
BB	2.794.845,67	30.265.388,00	100.719.360,00	24	34	814	779.850,00	309.300,00	290.600,00	1.415.050,00	59.530.210,00	101.181.371,00
HB	853.415,69	3.500.000,00	135.730.000,00	2	20	305	609.442,00	76.895,00	130.300,00	36.779,00	2.200.000,00	136.163.000,00
HH	1.900.808,86	22.650.742,00	189.084.941,00	-	26	666	1.170.955,00	216.155,00	203.559,00	310.140,00	23.150.274,00	190.567.687,00
HE	6.249.901,34	33.440.901,00	347.903.500,00	60	143	3.212	3.727.293,94	631.906,48	294.500,89	1.596.200,03	26.736.256,00	343.848.300,00
MV	2.311.461,84	20.106.762,43	116.825.870,41	17	21	354	778.519,08	927.245,03	605.697,73	-	15.372.974,47	114.997.600,00
NI	8.735.923,18	41.333.278,26	492.941.703,00	87	187	2.617	3.301.164,28	3.836.559,16	733.100,34	865.099,40	40.985.087,21	484.333.694,00
NW	18.199.402,81	81.637.131,48	467.462.305,01	58 Kreise u. Städte 73 Ersatzschulträger	312	7.712	9.693.276,26	5.375.871,76	1.392.022,94	1.738.231,85	71.885.128,41	453.902.435,28
RP	4.136.961,29	ca. 5.800.000,00 ²⁾	202.773.758,45	38	101	1.425	2.072.911,24	878.393,32	455.544,19	683.931,12	5.677.385,05	196.529.350,71
SL	1.201.524,67	2.200.000,00	68.742.642,41	14	39	265	300.329,75	126.287,65	65.683,97	82.464,98	1.750.000,00	67.866.846,29
SN	5.673.628,08	74.047.831,58	245.300.148,00	34	89	1.918	3.687.858,25	851.044,21	851.044,21	283.681,40	74.309.840,75	235.532.310,92
ST	3.160.099,29	1.468.001,02	143.757.770,60	23	47	1.048	1.585.726,16	367.674,37	313.142,53	800.870,49	536.240,00	139.216.556,00
SH	2.812.494,95	6.483.816,00	159.579.104,52	23	46	684	1.764.211,15 ³⁾	1.156.642,32 ³⁾	104.674,32 ³⁾	213.033,15 ³⁾	5.476.338,00	158.796.623,43
TH	3.182.060,30	12.640.277,00	158.176.870,00	63	103	886	1.476.709,12	145.849,78	450.326,66	871.624,01	26.551.999,00	149.750.030,00
Summe	89.317.808,59	470.657.002,64	4.532.693.922,75	693	1.775	30.525	34.297.253,85	15.999.096,37	6.279.311,85	10.126.392,12	472.938.343,67	4.356.778.056,30

¹⁾ BE, HB, HH einschließlich sonstigem Personal
²⁾ präzise Angaben erst im I. Quartal 2003 verfügbar
³⁾ einschließlich Co-Finanzierung der Schulträger

Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

Baden-Württemberg
<p>Landesspezifische politische Zielsetzung: Es gelten die im Rahmen der Verwaltungsvereinbarung genannten Zielsetzungen.</p> <p>Landesspezifisches Verfahren: Baden-Württemberg führt das Programm in enger Kooperation mit den Land- und Stadtkreisen als Schulträger durch. Das Kultusministerium, der Landkreistag Baden-Württemberg und der Städtetag Baden-Württemberg haben gemeinsam zu ZIBS ein Verfahren vereinbart, das eine schnelle und unbürokratische Umsetzung des Programms ermöglicht. Die Verteilung der Zuschüsse auf die Träger der beruflichen Schulen (Stadt- und Landkreise) erfolgt nach den Schülerzahlen der beruflichen Schulen. Die Antragstellung der Schulen lief über die jeweiligen Schulträger an die zuständigen Oberschulämter. Dort erfolgte die Prüfung der Anträge und die Erteilung des notwendigen Bewilligungsbescheides.</p> <p>Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Schulen waren bei ihrer Antragstellung frei bezüglich möglicher Projekte innerhalb der vorgegebenen Förderbereiche. Wie die Verteilung der Mittel aus ZIBS auf die verschiedenen Investitionsmaßnahmen zeigt, liegt ein Förderschwerpunkt im Bereich der Anschaffung von Computern/Servern. Zudem wurden z.B. auch innovative Projekte im Bereich der regenerativen Energie und der Biotechnologie gefördert.</p> <p>Eingesetzte Finanzmittel: Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen im Jahr 2001 betragen insgesamt rund 87,2 Mio. €. Diese setzen sich wie folgt zusammen: rund 49,2 Mio. € für Bauinvestitionen der Träger beruflicher Schulen (Stadt-/Landkreise)¹⁾, rund 37,7 Mio. € für Aufwendungen der Schulträger für den Erwerb von beweglichen Sachen des Anlagevermögens (GruppierungsNr. 935 der kommunalen Haushalte²⁾), rund 0,3 Mio. € für Investitionen für die in der Trägerschaft des Landes Baden-Württemberg stehenden beruflichen Schulen³⁾, die Gesamtaufwendungen für Lehrpersonal (Beamte und Angestellte) betragen im Jahr 2001 rund 792,8 Mio. €⁴⁾.</p> <p>Bewertung der Maßnahme: Aufgrund des Engagements des Landes im Bereich der Schulbaumaßnahmen und der Zuweisung für die sächlichen Aufwendungen (Sachkostenbeitrag) an die kommunalen Schulträger und der Investitionen der kommunalen Schulträger haben die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg einen guten Ausstattungsstandard. Im Rahmen der aus ZIBS zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel des Bundes konnten weitere Investitionen für die beruflichen Schulen des Landes getätigt werden.</p>
Bayern
<p>Landesspezifische politische Zielsetzung: Die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Ziele sind so formuliert, dass diese in Bayern unmittelbar übernommen werden konnten.</p> <p>Landesspezifisches Verfahren: Im Haushaltsjahr 2001 konnten alle Maßnahmen in Bayern mit jeweils 50 % aus ZIBS-Mitteln gefördert werden. Lediglich in Oberbayern konnten wegen Überzeichnung nicht alle Maßnahmen an kommunalen Schulen gefördert werden.</p> <p>Förderschwerpunkte der Maßnahme: Da mit Ausnahmen von kommunalen Schulen in Oberbayern alle Maßnahmen gefördert wurden, mussten keine besonderen Förderschwerpunkte gesetzt werden. Im Vordergrund standen Vernetzungen und PC-Ausstattungen.</p> <p>Eingesetzte Finanzmittel: Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen: 41.640.000,- € Landesmittel für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen: 713.610.000,- € Landesmittel zu ZIBS: 12.748.000,- €</p> <p>Bewertung der Maßnahme: Die Bereitstellung von Finanzmitteln des Bundes zur Förderung der modernen Technologien hat in Bayern zu einem Investitionsvolumen von ca. 36 Mio. € geführt. Trotz angespannter Haushaltslage der öffentlichen und privaten Schulaufwandsträger hat das Investitionsprogramm zur Verbesserung der technischen Ausstattung und der dafür notwendigen technischen Infrastruktur geführt. Eine Fortsetzung dieses Förderprogramms würde von Seiten der Schulen und der Schulaufwandsträger begrüßt werden.</p>
Berlin
<p>Landesspezifische politische Zielsetzung: Aufgrund der jahrzehntelangen Teilung der Stadt Berlin und der damit verbundenen unterschiedlichen Entwicklung war es nach der Wiedervereinigung notwendig, im Rahmen eines Oberstufenzentrum-Ergänzungsprogramms auch die berufsbildenden Schulen des Ostteils zu modernisieren, auszubauen und in Einzelfällen neu zu errichten. Zusätzlich mussten ganz erhebliche Mittel in die Grundausstattung dieser Schulen investiert werden, um sie technologisch auf den üblichen Standard anzuheben. Die rasante technische Weiterentwicklung, insbesondere die der IuK-Technik, der Biotechnik und der Mikroelektronik erfordert darüber hinaus erhebliche zusätzliche Investitionen in die berufsbildenden Schulen, um den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht zukunftsorientiert gestalten zu können. Da die Finanzkraft Berlins bekanntermaßen sehr begrenzt ist, wurden die Berlin für 2001 und 2002 in Aussicht gestellten ZIBS-Mittel in Höhe von insgesamt 4.684.864,23 € als sehr willkommene Aufstockung des Investitionsprogramms für die berufsbildenden Schulen</p>
<p>¹⁾ Der Bau und der Unterhalt öffentlicher beruflicher Schulen obliegt in Baden-Württemberg den kommunalen Schulträgern (Land-/Stadtkreise). Der Schulhausbau wird von Seiten des Landes über ein pauschaliertes System bezuschusst. Zahlen zu den tatsächlichen Baukosten im Einzelfall liegen dem Kultusministerium nicht vor; die als Bauinvestitionen genannten Beträge waren deshalb ausgehend vom durchschnittlichen Kostendeckungsgrad der Zuschüsse (rd. 40 % der Gesamtaufwendungen werden durch die Zuschüsse des Landes abgedeckt) ermittelt worden. Baukostenzuschüsse im Bereich der privaten Träger waren in den betreffenden Jahren nicht geleistet worden. Zahlenmaterial zu den Bauaufwendungen der sonstigen Träger liegt nicht vor.</p> <p>²⁾ Die angegebenen Beträge beinhalten Investitionen, die im Einzelfall den Betrag von 409 € überstiegen haben. Der betragsliche Umfang der Beschaffungen, die im Einzelfall unterhalb dieser Betragsgrenze lagen, konnte wegen der Vermischung dieser Aufwendungen mit anderen Ausgaben (weitere Verwaltungs- und Betriebsausgaben) nicht taxiert werden. Da die Beiträge der kommunalen Schulträger zur Erstellung der kommunalen Finanzstatistik für das Jahr 2001 dem Statistischen Landesamt von Baden-Württemberg erst bis zum Jahresende 2002 vorgelegt werden müssen, kann für das Jahr 2001 keine verbindliche Zahl genannt werden. Davon ausgehend, dass mit größeren Veränderungen zum Vorjahr nicht zu rechnen ist, wurde für 2001 die Vorjahreszahl eingesetzt. Das vorliegende Zahlenmaterial bezieht sich zudem lediglich auf die Aufwendungen der öffentlichen Schulträger. Entsprechende Zahlen für den Bereich der sonstigen Träger (z.B. private berufliche Schulen) liegen nicht vor.</p> <p>³⁾ Es handelt sich um Investitionen für die Staatliche Feintechnikschule Villingen-Schwenningen (Berufsfachschule, Meisterschule und Technikerschule) und die Staatliche Berufsfachschule mit Berufsaufbauschule Furtwangen.</p> <p>⁴⁾ Die angegebenen Beträge beinhalten die Gesamtaufwendungen für Bezüge und Nebenleistungen der Beamten, für Vergütungen der Angestellten sowie sonstige Personalausgaben, jedoch nicht die Aufwendungen für Beihilfe.</p>

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

angesehen. Damit war auch die Hoffnung verbunden, dass es Berlin so gelingen könnte, im Bereich der modernen Technologien den Anschluss an die westdeutschen Länder zu erlangen.

Landesspezifisches Verfahren: Zur sachgerechten Verteilung der auf Berlin in 2001 entfallenden ZIBS-Mittel in Höhe von insgesamt 3.215.103,05 € wurde folgendes Verfahren angewendet: Schon Ende 2000 wurden alle berufsbildenden Schulen aufgefordert, Vorschläge für die durch ZIBS zu fördernden Ausstattungen im Bereich der neuen Technologien anzumelden und inhaltlich überzeugend zu begründen. Des Weiteren mussten die Schulen detaillierte Beschaffungslisten mit vorläufigen Kostenangeboten vorlegen. Nach Prüfung aller Vorschläge unter Berücksichtigung einer Prioritätenliste wurden insgesamt 40 Schulen in das ZIBS-Förderprogramm für 2001 aufgenommen. Auf detaillierte Durchführungsbestimmungen, wie sie in den anderen Bundesländern mit Mittelbehörden und örtlichen Schulträgerschaften notwendig sind, konnte in Berlin verzichtet werden, weil alle berufsbildenden Schulen durch eine Abteilung des Landesschulamtes (LSA) zentral verwaltet werden. Detailplanung, Auftragserteilung, Beschaffung und Controlling konnten so von den dafür zuständigen Referaten des LSA direkt betreut bzw. abgerechnet werden. Durch das ZIBS-Programm notwendig werdende größere Baumaßnahmen wurden aus Landesmitteln bezahlt und von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung bzw. beauftragten Ingenieurbüros konzipiert, veranlasst und durch eigene Bauleitungen betreut. Aufgrund von Termenschwierigkeiten, z.B. bei der Verkabelung und Vernetzung, der Baufreimachung und einzelnen Lieferverzögerungen konnten schließlich nur 36 der 40 Schulen ausgestattet werden. Die in 2001 zur Verfügung stehenden ZIBS-Mittel wurden jedoch durch sinnvolle Ausstattungserweiterungen in den anderen 36 Schulen komplett verausgabt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die 2001 ausgegebenen Beträge für die einzelnen Schulen lag zwischen 9.632,03 € (Beschaffung einer hardware- und softwareunterstützten Messeinrichtung zur Bestimmung des kleinen Blutbildes) und 287.364,07 € (weitere Vernetzung der Techniker-Schule inkl. der Ausstattung mehrerer PC-Räume und Netzwerk-Labore). Aufgrund der eingereichten und genehmigten Programme lag der Förderschwerpunkt ganz eindeutig im Bereich der IuK-Technik und entsprach damit der zwischen den Ländern und dem Bund geschlossenen Verwaltungsvereinbarung vom 16. Februar 2001: So wurden in Berlin aus dem ZIBS - Programm 2001 Computer, Notebooks und Server für insgesamt 1.662.534,45 € beschafft, was ca. 50 % der Förderungssumme entspricht. Für technische Infrastruktur und Vernetzung wurden 1.178.194,06 € ausgegeben, für Installationen und Software einschließlich Adaptionen 232.452,48 €. Lediglich ein Betrag von 141.922,04 € wurde für sonstige Investitionen (z.B. spezielle Computermöbel) eingesetzt.

Eingesetzte Finanzmittel: Zusätzlich zu den bereits angeführten ZIBS-Mitteln für 2001 in Höhe von 3.215.103,05 € hat das Land Berlin in 2001 folgende Landesmittel für seine 54 berufsbildenden Schulen eingesetzt: Allgemeine Unterrichts- und Lehrmittel inkl. der Geräte und Ausstattungen für die IuK-Technik: 6.242.873,87 €

Mittel für pädagogisches Personal (ohne sonstiges Personal): 197.285.949,35 €

Kleine Bauunterhaltung (Reparaturen etc.): 681.597,00 €

Größere Baumaßnahmen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung (inkl. der ebenfalls zentral verwalteten vier sportbetonten Schulen; der Betrag für diese ist ohne großen Aufwand nicht einzeln ermittelbar): 12.254.272,21 €

Bewertung der Maßnahmen: Die ZIBS-Förderung stellt für Berlin eine sehr große Hilfe dar und unterstützt die erfolgreichen Bemühungen des Landes, Anschluss an den notwendigen Ausstattungsstandard im Bereich der neuen Technologien zu halten. Wie der obigen Aufstellung der eingesetzten Finanzmittel zu entnehmen ist, konnte durch ZIBS in 2001 der Eigenbeitrag Berlins für allgemeine Unterrichts- und Lehrmittel inkl. der Geräte und Ausstattungen für die IuK-Technik um ca. 50 % aufgestockt werden. Für die geförderten 36 Schulen stellte dies einen erheblichen Modernisierungsschub dar und versetzte sie in die Lage, den Fachunterricht mediendidaktisch angemessen darzustellen. Die nochmalige Förderung in 2002 weckt die Hoffnung, dass der Bund auch in den Folgejahren die Länder in ihren Bemühungen unterstützen wird, das berufsbildende Schulwesen Deutschlands auf einem anerkannt hohen Standard zu halten und damit wirtschaftspolitisch relevante Potenziale weiter zu entwickeln.

Brandenburg

Landesspezifische politische Zielsetzung: Im Land Brandenburg bestanden im Schuljahr 2001/02 29 Oberstufenzentren in öffentlicher Trägerschaft, die von 77.985 Schülern besucht wurden. Von diesen waren 59.164 Teilzeit-Schüler, 18.821 Schüler besuchten vollzeitschulische Bildungsgänge. Zusätzlich existierten 18 berufliche Schulen sowie 5 Fachschulen für Sozialwesen in freier Trägerschaft. Diese verzeichneten eine Schülerzahl von 3.615, davon 1.345 Teilzeit- und 2.270 Vollzeitschüler. Durch die vom Bund im Rahmen des Programms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen (ZIBS)“ bereitgestellten Mittel war es möglich, die für den Zeitraum 2000 bis 2004 für die allgemein bildenden Schulen vorgesehene Medienoffensive m.a.u.s auch auf die Oberstufenzentren des Landes auszudehnen. Das Ausstattungsziel der Medienoffensive des Landes Brandenburg konnte damit auch auf die flächendeckende moderne Grundausstattung der beruflichen Schulen ausgeweitet werden. Gleichzeitig konnte das seit Mitte der 90er Jahre laufende Bauinvestitionsprogramm für die Oberstufenzentren um die dringend notwendige Komponente moderner IT-Standards ergänzt werden.

Landesspezifisches Verfahren: Das Förderverfahren wurde nach einer besonderen Landesrichtlinie für die IT-Ausstattung der Schulen abgewickelt. Danach werden die Mittel durch Einzelbewilligungen von Projekten mit einer grundsätzlichen Anteilsfinanzierung von 50 Prozent an die Schulträger weitergegeben. An Oberstufenzentren, die Fachklassen für Auszubildende in den neuen IT- und Medienberufen – teilweise erstmalig – einrichteten, wurde der Fördersatz auf 60 Prozent erhöht. Die durch Zuwendungsbescheide im Jahr 2001 ausgereichten ZIBS-Mittel in Höhe von knapp 2,8 Mio. Euro führten durch den Einsatz von Eigenmitteln der Schulträger zu einem Gesamtinvestitionsvolumen von knapp 5,1 Mio. Euro. Die zuwendungsfähigen Gesamtausgaben setzen sich - der Landesrichtlinie entsprechend - aus Planung, IT-Ausstattung, Netzwerke, Software, Installation, Mobiliar sowie kleineren baulichen Maßnahmen zusammen. Nach vorgeschalteten Bedarfs- und Marktanalysen wurden Teile der Software mit erheblichen Einsparungen durch das Land zentral beschafft und den Schulträgern zur Nutzung als sog. Landeslizenz übergeben.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die eingesetzten ZIBS-Mittel flossen an 16 öffentliche Schulträger für Vorhaben an 26 Oberstufenzentren und an 8 freie Träger für Vorhaben an 8 beruflichen Schulen. Bei der Ausstattung wurde die erste Priorität auf eine nachhaltige Verbesserung der Netzinfrastruktur in den Oberstufenzentren gelegt. Nachfolgende Schwerpunkte waren die Ausstattung für Standorte mit Fachklassen der neuen IT- und Medienberufe sowie mit Fachklassen neuer bzw. neu geordneter Berufe mit hohen IT-Anteilen. Ergänzt wird dies um die schrittweise Realisierung einer angemessenen Grundausstattung aller langfristig stabilen Schulstandorte zur berufsspezifischen Nutzung neuer Medien.

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

Eingesetzte Finanzmittel: Im Jahr 2001 wurden im Land Brandenburg Ausgaben in Höhe von 30.265.388,— Euro für Bau- und Ausstattungsinvestitionen der Oberstufenzentren getätigt. In diesen sind die ZIBS-Mittel in Höhe von knapp 2,8 Mio. Euro enthalten; sie machen gut 9 Prozent der Gesamtausgaben für Investitionen aus. Für pädagogisches Personal an den Oberstufenzentren des Landes Brandenburg wurden im gleichen Jahr 100.719.360,— Euro eingesetzt. Zusätzlich wurden Landesmittel in Höhe von ca. 80.000,- Euro für das ZIBS-Programm begleitende Planungsleistungen, fachliche Prüfungen sowie spezifische Fortbildungsmaßnahmen der Lehrkräfte eingebracht.

Bewertung der Maßnahme: Im Land Brandenburg wäre ohne den Einsatz der Mittel aus dem Bundesprogramm „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen (ZIBS)“ eine derartig umfassende landesweite Grundausstattung der Oberstufenzentren mit moderner IT-Technik nicht möglich gewesen. Vielmehr hätten die notwendige Sanierung der Schulgebäude und die Ausstattung der Fachräume die verfügbaren Investitionsmittel nahezu vollständig gebunden. Die Kopplung der Bundesmittel an einen Eigenanteil der Schulträger durch eine landesspezifische Regelung hat zudem Investitionsmittel mobilisiert, die sonst gar nicht für den Bereich der beruflichen Schulen zur Verfügung gestanden hätten. Zusammen mit den zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits absehbaren Projekten des Jahres 2002 wird es gelingen, eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen zu realisieren und damit einen wesentlichen Baustein zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu erreichen.

Bremen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Das Land Bremen besteht aus den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven. Beide Kommunen verfügen selbstständig über die Ressourcen, die ihnen vom Land Bremen zugewiesen werden. In Orientierung an der Einwohnerzahl erhält die Stadtgemeinde Bremen in der Regel 80 Prozent und die Stadtgemeinde Bremerhaven 20 Prozent der Mittel. Beide Kommunen sind jedoch an die landespolitischen Zielsetzungen gebunden. Für den Bereich der beruflichen Bildung sind es diese Ziele: Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungsbereitschaft, Steigerung der Qualität der Ausbildung und Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrüche, Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen durch eine qualifizierte Berufsausbildung aller Jugendlicher in einem dual-kooperativen Berufsbildungssystem. Betriebliche Ausbildungsangebote werden um schulische Angebote ergänzt, die lernortübergreifend aufeinander abgestimmt und durch Ausbildungspartnerschaften unter Beteiligung beruflicher Schulen miteinander verbunden werden. Darüber hinaus nehmen die beruflichen Schulen in Kooperation mit Kammern und Betrieben in den einzelnen Berufen und Berufsfeldern eine Moderationsfunktion zur Bündelung der Einzelmaßnahmen und Aktivitäten wahr, Verbesserung der Abstimmung zwischen beruflichen Schulen und Betrieben durch organisatorische Regelungen, um den betrieblichen Erfordernissen noch stärker Rechnung tragen zu können, Weiterentwicklung von berufsvorbereitenden Bildungsgängen zu voll- oder teilqualifizierenden beruflichen Bildungsgängen unter Einbeziehung betrieblicher Ausbildungsanteile in Kooperation mit Betrieben, außerschulischen Trägern und überbetrieblichen Ausbildungsstätten im Rahmen institutionell abgesicherter Organisationsmodelle. Die beruflichen Schulen werden dabei zu regionalen Berufsbildungszentren („Kompetenzzentren“) weiterentwickelt und ausgebaut. Vorrang hat auch die verstärkte Einrichtung beruflicher Gymnasien, damit in einem durchgängigen und durchlässigen System der Berufsbildung berufliche und allgemeinbildende Abschlüsse bis zur fachgebundenen und allgemein Hochschulreife erworben werden können. Ziel ist gleichfalls die stärkere inhaltliche und strukturelle Verbindung der beruflichen Erstausbildung mit der beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Landesspezifisches Verfahren: Durch ZIBS-Mittel wurden in keinem Fall Landesmittel ersetzt, jedoch hat Bremen eine Bündelung von Ressourcen verwirklicht, die durch die erreichten Synergieeffekte im Rahmen der „Wirtschaftlichen Autonomie“ der beruflichen Schulen und Schulzentren Vorbildcharakter hat. Den 17 Standorten in der Stadtgemeinde Bremen und den 3 Standorten in der Stadtgemeinde Bremerhaven sind die entsprechenden Mittel zur Selbstbewirtschaftung übergeben worden. Im Schwerpunkt handelt es sich um „NOAB-Mittel“ (Mittel für neu geordnete Ausbildungsberufe), LernMIT-Gelder („Lernen mit neuen Medien und Informationstechnologien“), Sondermittel für die Schwerpunkte „IT-Ausbildung“ und „Medien-Ausbildung“ sowie Komplementärmittel im Rahmen der ESF-Förderung und Eigenmittel der Schulen, die um die ZIBS-Mittel ergänzt wurden. Demnach hatten die ZIBS Mittel vorwiegend die Funktion einer „Ergänzungsfinanzierung“ bzw. „Anschubfinanzierung“, was an einem herausragenden Beispiel verdeutlicht werden soll: Das SZ Rübekamp in Bremen (Gymnasiale Oberstufe und Berufliche Schulen für das Nahrungsgewerbe) führt u.a. den Bildungsgang „Brau- und Mälzer“ durch, den Auszubildende aus praktisch ganz Norddeutschland besuchen. Hier wurde ein Prozessleitsystem „Braumat NT V 4.6“ im Wert von 122.710 € beschafft, zu dem die Sozietät der Brauereien 43.459 € an Sponsorengeldern beisteuerte, während die Firma Siemens einen Preisnachlass von 61.355 € gewährte und das Schulzentrum Eigenmittel im Rahmen der wirtschaftlichen Autonomie von 17.895 € einsetzte.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Im Rahmen der landespolitischen Zielsetzungen gab es folgende Schwerpunkte: Modernisierung der beruflichen Bildung und Ausbildung durch nachhaltige und langfristige Verbesserung der Infrastruktur, Verbesserung der Informations- und Kommunikationsqualifikationen nicht nur in den neuen Berufen sondern auch in der Ausbildung in bestehenden beruflichen Bildungsgängen, schwerpunktmäßige Förderung von Standorten mit IT- und Medienkompetenz, zusätzliche Finanzierung von Maßnahmen, die mit ESF-Mitteln gefördert werden (z.B. Projekt „Lehrling-online“ im SHK („Sanitär/Heizung/Kanal“)-Bereich).

Eingesetzte Finanzmittel: Im Haushaltsjahr 2001 standen folgende Ressourcen für Investitionen an beruflichen Schulen zur Verfügung: Stadtgemeinde Bremen: Insgesamt 3.359.136 DM, darunter an ZIBS-Mitteln 1.369.136 DM. Stadtgemeinde Bremerhaven: Insgesamt 883.000 DM, darunter an ZIBS Mitteln 300.000 DM.

Bewertung der Maßnahme: Die ZIBS-Mittel haben in Bremen und Bremerhaven einen kräftigen Modernisierungsschub im Bereich der beruflichen Bildung ausgelöst. In Verbindung mit Landesmitteln, Sponsoren-Geldern und Eigenmitteln sowie Eigenhilfe der Schulen konnten Projekte verwirklicht werden, deren Wert die eingesetzten Nominalbeträge weit übertrifft. Die Bremer Vergabepaxis - Übergabe der Ressourcen in die Selbstverwaltung der beruflichen Schulen und Schulzentren mit Berichtspflicht und Controlling - kann als vorbildlich bezeichnet werden. Aus Bremer Sicht ist die Wirkung der „ZIBS“-Maßnahme auf die geförderten beruflichen Schulen und Schulzentren nur mit dem Prädikat „hervorragend“ zu bewerten. Falls die Maßnahme „ZIBS“ 2003 nicht weitergeführt wird, lässt sich diese Lücke nur schwer durch Landesmittel schließen. Zu befürchten ist, dass bei der kurzen Abschreibungsdauer für Computer und IT-Medien die notwendige Ersatzbeschaffung (kontinuierliche Modernisierung) durch das Land Bremen nicht geleistet werden kann. Eine Neuaufgabe der Maßnahme in 2003 und den folgenden Jahren wird daher dringend befürwortet.

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001**Hamburg**

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die Mittel aus dem Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) wurden in Hamburg ausgeschrieben für das Einrichten und Fördern innovativer Projekte und Maßnahmen an den beruflichen Schulen. Ziel dieser Projekte und Maßnahmen sollte es sein, mit Hilfe moderner Technologien z.B. innovative Unterrichtsmethoden zu erproben, den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept zu stärken, die Entwicklung der beruflichen Schulen in Richtung von Kompetenzzentren einzuleiten oder die Selbstlernkompetenz der Schülerinnen und Schüler zu fördern.

Landesspezifisches Verfahren: Den beruflichen Schulen sind mittels der Hamburger Rahmenbedingungen zur Beantragung von ZIBS die Zielsetzung und das Zuteilungsverfahren vorgestellt worden. Entsprechend dieser Rahmenbedingungen stellten die beruflichen Schulen Anträge auf ZIBS, welche die Ausgangssituation der Schule, die mittel- bis langfristigen Ziele der Investition, die Einbindung in das Unterrichtskonzept bzw. in die Lehrerweiterbildung, die Beschreibung der zu beschaffenden Anlagen und Einrichtungsgegenstände sowie die Beschreibung notwendiger baulicher Maßnahmen, die Erfolgskriterien, die Umsetzungsschritte und schließlich die Kosten darstellten. Auf Basis dieser Anträge entschied die Behörde für Bildung und Sport über die Zuweisung der Mittel. Die Entscheidungskriterien basierten auf den Hamburger Rahmenbedingungen; dementsprechend wurden die vorliegenden Anträge insbesondere auf die Zielsetzungen und den innovativen Grad des Projekts für die jeweilige Schule geprüft.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Weitgehend nutzten die Schulen ZIBS für die Ausstattung mit internet- und multimediafähigen Rechnern im Schulnetz. Einige Schulen konzentrierten sich auf die Einrichtung spezieller Lernräume wie z.B. Mediotheken oder Selbstlernzentren. Andere Schulen nutzten die Mittel als Anstoß für eine umfassende Vernetzung und für den Aufbau der Rechnerausstattung im pädagogischen Schulnetz, u.a. für den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept. Bemerkenswert sind folgende Projekte: Die Staatliche Gewerbeschule Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung entwickelte ein Kompetenzzentrum für handwerkliche Gestaltung, in das u. a. eine CNC-Maschine integriert ist. Die Staatliche Gewerbeschule Arbeits- und Werktechnik richtete ein Selbstlern- und Kompetenzzentrum ein, das der Förderung von Medienkompetenz bei Jugendlichen mit verminderten Startchancen und der Förderung von Sprachkompetenz bei Migranten und Migrantinnen dient. Die Staatliche Gewerbeschule Energietechnik startete mit den Mitteln die Einrichtung eines Kompetenzzentrums für Energiemanagement. Drei Schulen im Berufsfeld Gesundheit verwendeten die Mittel für den Aufbau eines Informationspools „Gesundheitsforum Hamburg“, auf den die drei Schulen per Internet Zugriff haben. Schüler und Schülerinnen sollen sich dort für den Unterricht Informationen beschaffen und ihre Unterrichtsergebnisse dort auch präsentieren.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Behörde für Bildung und Sport hat mit ZIBS 2001 unterschiedliche Projekte in 26 der 49 beruflichen Schulen in Hamburg finanziert. Gefördert wurden elf Handelsschulen mit € 721.877, neun Gewerbeschulen mit € 838.954 und sechs berufliche Schulen mit sozialpädagogischer und gesundheitlicher Ausrichtung mit € 339.978. Die Freie und Hansestadt Hamburg unterstützte die Vorhaben der 26 beruflichen Schulen mit Mitteln für Grundinstandsetzung und Modernisierung der Gebäude (anteilig), für Bauunterhaltung, für kleine Um- und Erweiterungsbauten, für die Selbstbewirtschaftung der Schulen, für Schulmobiliar und Ausstattung sowie in einem Fall mit Investitionsmitteln. Damit ergänzte die Freie und Hansestadt Hamburg ZIBS um € 735.832. Bezogen auf die Gesamtsumme der geförderten Projekte betrug der Anteil der Bundesmittel somit für das Jahr 2001 72,1 %.

Bewertung der Maßnahme: ZIBS ermöglichte der Freien und Hansestadt Hamburg die Finanzierung besonderer Projekte und Maßnahmen zusätzlich zu den jährlich laufenden Investitionsmitteln. Damit konnte ein Innovationsschub eingeleitet werden, der nachhaltig auf die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen wirken wird.

Hessen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Seitens des Landes Hessen wurde mit diesem Programm das Ziel verfolgt, die technologische Ausstattung der beruflichen Schulen, insbesondere im EDV-Bereich, weiter zu verbessern, um alle Schulen auf einen annähernd gleichen Ausstattungstand im Hard- und Softwarebereich zu bringen. Daneben sollte aber auch die Möglichkeit bestehen, z.B. computer- und lasergesteuerte Maschinen und Geräte, Messtechnik, Mikrotechnik und speicherprogrammierbare Steuerungen zu beschaffen. Gleichzeitig wurde vom Land Hessen das Sonderprogramm Schule@Zukunft eingerichtet, das u. a. schwerpunktmäßig zum Ziel hat - die Ausstattung mit PCs und Netzwerken in allen Schulen zu verbessern, - Support-Konzepte für Pflege und Wartung von Computern und Netzen zu entwickeln und umzusetzen, - innovative Vorhaben mit neuen Medien zu erproben und damit die Nutzungsmöglichkeiten der EDV im Hinblick auf die für jeden Bildungsgang unterschiedlichen schulfachlichen Erfordernisse zu optimieren und zu sichern.

Landesspezifisches Verfahren: Für die Umsetzung des „Zukunftsinvestitionsprogramms für berufliche Schulen – ZIBS“ sind die Richtlinien vom 06.03.2001 (ABl. S. 226) erlassen worden. Die vom Bund für die beruflichen Schulen im Land Hessen vorgesehenen Finanzhilfen wurden vom Land nach dem Schüleranteil der beruflichen Schulen verteilt, den der jeweilige Schulträger aufgrund der Schülerzahl im Schuljahr 1999/2000 an der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen in Hessen hat. Die Festsetzung und Zuweisung der Bundesmittel erfolgte durch Bescheid. Dabei wurde u. a. festgelegt: Die Bundesmittel dieses Programms dürfen nicht Landesmittel für solche Investitionen ersetzen; insofern bilden sie eine Zusatzfinanzierung zu den Eigenaufwendungen in den Ländern (einschließlich der Aufwendungen der Schulträger). Den Schulträgern wurde in dem Festsetzungsbescheid eingeräumt, die Verteilung der für ihre beruflichen Schulen ermittelten Bundesmittel nach dem jeweiligen Bedarf an ihren beruflichen Schulen vorzunehmen und darüber einen Förderantrag einzureichen. Nach Eingang der Einverständniserklärung zu dem o. a. Bundesprogramm und Vorlage des Förderantrages in Form einer Aufstellung aller Vorhaben für 2001 unter Angabe der in die Förderung einbezogenen beruflichen Schulen, einer Kurzbeschreibung der Einzelmaßnahmen und der voraussichtlichen Kosten wurden die festgesetzten Bundesmittel den Schulträgern im Jahr 2001 in einer Rate in den Monaten Mai/Juni sowie August zugewiesen. Die Berichte der Schulträger wurden entsprechend den Richtlinien ausgewertet und die Ergebnisse dem BMBF mitgeteilt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Bundesmittel wurden zum größten Teil zur Verbesserung der Hard- und Software sowie Netzwerkausstattung der beruflichen Schulen eingesetzt. Schulen mit IT-Berufen und vollschulischen IT-Ausbildungsgängen (z.B. Assistenten) haben PC-Bauteile, Netzwerkeile und Software beschafft, um diesen Personenkreis nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in dem PC- und Netzwerk-Aufbau sowie Betrieb zu unterweisen. Dazu kamen Beamer, Monitore und andere Zusatzgeräte. Einige Schulen haben CNC-Maschinen (Dreh- und Fräsmaschinen), lasergesteuerte Maschinen und Geräte beschafft oder in die Mess- und Mikrotechnik investiert.

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

Eingesetzte Finanzmittel: Landesmittel für päd. Personal an beruflichen Schulen: 347.903.500,00 €; Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen: 33.440.901,00 €; Bundesmittel-ZIBS: 6.249.901,34 €. Eingesetzte Landesmittel (Land, Kommunen, Dritte) mit der gleichen Zweckbestimmung wie für das Bundesprogramm ZIBS: 7.043.586,09 €. Diese Mittel sind in den Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen enthalten.

Bewertung der Maßnahme: Bei allen Bedenken angesichts der konzeptionellen Einschränkungen des Programms kann festgestellt werden, dass die UMTS-Mittel in geeigneter Weise Landesaktivitäten wie das Landesprogramm Schule@Zukunft verstärkt haben, die außer der Ausstattung auch Netzwerktechnik/Support sowie Fortbildung einschließen

Mecklenburg-Vorpommern

Landesspezifische politische Zielsetzung: Mecklenburg-Vorpommern hat folgende Investitionsziele für die zusätzlichen Finanzhilfen des Bundes gesetzt: An jeder beruflichen Schule werden Schul-Netzwerke auf- oder ausgebaut, in die alle internetfähigen PC eingebunden werden. Jede berufliche Schule verfügt zusätzlich über einen internet-fähigen Medienprojektraum für leistungs- und anwendungsorientierte Schüler- und Lehrerprojekte. Im Rahmen von Wettbewerbsprojekten angeschaffte mobile Lehrer-PC-Arbeitsplätze und Lernsoftware stehen für multimediales Lehren und Lernen in den internetfähigen Unterrichtsräumen zur Verfügung. Kapazitätsdefizite bei Computerübungsräumen für den breiten Einsatz der IT/Medientechnik werden durch ZIBS behoben, soweit keine andere Hilfe möglich ist.

Landesspezifisches Verfahren: In Mecklenburg-Vorpommern werden die zusätzlichen Finanzhilfen des Bundes auf der Grundlage einer eigens erlassenen Verwaltungsvorschrift als Festbetragszuwendungen im Rahmen der Projektförderung gewährt. Zuwendungsempfänger sind sowohl die kommunalen Träger der beruflichen Schulen als auch berufliche Schulen in freier Trägerschaft. Das Medienpädagogische Zentrum am Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern setzt das Programm fachlich und administrativ um. Eine Task Force aus dem Kreis der Berufsschullehrer begleitet das Programm in den vier Schulaufsichtsbereichen des Landes.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Mecklenburg-Vorpommern stehen aus dem Zukunftsinvestitionsprogramm für die Modernisierung der beruflichen Schulen im IT/Multimedia-Bereich rd. 3,6 Mio. € zur Verfügung, davon 2,5 Mio. € im Jahr 2001 und 1,1 Mio. € im Jahr 2002. Der größte Anteil der Zuwendungen (ca. 33 %) entfällt wie beabsichtigt auf Schulnetze. In Verbindung mit der Ergänzungsausstattung mobiler Lehrerarbeitsplätze werden so die Voraussetzungen für den breiteren und flexibleren Einsatz der IT-/Medientechnik an den beruflichen Schulen wesentlich verbessert. Die bisher 37 Vorhaben zum Ausbau der Schulnetze dienen der Schaffung einer leistungsfähigen technischen Infrastruktur an allen kommunalen beruflichen Schulen. Insbesondere zur Förderung des individuellen und teamorientierten Erwerbs von IT-Medienkompetenz wurden bisher 48 Medienprojekträume eingerichtet (rd. 16 % der Zuwendungen). Etwa ein Viertel der Mittel wird für 70 bewilligte leistungsorientierte Modell- und Wettbewerbsprojekte verwendet. Darunter fallen auch Lernsoftware-Adaptionen. Durch die Anschaffung von über 60 mobilen internetfähigen Lehrer-PC (rd. 18 % der Zuwendungen) wird erreicht, dass an den kommunalen beruflichen Schulen eine mobile Station für etwa 20 täglich anwesende Klassen zur Verfügung steht. Dies ermöglicht den breiten Time Sharing-Unterrichtseinsatz dieser Technik, zeigt aber auch noch weiteren Handlungsbedarf. Insgesamt wurden mit ZIBS-Mitteln bisher ca. 700 Internet-PC einschl. Vernetzung installiert. Der Versorgungsgrad verbessert sich dadurch von 26 auf etwa 21 täglich anwesende Schüler je Internet-PC. Er liegt jedoch noch unterhalb der europäischen E-Learning-Ziele. Für den Erwerb von IT-Zusatzqualifikationen erfreuen sich die fünf lokalen Cisco-Akademien an Berufsschulen des Landes großer Resonanz. Mit ZIBS-Mitteln konnte deren Ausstattungsbasis anforderungsgerecht ergänzt werden. Entscheidend für den Erfolg des Programms ist die im Gleichmaß zu den Modernisierungsinvestitionen fortgesetzte differenzierte Lehrer-Fortbildung. Seit dem Jahr 2000 haben ca. 1.100 Lehrer beruflicher Schulen – das sind 44 % aller Lehrer – an der landesweit organisierten modularen Fortbildung „Integration Neuer Medien in den Unterricht Beruflicher Schulen“ (INMUBS) teilgenommen. Dafür konnte im Rahmen von ZIBS eine umfangreiche berufsfeld- und fachbezogene Softwarebibliothek im Wert von ca. 15 T€ bereit gestellt werden. Die Fortbildung steuerte wesentlich zum Auslösen von Wettbewerbsprojekten im Rahmen von ZIBS bei.

Eingesetzte Finanzmittel:

Die ZIBS-Mittel verteilen sich wie folgt (Stand 26.09.2002):

Vernetzung: 1.131 T€; Medienprojekträume: 563 T€; mobile Lehrer-PC: 626 T€; Leistungsprojekte, Lernsoftware: 906 T€; Technologische Lücken, Dienstleistungen u.a.: 197 T€; Ergänzungsausstattung Medienpädagogisches Zentrum: 154 T€.

Aus ZIBS-Mitteln wurden insgesamt 234 Projekte an 54 Schulen gefördert. Hinsichtlich der Umsetzung der Förderung auf Schul- und Projektebene wird auf www.bildung-mv.de verwiesen.

Bewertung der Maßnahme: Das „Zukunftsinvestitionsprogramm für Berufliche Schulen (ZIBS)“ hat an den beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern einen IT-Motivations- und Innovationsschub ausgelöst, gibt kräftige Impulse für die Arbeit mit Lernsoftware zur Belebung der Berufsschulpädagogik im täglichen Unterrichtsgeschehen, hat die Einsicht in die Notwendigkeit und Bereitschaft zur IT-Fortbildung befördert, regt mit dem Wettbewerbsgedanken die Kreativität der Lehrer und Schüler an, weist auf Möglichkeiten und Reserven der inhaltlichen Vernetzung auf den verschiedensten Ebenen hin (Schulen, Lehrer, Schüler, Lernortpartner), ermöglicht den Einstieg in neue Lernformen des Tele-Learning, bestätigt Reserven beim Auffüllen und Nutzen des Bildungsservers, hat durch die organisatorische Verknüpfung mit dem Medienpädagogischen Zentrum am Landesinstitut für Schule und Ausbildung als Bewilligungsstelle zur Effizienzsteigerung der Lehrerfortbildung und -beratung beigetragen, wäre wünschenswert fortgesetzt zu werden, um noch verbleibende Ausstattungsdefizite zeitnah beheben zu können.

Niedersachsen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Das vornehmlich auf die Ausstattung mit modernen Technologien und Medien ausgerichtete Investitionsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat sich für Niedersachsen deshalb so erfolgreich entwickelt, weil flankierend zu den in den berufsbildenden Schulen vorgenommenen Investitionen das von der niedersächsischen Landesregierung initiierte Aktionsprogramm „n-21: Schulen in Niedersachsen online“ wirksam eingesetzt werden konnte. Durch aufeinander abgestimmte Aktionen zur Entwicklung didaktischer Konzepte und zur Intensivierung der Ausbildung im IT- und Medienbereich war es möglich, die aus Mitteln des „ZIBS-Programms“ erfolgte Ausstattung der Schulen mit Hard- und Software durch – aus fachlicher Sicht unbedingt erforderliche – Lehrerfortbildungsmaßnahmen sinnvoll zu ergänzen. So ist gewährleistet, dass parallel zu den für die „Medien- und IT-Berufe“ beschafften speziellen Ausstattungssystemen eine große Anzahl von Lehrkräften des berufsbildenden Schulwesens adäquat fortgebildet werden konnte.

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

Landesspezifisches Verfahren: Die dem Land Niedersachsen zur Verfügung gestellten Fördermittel wurden nach dem jeweiligen Anteil der Schülerinnen und Schüler auf die öffentlichen berufsbildenden Schulen und die anerkannten Ersatzschulen (Schulen in privater Trägerschaft) verteilt. Zur Verteilung der Fördermittel wurden „Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der technischen Ausstattung der berufsbildenden Schulen“ erlassen und alle öffentlichen berufsbildenden Schulen sowie anerkannte Ergänzungsschulen aufgefordert, entsprechende Anträge zu stellen. Die Antragsvordrucke boten den Schulen die Möglichkeit, Zuwendungen zu den unter „Ziffer III“ genannten Förderschwerpunkten anzumelden. Die im Förderzeitraum 2001 gestellten Anträge wurden von Vertretern und Vertreterinnen des Kultusministeriums und der Bezirksregierungen begutachtet und die den einzelnen Schulen zu gewährenden Zuwendungen festgelegt. Zusätzlich wurden Netzwerklabore für dreizehn berufsbildende Schulen beschafft.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Vernetzung der Schule, Einrichtung von PC-Klassenräumen, Einrichtung von PC-Fachräumen, Einsatz von Unternehmenssoftware, Installation computergesteuerter Peripherie, Schulversuche/Innovationsvorhaben, Einrichtung von Multimedia-Lerninseln, Einrichtung von Netzwerklaboren.

Eingesetzte Fördermittel: Neben den aus Mitteln des „Investitionsprogramms für berufliche Schulen (ZIBS)“ im Förderzeitraum 2001 für Niedersachsen vorgesehenen Bundesmitteln in Höhe von rd. 8,7 Mio. € wurden im Jahr 2001 weitere Investitionen durch die kommunalen Schulträger und sonstigen Träger in Höhe von rd. 41,3 Mio. € getätigt. Des Weiteren sind vom Land für das pädagogische Personal in den berufsbildenden Schulen in 2001 Ausgaben in Höhe von rd. 493 Mio. € geleistet worden.

Bewertung der Maßnahme: Die durch die schnelle Entwicklung bei den neuen Technologien in den berufsbildenden Schulen im schulischen Teil der Berufsausbildung entstandene „technologische Lücke“, soll durch das Investitionsprogramm „ZIBS“ geschlossen werden. Mit diesem allein auf die informationstechnologische Ausstattung der berufsbildenden Schulen ausgerichteten Investitionsprogramm ist eine Qualifikation der für den Einsatz zuständigen Lehrkräfte nicht möglich.

Nordrhein-Westfalen

Aufgrund der Verwaltungsvereinbarung des Bundes mit den Ländern vom 16. Februar 2001 wurden dem Land Nordrhein-Westfalen für die Beruflichen Schulen Investitionsmittel in Höhe von 18.199.402 Euro bereitgestellt. Im weiteren Verfahren war durch das Land sicherzustellen, dass die Mittel im laufenden Jahr 2001 mit konkreten Maßnahmen für die Ausstattung der beruflichen Schulen mit modernen Technologien und Medien belegt wurden. Zudem war eine Vorgabe des Bundes, dass die Investitionsmittel zusätzlich eingesetzt werden sollten, also keine Haushaltsmittel des Landes oder der Schulträger ersetzen durften.

In Anbetracht der Situation der öffentlichen Haushalte des Landes und insbesondere der kreisfreien Städte sowie der Kreise als Schulträger der berufsbildenden Schulen, war es nicht realisierbar, die bereitgestellten Bundesmittel durch weitere zusätzliche Finanzmittel der Schulträger zu erhöhen. Der Vorgabe der Zusätzlichkeit der Bundesmittel wurde entsprochen. Das lag insbesondere daran, dass die kommunalen Haushalte für das laufende Jahr 2001 bereits soweit in den politischen Gremien verhandelt waren, dass eine Veränderung in den Investitionshaushalten nicht mehr möglich war.

Die Zuweisung der Investitionsmittel an die Schulträger erfolgte für das Jahr 2001 nach einem Schlüssel, wobei als Berechnungsgrundlage die Schülerzahlen des Schuljahres 2000/2001 (Stichtagserhebung zum 15. Oktober 2000) herangezogen wurden. Nicht berücksichtigt wurden berufsbildende Schulen, die ausschließlich Fachschulen führen, da diese mit ihren Bildungsgängen der beruflichen Weiterbildung die Forderung der Verwaltungsvereinbarung des Bundes und der Länder, die berufliche Erstausbildung zu fördern, nicht erfüllten.

Um die Schulträger bei ihren Investitionen inhaltlich nicht weiter einzuzwingen, wurden als zuschussfähige Investitionen die Vorgaben der Verwaltungsvereinbarung übernommen. Es wurde pro Schüler/Schülerin ein Betrag von 33,37 € ausgezahlt. Den Schulträgern war es für das weitere Verfahren freigestellt, die Investitionsmittel auf der Basis der Schülerzahlen auf ihre Berufskollegs zu verteilen, oder aber nach eigenen Kriterien aufzuteilen. Faktisch wurden die Mittel für zusätzliche Projekte je Berufskolleg genutzt.

Die direkte Zuweisung der Mittel an die Schulträger nach einem Schlüssel hatte den positiven Effekt, dass nach der frühzeitigen Mittelbindung am 14. März 2001 die vollständige Mittelverausgabung bis zum 31. Dezember 2001 realisiert werden konnte. Somit wurde die Forderung, die zusätzlichen Mittel schnell und wirksam für die vereinbarten Zwecke einzusetzen, erfüllt.

Durch dieses Verfahren erhielt z.B. die Stadt Köln als öffentlicher Schulträger mit der höchsten Schülerzahl eine Zuweisung in Höhe von fast 1.278.229,70 €. Im Vergleich dazu erhielt die Stadt Bottrop als öffentlicher Schulträger mit der geringsten Schülerzahl unter den kreisfreien Städten einen Betrag in Höhe von ca. 66.467,94 € zugewiesen, die direkt dem einzigen Berufskolleg zugeteilt werden konnten.

Neben den öffentlichen Schulträgern wurden auch die privaten Schulträger der Berufskollegs in die Förderung einbezogen, wengleich hier aufgrund der Schülerzahlen erheblich geringere Zuweisungen getätigt wurden. Insgesamt kamen 131 Schulträger (58 öffentliche Schulträger und 73 Schulträger von Ersatzschulen) in den Genuss der Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen.

Im Rahmen der Verwendungsprüfung konnte festgestellt werden, dass die Schulträger die bereitgestellten Finanzmittel vorrangig für die Ausstattung mit modernen Technologien und Medien eingesetzt haben. Von den bereitgestellten ca. 18 Mio. Euro wurde die Hälfte der Finanzmittel hierauf verwendet. Einen zweiten Investitionsschwerpunkt haben die Schulträger mit einem Mitteleinsatz von über 5 Mio. Euro für die informations- und kommunikationstechnische Vernetzung gewählt.

Die Investitionshilfen haben die Anstrengungen der Schulträger, die die Kosten der Sachausstattung der beruflichen Schulen zu tragen haben, deutlich gestützt und haben landesweit zu einer spürbaren Verbesserung der Grundausrüstung der beruflichen Schulen mit neuen Technologien geführt. Wengleich die Schulträger der sächlichen Ausstattung der beruflichen Schulen einen hohen Stellenwert für die Qualifizierungsarbeit der Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt einräumen, was auch anhand der Steigerungsraten für investive Ausgaben in den kommunalen Haushalten um 13 % belegt wird, müssen viele Ausstattungserfordernisse zurückgestellt werden. Insofern haben die Finanzhilfen des Bundes die Anstrengungen der Schulträger, die in 2001 insgesamt Investitionen in Höhe von ca. 81,5 Mio. Euro getätigt haben, verstärkt und zu einem Schub bei der Modernisierung der Fachraumausrüstung geführt.

Für das Förderjahr 2002 wurde mit Runderlass vom 19. Februar 2001 ein Förderprogramm aufgelegt, um neben der globalen Zuweisung im ersten Förderjahr für das zweite Förderjahr zusätzlich eine inhaltliche Schwerpunktsetzung nach den Intentionen der Landesregierung zu erzielen. Als Förderschwerpunkte für das Jahr 2002 wurden vorgegeben:

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

Fachraumausstattung im Bereich der neu geordneten naturwissenschaftlichen Berufe und Berufen mit naturwissenschaftlichen Inhalten sowie der entsprechenden vollzeitschulischen Bildungsgänge
 Fachraumausstattung im Bereich der regenerativen Energien
 Fachraumausstattung im Bereich der Drucktechnik/Gestaltung (Medienausstattung).

Rheinland-Pfalz

Landesspezifische politische Zielsetzung: Es wird das Ziel verfolgt, durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen in den neuen und neu geordneten Berufen und in der Ausbildung bestehender beruflicher Bildungsgänge, Chancen für künftiges Wirtschaftswachstum zu eröffnen. Die ausstattungsbedingten technologischen Defizite sollen geschlossen werden. Ein Beitrag zur Verbesserung der Unterrichtsqualität, insbesondere im IT-Bereich, soll geleistet werden.

Landesspezifisches Verfahren: Grundsätzlich konnten alle Berufsbildenden Schulen Anträge auf Zuweisung von UMTS-Geldern stellen. 1. Die Zuweisung der Mittel erfolgte auf der Grundlage der Schülerzahlen bezogen auf den Statistikzeitraum 1999/2000. 2. Die Mittel waren zweckgebunden und stehen speziell zum Zweck der Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, mit informations- und kommunikationstechnischer Vernetzung incl. der erforderlichen Software, mit der technischen Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien, mit den mit diesen Investitionen verbundenen Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen zur Verfügung. 3. Die Schulträger erhielten eine Mitteilung über den Gesamtbeitrag der verfügbaren Mittel, aufgeschlüsselt nach den Haushaltsjahren 2001 und 2002. 4. Weitere Bedingung für die Förderung war die Beantragung der Investitionsmittel durch Vorlage eines Investitionskonzeptes. 5. Das Investitionskonzept wurde dem Ministerium vorgelegt und unter Berücksichtigung der o. g. Zielsetzungen bewilligt. 6. Der Schulträger legt nach erfolgter Investition einen Verwendungsnachweis vor. 7. Die haushaltsrechtliche Abwicklung (Abruf und Abrechnung der Gelder) erfolgt durch die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion – ADD – in Trier.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Insgesamt wurden Projekte an 101 berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz gefördert. Schwerpunkte der Förderung waren: Beschaffung und Ausstattung von PCs, Servern und Druckern (Hardware), Schaffung der zugehörigen technischen Infrastruktur durch Installierung und Vernetzung, Beschaffung mobiler PC-Stationen zur Verbesserung der Computernutzung in allen Unterrichtsräumen.

Eingesetzte Finanzmittel: Insgesamt stehen Rheinland-Pfalz 6.028.143,50 Euro zur Verfügung. Auf 2001 entfallen 4.136.961,29 €, auf 2002 entfallen 1.891.182,26 €.

Eingesetzte Finanzmittel des Landes Rheinland-Pfalz, soweit Zahlen bereits vorliegen:

a) Investitionen in €:

5.109.339,77 € (1999), 5.677.385,05 € (2000), 2001 noch nicht bekannt

b) Landesmittel für Päd. Personal in €:

196.529.350,71 € (2000), 202.773.758,45 € (2001)

Bewertung der Maßnahme: Die Maßnahme „ZIBS“ hat an den berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz zu einer erheblichen Verbesserung der informationstechnologischen Ausstattung geführt. Insbesondere die Schulvernetzung und Sicherstellung des IT-Unterrichts in möglichst vielen Unterrichtsräumen konnte verbessert werden. Für alle berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz wurde damit ermöglicht, eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherzustellen und zu stärken, um gleichzeitig auch die Wettbewerbsfähigkeit der ausgebildeten jungen Menschen zu steigern. Mit der Unterstützung der berufsbildenden Schulen aus den UMTS-Mitteln ist ein neuer Multimedia-Schub für unsere rheinland-pfälzischen Schulen und damit für unser Land erfolgt.

Saarland

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die Mittel aus dem „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS)“ werden im Saarland gemäß den in der Verwaltungsvereinbarung genannten Zielsetzungen eingesetzt.

Länderspezifisches Verfahren: Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft hat mit den Sachkostenträgern eine Verwaltungsvereinbarung getroffen, die eine möglichst unbürokratische und schnelle Umsetzung des Programms ermöglicht. Die Verteilung der Mittel erfolgt nach den Schülerzahlen der beruflichen Schulen. Die Anträge werden vom jeweiligen Träger direkt an das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft gestellt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Sachkostenträger setzen die Mittel aufgrund der jeweiligen Meldungen der einzelnen Schulen im Rahmen der vorgegeben Förderbereiche Ziel gerichtet ein. Die Schulen verwenden die Mittel aus ZIBS schwerpunktmäßig für die Anschaffung von Computern, Servern und Software.

Eingesetzte Finanzmittel: Im Saarland werden mit ZIBS alle beruflichen Schulen im kaufmännischen, gewerblich-technischen und sozialpflegerischen Bereich gefördert. Die Sachkostenträger haben im Jahr 2001 an Eigenmitteln sowie den zur Verfügung gestellten Geldern aus dem Förderprogramm insgesamt 2,2 Mio. € im Rahmen der vorgegeben Zweckbestimmung investiert.

Bewertung der Maßnahme: Die durch das Zukunftsinvestitionsprogramm erfolgten Zuwendungen an die einzelnen beruflichen Schulen des Saarlandes tragen erheblich zur Verbesserung der Ausstattung bei. Die zusätzlichen Investitionen ermöglichen den Schulen den Unterricht effizienter und anschaulicher zu gestalten. Deshalb wäre eine Neuauflage des Zukunftsinvestitionsprogramms für berufliche Schulen wünschenswert.

Sachsen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Mit dem Jahr 2001 startete der Freistaat Sachsen die Medienoffensive Schule MEDIOS. Einen wichtigen Teil der Medienoffensive bildet neben der Erarbeitung pädagogischer Einsatzkonzeptionen, der Lehrerfortbildung, der Klärung von Ressourcen für die pädagogische Systembetreuung und dem weiteren Auf- und Ausbau des Sächsischen Bildungsservers die Unterstützung der Schulträger bei der Ausstattung ihrer Schulen mit Informations- und Kommunikationstechnik. Anlass für die Einbeziehung einer Ausstattungsförderinitiative in die Medienoffensive Schule war eine Erhebung vom November 1999, nach der zu dieser Zeit an sächsischen Schulen über

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

alle Schularten hinweg durchschnittlich ein multimediafähiger Computer für 124 Schüler und Schülerinnen zur Verfügung stand. Diese Schüler-Computer-Relation galt es deutlich zu verbessern, um Schüler und Schülerinnen angemessen auf deren Leben in der Informations- und Wissensgesellschaft vorzubereiten und Schule zugleich als Teil der Informations- und Wissensgesellschaft weiter zu entwickeln.

Landesspezifisches Verfahren: Die Vergabe der Mittel erfolgt über das Programm zur Förderung des Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechnologien an Schulen und Medienstellen im Freistaat Sachsen. Anträge sind bei den Regionalschulämtern zu stellen, die diese im Hinblick auf die pädagogische Einsatzkonzeption und die Bestandssicherheit der Schule bewerten (Einhaltung der Zweckbestimmung des Förderprogramms). Die Regionalschulämter übersenden die Anträge dann an die Sächsische Anstalt für kommunale Datenverarbeitung zur Prüfung der technischen Einsatzkonzeption (Bewertung der Notwendigkeit und der Angemessenheit der Förderung). Aufgabe der Regierungspräsidien als Bewilligungsbehörden ist schließlich die Prüfung der finanziellen Aspekte (Ausgaben- und Finanzierungsplan) sowie der haushaltsmäßige Vollzug bis hin zur Verwendungsnachweisprüfung.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Mit dem Förderantrag haben die Maßnahmeträger folgende Zielstellungen übermittelt, die über die Verbesserung der Ausstattung erreicht werden sollen (Mehrfachnennungen waren möglich): 74 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung des Informatikunterrichts an den Schulen, 91 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur fachspezifischen oder fächerübergreifenden Integration neuer Medien in den Unterricht, 54 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Integration neuer Medien in schulische Freizeitangebote, 92 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung der Ausbildung an den berufsbildenden Schulen, 55 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur schulartenspezifischen Entwicklung und Erprobung pädagogischer Konzepte für den Einsatz von Kommunikations- und Informationstechnologien an Schulen, 6 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Schaffung von Beratungs-, Schulungs- und Nutzungsangeboten für Schulen an den Medienstellen und 74 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur zukunftsorientierten Vernetzung der Schulen über das Internet.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen belaufen sich für das Jahr 2001 voraussichtlich auf 74 Mio. Euro (Angaben des Statistischen Landesamtes liegen noch nicht vor). Für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen wurden 2001 ca. 245 Mio. Euro aus Landesmitteln eingesetzt. Flankierend zur Ausstattungsinitiative für berufliche Schulen setzte der Freistaat Sachsen 2001 knapp 11,4 Mio Euro aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung zur Förderung der Ausstattung von allgemein bildenden Schulen mit Informations- und Kommunikationstechnik ein.

Bewertung der Maßnahme: Über den Einsatz der Mittel aus dem Bundesprogramm „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001 bis 2002“ verbesserte sich die Schüler-Computer-Relation an den berufsbildenden Schulen im Freistaat Sachsen von 89 zu 1 im November 1999 auf etwa 38 zu 1 im Dezember 2001. Damit konnte das Bundesprogramm im Freistaat Sachsen die erhoffte Wirkung entfalten. Es sind jedoch auch in Zukunft Anstrengungen nötig, um vor dem Hintergrund der europäischen und bundesdeutschen Vergleichszahlen die Schüler-Computer-Relation in Sachsen weiter zu verbessern.

Sachsen-Anhalt

Landesspezifische politische Zielsetzung: Von 1994 bis 2000 wurden im Rahmen des Berufsschulbauprogrammes des Landes Sachsen-Anhalt 20 berufsbildende Schulen in kommunaler Trägerschaft (51 %) nachhaltig modernisiert. In die Modernisierungsmaßnahmen einbezogen war u.a. auch die Modernisierung der IT-Ausstattung der betreffenden Schulen. Darüber hinaus haben die Schulträger an einigen Standorten in eigener Regie und teilweise unter Nutzung laufender Ausstattungsprogramme des Landes (z.B. Multimedia-Ausstattungsprogramm „Förderung der informations- und kommunikationstechnischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ mit einer Laufzeit von 2000 bis 2006) die Ausstattungsmernisierung vorangetrieben. In einigen Regionen, in denen die betreffenden Schulträger im Rahmen des bisherigen Berufsschulbauprogrammes nicht hinreichend berücksichtigt werden und wegen fehlender Eigenmittel auch andere Ausstattungsprogramme nur in geringem Umfang in Anspruch nehmen konnten, sind z.T. erhebliche Modernisierungsrückstände zu verzeichnen. Der Abbau dieser regionaler Defizite und die Schaffung eines flächendeckend vergleichbaren Ausstattungsumstandes ist daher über die programmspezifischen Zielsetzungen hinaus die wesentliche landesspezifische politische Zielsetzung, die mit der Umsetzung des ZIBS-Programmes in Sachsen-Anhalt verfolgt wird.

Landesspezifisches Verfahren: Auf der Grundlage der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an die Träger berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Bundesprogrammes „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001-2002 (ZIBS)“, wurden von den Schulträgern in Zusammenarbeit mit den betreffenden berufsbildenden Schulen entsprechende Projekte erarbeitet und bis Mai 2001 bei den Staatlichen Schulämtern zur Bewertung und Antragsprüfung eingereicht. Im Juni 2001 erfolgte auf der Basis einer Prioritätenempfehlung der Staatlichen Schulämter im Kultusministerium die abschließende Prüfung und Entscheidung. Von 70 eingereichten Projektvorschlägen wurden unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel für das Programmjahr 2001 insgesamt 47 Projekte bestätigt. Kriterien für die Auswahl waren insbesondere: die Bewertung und Prioritätensetzung durch die Staatlichen Schulämter, der innovative Ansatz der Projekte, die Übereinstimmung mit den Förderzielen von Bund und Land, der Ausgleich regionaler Defizite, der gesicherte Maßnahmenabschluss im Haushaltsjahr 2001, die Angemessenheit der geplanten Ausstattung. Bewilligungsbehörde für Zuwendungen aus dem ZIBS-Programm ist das für den jeweiligen Standort der berufsbildenden Schule zuständige Staatliche Schulamt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Auf der Grundlage der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgegebenen Zielsetzungen wurden mit der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an die Träger berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Bundesprogrammes „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001-2002 (ZIBS)“ vom 23.4.2001 (SVBl. LSA, Nr.7/2001) für das Land Sachsen-Anhalt folgende Förderschwerpunkte definiert: Standortprofilierung zur Ausbildung in neuen und seit 1997 neu geordneten Berufen mit dem Ziel der Sicherung des Qualitätsstandards, Modulare und offene Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Projekte, die in besonderem Maße zum Abbau von regionalen Ausstattungsdefiziten im Bereich neuer Technologien beitragen, Projekte, in denen Schüler und Lehrkräfte Kommunikationsmöglichkeiten sowohl im Unterricht als auch in offener Form erhalten, Vorhaben in Berufsfachschul- und Fachschulbildungsgängen, bei denen die berufsbildenden Schulen gemeinsam mit Unternehmen, Bildungsträgern und Hochschulen neue, den Arbeitsmarkterfordernissen gerecht werdende Formen der Zusammenarbeit entwickeln, Projekte, die innovative Unterrichtsmethoden eröffnen, z.B. „E-Learning“, Projekte, die eine Vernetzung von Lernorten bzw. von Schulen ermöglichen. Vorhaben, die „Vernetzungsansätze“ verfolgen, wur-

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

den im Hinblick auf die besondere Bedeutung von Schul-Vernetzungen im berufsbildenden Bereich sowie auf die vorhandenen regionalen Defizite vorzugsweise berücksichtigt.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Höhe der in Sachsen-Anhalt im Programmjahr 2001 zusätzlich für ZIBS-Projekte eingesetzten Eigeninvestitionen der Schulträger (Eigenanteil an den Gesamtausgaben in Höhe von 10 %) beläuft sich ohne Bundesanteil auf 374.930,02 €. Zusätzlich zu den Eigeninvestitionen der Schulträger für ZIBS-Projekte wurden im Haushaltsjahr 2001 für berufsbildende Schulen 262.400,00 € aus Mitteln des Berufsschulbauprogrammes des Landes Sachsen-Anhalt (davon 50 % EU-Strukturfonds-Mittel, 25 % GA-Mittel und 25 % Eigenmittel der Schulträger) und 830.671,00 € aus Mitteln des laufenden Multimedia-Ausstattungsprogrammes „Förderung der informations- und kommunikationstechnischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ (davon 50 % EU-Strukturfonds-Mittel, 25 % Landesmittel und 25 % Eigenmittel der Schulträger) eingesetzt. Die Gesamtinvestitionen des Landes, der Kommunen und sonstiger Träger für berufliche Schulen belaufen sich somit für das Jahr 2001 ohne ZIBS-Bundesanteil auf insgesamt 1.468.001,02 €. Für das pädagogische Personal an den berufsbildenden Schulen wurden 2001 aus Landesmitteln insgesamt 143.757.770,60 € eingesetzt.

Bewertung der Maßnahme: Aus der Sicht des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt haben die im Rahmen des ZIBS-Programmes zur Verfügung gestellten Mittel wesentlich zur Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen in neue sowie auch bestehende berufliche Bildungsgänge, zum Abbau ausstattungsbedingter technologischer Defizite auf regionaler Ebene und damit zur Verbesserung der für den globalen Wettbewerb notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen beigetragen. Durch die Zusätzlichkeit der ZIBS-Mittel zu den vom Land und den Schulträgern eingesetzten Mitteln können regionale Modernisierungsrückstände in kürzeren Zeiträumen ausgeglichen werden. Die vom Land definierten Förderschwerpunkte und das gewählte Bewertungs- und Auswahlverfahren haben sich bewährt und werden auch für das Förderjahr 2002 beibehalten.

Schleswig-Holstein

Landesspezifische Zielsetzung: Die im Berichtszeitraum 2001 vom Bund nach dem landesbezogenen prozentualen Schüleranteil bereitgestellten 2.812.494,95 € sind ergänzend zu Mitteln des Landes und der Schulträger und nach Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden in berufliche Schulen investiert worden. Dabei wurden solche Investitionen besonders gefördert, die vor Ort projektbezogen Innovationen bewirken, die technische Infrastruktur stärken, die Nachhaltigkeit der Investition garantieren und einen besonderen pädagogischen Bezug haben.

Landesspezifisches Verfahren: Das Land hat sich für eine bedarfs- und projektorientierte Förderung und gegen eine schüleranteilsbezogene Verteilung der Mittel auf alle Schulen entschieden. Besondere schulbezogene Bedarfe und innovative Projekte wurden in einer landesweiten Ausschreibung an die öffentlichen Beruflichen Schulen und die Beruflichen Schulen in freier Trägerschaft ermittelt. Zur Bewertung der Anträge und zur Entscheidungsfindung wurde eine interministerielle Projektkommission einberufen und die Fachkompetenz nachgeordneter Bereiche eingebunden. Dies führte dazu, dass manche Schulen überdurchschnittlich, einige aber auch nicht gefördert wurden. Verantwortlich für die Durchführung waren die Schulleiterinnen und Schulleiter. Ihnen ist es gelungen, die bewilligten Mittel bis zum Ende des Jahres fachgerecht zu verausgaben und abzurechnen.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Aus den Anträgen und auch aus den Jahresrechenschaftsberichten der Schulen geht hervor, dass vielfach zunächst die Priorität auf informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie auf den Ausbau der technischen Infrastruktur und der damit verbundenen Dienstleistungen gelegt worden ist. Dieses Verfahren erscheint auch zweckmäßig, da derartige Investitionen der Beschaffung von Computern, Servern und Software vorausgehen müssen. Allerdings reichten die Mittel nicht aus, um durch eine vielerorts angestrebte weitreichende Vernetzung die Voraussetzungen für eine schul- und fachübergreifende Kooperation zu schaffen.

Eingesetzte Finanzmittel: Als Nachweis dafür, dass die ZIBS-Investitionen des Bundes landeseigene Investitionen nicht ersetzen, sondern ergänzen, sei erwähnt, dass das Land Schleswig-Holstein und die Schulträger der Beruflichen Schulen in einer Gemeinschaftsaufgabe im Rahmen eines Sonderprogramms im Zeitraum von 1977 bis 2000 rund 8,7 Mio. € für die Modernisierung der Ausstattung der berufsbildenden Schulen bereitgestellt haben. Darüber hinaus wurden für die IuK-Ausstattung der Beruflichen Schulen im Zeitraum 1999 bis 2001 aus weiteren Gemeinschaftsprojekten des Landes, der Schulträger und Dritter weitere rund 2,45 Mio. € zur Verfügung gestellt. Für das Jahr 2002 sind im Rahmen einer Gemeinschaftsaufgabe des Landes und der Schulträger Mittel in Höhe von rund 1,62 Mio. Euro für Investitionen an Beruflichen Schulen, die nicht durch ZIBS gefördert werden können, bereitgestellt worden.

Bewertung der Maßnahme: Durch die vom Bund bereitgestellten Mittel wurde es möglich, Investitionen des Landes und der Schulträger durch gezielte IuK-Förderschwerpunkte zu ergänzen. Die Modernisierung der beruflichen Schulen konnte dadurch auch zeitlich entscheidend vorangebracht werden. Reaktionen aus den Schulen zeigen, dass dadurch auch ein neues, zukunftsbezogenes Bewusstsein geweckt wurde. So besteht vielerorts das Bedürfnis, bereits angelaufene Kooperationen untereinander und mit Fachhochschulen zu intensivieren und auszubauen. Auch zum Aufbau einer diesbezüglichen Infrastruktur und Vernetzung bedarf es großer finanzieller Anstrengungen, für deren Unterstützung ein weiteres Bund-Länder-Programm sehr hilfreich wäre.

Thüringen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Mit der Wiedervereinigung Deutschlands und der Etablierung eines gegliederten Schulwesens in Thüringen, übernahmen die Träger der Staatlichen berufsbildenden Schulen (SBBS) Schulgebäude, die sich überwiegend in einem sehr kritischen Bauzustand befanden und deren sächliche Ausstattung in den wenigsten Fällen nur annähernd den Bedingungen entsprachen, die ein beruflicher Nachwuchs benötigt um den Erfordernissen der Wirtschaft gerecht zu werden. Obwohl in den vergangenen Jahren mit erheblichen Anstrengungen der Schulträger, des Landes und mit Mitteln der Europäischen Union die Situation an den nach vollzogener Berufsfeldbereinigung derzeit 58 SBBS deutlich verbessert werden konnte, sind insbesondere mit Blick auf die Umsetzung des handlungsorientierten Unterrichts Defizite bei der Bausubstanz und in der sächlichen Ausstattung unübersehbar.

Landesspezifisches Verfahren: Gemäß der Verwaltungsvereinbarung ZIBS zwischen dem Bund und den Ländern vom 16. Februar 2001 wurde in Thüringen die Verteilung der Mittel auf der Grundlage der Schülerzahlen der einzelnen Schulen und zusätzlicher fünffacher Wichtung der Schülerzahlen in neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen und einer zehnfachen Wichtung der Schülerzahlen in den Ausbildungsberufen

noch Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderberichte 2001

fen Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Mikrotechnologe/Mikrotechnologin, Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau vorgenommen. Es sollten alle beruflichen Schulen in den Genuss der Förderung kommen, wobei der handlungsorientierte Unterricht einen besonderen Schwerpunkt bildete. Nach der maßgeblichen Schuljahresstatistik 1999/2000 lernten an den 58 staatlichen berufsbildenden Schulen in Thüringen insgesamt 83.340 Schüler. Für jede Schule wurde an Hand der Schülerzahlen und den entsprechenden Wichtungen die auf Basis der pro-Kopf-Beträge schulbezogenen Förderbeträge ermittelt. Bei beruflichen Schulen der freien Träger wurden die Schüler berücksichtigt, für die zu diesem Zeitpunkt staatliche Finanzhilfe nach § 15 ThürSchFTG zu leisten waren. Stichtagsbezogen waren 5.487 Schüler an 46 beruflichen Schulen in freier Trägerschaft zu berücksichtigen. Somit ergab sich für 2001 folgende Mittelverteilung:

	freie Träger	SBBS	Gesamt
Schülerzahlen (gewichtet)	5.487	171.432	176.919
Förderung 2001 in €	98.689	3.083.371	3.182.060

Die errechneten Förderbeträge wurden den Schulen in Aussicht gestellt und sie waren aufgefordert dem Thüringer Kultusministerium einen mit dem Schulträger abgestimmten Projektantrag vorzulegen. Darin war schlüssig darzulegen, welche Verbesserungen des Unterrichts mit der beantragten Ausstattung zu erwarten sind. Erst nach erfolgreicher Prüfung der insgesamt 104 Anträge durch die Fachreferate im Thüringer Kultusministerium erhielten die Schulträger einen Zuwendungsbescheid mit den für die beiden Jahre vorgesehenen Förderbeträgen. Die Mittel wurden vollständig bewilligt. Eine finanzielle Eigenbeteiligung der Schulträger war nicht vorgesehen. Da zwischen der Antragstellung und dem Mittelabruf oft einige Monate lagen, kam es durch günstigere Ausschreibungsergebnisse teilweise zu Mitteleinsparungen. Diese wurden nach Absprache zwischen der jeweiligen Schule, dem Schulträger und dem Thüringer Kultusministerium im Sinne des Zukunftsinvestitionsprogramms verwendet, sodass in jedem Falle ein vollständiger Mittelabfluss gesichert war.

Eingesetzte Finanzmittel: Im Jahr 2000 wendeten die Träger der Staatlichen berufsbildenden Schulen für Bau und Ausstattung mehr als 13,8 Mio. € (2001: 12,3 Mio. €) auf. Hinzu kamen Landesmittel in Höhe von etwa 12,47 Mio. € (2001: 0,5 Mio. €). Für das pädagogische Personal an den SBBS entstanden dem Land in 2000 Kosten in Höhe von etwa 148,2 Mio. € (2001: 158,1 Mio. €).

Förderschwerpunkte und Bewertung der Maßnahme: Mit den durch das ZIBS- Programm zusätzlich zur Verfügung gestellten Mitteln konnte die sächlich Ausstattung beruflicher Schulen erheblich verbessert werden. So wurden unter anderem mehr als 880 Computer/Server beschafft und für mehr als 870.000,- € Ausstattungen in Labors und Fachkabinetten insbesondere im Bereich neuer Technologien erneuert. Im Kontext mit spezieller Computersoftware konnten moderne SPS-Steuerungssysteme, fachbezogene Ausrüstungen, Maschinen und Prüfeinrichtungen sowie CAD-Labore angeschafft werden. Der handlungsorientierte Unterricht an den Staatlichen berufsbildenden Schulen erfuhr damit eine sehr effiziente Unterstützung.

Tabelle 30: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	Grundausbildungslehrgang (G)	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildung- und Eingliederungschancen (BBE)	tip Lehrgang testen informieren probieren	Förderlehrgang (F)	Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	Ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die – 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.	Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören insbesondere: – sozial Benachteiligte, – Aussiedler und Ausländer, – Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – An- und Ungelernte, – Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, – Straftatlassene und Strafgefangene.	Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z. B. durch: – fehlende Motivation, – vielfache Bildungsdefizite, – soziale Beeinträchtigung, – Konflikte mit der Gesellschaft, – Straffälligkeit, – ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, – Abbruch beruflicher Bildung, – Scheitern in der Arbeit.	behinderte Menschen, die – für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernschwernis (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 Menschen unterfordert wären (F2/F3), – wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4).	behinderte Menschen (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die – nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besonderer Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen 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 Berufsbildungsbereich der WfbM tätig sein können.	Insbesondere blinde und gehörlose Menschen, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuches erhalten haben.
Aufgaben und Ziele	– Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, – Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, – Möglichkeit zur Überprüfung bzw. zum Treffen der Berufswahlentscheidung.	– Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, – sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen.	– Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit sowie – Feststellung der Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.	Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.	– 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 Berufsbildungsbereich der Wfb oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Ansatz des behinderten Menschen.
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 31: Programm Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2002¹⁾

Ausbildungsbereich		Beteiligte zuständige Stellen 2002			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten						Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen	
		Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsgquote	Aufnahmen				Förder-summe 2002	Anteil an der Gesamt-fördersumme 2002	Absolven-ten 2001 ⁴⁾	Aufnahme-quote 2002
					2000 ²⁾	2001 ²⁾	2002 ²⁾	Insgesamt				
		Anzahl		Prozent	Anzahl				EURO	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel		82	0	100,0	2.399	2.714	2.659	7.772	6.911.174	48,1	278.778	0,95
Davon												
	Alte Länder	68	0	100,0	2.021	2.281	2.227	6.529	5.810.878	40,4	219.167	1,02
	Neue Länder	14	0	100,0	378	433	432	1.243	1.100.296	7,7	59.611	0,72
Auslandhandelskammer		4	0	100,0	19	25	25	69	50.413	0,4	1.194	2,09
Handwerk		55	0	100,0	1.438	1.541	1.554	4.533	5.143.689	35,8	156.609	0,99
Davon												
	Alte Länder	42	0	100,0	1.204	1.261	1.286	3.751	4.142.190	28,8	120.301	1,07
	Neue Länder	13	0	100,0	234	280	268	782	1.001.499	7,0	36.308	0,74
Freie Berufe		69	63	52,3	186	209	276	671	689.105	4,8	43.047	0,64
Davon												
	Alte Länder	54	47	53,5	163	191	237	591	598.347	4,2	38.383	0,62
	Neue Länder	15	16	48,4	23	18	39	80	90.758	0,6	4.664	0,84
Öffentlicher Dienst		29	115	20,1	87	82	100	269	289.035	2,0	15.487	0,65
Davon												
	Alte Länder	22	87	20,2	75	74	85	234	242.735	1,7	11.802	0,72
	Neue Länder	7	28	20,0	12	8	15	35	46.300	0,3	3.685	0,41
Landwirtschaft		12	8	60,0	117	124	141	382	307.140	2,1	13.185	1,07
Davon												
	Alte Länder	10	5	66,7	103	108	122	333	272.410	1,9	9.625	1,27
	Neue Länder	2	3	40,0	14	16	19	49	34.730	0,2	3.560	0,53
Hauswirtschaft		4	9	30,8	10	15	11	36	25.027	0,2	6.758	0,16
Davon												
	Alte Länder	3	7	30,0	10	15	8	33	19.688	0,1	4.883	0,16
	Neue Länder	1	2	33,3	0	0	3	3	5.339	0,0	1.875	0,16
Seeschifffahrt		0	1	0,0	0	0	0	0	0	0,0	141	0,00
Gesundheitsfachberufe		1	0	100,0	261	307	342	910	952.000	6,6	41.802	0,82
Davon												
	Alte Länder				212	260	296	768	803.092	5,6	32.137	0,92
	Neue Länder				49	47	46	142	148.908	1,0	9.665	0,48
Alte Länder		204	147	58,1	3.807	4.215	4.286	12.308	11.939.753	83,1	437.633	0,98
Neue Länder		52	49	51,5	710	802	822	2.334	2.427.830	16,9	119.368	0,69
Bundesgebiet		256	196	56,6	4.517	5.017	5.108	14.642	14.367.583	100,0	557.001	0,92

Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Tabelle 22, Seite 339

¹⁾ Stand: 30.12.2002

²⁾ Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen

³⁾ Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen

⁴⁾ Absolventinnen und Absolventen der Gesundheitsfachberufe ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben)

7.6 Quellenverzeichnis

7.6.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4029).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700)

Bericht der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 14/7971 vom 3. Januar 2002

Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG – vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1692), in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1994 (BGBl. I S. 78), zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510)

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621)

Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2000, BT-Drs. 14/2950

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesanstalt für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S. 1609)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001 (<http://www.bmbf.de>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit, Rahmenkonzept, Bonn 2001 (<http://www.bmbf.de>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Förderrichtlinien für das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) vom 13. November 2001, BAnz. Nr. 218 vom 22. November 2001 (<http://www.bmbf.de> oder <http://www.dlr.de/pt>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001 (<http://www.bmbf.de> oder <http://www.dlr.de> oder <http://www.grimme-institut.de>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Bonn 2001

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

Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074)

Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/2824 vom 8. August 1989

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 1. Januar 2003

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2002

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft über die Gewährung von Zuwendungen zu den laufenden Kosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten vom 31. Januar 1978, BAnz. Nr. 77 vom 22. April 1978 mit Änderungen vom 5. September 1988, BAnz. Nr. 173 vom 15. September 1988

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)

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der Änderung vom 13. November 2001 (BAnz. S. 23981)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3322)

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 vom 26. Juli 2002

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)

7.6.2 Literaturverzeichnis

Alex, L./Menk, A./Schiemann, M.: „Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen“; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4/1997

Balli, C./Krekel, E. M./Sauter, E. (Hrsg.): „Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementsystemen bei Weiterbildungsanbietern“; Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 2002 Heft 62

Bardeleben, R./Beicht, U./Fehér, K.: „Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung“; Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk; Bielefeld, 1995

Behringer, F./Coles, M.: „The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning“. Links between Qualifications Systems and Lifelong Learning: A Conceptual Framework for Future Work; OECD Education Working Papers; im Erscheinen

Behringer, F./Ulrich, J.G.: „Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage“ (1997); in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jahrgang, Heft 3

Beicht, U./Berger, K.: „Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5/2001

Beicht, U./Walden, G.: „Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung“ Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2002

Berger, K.: „Was kostet den Staat die Ausbildungskrise“. Umfang, Struktur und Entwicklung staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung; Beitrag für Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP); 2003

Bispinck, R./Dorsch-Schweizer, M./Kirsch, J.: „Tarifliche Ausbildungsförderung – begrenzt erfolgreich“, Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse; in: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002

Borch, H./Weißmann, H.: „Mechatroniker/Mechatronikerin – ein neuer staatlich anerkannter Ausbildungsberuf“; Bundesinstitut für Berufsbildung; Der Generalsekretär (Hrsg.); Bielefeld 2000

Borutta, A./Holz, H./Krause, S.: „Mitten im Arbeitsprozess: Selbstqualifikation im Office. Hintergründe – Fallbeispiele – Lehr- und Lernarrangements“; Bundesinstitut für Berufsbildung

Brötz, R.: „Reform der Berufsausbildung Versicherungskaufleute“; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12 1995

Brosi, W.: „Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015“; in: Brosi, W./Troltsch, K./Ulrich, J.G. (Hrsg.): „Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen“. Analysen und Prognosen 2000-2015 (Forschung Spezial, Heft 2); Bielefeld, 2001

Buchholt, S.: „Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Heft 51, Bonn 2001

Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit; Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen; Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr 2001/02; Nürnberg, Tabelle 17

Bundesanstalt für Arbeit: Bericht „Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“ (jährlich)

Bundesanstalt für Arbeit: „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“. Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter; Reihe der Bundesanstalt für Arbeit; Nürnberg

Bundesanstalt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): „Raumordnungsbericht 2000“; Bonn 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung: Forschungsprojekt „Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft als Beitrag zur Steigerung des Ausbildungsplatzpotenzials“, Endbericht; Bonn, April 2002

Cognos GmbH: „Akzeptanz von E-Learning.“; Eine empirische Studie in Zusammenarbeit von Cognos und dem Institut für Innovationsforschung; Technologiemanagement und Entrepreneurship der Ludwig-Maximilians-Universität München; Frankfurt/Main, Juli 2002 (<http://www.cognos.com/de/e-learning>)

Drexel, I.: „Vor einer Angleichung des deutschen und des französischen Bildungssystems?“ – Kontrastierende Entwicklungstendenzen und ähnliche Destabilisie-

- rungstendenzen; in: Entwicklungsperspektiven von Arbeit: Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München/Deutsche Forschungsgemeinschaft; von Burkart Lutz (Hrsg.); Berlin 2001
- Esser, F. H.:** „E-Learning im Handwerk“; in: Laur-Ernst, U. (Hrsg.), IuK-Technologie. Portal zur Wissensgesellschaft; Bonn 2002, CD-Beitrag in Workshop 6
- Filger, J.:** „Evaluation der Büroberufe – Schulische Ausbildung“ – Abschlussbericht; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 2001; Heft 52, Bonn 9/2001
- Gehring, W.:** „Ein Rahmenwerk zur Einführung von Leistungspunktesystemen“; Ulm, 2002
- Geldermann, B.:** „Qualität in der beruflichen Weiterbildung aus Unternehmenssicht“; in: Zeitschrift Personalwirtschaft, Nr. 10/2002
- Hahne, K./Gerwin, W.:** Thesen und Ergebnisse zum Workshop 6: „Multimediales Lernen im Handwerk und in KMU – ein Wettbewerbsfaktor“; in: Laur-Ernst, U. (Hrsg.)
- Harney, K., et al. (2001):** „Beziehungen zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem im Medium dualer Studiengänge“, 2001
- Heller, M.:** „Zur Qualität von E-Learning“; siehe <http://www.global-learning.de>, roundtable-Beiträge, I/2002
- Heuke, S.:** „Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung nach der neuen DEÜV“ (Runderlass vom 10. April 2001); in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 49. Jahrgang, Nr. 5; Nürnberg
- Küchler/Schäffter:** „Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen“; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 1997
- Michel, L./Wegener, C./Heddergott, K./Nickel, V.:** Studie „Ausbildung für die Internet-Ökonomie“; Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie; Essen 2000
- Mitchell, J./Young, S.:** „Communities of Practice and the National Training Framework - Core Ideas“; Melbourne 2002. Abrufbar unter: <http://reframingthefuture.net/resources/cp%20book/broch.pdf> (Datum 27.05.2002)
- Raskopp, K./Schlottau, W. (2002):** „Implementierung neuer Berufe – Wuppertaler Ausbildungsverbände“; Berufsbildung 75/2002
- Reuling, J./Hanf, G.:** OECD-Projekt „The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“; Länderbericht: Deutschland, Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Präsident, Bonn 2003
- Risch, W./Wadewitz, M./Borutta, A. (2001):** „Gestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen im Officebereich von kleinen und mittleren Unternehmen“, in: Bau, H./Schemme, D.: „Auf dem Weg zur Lernenden Organisation“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)
- Roscher, F./Sachs, A.:** „Credit-Rahmenwerk für die Hochschulen in Baden-Württemberg“; Schriftenreihe REPORT-Band 37, Hannover, 1999
- Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung:** „Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung“ (Abschlussbericht); Bielefeld, 1974
- Schlottau, W.:** „Verbundausbildung: Von der Lückenschließung zur Qualitätsverbesserung“; in: Berufsbildung 75/2002
- Schwarz, H./Elsner, M.:** „Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau“ (IH) – Abschlussbericht. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 57, Bonn 9/2001
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.):** „Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015“; Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152; Bonn, 2001
- Settelmeyer, A./Tschirner, W.:** „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. BIBB ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5/2002
- Statistisches Bundesamt:** Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2 - Berufliche Schulen Schuljahr 2000/2001, Arbeitsunterlage, 2001
- Statistisches Bundesamt:** Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich)
- Statistisches Bundesamt:** Pressemitteilungen; abrufbar unter http://www.destatis.de/presse/deutsch/aktu_pm.htm
- Stiller, I.:** „Evaluation der Büroberufe – Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ (IH) – Abschlussbericht; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 2001; Heft 54, Bonn 8/2001
- Stiller, I./Stöhr, A. unter Mitarbeit von Canbay, N./Elsner, M./Orth, B./Sand,C/Schwarz, H.:** „Ergebnisse aus der Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation“; Abschlussbericht, 2001
- Stöhr, A.:** „Evaluation der Büroberufe – Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation.“ (ÖD) – Abschlussbericht; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 2001; Heft 55, Bonn 9/2001

Troltsch, K./Ulrich, J.G.: „Aufholjagd im Osten“? Duale Ausbildung in Ostdeutschland erfolgreicher als bisher vermutet; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2001 und „Aktuelle Tendenzen auf dem Ausbildungsstellenmarkt“. Forschung Spezial, Heft 6, in Vorbereitung

Ulrich, J.G./Ehrenthal, B./Eden, A./Rebhan, V.: „Ohne Lehre in die Leere?“ Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2001; in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Heft 27/02

Ulrich, J.G./Gutknecht, Ch.: „Verdrängte Lehrstellenbewerber oder Jugendliche mit geänderten Ausbildungsabsichten?“ Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 1999; in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 46/00

Ulrich, J. G./Krekel, E. M. (2001): „Duale Ausbildung – Alternative für ein Studium?“ Ausbildungsentscheidungen von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung; in: Lischka, I./Wolter, A. (Hrsg.): Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen; Weinheim und Basel

Ulrich, J.G./Tuschke, H./Gutknecht, Ch.: „Wenn bei der Berufsberatung registrierte Ausbildungsstellenbewerber nicht in eine Lehre einmünden. Ursachen aus der Sicht der betroffenen Jugendlichen“; in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 21/99

Unicmind.com AG: „E-Learning & Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen“; Göttingen 2001

U.S. Department of Labor: „The Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)“; Washington D.C. 1992

Walden, G./Herget, H.: „Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe“ – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2002

Webers, B.: „Substitutionseffekte durch neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor?“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP); Heft 3/2002

Weidig, I./Hofer, P./Wolff, H.: „Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau“; in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 227; 1999

Werner, R.: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5/1998

Werner, R.: „Erfolgsquoten bei Abschlussprüfung – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP); Heft 27/1998

Werner, R./Schade, H.-J./Lohmüller, L.: „Struktur des Angebotes und der Anbieter in der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung – unter besonderer Berücksichtigung des IT-Bereichs; in: Bundesanstalt für Arbeit; Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr. 26/02

Zielke, D.: „Zur Verzahnung der Berufsausbildung zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Trägern der Berufsausbildung“; Bericht aus dem Vorhaben, Stand Juni 2002

Zinke, G.: E-Learning: „Potenziale und Interessenlagen in ausgewählten Unternehmen.“; in: BIBB-Forschung 2/2002

8. Stichwortverzeichnis

Abiturienten, allgemein
8, 37, 44, 176

Abiturienten, im dualen System
68 ff., 79, 83 ff. 98

Akteurskonferenzen „Nachhaltigkeit im Beruf“
151

Allgemeinbildende Schulen
1, 11, 36 f., 68 ff., 75 ff., 317

Ältere Menschen
60, 218, 222

Anerkennung informellen Lernens
200, 221 ff., 233 ff., 251 f.

Angebots-Nachfrage-Relation, allgemein
34, 44

Angebots-Nachfrage-Relation, nach Ländern,
Arbeitsamtsbezirken, Berufsbereichen
58 ff., 265, 283 ff., 286 ff.

Arbeitslosenzugänge
184 f.

Arbeitsorganisation
1, 139, 176, 191, 222, 227, 245

Arbeitslosigkeit
45, 47, 71, 163, 172 f., 236

Aufstiegsfortbildung, allgemein
12, 15, 21, 170, 192 f., 194 ff.

Aufstiegsfortbildung, im Handwerksbereich
12, 208 ff.

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Reform
12, 195

Ausbilder-Eignungsprüfung
162, 166 f.

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)
166, 169

Ausbildungsabbrüche
71, 93 ff.

Ausbildungsberechtigte Betriebe
109 ff.

Ausbildungsbereiche, Angebot an Berufsausbildungs-
stellen
1 ff.

Ausbildungsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungs-
verträge
2 f., 33, 37 ff., 266, 267

Ausbildungsbereitschaft der Betriebe
53 f., 80, 108 ff.

Ausbildungsberufe, am häufigsten gewählte
79, 82 ff.

Ausbildungsberufe, geschlechtsspezifisch
33 ff., 44

Ausbildungsberufe, neu abgeschlossene Ausbildungs-
verträge
2 ff., 32 ff., 37 ff.

Ausbildungsberufe, neue und neu geordnete
43, 134 f.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe
108 ff., 115

Ausbildungsbetriebe, insgesamt nach Branchen und
Betriebsgrößen
64, 110 f., 113

Ausbildungsbetriebsquote
64, 66, 80, 110 ff., 113 ff.

Ausbildungsdauer
106, 276

Ausbildungskonsens
2, 7, 55

Ausbildungsmedien
14, 133, 142 ff., 168

Ausbildungsnutzen
119 f.

Ausbildungsordnungen, im Erarbeitungs- und
Abstimmungsverfahren
135 f.

Ausbildungsordnungen, neue und neu geordnete
43, 134 f.

Ausbildungspatenschaften, siehe Patenschaften für Aus-
bildung

Ausbildungspersonal, Lehrer und Lehrerinnen an beruf-
lichen Schulen
142, 148

Ausbildungspersonal, Qualifizierung von Ausbildern und
Ausbilderinnen
168, 169

Ausbildungspersonal, quantitative Entwicklung
166

Ausbildungsplatzangebot, insgesamt, nach Ländern
und Arbeitsamtsbezirken
1 f., 32 ff., 265, 280 ff.

Ausbildungsplatzangebot, siehe auch staatliche Förde-
rung/Programme sowie Initiativen zur Sicherung des
Ausbildungsplatzangebots

**Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerber
innen**, unvermittelte insgesamt
7 f., 10, 44 f., 76

Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberin-
nen, unvermittelte nach Ländern, Arbeitsamtsbezirken,
Berufsbereichen, Geschlecht, Staatsangehörigkeit
44 ff., 61, 280 ff., 295, 296

Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberin-
nen, Nachvermittlung
7

Ausbildungsplätze, außerbetriebliche
4 f., 32, 38, 45 f., 153 ff.

Ausbildungsplätze, betriebliche
4 ff., 38 ff.

Ausbildungsplätze, insgesamt, nach Ländern und
Arbeitsamtsbezirken
1 f., 32 ff., 265, 280 ff.

Ausbildungsplätze, staatlich geförderte
43, 45 f., 49 ff., 153 ff., 158 ff.

Ausbildungsplätze, unbesetzte nach Ländern, Arbeits-
amtsbezirken, Berufsbereichen
2, 7, 32 f., 44 f., 61, 63, 280 ff.

**Ausbildungsplatzentwickler/Ausbildungsplatzentwick-
lerinnen**
9, 52, 54

Ausbildungsplatznachfrage, allgemein
1, 31 ff.

Ausbildungsplatznachfrage, insgesamt, nach Ländern
und Arbeitsamtsbezirken
1, 31 265, 280, 283

Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2003
10 f., 78

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002, allgemein
7, 9, 37, 50 ff., 323

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002, mittelfristige
Orientierung
49 f.

Ausbildungsplatzprogramme der Länder
8, 34, 50 f., 298 ff., 323 ff.

Ausbildungsqualität
49, 143, 151

Ausbildungsquote
4, 66, 80, 108 ff., 116, 322

Ausbildungsverbund, siehe Verbundausbildung

Ausbildungsvergütung
8, 56, 117 ff.

Ausbildungsvermittlungsstatistik
1, 7

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene außerbetrieb-
liche
4 f., 32, 38, 45 f., 153 ff.

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene betriebliche
4 ff., 38 ff.

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen
der Freien Förderung
39, 268

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene in neuen und
neu geordneten Berufen
43

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene insgesamt
nach Ländern und Arbeitsamtsbezirken
2 ff., 266 ff.

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene mit verkürzter
Ausbildungszeit
43 f., 276

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Ausbil-
dungs- und Berufsbereichen
41 ff., 266, 267

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Behin-
dertenregelungen
43 f.

Ausbildungsverträge, vorzeitig gelöste
93 f.

Ausländische Jugendliche, Auszubildende
85 ff.

Ausländische Jugendliche, Schüler/Schülerinnen an
beruflichen Schulen
87, 91

Ausländische Jugendliche, unvermittelte Ausbildungs-
platzbewerber
45

Auszubildende, Altersstruktur
80 f.

Auszubildende, nach Ausbildungsbereichen
100 ff.

Auszubildende, schulische Vorbildung
81 f.

Behinderte Menschen, Ausbildung
158 f.

Behinderte Menschen, außerbetriebliche Ausbildung
4, 7 f., 38, 45

Behinderte Menschen, Förderung außerhalb SGB III
45 f.

Behinderte Menschen, Förderung beruflicher Erstein-
gliederung
158 ff.

Behinderte Menschen, Förderung beruflicher Wieder-
eingliederung
228 f.

Behinderte Menschen, Förderung im Rahmen der
Benachteiligtenförderung
153 f.

Behinderte Menschen, neu abgeschlossene Ausbildungs-
verträge
43

Benachteiligte, allgemeine Förderung
11, 40, 45, 153

Benachteiligte, Ausbildung in außerbetrieblichen Ein-
richtungen
4, 38, 39, 45, 153 f.

Benachteiligte, ausbildungsbegleitende Hilfen
153 f.

Benachteiligte, Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“

156

Benachteiligte, Übergangshilfen

153 f.

Benchmarking

15, 192

Berufemarketing

53

Berufliche Schulen

83, 124 f., 146, 331, 332 ff.

Berufsausbildungsbeihilfe

123, 152, 159, 323 f.

Berufsberatung beim Arbeitsamt

7, 16, 37, 44, 68, 158

Berufsberatungsstatistik

19, 31, 37, 44, 256

Berufsbildungsforschung

172, 176, 231, 237, 243 f.

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen, allgemein

8, 43, 75, 80, 98, 124 f., 126

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen, am häufigsten gewählte Berufe

126 ff.

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen, regionale Entwicklung

127 ff.

Berufsgrundbildungsjahr

8, 10, 43, 66, 71, 80, 87, 124 ff., 327

Berufsschulen, siehe berufliche Schulen

Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen, siehe

Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen

Berufsvorbereitende Maßnahmen, Teilnehmer und Teilnehmerinnen

8, 32, 43, 50, 64, 71, 123, 132, 152 ff., 158 ff.

Berufsvorbereitungsjahr

10, 69, 71, 80 ff., 87, 124 ff.

Berufswahl und Berufsorientierung

1, 8, 37, 68, 94 f., 127, 152, 172, 173 ff.

Beschäftigtenstatistik

59 f., 80, 113 f., 117, 256

Betriebe mit ausländischen Inhabern

10, 54 f.

Betriebspraktikum

70

Bildungsausgaben

121 f., 323, 343

Bildungsdienstleister

16, 150, 223

Bildungstechnologien

142 ff.

Bildungsverhalten

68 ff., 172

BQN

156 ff.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

221, 251, 258, 260

CEDEFOP

236 ff., 251

Chancengleichheit

26, 161, 168, 174, 189 ff., 224, 235

Demografische Entwicklung

1 f., 4, 8, 33, 54, 75 ff., 78, 176

ECTS

16, 207, 21, 234

E-Learning

133, 143 ff., 169, 193, 203, 206, 223

Erwachsenenbildung

215, 221, 234

Europäische Union (EU), Berufsbildungsziele

233

Europäische Union (EU), Bildungsprogramme

234 ff., 251

Europäische Union (EU), Bildungszusammenarbeit mit anderen Staaten

249 ff.

Europäische Union (EU), Europäischer Rat Barcelona

232

Europäische Union (EU), Brügge-Initiative

15, 29, 232 f.

Europäische Union (EU), Europäischer Sozialfonds (ESF)

9, 45, 220, 235

Europäische Union (EU), Europäisches Forum für Transparenz siehe CEDEFOP

Europäische Union (EU), EUROPASS Berufsbildung

235

Europäische Union (EU), EU-Studienbesuchsprogramm

238

Europäische Union (EU), Forum Qualität der Berufsbildung

237 f.

Europäische Union (EU), Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

236 ff.

Europäische Union (EU), Mobilität

239

Europäischer Sozialfonds (ESF)

9, 45, 220, 235

EUROPASS Berufsbildung

235

Existenzgründer/Existenzgründerinnen

12, 48, 50, 189, 194, 230

Externenprüfung

99

Faktoren des Prüfungserfolgs

99

Fernunterricht

198, 201 f.

Finanzielle Förderung beruflicher Bildung, siehe Bildungsausgaben**Finanzierung Lebenslangen Lernens** (Expertenkommission)
222**Flexible Lernkonzepte**

193, 223

Fortbildung, siehe Aufstiegsfortbildung und Weiterbildung**Fortbildungsverordnungen**

171, 204, 207

Frauen, allgemein

33, 44, 45, 72, 79, 96, 100, 105, 108 f., 168, 172, 174 f., 188 ff., 224

Frauen, in IT-Berufen

54, 183

Frauen, Programm „Frau und Beruf“

173, 189

Frauen, Projekte/Programme

168, 174, f., 230

Freie Berufe

5 f., 35, 40, 63, 81, 89, 93, 99, 102, 105, 166

Fremdsprachen

16, 139, 140, 183, 194, 229, 234, 250

Früherkennung von Qualifikationsbedarf

172, 177 ff., 183, 249

Führungskräfte

137, 147, 191, 210, 219, 224

Gender-Mainstreaming

168, 230

Gesundheits- und Sozialwesen

77, 83, 104, 108, 112, 127 f., 130, 329

Grenzüberschreitende Kooperation in der Aus- und Weiterbildung

52 f., 221, 231, 247

Grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft

247

Handwerk

2, 4 f., 12, 33 ff., 49, 55, 79, 80, 87, 94 f., 98, 100 f., 105, 118 f., 143 ff., 161, 166 ff., 194, 208, 229, 276, 323

Hartz-Konzept

14, 16, 192

Hauswirtschaft

2, 4 f., 40, 43, 80 ff. 93 f., 99 ff., 105, 160, 166 f., 196, 228, 276

Hochschulen

15, 31, 122, 150, 173 f., 190, 192, 207 f., 209 f., 223, 234

IAB-Betriebspanel

80, 108 ff., 184 ff., 186 ff.

Industrie und Handel

2, 33, 40 ff., 43, 56, 79 ff. 93 f., 99 ff. 105, 118 ff., 166 ff., 194 ff., 229, 276

Informations- und Kommunikationstechnologien

10, 54, 140, 142 ff., 146, 149, 169, 176 ff.

Informationsmanagement

179

Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebots

52 ff.

Innovative Arbeitsgestaltung, Programm

191

Internationale Zusammenarbeit

240 f., 249 ff., 253 ff.

IT- und Medienberufe

10, 11, 13, 48, 55., 174 f., 183 f., 189, 270

IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder

52, 54

IT-Weiterbildungssystem

13 f., 206 f.

Job-AQTIV-Gesetz

7, 190

Jugendarbeitslosigkeit

9, 45, 121, 131, 153, 172, 222

Jugendliche mit schlechteren Startchancen

2, 16 ff.

Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Schulabschluss

49, 59, 65, 317

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

133, 171

Kompetenzentwicklung

15, 54, 145 ff., 179, 188, 206, 216 ff., 222, 323

Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW)

223

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)

10, 54 f., 157

Kosten der beruflichen Bildung, Ausbildungskosten

117 ff.

Kosten der beruflichen Bildung, Ausbildungsvergütung
55 ff., 117 ff.**KURS (Weiterbildungsdatenbank)**

196 ff., 214 f.

Landwirtschaft2, 32 f., 40 ff., 43, 63, 81, 83, 87, 93 f., 99 ff., 105, 117 f.,
166 f., 196, 228**Lebensbegleitendes Lernen**, allgemein

145, 179, 216 ff., 239

Lebensbegleitendes Lernen, Programme

216 ff., 235

Lehrer/Lehrerinnen an allgemeinbildenden Schulen

96, 121, 142

Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen

70, 142, 148, 162, 169 f.

Lehrstellenentwickler (Ausbildungsplatzentwickler),

Programm

9, 52, 54

Leistungspunkte

207

Leitprojekte

146

LEONARDO da VINCI

183, 231, 234 f., 237

Lernen im Arbeitsprozess/am Arbeitsplatz

143, 144, 181, 206 f., 217, 225

Lernen im sozialen Umfeld

15, 188, 192, 216, 217

Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken,

Programm

54, 157, 220, 236

Lernformen, informell

145, 193, 198, 200, 216, 221 ff., 233

Lernformen, multimedial, netzgestützt

siehe E-Learning

Lernkultur Kompetenzentwicklung, Programm

15, 54, 145, 188, 217, 222, 236

Meisterprüfungen

13, 166, 167, 181, 194, 208

Migranten/Migrantinnen

11, 51, 156 ff., 169

Mobilität, allgemein

46, 72, 151, 232

Mobilität, Ausbildungspendler aus den neuen Ländern
6, 73, 75**Mobilitätshilfen**

46, 47

Modernisierung dualer Berufsausbildung

2, 11 ff., 16 f., 143, 172

Multimedia, siehe auch E-Learning

142, 144, 163

Nachhaltigkeit in der Bildung

151, 156, 251

Nachqualifizierung Erwachsener ohne Berufsabschluss

17, 156

Nachqualifizierung

156

Nachvermittlung

7 f.

Netzwerke, national

9, 16, 52 f., 54, 143, 146 f., 157, 168, 174, 188, 217, 220 f.

Netzwerke, international

191, 234 f., 237, 238 f., 241, 249, 251

Neue Medien in der Bildung

142 f.

Neue Qualifikationsanforderungen

180, 251, 259

OECD

176

Öffentlicher Dienst2, 4 f., 35, 40, 64, 80, 83, 93, 98, 100, 118, 130 f., 139,
166, 266, 267**Online-Communities**

145 f.

Patenschaften für Ausbildung, Programm

55

Power für Gründerinnen, Programm

230

Private Berufsfachschulen

128

Prüfungen im dualen System, Erfolgsquote

98

Prüfungen im dualen System, Externenprüfung

99

Prüfungen im dualen System, gestreckte Abschluss-
prüfung

165 f.

Prüfungen im dualen System, Prüfungsteilnehmer/
Prüfungsteilnehmerinnen
79, 98 ff., 161

Prüfungen im dualen System, Zwischenprüfung
16, 133, 165

Qualifikationsbedarf

11, 14, 136, 143, 149, 169, 176, 205, 237

Qualifikationsentwicklung, allgemein
172, 177

Qualifikationsentwicklung, benachteiligte Personen-
gruppen
179 f.

Qualifikationsentwicklung, im Dienstleistungsbereich
179 f., 183

Qualifikationsentwicklung, international
249

Qualitätssicherung in der Weiterbildung
15, 17, 192, 210 f., 213 f.

Qualitätssicherung/-verbesserung beruflicher Bildung
16, 233, 238

REFER

237

Regelungen in Tarifverträgen
55

Regio-Kompetenz-Ausbildung
9, 52 f., 54

Regionale Entwicklungen, duales System
58 ff.

Regionale Entwicklungen, Berufsfachschulen
128 ff.

Rehabilitanden/Rehabilitandinnen, siehe behinderte
Menschen

Schulabgänger/Schulabgängerinnen und Schüler/ Schülerinnen, allgemein

10, 17, 32, 36 ff., 75, 85, 234, 317, 327, 328

Schulabgänger/Schulabgängerinnen und Schüler/Schüle-
rinnen, Schulabsolventenprognose
75

Schulen des Gesundheitswesens
126 f., 130, 329

Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben, Programm
173 f.

Schulische Berufsausbildung
124 ff., 130 f.

Seeschifffahrt
2, 4 f., 33, 40 ff., 63, 81, 89, 93, 99, 102, 266, 267

Selbstqualifizierung

223

**Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosig-
keit**, allgemein
7 f., 45 ff., 121, 123, 131, 150, 153, 189, 222, 236, 323 ff.

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit,
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
45 ff.

SOKRATES

208, 231, 234 f.

Sozialgesetzbuch III, berufliche Weiterbildung
193 f.

Sozialgesetzbuch III, Berufsausbildungsbeihilfe
123, 152, 159, 323 f.

Sozialgesetzbuch III, berufsvorbereitende Bildungsmaß-
nahmen
8, 24, 123, 152, 154, 159, 323 ff., 342

Sozialgesetzbuch III, Förderung behinderter Menschen
158 ff.

Sozialgesetzbuch III, Förderung Benachteiligter
153 f.

Sozialgesetzbuch III, Freie Förderung
39

Staatliche Förderung/Programme, Aufstiegsfort-
bildungsförderungsgesetz
12, 15, 170, 192, 194 f., 208, 209

Staatliche Förderung/Programme, Ausbildungsplatz-
programm Ost 2002
7, 9, 37, 50, 323

Staatliche Förderung/Programme, Ausbildungsplatz-
programme der Länder
7 f., 50 ff., 298, 323 ff.

Staatliche Förderung/Programme, Begabtenförderung
berufliche Bildung
228, 323 ff., 343

Standortmarketing berufliche Aus- und Weiterbildung
241

Statistik der Ausbildungsvermittlung
1, 7

**Studienanfänger/Studienanfängerinnen mit
Ausbildungsabschluss im dualen System**
83 f.

Stufenausbildung
40, 44, 106

Tarifverträge

55 f.

Teilnovellierung
134, 135

TRANSFORM-Projekte
249, 252, 254

Transparenz in der Weiterbildung
15 f., 192, 196, 207, 210, 214

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

50, 123, 160, 170, 236, 240, 323

Übergang in die Erwerbstätigkeit, Arbeitslosenzugänge
184 f.

Übergang in die Erwerbstätigkeit, aus dualem System
172, 174, 184 ff.

Übergang in die Erwerbstätigkeit, Übernahmeangebote
nach Branchen und Betriebsgrößen
186 ff.

Übergang in die Erwerbstätigkeit, Verwertbarkeit beruflicher
Qualifikationen
15, 212, 238

Umschulungsmaßnahmen

14, 71, 98, 160, 162, 182, 193, 247, 253

UNESCO

251 f., 259

UNEVOC

251, 259

Verbundausbildung

1, 7, 48 f., 55, 109 f., 148, 150 ff.

Verkürzung der Ausbildungszeit

43, 106

**Verstärkte Kooperation in der beruflichen Bildung/
Brücke-Initiative**

15, 29, 232 f.

Vertragslösungen

93 ff.

Verwertung beruflicher Qualifikationen

15, 212, 238

Weiterbildung, allgemeine

11, ff., 323 ff.

Weiterbildung, behinderter Menschen
228 f.

Weiterbildung, innovative Weiterbildungsmaßnahmen
181 f.

Weiterbildung, Standortmarketing berufliche Weiterbildung
241

Weiterbildungsanbieter

15, 210, 211 f., 213 f., 219, 242

Weiterbildungsberatung

210

Weiterbildungsdatenbanken

196 f., 213, 215

Weiterbildungspersonal

15, 168

Weiterbildungsprüfungen

194, 196

Weiterbildungsreferenzsystem (wbmonitor)

214 f.

Weiterbildungsstatistik, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

194 f.

Weiterbildungsstatistik, Fernunterrichtsstatistik
201

Weiterbildungsstatistik, Programm Begabtenförderung
berufliche Bildung
228 f.

Weiterbildungsstatistik, Sozialgesetzbuch III
193 f.

Weiterbildungsstatistik, Weiterbildungsprüfungsstatistik
193 ff.

Weiterbildungstests

210, 213 f.

Wissensmanagement

145, 146 f.

Zertifizierung

14 f., 170, 177, 192, 204, 210, 223, 245

**Zukunftsinvestitionsprogramm berufliche Schulen
(ZIBS)**

146, 331, 332 ff.

Zusatzqualifikationen

14, 51, 140, 141, 151, 183