

**Unterrichtung  
durch die Bundesregierung**

**Berufsbildungsbericht 2005**

Gliederung

	Seite
<b>Teil I Berufsbildungsbericht 2005</b>	
1. Die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes 2004 .....	1
2. Daten und Fakten zur Ausbildungsstellensituation 2004 .....	6
3. Der Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland und die Ausbildungsinitiative 2004 „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle!“ .....	11
4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2005 .....	14
5. Strukturelle Reformen zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung .....	15
6. Europäische Öffnung der beruflichen Bildung .....	20
Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2005 vom 6. April 2005 .....	24
Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Minderheitsvotum von Beauftragten der Arbeitgeber und von Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2005 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung .....	25

## Gliederung

	Seite
<b>Teil II Berufsbildungsbericht 2005</b>	
<b>1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2004</b> .....	<b>39</b>
1.1 Ausbildungsplatzbilanz .....	40
1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldung der zuständigen Stellen .....	40
1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit .....	49
1.1.3 Ausbildungsplatzprogramme .....	53
1.1.4 Ausbildungsstrukturprogramme	
• Ausbildungsplatzprogramm STARegio – Strukturverbesserung in der Ausbildung in ausgewählten Regionen .....	54
• Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern (Regio-Kompetenz-Ausbildung) .....	57
• Beteiligung ausländischer Betriebe an der Ausbildung – Maßnahmen zur Gewinnung ausländischer Betriebe (Projekt Kausa) .....	59
• Patenschaftsstelle für Ausbildung .....	59
• Ausbildungsplatzentwickler .....	60
1.1.5 Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung .....	60
1.1.6 Selbstfinanzierte Ausbildungsverbünde .....	63
1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung .....	65
1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen .....	71
1.3.1 Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen, die nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bis zum 30. September nicht in eine Ausbildung nach BBIG einmündeten .....	71
1.3.2 Berufliche Wünsche und Orientierungen von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen .....	73
1.3.3 Berufswahlverhalten (Verbleib) von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen .....	75
1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2005 .....	79
<b>2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung</b> .....	<b>84</b>
2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen .....	85
2.2 Berufsausbildung im dualen System .....	88
2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden .....	88
2.2.2 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung .....	95
2.2.3 Ausländische Auszubildende .....	98
2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen .....	104
2.2.5 Bestimmungsgründe von und Verbleib nach Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch .....	105
2.2.6 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse .....	107
2.2.7 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe .....	110
2.2.8 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung .....	118
2.2.9 Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen .....	119
2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe .....	121
2.3.1 Ausbildung und Beschäftigung - Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2003 .....	121
2.3.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels .....	125
2.3.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe - Gründe und Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben .....	133
2.3.4 Zukunft des dualen Ausbildungssystems in Deutschland aus Sicht von Experten .....	134
2.4 Kosten und finanzielle Förderung .....	135
2.4.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen .....	135
2.4.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand .....	137

2.5	Schulische Berufsausbildung .....	139
2.5.1	Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS) .....	140
2.5.2	Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen .....	142
2.6	Ausbildung in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens .....	146
2.7	Ausbildung im öffentlichen Dienst .....	147
2.8	Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) .....	148
<b>3.</b>	<b>Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung .....</b>	<b>151</b>
3.1	Organisation der Berufsausbildung .....	152
3.1.1	Ausbildungsordnungen .....	152
3.1.1.1	Bestand und laufende Neuordnungsverfahren .....	152
3.1.1.2	Ausgewählte Aspekte der Neuordnungsarbeit .....	154
3.1.2	Aktuelle Wirtschaftsmodelle fördern Bildungsinnovationen .....	162
3.1.3	Zukunftsinvestitionsprogramm für Berufliche Schulen – ZIBS – .....	170
3.1.4	Prüfungen und neue Prüfungsformen .....	170
3.1.5	Personal in der beruflichen Ausbildung .....	173
3.1.6	Zusatzqualifikationen – Stand der Entwicklung .....	175
3.1.7	Entwicklung von interaktiven Lernmodulen für den Erwerb von berufsbezogenen englischsprachigen Kompetenzen/Techgo! .....	177
3.2	Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen .....	178
3.2.1	Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung .....	178
3.2.2	Innovative Ansätze und neue Schwerpunkte der Benachteiligtenförderung .....	183
3.2.2.1	Programm des BMBF „Kompetenzen fördern“ – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) .....	183
3.2.2.2	Good Practice Center (GPC) – Internet-gestützte-Plattform zur Förderung des Transfers und der Vernetzung in der Benachteiligtenförderung .....	185
3.2.2.3	Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen zur Berufsausbildungsvorbereitung nach Berufsbildungsgesetz .....	185
3.2.2.4	Entwicklung von Qualifizierungsbausteine an konkreten Beispielen .....	187
3.2.2.5	Betriebe als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung .....	189
3.2.3	Berufsausbildung behinderter Menschen .....	189
3.3	Ausbildung und Arbeitsmarkt .....	192
3.3.1	Berufsorientierung und Berufswahl .....	192
3.3.2	Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung .....	196
3.3.3	Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft bis zum Jahr 2015 .....	201
3.4	Berufsbildungsforschung BIBB und AGBFN .....	203
<b>4</b>	<b>Berufliche Weiterbildung .....</b>	<b>205</b>
4.1	Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung .....	206
4.1.1	Lernen und Kompetenzentwicklung .....	206
4.1.2	Früherkennung von Qualifikationserfordernissen .....	213
4.1.2.1	Initiative „Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ .....	213
4.1.2.2	Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung, Innovative Weiterbildungsmaßnahmen .....	219
4.1.2.3	Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Logistik .....	220
4.1.2.4	Electronic Business – Qualifikationsentwicklung im Internationalen Vergleich .....	221
4.1.2.5	Das Expertenwissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung .....	223
4.1.2.6	Ergebnisse aus dem Modellversuch „Entwicklung eines Instrumentes zur Ermittlung von Qualifizierungs- bedarf von Auszubildenden in Prozessbetriebsberufen“ .....	226
4.1.3	Leitprojekte und neue Medien in der Bildung .....	227
4.1.3.1	Programm „Neue Medien in der Bildung“ .....	227

4.1.3.2	Leitprojekte „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ .....	229
4.2	Entwicklungen in der geregelten Weiterbildung .....	230
4.2.1	Allgemeine Entwicklungen .....	230
4.2.2	Neuordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papiererzeugung .....	231
4.2.3	Technischer Betriebswirt .....	231
4.2.4	Evaluierung des Fortbildungsberufes zum „Geprüften Natur- und Landschaftspfleger/Geprüfte Natur und Landschaftspflegerin“ .....	231
4.2.5	Novellierung der Fortbildungsverordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft .....	232
4.2.6	Evaluierung und Neuordnung der Fortbildungsregelung .....	233
4.2.7	Weiterbildungssystem Chemische Industrie – CIWES .....	233
4.3	Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung .....	234
4.3.1	Zertifizierung in der geförderten beruflichen Weiterbildung .....	234
4.3.2	Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung .....	235
4.3.3	BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ .....	238
4.3.4	Qualitätssicherung in kleinen Weiterbildungseinrichtungen .....	238
4.3.5	Qualitätskriterien für die Begutachtung und Zulassung von Lehrgängen nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz .....	239
4.4	Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen .....	240
4.4.1	BLK-Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland .....	240
4.4.2	Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“ .....	241
4.4.3	BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ .....	242
4.4.4	BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ .....	243
4.4.5	BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ .....	243
4.4.6	Formales und informelles E-Learning und die Rolle von Online-Communities .....	243
4.4.7	Begabtenförderung berufliche Bildung .....	246
4.4.8	Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen .....	248
4.5	Strukturen und Rahmenbedingungen .....	249
4.5.1	Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Privatpersonen .....	249
4.5.2	Anpassung und Modularisierung von Ausbildungsmitteln an den Bedarf von E-Learning Konzepten und Contentmanagementsystemen (CMS) .....	254
4.6	Quantitative Entwicklung .....	255
4.6.1	SGB III-geförderte Weiterbildungs-Maßnahmen .....	255
4.6.2	Fortbildungsprüfungsstatistik .....	256
4.6.3	Aktuelle Entwicklungstendenzen im Fernunterricht durch den Einsatz netzgestützter Technologien .....	257
4.6.3.1	Anbieter und Angebote .....	259
4.6.3.2	Fernunterricht – Teilnehmerinnen und Teilnehmer .....	260
4.6.4	E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC .....	262
4.6.5	Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung .....	262
4.6.6	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz .....	264
4.6.7	Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS .....	264
4.7	Weiterbildung an Hochschulen .....	265
4.7.1	Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen .....	265
4.7.2	BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte in der Wissenschaftlichen Weiterbildung“ .....	267
4.7.3	eScience und Weiterbildung an Hochschulen .....	268
<b>5.</b>	<b>Europäische und Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung .....</b>	<b>269</b>
5.1	Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union .....	269
5.1.1	Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union .....	269

---

5.1.2	Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen.....	274
5.1.3	ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene.....	275
5.1.4	Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen .....	276
5.2	Bilaterale und multilaterale Aktivitäten .....	277
5.2.1	Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen.....	278
5.2.2	Beispiele bilateraler Zusammenarbeit zur Berufsbildung.....	279
5.2.3	Internationales Marketing in der beruflichen Weiterbildung .....	279
5.2.4	Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung.....	280
5.2.5	Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen .....	281
5.3	Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung in der beruflichen Bildung.....	283
<b>6.</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>288</b>
6.1	Daten der Berufsbildungsstatistik .....	288
6.2	Vorbereitung des Berufsbildungsberichts 2005 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. ....	289
6.3	Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl .....	290
6.4	Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung .....	293
6.5	Tabellenverzeichnis .....	299
6.6	Quellenverzeichnis .....	353
6.6.1	Gesetze, Verordnungen, Richtlinien .....	353
6.6.2	Literaturverzeichnis .....	354
<b>7.</b>	<b>Stichwortverzeichnis.....</b>	<b>357</b>

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2004 .....	7
Übersicht 2	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1999 bis 2004 .....	8
Übersicht 3	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1999 bis 2004 .....	9
Übersicht 4	Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2004 .....	42
Übersicht 5	Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumen in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2004 jeweils zum 30. September .....	44
Übersicht 6	Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2003 und 2004 am 30. September .....	50
Übersicht 7	Entwicklung der Ausbildungsstellensituation in Arbeitsagenturbezirken zwischen 2003 und 2004 .....	65
Übersicht 8	Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken 2004 .....	68
Übersicht 9	Regionale Ausbildungsstellensituation und deren Entwicklung nach Berufsbereichen .....	69
Übersicht 10	Berufliche Pläne im Frühjahr 2004 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, Schuljahr 2003/2004 in Prozent .....	74
Übersicht 11	Befragte, die im Ausbildungsjahr 2004/2005 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteile in Prozent – .....	76
Übersicht 12	Realisierte Berufswege von Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2003/2004) im Herbst 2004 in Prozent .....	77
Übersicht 13	Übereinstimmung von Ausbildungsberuf und Wunschberuf bei Schulabsolventen und -absolventinnen des Jahres 2004 in Prozent .....	79
Übersicht 14	Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2004 bis 2015 .....	81
Übersicht 15	Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger von 1992 bis 2003 in Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln .....	86
Übersicht 16	Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen im Jahr 2003, absolut und relativ (d. h. bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche im Alter zwischen 16 bis unter 20 Jahren) .....	87
Übersicht 17	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2002 und 2003 .....	89
Übersicht 18	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002 .....	90
Übersicht 19	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002 .....	91
Übersicht 20	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002 .....	92
Übersicht 21	Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002 .....	92
Übersicht 22	Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 2003 in Prozent .....	93
Übersicht 23	Teilzeitberufsschüler und Teilzeitberufsschülerinnen nach Alter und Geschlecht 2003/04 .....	94
Übersicht 24	Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2002 und 2003 .....	95
Übersicht 25	Anteil Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2003 nach ausgewählten Merkmalen .....	96

Übersicht 26	Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Länder 2002 und 2003 .....	99
Übersicht 27	Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2003 .....	100
Übersicht 28	Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2003 .....	101
Übersicht 29	Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Bundesländer 2003 und Vergleich mit 2002 .....	102
Übersicht 30	Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2003 .....	103
Übersicht 31	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2003 .....	104
Übersicht 32	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2003 .....	105
Übersicht 33	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge nach alten und neuen Ländern 2000–2003 .....	106
Übersicht 34	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nach Geschlecht 1996 bis 2003 in Prozent .....	106
Übersicht 35	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2003 .....	108
Übersicht 36	Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen nach Anteil an der Gesamtzahl und Prüfungserfolg .....	109
Übersicht 37	Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2003 .....	110
Übersicht 38	Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2003 .....	111
Übersicht 39	Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2003 in Prozent .....	112
Übersicht 40	Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2002 und 2003 .....	114
Übersicht 41	Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996–2003 in Prozent .....	116
Übersicht 42	Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2003 .....	116
Übersicht 43	Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2003 .....	117
Übersicht 44	Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2003 und 2002 .....	118
Übersicht 45	Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2003 nach Ländern .....	120
Übersicht 46	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003 .....	121
Übersicht 47	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2002, 2003 .....	122
Übersicht 48	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002, 2003 .....	122
Übersicht 49	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003 .....	123
Übersicht 50	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2002, 2003 .....	124
Übersicht 51	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002, 2003 .....	124
Übersicht 52	Erwerbstätige und Auszubildende 2003 .....	126
Übersicht 53	Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen 2003 .....	128
Übersicht 54	Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003 .....	130
Übersicht 55	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003 in Prozent .....	131
Übersicht 56	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003 in Prozent .....	132
Übersicht 57	Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1998 bis 2003 in Mrd. Euro .....	138
Übersicht 58	Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2001 bis 2004 in Mrd. Euro .....	139

Übersicht 59	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System .....	143
Übersicht 60	Ausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang .....	143
Übersicht 61	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO .....	143
Übersicht 62	Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO .....	146
Übersicht 63	Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2003/2004 .....	149
Übersicht 64	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1992 bis 2003 .....	173
Übersicht 65	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2003 in Prozent .....	174
Übersicht 66	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach alten und neuen Ländern nach 2002 bis 2003 in Prozent .....	174
Übersicht 67	Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im gesamten Bundesgebiet 1996 bis 2003 ..	175
Übersicht 68	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2003 und 2004 ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen .....	179
Übersicht 69	Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib .....	180
Übersicht 70	Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2004 .....	183
Übersicht 71	Qualifizierungsbaustein „Einfache IT-Systeme: Auswahl und Installation von Anwendersoftware“ zugrunde gelegter Ausbildungsberuf: IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau .....	188
Übersicht 72	Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2004 .....	190
Übersicht 73	Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2004 .....	191
Übersicht 74	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 2001 bis 2003 .....	197
Übersicht 75	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2002 und 2003 (nach Betriebsgrößenklassen) .....	198
Übersicht 76	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2003 (nach Branchen) .....	199
Übersicht 77	Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2003 (nach Betriebsgrößenklassen) .....	200
Übersicht 78	Schätzung der erforderlichen neu abzuschließenden Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2015 .....	202
Übersicht 79	Erwarteter Nutzen und erwartete Transfermöglichkeiten der Trainingsmodule .....	228
Übersicht 80	Behauptungsstrategien der Weiterbildungsanbieter .....	236
Übersicht 81	Einrichtungen mit geplantem oder eingeführtem Qualitätssicherungssystem (in Zeilen-%; N=1733) .....	237
Übersicht 82	Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III in den Jahren 2003 und 2004 .....	256
Übersicht 83	Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs im Jahr 2004 nach ausgewählten Merkmalen .....	256
Übersicht 84	Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2003 .....	258
Übersicht 85	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2003 .....	261
Übersicht 86	Datenbank KURS – Bildungsbereiche in der beruflichen Weiterbildung .....	266
Übersicht 87	Datenbank KURS – Art der Bildungseinrichtungen .....	266
Übersicht 88	Datenbank KURS – Unterrichtsformen .....	266
Übersicht 89	Datenbank KURS – Veranstaltungsdauer .....	267
Übersicht 90	Datenbank KURS – Themenschwerpunkte der Anpassungsweiterbildung .....	267



## Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1	Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung nach ausgewählten Wirtschaftssektoren im Vergleich zum Basisjahr 1980 (= 100) in den alten Ländern .....	4
Schaubild 2	Ausbildungsvermittlungsjahr 2003/04 Verbleib der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber/-innen .....	37
Schaubild 3	Ausbildungssituation 2004 Alternative Berechnung der Nachfrage (Bundesgebiet) .....	37
Schaubild 4	Entwicklung der rechnerischen „Lücke“ zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Stellen aus den Beratungsjahren 2002/03 und 2003/04 .....	52
Schaubild 5	Die zehn am stärksten besetzten Berufe im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 .....	55
Schaubild 6	Verteilung der STARegio-Projekte (1.-3. Förderrunde) auf die Länder .....	56
Schaubild 7	Ausbildungsstellen-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im Jahr 2004 nach Arbeitsagenturbezirken .....	66
Schaubild 8	Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2003 in Prozent .....	127
Schaubild 9	Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige 2003 in Prozent .....	127
Schaubild 10	Ausbildungsberechtigte Betriebe 2003 .....	129
Schaubild 11	Organisationen, in denen die 1.200 Experten und Expertinnen ihre Haupttätigkeit ausüben .....	135
Schaubild 12	Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2004 in den alten und neuen Ländern .....	137
Schaubild 13	Berufsausbildung im Sekundarbereich 2003/2004 – Anteil 1. Ausbildungsjahr .....	144
Schaubild 14	Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1994 .....	144
Schaubild 15	Qualifikationseinheiten in den Einzelhandelsberufen .....	158
Schaubild 16	Das von Jugendlichen vermutete Image der Berufe Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernseh-technikerin (alt) und Informationselektroniker/Informationselektronikerin (neu) .....	162
Schaubild 17	Das von Jugendlichen vermutete Image der Berufe Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin (alt) und Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte (neu) .....	163
Schaubild 18	Mittelwerte zur Frage „Wie stellen sich die folgenden Aspekte mit Blick auf Ihr Angebot an beruflicher Weiterbildung dar?“ (Skala von „ganz unproblematisch“=1 bis „sehr problematisch“=5) .....	238
Schaubild 19	Abhängigkeit der betrieblichen Unterstützung der PC- und Internetnutzung von der Branche (Angaben in Prozent) .....	245
Schaubild 20	Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2002 .....	251
Schaubild 21	Durchschnittliche Kosten beruflicher Weiterbildung pro Teilnehmenden im Jahr 2002 .....	251
Schaubild 22	Einschätzung der unterschiedlichen Aspekte des Weiterbildungsnutzens .....	253



## Teil I

# Die Zukunft der dualen Berufsausbildung sichern

### 1. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2004

Innovationen sind der Antrieb moderner Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften. Innovationen sind neue Technologien, Produkte und technische Verfahren, aber auch personale Dienstleistungen, mit denen Märkte erschlossen und zukunftssichere Arbeitsplätze geschaffen werden können. Dies setzt nicht nur Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sondern auch gut qualifizierte Fachkräfte voraus. Es liegt daher im Interesse der Unternehmen und Betriebe in Deutschland, wenn sie weiterhin in hohem Maße in die berufliche Aus- und Weiterbildung des Fachkräftenachwuchses investieren.

Die duale Berufsausbildung stellt in Deutschland – dies wird auch international anerkannt – eine wichtige Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie für den sozialen Zusammenhalt dar. Es ist aus berufsbildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen wichtig, jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die Qualifikationen zu vermitteln, die sie befähigen, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und dabei auch den immer schnelleren Wandlungsprozessen folgen zu können. Damit wird ein entscheidender Grundstein für ein selbst bestimmtes Leben gelegt. Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung führt für viele Betroffene zu eingeschränkten beruflichen Perspektiven mit beträchtlichen gesellschaftlichen Folgekosten.

Für die Bundesregierung liegt daher ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel darin, allen Jugendlichen, die dies wollen und auch können, die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung zu eröffnen. 2004 konnte erstmals seit mehreren Jahren die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder gesteigert werden. Bis zum 30. September 2004 wurden bundesweit 572.980 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies ist ein Zuwachs von 15.346 Verträgen oder + 2,8%. Angesichts der schwierigen Ausgangsbedingungen zum Beginn des Jahres, die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze war weiterhin rückläufig, ist dies ein erfreuliches, wenn auch noch nicht optimales Ergebnis.

Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung wird der Zuwachs bei den Neuverträgen durch die Entwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen getragen. Bundesweit gab es demnach im Jahr 2004 rund

519.000 betriebliche Ausbildungsverträge, das sind rund 22.000 mehr als im Vorjahr<sup>1</sup>. Die Veränderung bei den außerbetrieblichen Ausbildungsstellen ist zum Teil dadurch bedingt, dass diese nur nachrangig und kompensatorisch für fehlende betriebliche Angebote eingesetzt werden sollen. Zum Teil hängt der Rückgang aber auch mit einer Besetzung der Angebote erst nach dem Stichtag 30. September zusammen.

Einen wesentlichen Impuls für diese Entwicklung hat der am 16. Juni 2004 zwischen den Vertretern der Spitzenverbände der Wirtschaft und der Bundesregierung geschlossene „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ bewirkt. In diesem Pakt hat sich die Wirtschaft für die nächsten drei Jahre verpflichtet, jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze sowie 25.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen zu schaffen. Die Bundesregierung hat zugesichert, diese Anstrengungen durch verschiedene staatlich finanzierte Programme flankierend zu unterstützen<sup>2</sup>. Es wird in diesem und dem nächsten Jahr darauf ankommen, nach der Startphase des Paktes, die bereits kurzfristig zu einer erheblichen Dynamik auf dem Ausbildungsstellenmarkt geführt hat, wieder eine dauerhafte Erhöhung vor allem des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots im Vergleich zum deutlichen Rückgang der Vorjahre zu erreichen. Der Pakt hat im Jahr 2004 zu einer spürbaren Verbesserung der Ausbildungssituation beigetragen, und muss sich nun auch in den Folgejahren bewiesen.

Der positive Trend auf dem Lehrstellenmarkt in 2004 ist auch auf den großen persönlichen Einsatz der Beteiligten vor Ort zurückzuführen, vor allem auf die zusätzlichen Anstrengungen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kammern und der Arbeitsagenturen unternommen haben, um Betriebe und Unternehmen für die duale Ausbildung und damit neue Ausbildungsplätze zu gewinnen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben durch vielfältige Mobilisierungsaktivitäten ebenso ihren Teil dazu beigetragen wie die Sozialpartner. So wurde z. B. in dem ausbildungsfördernden Tarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Chemie, Bergbau und Energie (IGBCE) und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) vereinbart, beginnend mit dem Jahr 2004 bis 2007 die Zahl der Auszubildenden um 7% steigern. Darüber hinaus ist auch die wirtschafts- wie gesellschaftspolitische Bedeutung der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses von einer breiteren Öffentlichkeit, vor allem aber von Betriebsinhabern und den in größeren Unternehmen für Qualifizierung Verantwortlichen wieder stärker wahrgenommen worden.

<sup>1</sup>Vgl. hierzu auch Kapitel 2 sowie die Berechnungen in Teil II, Kapitel 1.1.1.

<sup>2</sup>Vgl. Kapitel 3.

Die Sicherung eines modern und vor allem betriebsnah ausgebildeten Fachkräftenachwuchses ist mittelfristig aus Gründen der demographischen Entwicklung dringend notwendig. Zum einen wird voraussichtlich ein hoher Anteil älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Zum andern ist bereits heute absehbar, dass sich Schulabgängerjahrgänge verringern werden, in den neuen Ländern deutlich ab dem Jahr 2006, in den alten Ländern allmählich ab 2010. Diese parallelen Entwicklungen könnten nach Einschätzung von Experten<sup>3</sup> bis zum Jahr 2015 in Deutschland zu einem Fachkräftemangel von bis zu 3,5 Millionen allein in der Altersgruppe der 30 bis 45 Jährigen führen. Die Altersgruppe, die heute ausgebildet wird, hat also für die künftige Innovationsfähigkeit der Wirtschaft besondere Bedeutung.

Neben den Aktivitäten, die auf eine quantitative Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots abzielen, gilt es insbesondere qualitative Veränderungen bzw. sich abzeichnende Verschiebungen im gesamten Berufsbildungssystem rechtzeitig zu analysieren, um mit strukturellen Reformen die Leistungsfähigkeit und Effizienz der dualen Berufsausbildung zu sichern. Neben der positiven Entwicklung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2004 gibt es eine Reihe von Indikatoren, die darauf hinweisen, dass zumindest in den nächsten Jahren erhebliche Anstrengungen erforderlich sein werden, damit sich die Ausbildungs- und damit die Zukunftschancen der Jugendlichen nicht verschlechtern.

Bedingt durch die erheblich höhere Zahl an Schulabsolventen und Schulabsolventinnen sowie derjenigen Jugendlichen, die sich im vergangenen Jahr für Alternativen entschieden hatten und 2004 erneut einen Ausbildungsplatz nachfragten<sup>4</sup>, hatte sich die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen am 30. September 2004 gegenüber dem Vorjahr um 9.561 auf 44.576 erhöht. Da die Ausbildungsplatznachfrage größer war als das gewachsene Ausbildungsplatzangebot, hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation im Verhältnis von 95 Angeboten für 100 Nachfrager/Nachfragerinnen weiter verschlechtert<sup>5</sup>. Zudem gab es mit 48.700 Jugendlichen eine um rund 11.570 gestiegene Zahl an Jugendlichen, die sich zwar für eine Alternative entschieden, aber ihren Vermittlungs-

wunsch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit aufrecht hielten. Weiter gestiegen ist auch die Zahl der Jugendlichen, die eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit begann (um 3.294 oder +3% im Vergleich zum Vorjahr auf rund 116.400). Ebenso gab es eine anhaltend hohe Zahl von Jugendlichen, die sich für den Besuch einer Berufsfachschule entschieden. Nach der Verbleibsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Ende des Vermittlungsjahres 2003/04 waren dies rd. 43.600 Jugendliche<sup>6</sup>. Vor allem der seit mehreren Jahren zu verzeichnende überproportionale Anstieg der Schulanfänger an beruflichen Schulen<sup>7</sup> weist auch auf Versorgungsprobleme bei betrieblichen Ausbildungsplätzen hin.

Seit dem Jahr 2002 können im Rahmen der vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden. Im Jahr 2003 wurden insgesamt 14.689 Vertragsabschlüsse weniger gezählt als 2002, mit 12.691 weiblichen Ausbildungsanfängerinnen betraf dieser Rückgang vor allem junge Frauen. Vom erneuten Anstieg der Ausbildungsverträge im Jahr 2004 konnten diese dagegen nur begrenzt profitieren. Denn von den 15.346 Lehrverträgen, die im Jahr 2004 zusätzlich abgeschlossen wurden, kamen 12.053 bzw. 78,5% männlichen Jugendlichen zu Gute, nur 3.293 bzw. 21,5% jungen Frauen. Die jungen Frauen waren insbesondere vom Rückgang der Neuabschlüsse bei den Freien Berufen betroffen, denn hier stellen sie rund 95% aller Ausbildungsanfänger. Der Anteil der jungen Frauen an allen Lehranfängern im dualen System fiel seit 2002 von 43,4% auf 41,8%, obwohl die Befragung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen<sup>8</sup> im Herbst 2004 u. a. gezeigt hat, dass Mädchen bei der Ausbildungsplatzsuche sowohl flexibler als auch mobiler sind. Der Rückgang des prozentualen Anteils junger Frauen an der dualen Berufsausbildung kann verschiedene Ursachen haben, die auch außerhalb der dualen Ausbildung liegen: Überproportional hoch ist z. B. der Anteil junger Frauen, die einen schulischen Beruf in Berufsfachschulen und Gesundheits-schulen erwerben; ebenso ist eine weiterhin hohe Studierneigung zu verzeichnen.

Die Analyse der Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sollte immer in Doppelperspektive erfolgen, d. h. es sollten sowohl Veränderungen auf der Nachfrageseite wie auf der Angebotsseite beachtet werden:

Auf der Nachfrageseite geht es dabei z. B. um Änderungen im Berufswahlverhalten der Jugendlichen, die Bereitschaft alternativ zur dualen Berufsausbildung andere Qualifizierungswege wie u. a. vollzeitschulische Ausbildungsgänge

<sup>3</sup> Vgl. Brosi, Walter/Troltsch, Klaus: Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015, S. 29/30, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2004.

<sup>4</sup> Nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung lag im Jahr 2004 der Anteil der so genannten „Altbewerber/Altbewerberinnen“, die die Schule bereits mindestens ein Jahr vor ihrer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz verlassen haben, bundesweit bei 46%. Seit 1999 ist der Anteil der „Altbewerber/Altbewerberinnen“ kontinuierlich gestiegen.

<sup>5</sup> Zu diesen und weiteren Zahlenangaben vgl. Teil II, Kapitel 1.1.

<sup>6</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.3.3.

<sup>7</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 2.5.2.

<sup>8</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.3.3.

zu wählen sowie die in den vergangenen Jahren immer wieder kritisch diskutierte Frage, ob eine zunehmende Zahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen nur mit einer unzureichenden Ausbildungsreife die Schule verlassen. Die eher mittelmäßigen Ergebnisse, die deutsche Schüler und Schülerinnen hinsichtlich ihrer mathematischen Kenntnisse, Lese- und Verständnisfähigkeiten etc. in den von der OECD durchgeführten internationalen Vergleichstests<sup>9</sup> erzielt haben, scheinen die These der unzureichenden Ausbildungsreife von Teilen der Schulabgängerschaft zu bestätigen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat sich in den vergangenen Jahren wiederholt mit der Thematik befasst<sup>10</sup>. Dies hat u. a. zur Auflage des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA) geführt, mit dessen Hilfe seit 1999 gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern innovative Konzepte zur Verbesserung der Berufswahlorientierung und Initiierung von Kooperationen zwischen allgemein bildenden Schulen und Betrieben sowie Unternehmen gefördert werden, um Jugendlichen bereits während der Schulzeit vertiefte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt geben zu können. Im Rahmen des SWA-Programms<sup>11</sup> wurden und werden derzeit mehr als 40 Vorhaben in allen Ländern gefördert, an denen insgesamt ca. 50.000 Schüler und Schülerinnen in 1.000 Schulen zusammen mit 4.300 Betrieben als Kooperationspartner beteiligt sind oder waren.

Im Spätsommer 2004 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Fachtagung „Fit für die Ausbildung“ durchgeführt, auf der Experten und Expertinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Berufsbildungspolitik und Arbeitsagenturen über verschiedene Kriterien zur Definition bzw. Eingrenzung dessen diskutierten, was Ausbildungsreife aus der Sicht der Beteiligten ausmacht. Die Erfahrungen des Psychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die heutigen Schüler und Schülerinnen in standardisierten Tests in den Kernfächern schlechtere Ergebnisse als vor 20 Jahren erzielen, dafür aber bei wichtigen anderen Kompetenzen wie besseres Problemlösungsverhalten, Kenntnisse in der IT-Anwendung, etc. besser abschneiden.

Angesichts der Notwendigkeit, für möglichst viele Schulabgänger und Schulabgängerinnen einen optimalen Übergang von der Schule in eine Ausbildung zu erreichen, wird dieses Thema im Verlauf des Jahres 2005 ein Schwerpunkt in den Beratungen des Pakt-Lenkungsausschusses (Leitungsebene der Spitzenverbände der Wirtschaft, Bun-

desregierung und BA) werden, bei denen auch Vertreter und Vertreterinnen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) zu beteiligen sind. Die KMK hat im Dezember 2003 verbindliche Leistungsstandards für den mittleren Schulabschluss und die Fächer Deutsch, Mathematik sowie in einer ersten Fremdsprache definiert, deren Einhaltung möglichst rasch angestrebt werden sollte. Dies sind unter dem Aspekt der Verbesserung der Ausbildungsreife sowie der Qualitätssicherung weitere Schritte in die richtige Richtung.

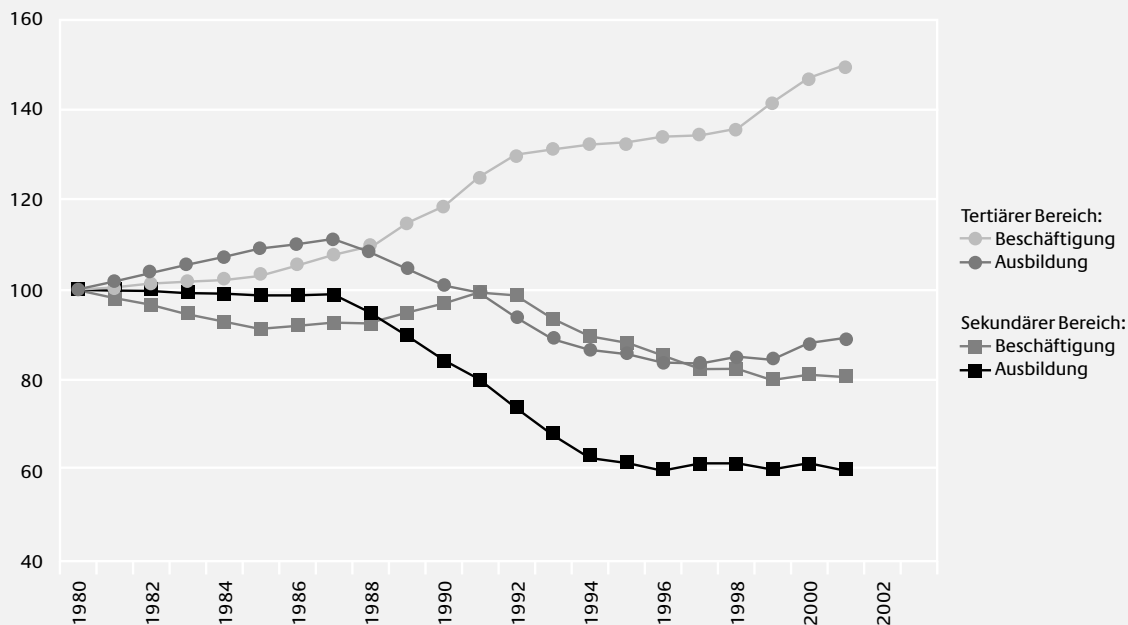
Auf der Angebotsseite zeigen längerfristig angelegte Vergleiche der Beschäftigungsentwicklung in einzelnen Wirtschaftssektoren mit den in diesen Bereichen erbrachten Ausbildungsleistungen, welche Einflüsse neben den konjunkturellen Zyklen der sich in der Wirtschaft ständig vollziehende Strukturwandel auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hat. Wie **Schaubild 1** zeigt, gab es eine recht unterschiedliche Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor. Während im Dienstleistungssektor eine deutliche Ausweitung der Beschäftigung zu verzeichnen war, hat sich die Ausbildungsleistung relativ moderat entwickelt bzw. zunehmend von der Beschäftigungsentwicklung abgekoppelt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es innerhalb des hier zusammengefassten tertiären Wirtschaftssektor wiederum unterschiedliche intrasektorale Entwicklungen gibt.

<sup>9</sup> Weiterführende Informationen sind unter <http://www.bmbf.de> oder [http://www.ipn.uni-kiel.de/Ergebnisse\\_PISA\\_2003.pdf](http://www.ipn.uni-kiel.de/Ergebnisse_PISA_2003.pdf) zu finden.

<sup>10</sup> Vgl. u. a. die Ausführungen im Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 5, Differenzierte Förderung in der Berufsausbildung.

<sup>11</sup> Siehe auch <http://www.swa-programm.de>.

**Schaubild 1: Entwicklung von Beschäftigung und Ausbildung nach ausgewählten Wirtschaftssektoren im Vergleich zum Basisjahr 1980 (=100) in den alten Ländern**



Dies bedeutet, dass es zumindest in Teilen des tertiären Sektors noch einen erheblichen Nachholbedarf gibt, in denen sich noch keine Ausbildungstradition entwickelt hat wie sie im Bereich der gewerblich-technischen Berufe oder im Handwerk traditionell üblich ist. Betriebe insbesondere in wachsenden Branchen sollten daher gezielt an die duale Berufsausbildung heran geführt werden bzw. über die ihnen oft nicht bekannten adäquaten Qualifizierungsmöglichkeiten in nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufen informiert werden.

Von erheblicher Bedeutung ist auch, dass es nach im IAB-Betriebspanel<sup>12</sup> erhobenen Daten bundesweit im Jahr 2003 rund 28.000 Ausbildungsbetriebe weniger gab als im Vorjahr. Dies mag auf die seit Jahren anhaltend schwierige konjunkturelle und mit Unsicherheiten behaftete wirtschaftliche Situation vieler Betriebe und Unternehmen zurückzuführen sein, es verdeutlicht zugleich die enorme

Aufgabe, angesichts dieser Veränderungen Jahr für Jahr ein nur annähernd quantitativ gleich bleibendes Ausbildungsplatzangebot bereit stellen zu können.

Daneben gibt es andere Formen der Personalplanung und -entwicklung in den Betrieben, die z. B. verstärkt auf das Angebot von akademisch gebildeten Fachkräften zurückgreift, die ihr Studium abgebrochen haben und im Rahmen von betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen und Trainees auf die Qualifikationsanforderungen ihrer Arbeitsplätze vorbereitet werden.

Darüber hinaus gibt es Wirtschaftsbereiche, z. B. im Bereich der Informationstechnologien, in denen vor allem neu gegründete Kleinbetriebe tätig sind, die über keinerlei Ausbildungstradition verfügen und in deren Betriebsabläufe Auszubildende nur schwer anhand von konkreten Arbeitsaufträgen lernen können. Hier stellen z. B. vollzeitschulische Ausbildungsangebote wie die landesrechtlich geregelten Assistentenausbildungen, vor allem wenn es sich um „theorielastige“ Ausbildungsgänge handelt, eine Alternative dar, die vielfach von diesen kleineren Betrieben bei der Nachwuchssuche genutzt werden.

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass 22,6% aller Auszubildenden in Kleinbetrieben

<sup>12</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 2.3.3, Das IAB-Betriebspanel ist die größte repräsentative Befragung von Betrieben (im Jahr 2003: 15.900 Betriebe) zu Beschäftigung und Qualifizierung in Deutschland.

mit bis zu 9 Beschäftigten ausgebildet werden. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten bilden wiederum 24,9% aller Auszubildenden aus. D. h., allein diese Betriebe bzw. kleinen Unternehmen bilden nahezu die Hälfte aller Auszubildenden aus. Es ist daher von großer Bedeutung, dass in den nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufen insbesondere für die genannte Gruppe von Betrieben und kleinen Unternehmen auch zukünftig bedarfsgerecht qualifiziert wird bzw. eine Ausbildung angeboten wird, die für diese durchführbar ist und mittelfristig eine rentierliche Investition darstellt.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten aller Beteiligten muss daher in den nächsten Jahren darin liegen, gezielt bisher nicht ausbildende Unternehmen und Betriebe anzusprechen und über die auch unter betriebsspezifischen Erfordernissen passenden Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der dualen Berufsausbildung zu informieren und ihnen unterschiedliche Hilfestellungen anzubieten, um ihnen den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern. Dabei geht es u. a. um den wachsenden Dienstleistungssektor insgesamt, um innovative Wirtschaftsbereiche mit einem wachsenden Fachkräftebedarf<sup>13</sup> und um die nach wie vor unterdurchschnittlich ausbildenden zahlreichen Unternehmen und Betriebe mit ausländischen Inhabern und Inhaberinnen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird in den nächsten Jahren seine verschiedenen Programme insbesondere auf die Entwicklung regionaler Kooperationsstrukturen zur Sicherung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes konzentrieren. Die Erfahrungen aus der Förderung von innovativen Projekten im JUMP-Programm<sup>14</sup>, aus den Programmen Regio-Kompetenz-Ausbildung in den neuen Ländern sowie STARegio<sup>15</sup> in den alten Ländern zeigen, dass durch die konkrete Projektarbeit, den Aufbau von Netzwerken, Ausbildungscoaching und die Initiierung von Ausbildungsverbänden, Strukturen in den regionalen Ausbildungsmärkten aufgebaut werden können, die mithelfen, das Ausbildungsplatzangebot zu sichern bzw. auch auszuweiten.

Für die nächsten Jahre weisen die aktuell vorliegenden Prognosen und Modellrechnungen<sup>16</sup> darauf hin, dass, ausgehend von dem Berufswahlverhalten der Jugendlichen des Jahres 2002, vor allem in den alten Ländern deutlich mehr betriebliche Verträge erforderlich sein werden. Insgesamt würden danach im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 in den alten Ländern bis zu 38.000 zusätzliche Ausbildungsplätze gebraucht. Frühestens ab dem Jahr 2008 dürfte die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen demographiebedingt leicht zurückgehen.

Ein rückläufiger Trend in der Nachfrage setzt in den neuen Ländern aufgrund der gesonderten demographischen Entwicklung schon wesentlich früher ein. Ab 2005 – und in den Folgejahren immer ausgeprägter – dürfte ein Rückgang der Nachfrage in den neuen Ländern bestimmend sein. Dabei kann es durchaus sein, dass die demographische Entwicklung zunächst nicht in vollem Umfang bei der Nachfrage spürbar wird. Der deutliche, durch die Demographie bedingte Rückgang der Absolventen und Absolventinnen aus den allgemein bildenden Schulen wird in 2005 durch die erhöhte Abgängerzahl aus beruflichen Schulen wieder verringert<sup>17</sup>.

Die skizzierten Entwicklungstrends beschreiben die Herausforderungen, denen sich die an der dualen Berufsausbildung beteiligten Akteure in den kommenden Jahren stellen müssen. Die positiven Erfahrungen nach dem Abschluss des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland im Verlauf des Jahres 2004 zeigen, dass es durchaus berechnete Chancen gibt, nicht nur die erforderliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes bewältigen zu können. Parallel dazu gilt es, die strukturellen Reformen in der dualen Berufsausbildung weiter voran zu treiben. Dabei wird unter dem Systemaspekt sorgfältig zu beobachten sein, wie die im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes geschaffene Möglichkeit genutzt wird, Absolventen und Absolventinnen einer vollzeitschulischen Berufsausbildung zur Kammerprüfung zu zulassen. Nicht nur nach der Meinung von Experten und Expertinnen<sup>18</sup> ist die duale Ausbildung eine Form der beruflichen Qualifizierung, die weiterhin über ein beachtliches Zukunftspotenzial verfügt.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu die begonnenen Aktivitäten in der Branchenkampagne in Kapitel 3.

<sup>14</sup> Im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm, Laufzeit 1999 bis Ende 2003) wurden gemäß Art. 2 lokale und regionale Projekte zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots gefördert.

<sup>15</sup> Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung STARegio Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen.

<sup>16</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 3.3.3.

<sup>17</sup> Vgl. die Nachfrageprognose in Kapitel 4.

<sup>18</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 2.3.5 Ergebnisse der Befragung von rund 1.000 Experten und Expertinnen aus dem „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ des Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) im Bundesinstitut für Berufsbildung

## 2. Daten und Fakten zur Ausbildungssituation 2004

In der gesetzlichen Definition nach § 86 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur 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<sup>19</sup>.

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2004 das Angebot 586.374 Ausbildungsplätze, das sind 13.900 mehr als im Vorjahr. Im Vorjahr hatte es noch einen Rückgang von -17.876 gegeben. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden auf 617.556 erhöht, das sind 24.907 Nachfrager mehr im Vergleich zum Jahr 2003. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich nach der letzten Verbesserung, die im Jahr 2001 zu verzeichnen war, weiter verschlechtert, und zwar bundesweit von 96,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragende im Jahr 2003 auf nunmehr 95,0 (vgl. **Übersicht 1**).

### NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE ZUM 30. SEPTEMBER 2004

Bis zum 30. September 2004 wurden bundesweit 572.900 neue Ausbildungsverträge<sup>20</sup> abgeschlossen. Damit war im Vergleich zum Vorjahr und erstmals seit mehreren Jahren wieder ein Zuwachs von 15.346 Verträgen oder +2,8% zu verzeichnen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich im Jahr 2004 in fünf der insgesamt sieben Ausbildungsbereiche positiv, allerdings mit unterschiedlicher Intensität. Bundesweit war in absoluten Zahlen der Aufwuchs bei den Verträgen im Bereich von Industrie und Handel (14.194 bzw. +4,6%), im Handwerk (2.507 oder +1,5%) sowie im Öffentlichen Dienst (1.308 oder +9,5%) am größten, gefolgt von den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (181 bzw. +1,2%) und Seeschifffahrt (ein Plus von 49 Verträgen und auf Grund der geringen Ausgangszahl von +33,3%). Entgegen dem allgemeinen Trend ging die Zahl

der neu abgeschlossenen Verträge bei den Freien Berufen weiter zurück (-2.870 oder -5,8%), ebenso geringfügig im Bereich der Hauswirtschaft (-23 oder 0,5%).

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d. h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen, insbesondere im Bereich von Industrie und Handel erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird. In der Bundesverwaltung wurde im Jahr 2004 das Angebot an Ausbildungsplätzen – wie im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs vereinbart – um weit mehr als 20% erhöht. Zum Jahresende 2004 wurden in der unmittelbaren Bundesverwaltung (Ministerien und nachgeordnete Behörden) knapp 10.700 Ausbildungsplätze bereitgestellt; gegenüber dem Jahr 2003 wurde damit eine Steigerung um 37% erreicht. In der mittelbaren Bundesverwaltung, für die der Ausbildungspakt keine konkrete Verpflichtung der Bundesregierung begründet, gab es am Jahresende 2004 rund 6.970 Auszubildende; im Vergleich zum Jahr 2003 entspricht dies einer Steigerung um rd. 23%.

Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, können die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen im Rahmen von § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 k Handwerksordnung entsprechende Ausbildungsregelungen treffen, die sich an Empfehlungen des Hauptausschusses sowie Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) orientieren und aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt wurden. Auf der Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2004 bundesweit 14.761 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (alte Länder: 8.332; neue Länder: 6.429) Dies sind 896 Ausbildungsverträge mehr oder +6,5% als 2003. Vor allem in den alten Ländern gab es 1.093 Verträge mehr (+15,1%) in den neuen Länder war hingegen ein Rückgang um 197 Verträge (-3,0%) zu verzeichnen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

### Alte Länder

In den alten Ländern wurden 448.876 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Anzahl der Neuverträge um 14.129 bzw. +3,2% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (vgl. **Übersicht 2**). Auf Grund der demographischen Entwicklung wird es in den kommenden Jahren bis 2010 weiterhin erforderlich sein, mehr Ausbildungsverträge abzuschließen, wenn sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen nicht verschlechtern sollen.

Zu einem deutlich spürbaren Aufwuchs kam es im Bereich von Industrie und Handel mit einer Steigerung um 12.744

<sup>19</sup> So dürfte es z. B. weitere Ausbildungsplätze gegeben haben, die am 30. September noch unbesetzt waren. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit zu melden, konnten diese auch statistisch nicht erfasst werden.

<sup>20</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.



**Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2004**

	Neue Aus- bildungs- verträge	Offene Plätze	Noch nicht vermittelte Bewerber	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr		
								Verträge	Angebot	Nachfrage
	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent		
<b>Bundesgebiet</b>										
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	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-5.378	-6,8	-7,6	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-20.175	-2,6	-3,0	-0,5
2004	572.980	13.394	44.576	586.374	617.556	95,0	-31.182	2,8	2,4	4,2
<b>Alte Länder</b>										
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	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	3.943	-6,8	-7,8	-6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	-8.273	-2,8	-3,4	-0,8
2004	448.876	12.549	29.677	461.425	478.553	96,4	-17.128	3,2	2,8	4,7
<b>Neue Länder und Berlin</b>										
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	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.321	-6,8	-6,8	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-11.902	-1,6	-1,6	0,4
2004	124.104	845	14.899	124.949	139.003	89,9	-14.054	1,0	1,0	2,5

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September

Verträge oder +5,4% sowie im Handwerk. Hier lag die Anzahl der neuen Verträge um 2.400 oder +1,8% über dem Vorjahreswert. Im Öffentlichen Dienst erhöhte sich die Zahl der neuen Verträge um 826 oder +7,8%. Auch in den Bereichen Landwirtschaft (334 Verträge mehr oder +3,3%) und Hauswirtschaft (ein Plus von 235 Verträgen oder +7,4%) wurden mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen. In der Seeschifffahrt gab es 48 Verträge mehr (+33,3%).

Dagegen war bei den Freien Berufen ein deutlicher Rückgang von 2.458 Verträgen oder -5,7% zu verzeichnen.

Von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge stellte die Wirtschaft in den alten Ländern wie im Vorjahr rund 95% in Betrieben zur Verfügung, knapp 5% der Jugendlichen werden im Rahmen von staatlichen Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes, der Benachteiligtenförderung sowie der Ausbildung für

**Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1999 bis 2004**

Zuständige Stelle	1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2003	Veränderung zum Vorjahr	2004	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	250.545	255.997	2,2	258.693	1,1	237.339	-8,3	234.092	-1,4	246.836	5,4
Handwerk	162.037	156.484	-3,4	150.025	-4,1	139.477	-7,0	133.536	-4,3	135.936	1,8
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	11.486	11.710	2,0	11.521	-1,6	11.214	-2,7	10.606	-5,4	11.432	7,8
Landwirtschaft	10.719	10.177	-5,1	9.221	-9,4	9.492	2,9	10.061	6,0	10.395	3,3
Freie Berufe <sup>1)</sup>	43.880	45.182	3,0	47.173	4,4	46.467	-1,5	43.127	-7,2	40.669	-5,7
Hauswirtschaft	3.404	3.405	0,0	3.419	0,4	3.287	-3,9	3.188	-3,0	3.423	7,4
Seeschifffahrt	142	127	-10,6	131	3,1	150	14,5	137	-8,7	185	35,0
<b>Insgesamt</b>	<b>482.213</b>	<b>483.082</b>	<b>0,2</b>	<b>480.183</b>	<b>-0,6</b>	<b>447.426</b>	<b>-6,8</b>	<b>434.747</b>	<b>-2,8</b>	<b>448.876</b>	<b>3,2</b>

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September.

behinderte Menschen nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) ausgebildet. In absoluten Zahlen waren dies 19.716 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden. Mit 18.835 Verträgen oder einem Anteil von 98% waren dies Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

**Neue Länder und Berlin**

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge leicht um 1.217 erhöht. Mit 124.104 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um genau 1,0% übertroffen. Der bundesweit positive Trend fiel damit in den neuen Ländern nicht so deutlich aus. Dies dürfte nach wie vor primär auf die schwächere wirtschaftliche Entwicklung und damit verbundene Unsicherheit bei den Betrieben und Unternehmen zurück zu führen sein.

Von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge stellt die Wirtschaft in den neuen Ländern rund 73% in Betrieben für die Jugendlichen aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 27% der Jugendlichen werden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder – in geringfügigem Maß bis Ende 2003 – des Jugendsofortprogramm (Artikel 4) ausgebildet. In absoluten Zahlen waren dies 34.336 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden, darunter befinden sich 20.321 Verträge oder 60%, die von Jugendliche in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen wurden; die restlichen 40% der Verträge entfielen auf staatlich finanzierte Sonderprogramme in den neuen Ländern.

In vier Ausbildungsbereichen gab es einen Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Verträgen, in drei anderen waren leichte Rückgänge zu verzeichnen. Betrachtet man die absoluten Zahlen, war, wie in den alten Ländern, das Plus im Bereich von Industrie und Handel mit 1.450 Verträgen oder +1,9% am größten (vgl. **Übersicht 3**), gefolgt vom Öffentlichen Dienst (482 Verträge mehr oder +15,0%) sowie dem Handwerk mit einem geringen Zuwachs von 107 Verträgen (oder +0,3%). In den Berufen der Seeschifffahrt gab es einen Vertrag mehr (+10,0%). Hingegen wurden in den Freien Berufen 412 Verträge (-6,6%), in der Hauswirtschaft 235 (-15,1%), sowie der Landwirtschaft 153 Verträge (-3,1%) weniger abgeschlossen.

**Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge**

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge<sup>21</sup> für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 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. Seit dem Jahr 1998 werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung Berechnungen zur Ermittlung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge

<sup>21</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

**Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1999 bis 2004**

Zuständige Stelle	1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2003	Veränderung zum Vorjahr	2004	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	83.006	78.421	-5,5	78.528	0,1	74.024	-5,7	74.473	0,6	75.923	1,9
Handwerk	48.513	42.998	-11,4	38.439	-10,6	34.411	-10,5	32.247	-6,3	32.354	0,3
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	3.454	3.867	12,0	3.857	-0,3	3.601	-6,6	3.216	-10,7	3.698	15,0
Landwirtschaft	4.935	4.558	-7,6	4.474	-1,8	4.499	0,6	4.949	10,0	4.796	-3,1
Freie Berufe <sup>2)</sup>	7.163	7.311	2,1	7.145	-2,3	6.787	-5,0	6.281	-7,5	5.869	-6,6
Hauswirtschaft	1.714	1.443	-15,8	1.607	11,4	1.543	-4,0	1.711	10,9	1.453	-15,1
Seeschifffahrt	17	13	-23,5	3	-76,9	32	966,7	10	-68,8	11	10,0
<b>Insgesamt</b>	<b>148.802</b>	<b>138.611</b>	<b>-6,8</b>	<b>134.053</b>	<b>-3,3</b>	<b>124.897</b>	<b>-6,8</b>	<b>122.887</b>	<b>-1,6</b>	<b>124.104</b>	<b>1,0</b>
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität <sup>3)</sup>	13.970	14.400	3,1	13.140	-8,8	11.535	-12,2	15.352	33,1	14.500	-5,5
Verträge von Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin insgesamt	162.772	153.011	-6,0	147.193	-3,8	136.432	-7,3	138.239	1,3	138.604	0,3

<sup>1)</sup> Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.  
<sup>2)</sup> Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.  
<sup>3)</sup> 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 (Wert für 2004: vorläufige Schätzung). Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler/Binnenpendlerinnen innerhalb Berlins.

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

durchgeführt, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind.<sup>22</sup>

Nach den hier vorgenommenen Berechnungen hat im Jahr 2004 die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse um 21.663 Plätze bzw. +4,4% zugenommen. Mit insgesamt 518.928 Verträgen lag sie wieder deutlich über der Schwelle von einer halben Million. Bei den betrieblichen Ausbildungsvertragsabschlüssen gab es damit 2004 eine wesentlich größere Steigerung als bei den Abschlüssen insgesamt. Somit ist es nicht nur gelungen, bei den neu abgeschlossenen Lehrverträgen wieder das Niveau von 2002 zu erreichen, sondern es verschoben sich zugleich wieder die Anteile zu Gunsten der betrieblichen Ausbildung. 2002 betrug der Anteil der betrieblichen Verträge an allen Neuabschlüssen 89,6% bundesweit und 69,5% im Osten Deutschlands. Die Werte für 2004 lauten 90,6% für das Bundesgebiet und 72,3% für die neuen Länder und Berlin. Die Zahl der neu besetzten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist im Jahr 2004 entsprechend zurückgegangen. Sie betrug nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bundesweit 54.052 Plätze (2003 60.369). Dies sind

6.317 außerbetriebliche Ausbildungsverträge oder bzw. 10,5% weniger. In den neuen Ländern gab es 34.336 außerbetriebliche Plätze. Damit war hier ein Rückgang der außerbetrieblich abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 5.025 oder (-12,8%) zu verzeichnen<sup>23</sup>.

Im Hinblick auf den in wenigen Jahren eintretenden deutlichen Rückgang der eine duale Berufsausbildung suchenden Jugendlichen bleibt die Wirtschaft insbesondere in den neuen Ländern gefordert, ihre Ausbildungsleistungen zu erhöhen, um den benötigten Fachkräftenachwuchs sicherzustellen. Nach den jüngsten Vorausberechnungen werden ab 2006 – die Ausbildungsbeteiligungsquoten von 2002 unterstellt – bereits 4.300 Ausbildungsverträge weniger erforderlich sein, bis 2009 dürfte zusammen genommen die Zahl der Neuverträge um weitere 37.000 Verträge zurück gehen. Damit dürfte sich auch der hohe Anteil öffentlich finanzierter Ausbildung schrittweise verringern.

<sup>22</sup> Zu den mit dieser Methode einhergehenden Problemen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

<sup>23</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1 sowie Übersicht 1.1.1/2.

**Am 30. September 2004 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen**

Die Anzahl der zum 30. September 2004 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen<sup>24</sup> erhöhte sich gegenüber dem Jahr 2003 um 9.561 bzw. +27,3% auf insgesamt 44.576 (Anteil junge Frauen: 46,5%). Dies sind 6,0% der insgesamt 740.165 Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr 2003/04 bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber und Bewerberinnen registriert wurden. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze ging weiter zurück, und zwar um 1.446 bzw. -9,7% auf 13.394. Dies sind 2,5% der insgesamt 519.794 Ausbildungsstellen, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden. Damit betrug die rein rechnerische Lücke zwischen den verfügbaren Ausbildungsplätzen und den nach einer dualen Berufsausbildung nachfragenden Jugendlichen rund 32.200. Das Defizit war damit um rund 11.000 größer als im Vorjahr (-21.175 Ausbildungsplätze).

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September 2004 noch 29.677 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 46,2%). Dies sind 7.410 oder 33,3% mehr als 2003. Diesen Jugendlichen standen 12.594 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Damit war in den alten Ländern im zweiten Jahr hintereinander zu diesem Zeitpunkt eine negative Ausbildungsplatzbilanz zu verzeichnen. Im Jahr 2004 gab es kein Land mehr, welches das Berufsberatungsjahr 2003/04 mit einer zumindest rechnerisch positiven Bilanz abschließen konnte. Darüber hinaus war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiterhin durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Zu den Regionen mit einem größeren Defizit an Ausbildungsplätzen gehörten vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen wie das Ruhrgebiet, strukturschwächere ländliche Gebiete sowie den neuen Ländern benachbarte Regionen, in denen auch Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten. Unter den 140 Agenturbezirken der alten Länder gab es nur 28 Bezirke, in denen mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Jugendliche registriert wurden. Andererseits konnten in Agenturbezirken mit besserer Ausbildungsplatzsituation trotzdem Bewerber und Bewerberinnen zunächst nicht vermittelt werden, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprachen. Mehr als 50% der bei der Bundesagentur für Arbeit am 30. September 2004 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, dies waren bundesweit 6.754, wurden im Bereich der Industrie-

und Handelskammern angeboten, auf das Handwerk entfielen knapp 37% bzw. rd. 5.000 der gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze.

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2004 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 14.899 (Anteil junge Frauen: 46,2%), denen 845 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2004 mit Ausnahme eines Agenturbezirkes (Wittenberg) in allen anderen 39 Agenturbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt von dem Gesamtkontingent der 14.000 Programmplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms 2.850 und den ergänzenden rd. 6.300 Plätzen in den Länderprogrammen insgesamt rund 7.000 Plätze noch nicht eingesetzt waren.

**Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2004**

In dem am 16. Juni 2004 geschlossenen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs wurde u. a. auch vereinbart, gemeinsame Nachvermittlungsaktionen von Agenturen und den nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen durchzuführen, um damit noch besser als bisher unbesetzte oder wieder frei gewordene Ausbildungsplätze und unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen in der Region zusammen zu bringen. Zur Optimierung dieses Matchingprozesses wurde eine Reihe von neuen Instrumenten eingesetzt.

Angesichts der zum 30. September 2004 gestiegenen Zahl unvermittelter Jugendliche war dies eine zusätzliche Herausforderung. Gleichwohl ist es in absoluten Zahlen wie prozentual gelungen, mehr Jugendlichen als im vergangenen Jahr noch eine Chance auf eine Qualifizierung zu eröffnen. Von den am Stichtag rd. 44.600 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren Ende Dezember 2004 bundesweit 14.949 noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 1.324 weniger als im Dezember 2003 (16.273 Jugendliche).

Die Anzahl der am 30. September 2004 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis zum 31. Dezember 2004 um 19.378 oder -65,3% auf 10.299 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2003: 11.695). Diesen Jugendlichen standen 4.019 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. Darüber hinaus waren bei den Agenturen für Arbeit noch rund 12.500 Plätze für eine Einstiegsqualifizierung (EQJ-Plätze) gemeldet.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis zum 31. Dezember 2004 um 10.249 oder 68,8% auf 4.650 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2003: 4.578). Für diese Jugendlichen waren noch eine geringe Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze,

<sup>24</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2.

Programmplätze der Länderprogramme sowie knapp 3.000 Plätze für eine Einstiegsqualifizierung verfügbar.

Der Verlauf der Nachvermittlungsaktionen hat gezeigt, dass auch nach dem 30. September auf dem Ausbildungsmarkt noch viel Bewegung ist. Von den rd. 43.000 angeschriebenen Jugendlichen nahmen rd. 62% (26.500) die Einladung zur Nachvermittlung an. Die übrigen hatten sich inzwischen für eine Alternative wie Schulbesuch, Bundeswehr, Studium oder Ähnliches entschieden oder zeigten an einer Vermittlung kein Interesse mehr (rd. 12%).

Die von der Wirtschaft im Pakt für Ausbildung zugesagte Zahl von 25.000 Plätzen für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) wurde mehr als erfüllt. Bis Ende Dezember haben die Unternehmen insgesamt rd. 31.500 EQJ-Plätze zur Verfügung gestellt, die insbesondere von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, aber auch den Verbänden eigens akquiriert und gemeldet wurden. Bis Ende Dezember haben nach Angaben der Arbeitsagenturen 7.700 Jugendliche einen Vertrag für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung abgeschlossen.

Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2004 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 Arbeitsagenturen einbezogen wurden. Dabei handelt es sich u. a. um Jugendliche, die ihren Ausbildungsvertrag während der Probezeit selbst gekündigt haben, den Ausbildungsplatz wechseln oder von ihrem Ausbildungsbetrieb eine Kündigung erhielten und deshalb wieder einen Ausbildungsplatz suchten.

### **3. Der Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland und die Ausbildungsinitiative 2004 „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle!“**

Aufgrund der in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangenen Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – allein im Vergleich von 1999 und 2003 war ein Rückgang von rund 53.000 betrieblichen Verträgen zu verzeichnen – und des weiterhin bei der Bundesagentur gemeldeten rückläufigen Ausbildungsplatzangebotes hat die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft am 16. Juni 2004 einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. Die Pakt-Partner verpflichteten sich gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot für eine Ausbildung zu unterbreiten. Dabei bleibt die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung vorrangig. Mit dem neuen Instrument der Einstiegsqualifizierung sollen Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen eine zusätzliche Chance für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und somit in das Berufsleben erhalten.

Die Wirtschaftsverbände haben zugesagt, während der dreijährigen Dauer des Ausbildungspakts jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben und zusätzlich 25.000 Plätze für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ-Plätze) bereitzustellen. Für diese Praktikumsplätze tragen die Betriebe die Sach- und Personalkosten. Die Bundesregierung hat ein Sonderprogramm aufgelegt, mit dem die Bundesagentur für Arbeit einen Zuschuss an die Betriebe zum Unterhalt der Jugendlichen (einen Finanzierungsbeitrag zur Vergütung der Qualifizierungsmaßnahme, maximal 192 € monatlich) gewährt sowie den pauschalierten Anteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (102 €) übernimmt. Die Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung beträgt sechs Monate, gefördert werden höchstens zwölf Monate je Teilnehmenden.

Die Bundesregierung verpflichtete sich darüber hinaus, auch 2004 das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost für die Bereitstellung von 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen aufzulegen. Die Bundesagentur für Arbeit sicherte zu, insbesondere die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit dem gleichen Volumen wie 2003 weiterzuführen. Ferner hat die Bundesregierung zugesagt, die Fördermittel des BMBF-Programms STARegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden um 50% aufzustocken und das Ausbildungsplatzangebot in der Bundesverwaltung im Jahr 2004 um 20% zu erhöhen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zudem zugesagt, zusätz-

lich 800 Ausbildungswerber und Ausbildungsplatzwerberinnen einzusetzen, um betriebliche Ausbildungspotenziale mobilisieren und damit neue Ausbildungsplätze gewinnen zu können. Ferner wurde eine Pakt-Monitoring sowohl auf höchster Ebene als auch auf Arbeitsebene vereinbart, um gemeinsam die Entwicklung analysieren zu können und ggf. Nachjustierung bei der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen vornehmen zu können<sup>25</sup>. Hierzu wurde neben dem Pakt-Lenkungsausschuss eine regierungsinterne Arbeitsgruppe gebildet und zur Einbeziehung der Länder und weiterer Sozialpartner ein bereits bestehendes Arbeitsgremium genutzt. Die Paktpartner haben 2004 ihre Zusagen erfüllt und zum Teil deutlich übertroffen.

Als zweiter Schwerpunkt des Ausbildungspaktes wurden gemeinsame Nachvermittlungsaktionen vereinbart. Zusammen mit den regionalen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern haben die Agenturen für Arbeit bereits in der Endphase des Vermittlungsjahres, also ab August/September 2004 damit begonnen, gemeinsame Ausbildungsbörsen, Vermittlungstage oder ähnlich benannte Aktionen durchzuführen. Ziel dieser Veranstaltungen war es, möglichst alle bis dahin noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen anzusprechen und ihnen – sofern auf der Grundlage eines Kompetenzchecks – persönlich passende Angebote zur Ausbildung oder (Einstiegs-) Qualifizierung zu unterbreiten. Parallel dazu wurden die Betriebe befragt, um deren Besetzungswünsche für freie Ausbildungsplätze zu erfassen. Trotz der im Vergleich zum Vorjahr um rund 20.000 gestiegenen Zahl an Ausbildungsuchenden konnte die Nachvermittlungsaktion mit einem deutlich besseren Ergebnis abgeschlossen werden.

Die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit am 30. September 2004 noch nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber von rd. 44.600 konnte bis Ende Dezember 2004 um 29.600 auf rd. 14.950 gesenkt werden. Das ist ein Rückgang um 66,5 Prozent gegenüber 53,5 Prozent im Vorjahr. Der Bestand an unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen lag damit am Jahresende niedriger als im Jahr 2003.

Zu diesem Ergebnis hat auch beigetragen, dass die überregionale Ausbildungsvermittlung verstärkt wurde, Jugendlichen Mobilitätshilfen angeboten sowie Medienkampagnen und gezielte Veranstaltungen durchgeführt wurden. Zum Teil wurde die Zusammenarbeit auf der Basis bestehender regionaler Ausbildungsinitiativen verstärkt und verbreitert.

Die Bundesregierung hat neben den strukturellen Reformen gemeinsam mit den Sozialpartnern die im vergangenen Jahr im Rahmen der Ausbildungsoffensive begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten im Jahr 2004 mit Nachdruck fortgeführt. Oberste Priorität hatte dabei das Ziel, Betriebe und Unternehmen neu oder wieder für die duale Berufsausbildung zu gewinnen und damit zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren. Ein Fokus wurde dabei auf besondere Personengruppen, ausgewählte Branchen sowie Regionen mit besonderen Problemen gerichtet. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat dazu die fünf Programme, die auf eine Verbesserung der Ausbildungsstrukturen abzielen, vor zwei Jahren unter einem Dach zusammengeführt, um eine höhere Schlagkraft sowie eine bessere Kooperation der Programme und Aktionen erreichen zu können.

Dies betrifft die Programme STARegio<sup>26</sup> (Förderung von Ausbildungsverbänden, -netzwerken und externen Ausbildungsmanagement in Westdeutschland), KAUSA<sup>27</sup> zur Gewinnung ausländischer Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen für die betriebliche Ausbildung, „Regio-Kompetenz-Ost“ zum Aufbau von Ausbildungsnetzwerken und Ausbildungsverbänden in den neuen Ländern, das Programm Ausbildungsplatzentwickler Ost zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze, das um eine West-Komponente ergänzt wurde, sowie das Patenschaftsprogramm für Sponsoring und Anbahnung von Patenschaften für Ausbildung mit dem neuen Themenfeld Stiftungswesen. Die Dachkoordination der Aktivitäten liegt bei KAUSA. Die Programmträger stimmen u. a. ihre Jahresarbeitspläne miteinander ab und arbeiten auf Bundes- und Regionalebene auch operativ verstärkt zusammen. So wurden z. B. bei der dritten Förderrunde des Programms STARegio bei der Auswahl der zu fördernden Projekte die Kriterien „Initiierung von Ausbildungsverbänden von Betrieben mit ausländischen Inhabern“ sowie „Gewinnung von Betrieben für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen und Migrantinnen und Migranten“ zu Grunde gelegt.

Ziel des STARegio-Ausbildungsstrukturprogramms ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und nicht (mehr) ausbildende Betriebe durch gezielte regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Hierzu gehörten die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden, ein gezieltes Ausbildungscoaching sowie die Beratung und

<sup>25</sup> Der vollständige Text des Ausbildungspaktes ist als pdf.-Datei abrufbar unter:  
<http://www.bmbf.de/pub/ausbildungspakt-2004.pdf>.

<sup>26</sup> STARegio Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen.

<sup>27</sup> KAUSA Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen; zu den Zielsetzungen und Aktivitäten der einzelnen Programme vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4 sowie die im Internet unter [www.kausa.de](http://www.kausa.de) und [www.regiokom.de](http://www.regiokom.de) abrufbaren Informationen.

Unterstützung von Betrieben im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements.

Für das Programm stehen, nachdem die Bundesregierung im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs eine Aufstockung der Finanzmittel um 50% zugesagt hat, bis 2007 insgesamt rund 37 Millionen Euro einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds bereit. Die jeweiligen regionalen Projekte werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung, das mit der Programmdurchführung beauftragt ist, im Wege von Zuwendungen jeweils aufgrund von veröffentlichten Richtlinien gefördert. Auf der Basis der hier festgelegten Förderhöchstsumme von 250.000 Euro pro Einzelprojekt werden nach derzeitigem Stand voraussichtlich bis zu 70 Projekte insgesamt gefördert werden. Die Laufzeit der einzelnen Projekte beträgt 18 Monate; eine Verlängerung um bis zu weitere 18 Monate ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. In den bisherigen drei Förderrunden gingen insgesamt 258 Projektanträge ein, von denen 55 Projekte für eine Förderung ausgewählt wurden. Im Jahre 2005 werden voraussichtlich im Februar und August jeweils neue Förderrichtlinien im Bundesanzeiger und auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht.

Aufgrund der Erfahrungen in den neuen Ländern<sup>28</sup> und vor dem Hintergrund des vor allem in den alten Ländern zurückgegangenen Ausbildungsplatzangebotes wurde – mit Befristung der Laufzeit von 2004 bis 2006 – das Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“ aufgelegt, für das jährlich rund 4 Mio. € zur Verfügung stehen. Die Förderung wird durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Für die Beantragung der Fördermittel sowie der Weiterleitung der Gelder an diejenigen zuständigen Stellen, die zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler einstellen wollen, sind in der Regel die entsprechenden Dachorganisationen der zuständigen Stellen (z. B. Deutscher Industrie- und Handelskammertag; Zentralverband des Deutschen Handwerks; Bundesverband der Freien Berufe) zuständig. Dabei müssen sich die betroffenen zuständigen Stellen zu 50% an der Finanzierung beteiligen. Nach Berechnungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung können durch das Programm bis zu 60 zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler in Westdeutschland finanziert werden. Der Programmstart ist in der ersten Jahreshälfte 2004 erfolgt.

Die Branchenkampagne zielt sowohl auf Zukunftsbranchen als auch auf Branchen mit einem Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen. Ziel ist es, das Potenzial dualer Ausbildung in bestimmten Branchen zu steigern, transparent zu machen und für dessen Nutzung zu werben:

Unternehmen und Forschungsinstitutionen sollen für Ausbildung gewonnen und Jugendliche über attraktive Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden.

Zum einen ging es um innovative Forschungsbereiche mit hohem Ausbildungsplatzpotenzial. Hier wurden Aktivitäten mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Bereichen der Optischen Technologien, Biotechnologie, Nanotechnologie sowie Mikrosystemtechnik erörtert. Es wurden die Produktion einer bereichsübergreifenden Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Ausbildung in den genannten Forschungsbereichen mit der Zielgruppe Unternehmen/Akteure sowie eine Multi-Media-DVD zu Ausbildungsmöglichkeiten in innovativen Forschungsbereichen mit der Zielgruppe Jugendliche vereinbart.

Zum andere wurden in einigen Branchen mit Nachfrage-mangel nach Ausbildungsstellen, in denen das betriebliche Ausbildungsstellenangebot die Nachfrage nach diesen Berufen übersteigt, öffentlichkeitswirksame Ausbildungsaktivitäten mit Fachverbänden und Mitgliedsunternehmen vereinbart. Die Schwerpunkte lagen im Bereich der Systemgastronomie, umwelttechnischen Berufe und des Fleischerhandwerks. Der Angebotsüberhang an freien Ausbildungsplätzen lag hier insgesamt im vierstelligen Bereich.

Zu den genannten Themen der Ausbildung in innovativen Forschungsbereichen, zu Wachstumsbranchen und zu Branchen/Berufen mit Angebotsüberhang werden jeweils themenbezogene Info-Service-Pakete für Journalisten nach dem Vorbild des auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung verfügbaren und monatlich aktualisierten Info-Service-Pakets<sup>29</sup> zur Ausbildungssituation erstellt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird im Rahmen der Branchenkampagne und mit Mitteln der Ausbildungs-offensive vier bis acht Broschüren zu 2004 neu geordneten Berufen in der Reihe „Jetzt ausbilden“ herausgeben.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Rahmen seiner Ausbildungs-offensive 2004 die Gewinnung ausländischer Betriebe für die duale Ausbildung zu einem Schwerpunkt erklärt. Zur Erhöhung der Ausbildungs-beteiligung der rd. 280.000 Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft hat die Bundesregierung mit dem von ihr geförderten, von Köln aus bundesweit agierenden Projekt Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen (KAUSA) im Jahr 2004 eine Vielzahl neuer Initiativen lanciert. Als Informations- und Servicezentrale vernetzt und berät KAUSA alle Initiativen, die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen, und bietet ihnen ein bundesweites Forum für regelmäßigen Austausch durch Fachtagungen

<sup>28</sup> Zum Programm in den neuen Ländern vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4.

<sup>29</sup> Weitere Informationen siehe unter [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).

und gezielte Öffentlichkeitsarbeit. 2004 konnte ein gemeinsamer Aktionsplan des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Deutschen Industrie- und Handelskammertag mit den Vorsitzenden der größten ausländischen Unternehmerverbände in Deutschland vereinbart werden. In diesem Zusammenhang hat die türkisch-deutsche Industrie- und Handelskammer einen Pakt für zusätzliche 10.000 Ausbildungsplätze in türkischen Unternehmen initiiert und eine Reihe weiterer Ausbildungsprojekte von anderen Verbänden angekündigt.

Auf der Grundlage des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ wurde am 15. Juli 2004 angesichts der nach wie vor schwierigen Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern eine Vereinbarung zur Förderung von 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen zwischen dem Bund und den neuen Ländern für den Ausbildungszeitraum 2004–2007 geschlossen. Zur Finanzierung dieses Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 94,8 Mio. € ein. Die neuen Länder und Berlin werden Finanzmittel in mindestens gleicher Höhe beitragen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Laufzeit des Paktes zugesagt, die ausbildungsfördernden Maßnahmen mindestens auf gleicher Höhe wie 2003 fortzuführen. Ihre Verpflichtung hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2004 weitgehend erfüllt. Trotz ungünstiger Ausgangsposition Mitte des Jahres konnte durch ein Umsteuern bei der Umsetzung des Paktes dieses Ziel noch fast vollständig erreicht werden. Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen lag der Teilnehmerbestand Ende Dezember mit 116.400 um rd. 3.300 höher als im Vorjahr. Mit 73.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen in einer außerbetrieblichen Ausbildung nach dem SGB III wurde der Vorjahreswert um 2.700 unterschritten.

#### 4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2005

Bei der Vorausschätzung für das Jahr 2004 wurde erstmalig der Angebotsabhängigkeit der Ausbildungsplatznachfrage Rechnung getragen und es wurde mit mehreren Varianten gearbeitet. Unter der Annahme einer ähnlich hohen Nachfragequote wie im Jahr 2003 wurde mit einer Steigerung der absoluten Nachfrage auf 602.000 Personen gerechnet (+9.600). Basis dieser Schätzung war die vom Statistischen Bundesamt erwartete Zunahme der Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen um +8.400 und ein moderater Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um +6.600. Darüber hinaus wurde in weiteren Varianten hinsichtlich der Angebotsentwicklung bei einer Angebotssteigerung auf 600.000 (+27.500) der Nachfragezuwachs auf +27.600 veranschlagt, so dass insgesamt 620.000 Nachfrager zu erwarten gewesen wären. Auch bei dieser Variante wurde ein Anstieg der Schulabsolventenzahlen von +8.400 zu Grunde gelegt.

Tatsächlich aber wuchs die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen 2004 nicht nur um +8.400, sondern deutlich stärker um insgesamt +22.500<sup>30</sup>. Das Ausbildungsplatzangebot stieg zugleich um +13.900. Setzt man diese beiden Daten in die im letzten Jahr verwendete Vorhersagegleichung ein, ergibt sich ein geschätzter Zuwachs der Ausbildungsplatznachfrage um rund +22.000 auf insgesamt 616.400. Die tatsächliche Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2004 betrug 617.600 und lag damit nur wenig über den durch den Schätzansatz gewonnenen Wert.

Der Rückblick auf 2004 zeigt, dass die Genauigkeit der Nachfragevorausschätzung nicht nur von einer präzisen Kenntnis der demographischen Entwicklung abhängig ist, sondern auch von einer möglichst exakten Prognose der Angebotsentwicklung. Diese ist jedoch von einer Reihe von Faktoren abhängig, wie z. B. von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, den Entscheidungen der Unternehmen, über ihren Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anzubieten oder dem Einsatz öffentlich finanzierter außerbetrieblicher Ausbildung. Diese Entscheidungen werden jedoch zum Teil erst im Laufe des Vermittlungsjahres getroffen.

Bei der Nachfragevorausschätzung für 2005 wurde daher mit Bandbreiten sowie mehreren Varianten in Abhängigkeit unterschiedlicher Szenarien gearbeitet<sup>31</sup>. Je nach

<sup>30</sup> Bei den aktuellen Berechnungen wurde eine neue KMK-Schulabgängerprognose zugrunde gelegt. Da die Zahl der inländischen Schüler und Schülerinnen bekannt ist, dürfte die höhere Zahl im wesentlichen auf zugewanderte Schüler und Schülerinnen zurückzuführen sein.

<sup>31</sup> Zu den verschiedenen Methoden und Szenarien vgl. Teil II, Kapitel 1.4.



angewandtem Verfahren steigt die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2005 um rund 6.000 bzw. 8.000 auf 624.000 bis 626.000 an. Damit wäre eine zwischen 6.400 bis 8.400 höhere Nachfrage zu erwarten. Werden unterschiedliche Angebotsentwicklungen angenommen, ergibt eine Bandbreite in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zwischen 609.000 und 633.000. Auf der Grundlage der Nachfrageschätzung von 624.000 Ausbildungsplätzen würde dies für die alten bzw. neuen Länder bedeuten:

#### **Vorausschätzung der Nachfrage 2005 für die alten Länder**

Für das Ausbildungsjahr 2005 ist bei gleich bleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von 473.000 zu rechnen. Im Jahr 2004 waren knapp 464.000 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert worden. Damit würde die Nachfrage in den alten Ländern um gut 9.000 oder 2,0% anwachsen. Folgt man wiederum der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und ordnet die rund 15.000 Ost-West-Pendler den alten Ländern zu, so würde 2005 das Nachfragevolumen 488.000 Personen umfassen, ebenfalls wiederum gut 9.000 über dem Vorjahreswert von 478.553.

#### **Vorausschätzung der Nachfrage 2005 für die neuen Länder und Berlin**

In den neuen Ländern und Berlin könnte die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen wohnortbezogen um rund 3.000 auf 151.000 (2004: 154.000) abnehmen. Dass der Rückgang trotz einer Verringerung der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen um 6.100 nicht stärker ausfällt, ist auf die noch wachsenden Absolventenjahrgänge aus beruflichen Schulen und die noch wachsende Zahl der über 20-Jährigen zurückzuführen, die eine Ausbildung nachfragen. Wenn wie im Vorjahr rund 15.000 Pendler ihre Ausbildung in den alten Ländern beginnen, wird die betriebsortbezogene Nachfrage 136.000 betragen (2004: 139.000).

## **5. Strukturelle Reformen zur Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung**

Ein Schwerpunkt der von der Bundesregierung für die 15. Legislaturperiode angekündigten Reformen zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung lag in der grundlegenden Novellierung des Berufsbildungsrechts.

### **REFORM DES BERUFSBILDUNGSGESETZES**

Die Bundesregierung hat im Juli 2004 den Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vorgelegt, mit dem das Berufsbildungsgesetz von 1969 und das Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981 umfassend novelliert und zusammengeführt werden.<sup>32</sup>

Ziel ist es laut Gesetzesbegründung insbesondere, „jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die volle berufliche Handlungsfähigkeit in einem breit angelegten Tätigkeitsbereich für qualifizierte Fachkräfte zu vermitteln, die sie befähigt, den sich stetig wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und damit den Grundstein für ein selbst bestimmtes Leben zu legen. Zugleich wird damit ein wichtiger Baustein für die Sicherung und die Qualität des Wirtschaftsstandortes Deutschland geschaffen“.

Nach Abschluss der parlamentarischen Beratungen hat der Deutsche Bundestag mit breiter Mehrheit den Gesetzesentwurf am 27. Januar 2005 verabschiedet<sup>33</sup>. Der Bundesrat hat seine Zustimmung am 18. Februar 2005 erteilt. Damit konnte das neue Berufsbildungsgesetz zum 1. April 2005 in Kraft treten<sup>34</sup>. Mit dem neuen Berufsbildungsrecht wird zugleich eine entsprechende Aussage des Koalitionsvertrages aus dem Jahr 2002 umgesetzt.

### **Verantwortungsbereiche geklärt**

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens, aber auch in der parallel arbeitenden Föderalismuskommission wurde Einigkeit erzielt, dass die geltende Kompetenzzuweisung an Bund und Länder sachgerecht ist: Damit hat der Bund die Gesetzgebungskompetenz für das Recht der außerschulischen beruflichen Bildung, die Länder regeln die schulische Berufsbildung. Das neue Berufsbildungsgesetz reagiert hierauf, indem es den Ländern an den Schnittstellen der beiden Kompetenzbereiche, also z. B. bei der Frage der Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Bildungsangebote zur Kammerprüfung oder bei der

<sup>32</sup> Vgl. Bundestags-Drucksache 15/3980.

<sup>33</sup> Vgl. Bundestags-Drucksache 15/4752.

<sup>34</sup> Vgl. BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931); der Gesetzestext ist auch als download abrufbar unter: <http://www.bmbf.de/de/1644.php>.

Anrechnung von berufsschulisch erworbenen Vorqualifikationen einen erweiterten Gestaltungsspielraum einräumt. Einen eigenen Gestaltungsspielraum erhalten die Länder auch bei einzelnen Fragen der Verwaltungsorganisation, z. B. bei der Entscheidung darüber, welche Landesbehörde für die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung zuständig ist.

#### **Internationalisierung**

Durch die Neuregelungen im § 2 Abs. 3 und § 76 Abs. 3 wird im Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit verankert, zeitlich begrenzte Abschnitte der Berufsausbildung auch im Ausland zu absolvieren. Damit wird der Auslandsaufenthalt rechtlich als Teil der Berufsausbildung behandelt, sofern er dem Ausbildungsziel dient. Da der Auslandsabschnitt in diesen Fällen das Ausbildungsverhältnis nicht unterbricht, erübrigen sich zusätzliche Regelungen etwa zur Vergütungspflicht, zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten oder zum Status als Auszubildender hinsichtlich sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Fragen. Der Auslandsaufenthalt bedarf der Vereinbarung beider Vertragsparteien. Weiterhin möglich bleibt, Auslandsaufenthalte im Rahmen von Beurlaubungen oder Freistellungen durchzuführen und die zuständige Stelle über eine Anrechnung befinden zu lassen.

#### **Flexibilisierung des Verordnungsrechtes**

Die Ermächtigungsnorm zum Erlass von Ausbildungsordnungen in § 4 in Verbindung mit § 5 BBiG fußt im Kern auf der bisherigen Ermächtigungsnorm in § 25 des Berufsbildungsgesetzes von 1969. Unterschieden wird nunmehr klar zwischen den Mindestinhalten, die eine Ausbildungsordnung aufweisen muss, und weiteren Inhalten, die durch die Ausbildungsordnung fakultativ geregelt werden können.

Insbesondere wurde im Fakultativkatalog klargestellt, dass die Stufenausbildung, sofern sie erst nach Abschluss der letzten Stufe zu einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG führt, einen Vertrag über die gesamte Laufzeit voraussetzt (§ 21 Abs. 1 Satz 2). Im Falle der neu geregelten „unechten“ Stufenausbildung (§ 5 Abs. 2 Nr. 4), also wenn bereits eine Zwischenstufe zu einem Abschluss in einem nach BBiG anerkannten Ausbildungsberuf führt, gilt dies nicht.

Die Möglichkeit, die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchzuführen (so genannte gestreckte Abschlussprüfung) wird als gleichberechtigter Regelfall in das Berufsbildungsrecht aufgenommen. Folgeänderungen zu dieser Möglichkeit ergeben sich insbesondere im prüfungsrechtlichen Teil des Berufsbildungsgesetzes.

Ebenfalls neu eingeführt wird die Möglichkeit, bereits im Rahmen der Ausbildungsordnung im Zusammenhang mit der Ausbildung stehende weitere Kompetenzen zu vermitteln und zu prüfen. Dabei kommen sowohl zusätzliche Wahlbausteine der Ausbildungsordnung als auch Teile anderer Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen in Betracht. Hierdurch wird eine noch breitere Verwendung auf dem Arbeitsmarkt wie auch eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung unterstützt.

Die in § 6 geregelte Experimentierklausel, also die Ermächtigungsgrundlage für Erprobungsverordnungen, wird in mehrfacher Hinsicht erweitert. Zum einen wird durch die Herauslösung dieser Ermächtigungsgrundlage aus dem Kontext des so genannten Ausschließlichkeitsgrundsatzes gemäß § 28 Abs. 1 und 2 des BBiG von 1969 klargestellt, dass sich Erprobungsverordnungen nicht auf Ausnahmen vom Ausschließlichkeitsgrundsatz beschränken müssen. Zum anderen wird die Zielrichtung von Erprobungsverordnungen, die bereits auf neue Ausbildungsformen und -berufe gerichtet war, auf neue Prüfungsformen erweitert.

#### **Neugestaltung der Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb**

Die Entscheidung, ob und inwieweit eine Vorbildung in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung auf eine sich anschließende Berufsausbildung angerechnet wird, wird in den Verantwortungsbereich der Länder übertragen. Spätestens ab dem Jahr 2009 ist zudem hierfür ein gemeinsamer Antrag der Vertragsparteien des Berufsausbildungsverhältnisses erforderlich.

Geändert wurden auch die Zulassungsregelungen zur Abschlussprüfung für so genannte „Externe“. § 43 Abs. 2 sieht nunmehr vor, die Entscheidung, welche Bildungsgänge generell einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechen, auf die Landesregierung zu übertragen. Damit öffnet sich für die Länder die Chance, durch vollzeitschulische Ausbildungsgänge, die nach den Strukturen und Inhalten einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt werden, arbeitsmarktverwertbare Qualifizierung auf hohem Niveau anzubieten und eine Abschlussprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz zuzuführen. Die Regelung führt zum einen die Entscheidungsgewalt (Einrichtung voll qualifizierender schulischer Angebote durch die Länder) und die Verantwortung für die Einordnung der Angebote in das Berufsbildungssystem zusammen. Zum anderen dient sie insbesondere auch dem Abbau von unnötigen und kostenintensiven Verweilzeiten im Bildungssystem.

Insbesondere den Lehrern und Lehrerinnen an Berufsschulen wird ermöglicht, im Rahmen von so genannten „gutachterlichen Stellungnahmen“ Teile der Abschlussprüfung mitzugestalten. Die in der Berufsschule erbrach-

ten Leistungen können so eine größere Auswirkung auf das Ergebnis der Abschlussprüfung erhalten als bisher. Zudem kann auf Antrag der Auszubildenden nunmehr das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Kammerzeugnis selbst vermerkt werden. In bestimmten Fällen erhalten Lehrer und Lehrerinnen ein Stimmrecht im Berufsbildungsausschuss.

#### **Weitere Neuerungen im Prüfungswesen**

Neben der bereits erwähnten gutachterlichen Stellungnahme Dritter kann der Prüfungsausschuss nunmehr auch mindestens zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses selbst mit der Bewertung einzelner nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen beauftragen. § 42 Abs. 2 schafft damit eine Ausnahme vom Kollegialprinzip, ohne dieses in seinem Wesensgehalt zu tangieren.

#### **Klarstellungen und Bereinigungen**

- Die bisher schon mögliche Verbundausbildung wird nunmehr rechtlich gewürdigt.
- Die Lernortkooperation wird ausdrücklich anerkannt.
- In besonderen Fällen (z. B. für allein erziehende Auszubildende oder für Angehörige von pflegebedürftigen Personen) wird eine Teilzeitberufsausbildung ermöglicht.

Die im Berufsbildungsgesetz von 1969 in den §§ 20 bis 24 sowie über den Sechsten Teil verstreuten Vorschriften zur Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildungspersonal werden in einem neuen Abschnitt zusammengefasst und einem einheitlichen Ordnungssystem unterworfen (§§ 27 bis 33). Die bisher im Sechsten Teil des Berufsbildungsgesetzes von 1969 enthaltenen Sondervorschriften zur Bestimmung der zuständigen Stelle werden in den §§ 71 bis 75 zusammengefasst. Dabei wird die geltende Abgrenzung nach Wirtschafts-, Gewerbe- und Berufszweigen zugunsten eines transparenteren Ordnungssystems im Grundsatz aufgegeben, um die bisher in der Praxis aufgetretenen Schwierigkeiten in Zukunft zu vermeiden.

#### **Bundesinstitut für Berufsbildung**

Ein Kernelement der geänderten Regelung zum Bundesinstitut für Berufsbildung ist die Verringerung der Gremienzahl. Die Aufgaben des bisherigen Hauptausschusses und des bisherigen Ständigen Ausschusses werden in einem neuen Hauptausschuss zusammengefasst. Gleichzeitig wird die Zahl der Mitglieder im Hauptausschuss von 53 auf 29 Personen verringert. Die viertelparitätische Stimmengewichtung wird dabei gewahrt. Abgeschafft werden die Fachausschüsse sowie der Länderausschuss, dessen Aufgaben im wesentlichen durch den parallel arbeitenden Koordinierungsausschuss

übernommen werden können. Dieser Verringerung der Gremienzahl beim Bundesinstitut für Berufsbildung steht gegenüber die Neueinrichtung eines Wissenschaftlichen Beirates. Damit werden Entwicklungen in der institutionellen Forschung der vergangenen Jahre aufgegriffen.

#### **Fortlaufende Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Ein Fokus der Aktivitäten richtete sich auf die Schnittstelle zwischen allgemein bildender Schule und Berufsausbildung, um insbesondere Jugendlichen, bei denen sich bereits während der Schulzeit Schwierigkeiten beim Übergang in eine Berufsausbildung abzeichnen, gezielt Hilfestellungen zu geben. Wesentliche Schritte zur Optimierung des Übergangs sind mit der Integration der Berufsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz<sup>35</sup> und der Entwicklung so genannter Qualifizierungsbausteine geleistet worden, in denen Inhalte aus anerkannten Ausbildungsberufen vermittelt werden. Eine Förderung der sozialpädagogischen Betreuung ist dabei nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) möglich. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine gilt es nun in der Praxis von den Betrieben und Unternehmen neben dem im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vereinbarten Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQJ) breit zu nutzen.

Neben den Fördermöglichkeiten nach dem SGB III, die von der Bundesagentur für Arbeit angeboten wird, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001 das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) begonnen. Damit soll die Effizienz der vorhandenen Fördermaßnahmen im Sinne besserer Integrationserfolge in Ausbildung und Beschäftigung gesteigert sowie die Ausrichtung der Förderung auf Zielgruppen wie z. B. Migranten und Migrantinnen verbessert werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat ab September 2004 wesentliche Elemente der im Rahmen des BQF-Programms gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung in 24 Agenturregionen in einer Modellversuchsreihe entwickelten und erprobten 'Neuen Förderstruktur' flächendeckend in ihr Maßnahmesystem übernommen. Aus dem bisherigen Maßnahmenet ist ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot geschaffen worden, um individuelle Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen.

<sup>35</sup> Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 01. Januar 2003 die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eingeführt.

Für alle Zielgruppen, die Hilfe beim Einstieg in Berufsausbildung und Beschäftigung benötigen, wird mit einer Grundstufe begonnen, deren wichtigste Inhalte sind: Kompetenzfeststellung, Berufswahlhilfen und Berufsorientierung, „Schnupperpraktika“, Aufstellung eines individuellen Förderplans, Bewerbungstraining und eine Grundlagenqualifizierung insbesondere von Medienkompetenz. Nach drei Monaten werden die Möglichkeiten des Übergangs in Ausbildung oder weitere Fördermaßnahmen geprüft. Die Grundstufe kann maximal 6 Monate dauern. In einer ggf. sich anschließenden Förderstufe werden Qualifizierungsbausteine als zentrales Element der Kompetenzvermittlung eingesetzt. Die Modellversuchsreihe zur Entwicklung und Erprobung der 'Neuen Förderstruktur' wird bis Ende 2005 fortgesetzt und durch eine Prozessbegleitung ergänzt werden.

#### **MODERNE UND NEUE AUSBILDUNGSBERUFE**

Sich rasch wandelnde Qualifikationsanforderungen in den Fachkräftetätigkeiten erfordern moderne und offen gestaltete Ausbildungsberufe. Die Überarbeitung sowie Entwicklung von Berufen mit neu zugeschnittenem Qualifikationsprofil oder in völlig neuen Tätigkeitsbereichen gehört daher zur Daueraufgabe der Berufsbildungspolitik. Die Bundesregierung hat in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den für den berufsschulischen Teil der Ausbildungsordnungen zuständigen Ländern seit 1999 rund 160 Berufsbilder modernisiert bzw. neu geschaffen. Allein 2004 sind mehr als 30 Berufsbilder entstanden, darunter fünf völlig neu geschaffene Ausbildungsberufe. Unter den modernisierten Berufen befinden sich die zahlenmäßig bedeutsamen industriellen Metallberufe und „ältere“ Berufe wie Bäcker/Bäckerin und Schuhmacher/Schuhmacherin.

Die Hälfte aller Jugendlichen wird mittlerweile in diesen modernisierten oder neuen Berufen ausgebildet. Das zeigt, wie wichtig und erfolgreich die Modernisierung der Berufe sowohl für Unternehmen als auch für Jugendliche ist. Allerdings verdeutlichen die noch geringen Zahlen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den 2003 in Kraft getretenen Berufen (insgesamt 4.324 neue Verträge), dass eine gewisse Implementierungszeit notwendig ist, damit diese Berufe bei Jugendlichen und Betrieben bzw. Unternehmen bekannt werden. Gerade bisher nicht ausbildende Betriebe wissen vielfach nicht, dass es Berufe gibt, in denen das von ihnen benötigte Qualifikationsprofil vermittelt wird und moderne Ausbildungsordnungen soviel Raum lassen, dass ihre Auszubildenden auch betriebsspezifische Anforderungen erlernen können.

Für das Jahr 2005 ist geplant, weitere 19 Ausbildungsordnungen zu überarbeiten bzw. sechs neue Ausbildungsberufe zu schaffen. Darunter befinden sich neue kauf-

männische Berufe (Tourismus/Freizeit<sup>36</sup> und für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen), ein Beruf in der chemischen Produktionstechnik und für „Agrarservice“, daneben „Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ sowie Servicefahrer/Servicefahrerin.

Der bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erzielte Zuwachs wurde vor allem in traditionellen Berufen erreicht, wie: Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation; Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel; Koch/Köchin; Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk und Friseur/Friseurin, in dem noch recht „jungen“ Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie sowie den überarbeiteten und flexibilisierten Berufen Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. Verkäufer/Verkäuferin<sup>37</sup>. Die Zuwachsraten in diesen acht Berufen summieren sich auf 8.515 Verträge; dies entspricht 55,4% des Gesamtzuwachses von 15.346 Verträgen im Jahr 2004. Bei den neuen Berufen konnten in den zweijährigen Berufen Kraftfahrzeugservice-mechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin, Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin sowie Maschinen und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin bereits in den ersten beiden Monaten August und September 1.500 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden.

#### **ENTWICKLUNGEN IN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG**

Die Bedeutung der Weiterbildung nimmt in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt ständig zu. Sie trägt zur Sicherung bestehender und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze unmittelbar bei und verringert zugleich das Risiko, arbeitslos zu werden bzw. verkürzt Zeiten der Arbeitslosigkeit.

Den Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsberufe müssen vielfältige und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Dazu gehören Zusatzqualifikationen, die bereits während oder auch nach der Ausbildung erworben werden können und Weiterbildungsmöglichkeiten, die möglichst in modularisierter Form zur Verfügung stehen sollten.

Beschäftigten sollte es erleichtert werden, ihr jeweiliges Qualifikationsprofil entsprechend ihren Bedürfnissen und denen der Betriebe zu entwickeln. Zunehmend werden

<sup>36</sup> Mit diesem neuen Beruf wird zugleich der bewährte Ausbildungsberuf „Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau“ modernisiert und auf aktuelle Erfordernisse der Touristikbranche einschließlich der Fachrichtungen „Kuren und Fremdenverkehr“ ausgerichtet.

<sup>37</sup> Mit dem 1. August 2004 trat in diesem Beruf ein neues qualifiziertes Gesamtausbildungskonzept in Kraft, das u. a. die verschiedenen Betriebsgrößen, Warensortimente und Vertriebsstrukturen berücksichtigt. Für die Jugendlichen wurde die Möglichkeit eröffnet, nach Abschluss der 2-jährigen Ausbildung zum „Verkäufer/zur Verkäuferin“ auch den 3-jährigen Abschluss „Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel“ zu erlangen.

auch Qualifikationsinhalte in die Weiterbildung aufgenommen, die zur selbständigen Betriebsführung befähigen.

Berufliche Fortbildungsabschlüsse wie die der Meister/Meisterinnen, Fachwirte/Fachwirtinnen, Fachkaufleute, Betriebswirte/Betriebswirtinnen eröffnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die die Absolventen und Absolventinnen in Positionen bringen, in denen sie mit Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen Schritt halten können. Diese Fortbildungen verbinden Beruf und Betriebserfahrung mit anspruchsvoller Weiterbildung. Sie stellen Qualifikationsprofile dar, die bei der Besetzung insbesondere von mittleren betrieblichen Führungspositionen gebraucht werden. Häufig sind derartige Abschlüsse und die innewohnenden Qualifikationen zu wenig bekannt. Gerade Personalverantwortliche sollten derartige Weiterqualifizierungsangebote mehr als Instrument der betrieblichen Personalentwicklung nutzen.

Das System der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung wird weiter ausgebaut, beginnend mit der Fortbildungsverordnung „Technischer Betriebswirt“, die 1. Dezember 2004 in Kraft getreten ist. Den Absolventen und Absolventinnen technischer Meisterberufe und den Technikerschulen wird hier eine anspruchsvolle Weiterbildung geboten, die sie für die Rekrutierung für hochschuladäquate Positionen prädestiniert.

Ein wichtiges bildungspolitisches Anliegen ist, dass die in der beruflichen Fortbildung erworbenen Qualifikationen auch bei einem Hochschulstudium berücksichtigt werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird dazu Vorhaben fördern, in denen transparente, praktische und übertragbare Verfahren zur Feststellung von in der Beruflichen Bildung erworbenen Qualifikationen und deren Anrechnung auf Studiengänge entwickelt werden.<sup>38</sup>

Weiterbildung versetzt Menschen in die Lage, den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft als Gelegenheit zu nutzen, eigene Fähigkeiten zu stärken und weiter zu entwickeln. Veränderungen sind also nicht nur Herausforderungen wie so oft gesagt wird - sondern zugleich Chancen, mittels gezielter Weiterbildung eigenständig neue Lebenswege zu gestalten.

Der „Weiterbildungsmarkt“ muss jedoch für den Verbraucher und die Verbraucherin transparenter werden, derzeit gibt es im Bereich der beruflichen Weiterbildung über 35.000 Anbieter mit rund 400.000 Produkten. Eine Möglichkeit zeigt das im Rahmen des Programms „Lern-

kultur Kompetenzentwicklung“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Weiterbildungstests“ der Stiftung Warentest auf, das eine unabhängige Überprüfung von Weiterbildungsangeboten ermöglicht und so eine wichtige Orientierungshilfe für Verbraucher und Verbraucherinnen darstellt. Gleichzeitig wirken diese Tests positiv auf das Qualitätsbewusstsein von Weiterbildungsanbietern. Die Tests leisten damit einen wichtigen Beitrag für ein transparentes und verbraucherfreundliches Bildungsangebot. Auf diese Weise ergänzen sie ideal andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungen. Auch mittels der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Metasuchmaschine „Infoweb“ wird die bundesweite Suche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten erleichtert. Sie ist ab Anfang Januar 2005 auf dem Deutschen Bildungsserver verfügbar.

Erfahrungen und erste Reaktionen von Verbrauchern und Verbraucherinnen, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie Anbietern und Anbieterinnen zeigen, dass die Tests zwar aufwendig, aber verlässlich und gültig durchführbar sind. Sie stoßen bei Verbrauchern und Verbraucherinnen und insbesondere bei Fachleuten auf Interesse und werden auch von den Anbietern konstruktiv aufgenommen.

Bund und Länder initiierten gemeinsam das Modellprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“. Hieraus ist das Qualitätszertifikat „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung, Version 2“ (LQW 2) entstanden, das im Oktober 2004 zusammen mit dem Land Schleswig-Holstein eingeführt wurde. LQW 2 will mit dazu beitragen, erstmals bundesweit Mindeststandards in der Weiterbildung zu etablieren.

Zukünftig wird auch die Qualitätssicherung in der nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung eine immer größere Rolle spielen. So hat die Bundesregierung zum 1. Juli 2004 eine Anerkennungs- und Zulassungsverordnung zur Weiterbildung (AZWV) erlassen. Damit wurde ein neues System der Qualitätsprüfung in der mit öffentlichen Finanzmitteln geförderten Weiterbildung eingeführt.

Besonders auf kleine und mittlere Betriebe ausgerichtete beispielhafte Entwicklungen werden in den genannten Bereichen einschließlich der Qualitätssicherung durch das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ realisiert.<sup>39</sup> Eine Vielzahl von Konzepten, Handlungsanweisungen und Leitfäden wurde zur Anwendung sowohl für das Management als auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben und

<sup>38</sup> Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 14. Januar 2005 für die Förderung von Initiativen „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (Bundesanzeiger Nr. 12 vom 19. Januar 2004).

<sup>39</sup> Zu den einzelnen Unterprogrammen in „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ vgl. Teil II, Kapitel 3.

Weiterbildungseinrichtungen entwickelt und erprobt. Durch verschiedene Projekte – z. B. zur Gestaltung von lernförderlichen Arbeitsplätzen; zum Erhalt und der Weiterentwicklung von Kompetenzen von kurz- oder längerfristig nicht im Erwerbsleben Stehenden im sozialen Umfeld; Verbesserung des Übertritts von Jugendlichen in das Berufsleben sowie Entwicklung von dienstleistungsorientierten Angeboten bei Weiterbildungseinrichtungen bis zur Bewältigung von Problemen beim E-Learning wurde und wird zur Entwicklung einer neuen Lernkultur beigetragen. Abgerundet wird das bis Ende 2006 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds mit insgesamt rd. 105 Mio € geförderte Programm durch die Qualitätstestierungen der Stiftung Warentest; durch ein Monitoringvorhaben, das Erfahrungen aus der internationalen Kompetenzforschung sammelt, systematisiert und veröffentlicht sowie ein Graduiertennetzwerk, das junge Wissenschaftler fördert, die Forschungsbeiträge zur Kompetenzentwicklung in verschiedensten Fachbereichen erarbeiten.

Die Bundesregierung leistet mit diesen Programmen und Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der von Bund und Ländern am 5. Juli 2004 beschlossenen Strategie für Lebenslanges Lernen<sup>40</sup> in der Bundesrepublik Deutschland. Die Strategie orientiert sich sowohl an den Lebensphasen des Menschen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter, als auch an wesentlichen Elementen für Lebenslanges Lernen, die damit Entwicklungsschwerpunkte darstellen.

<sup>40</sup> vgl. „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“, Heft 115, herausgegeben von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

## 6. Europäische Öffnung der beruflichen Bildung

Auf dem Gebiet der Berufsbildungspolitik hat die europäische Zusammenarbeit durch die Europäischen Räte von Lissabon, Stockholm und Barcelona, durch den gemeinsamen Bericht der europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen zu den zukünftigen Zielen der europäischen Bildungssysteme sowie das Arbeitsprogramm zu dessen Umsetzung bis 2010 erheblich an Dynamik gewonnen, die der 2002 begonnene „Kopenhagen-Prozess“ zur Verstärkung der Kooperation in der beruflichen Bildung noch weiter verstärkt hat. Es geht dabei primär um die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern und Bürgerinnen Europas ungehinderte grenzüberschreitende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie um die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote.

### Kopenhagen-Prozess – Maastricht-Konferenz

Mit der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002 haben die Bildungsminister und Bildungsministerinnen der EU, der damaligen Beitrittskandidatenländer, der EEA- und EFTA-Staaten sowie die europäischen Sozialpartner konkrete Themenfelder und Umsetzungsschritte zur Verstärkung der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung definiert. Dazu zählen die

- Stärkung der europäischen Dimension der beruflichen Bildung,
- Verbesserung der Transparenz in Bezug auf nationale Systeme einerseits und Berufsqualifizierende Abschlüsse auf der anderen Seite,
- Erarbeitung gemeinsamer Instrumente zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung,
- Entwicklung von Grundsätzen zur Validierung von informell und non-formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen sowie
- verstärkte internationale Zusammenarbeit einzelner Wirtschaftssektoren.

Prinzipien des Prozesses sind u. a. die Freiwilligkeit der Zusammenarbeit im Rahmen der Kompetenzordnung der EU, ein dezentraler Bottom-Up-Ansatz sowie die aktive Einbeziehung der Sozialpartner. Zur Umsetzung des Prozesses wurden neben einem steuernden Koordinierungsgremium drei Arbeitsgruppen zu den Themen Transparenz, Qualitätssicherung und Leistungspunktesystem eingerichtet, die zu Beginn des Jahres 2003 ihre Arbeit aufnahmen. Deutschland hat den Kopenhagen-Prozess von Anfang an aktiv mitgesteuert und ist in allen Arbeitsgruppen vertreten. Die Arbeitsgruppen haben binnen zwei Jahren vier wesentliche Produkte geliefert:

- einen einheitlichen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen (EUROPASS),
- gemeinsame Europäische Prinzipien zur Identifizierung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse,
- einen gemeinsamen europäischen Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung sowie
- Prinzipien eines Grundmodells für ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung.

Das Mandat der Arbeitsgruppe Transparenz umfasst die Modernisierung und Zusammenführung von existierenden Einzelinstrumenten in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen. Im Ende 2003 vorgelegten Vorschlag für das Rahmenkonzept sind existierende Dokumente und Bescheinigungen zusammengefasst. Die Einzeldokumente sind:

- EUROPASS-Lebenslauf
- EUROPASS-Zeugniserläuterung (für Berufsbildungsabschlüsse)
- EUROPASS-Mobilität (bisher: Europass Berufsbildung)
- EUROPASS-Diplomzusatz (für Hochschulabschlüsse)
- EUROPASS-Sprachenportfolio

Damit wird es für die Bürger und Bürgerinnen Europas in Zukunft möglich sein, ihre persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen in elektronischer wie papierner Form zu dokumentieren und gezielt am Arbeitsmarkt einzusetzen. Der Vorschlag wurde im Herbst 2004 vom Europäischen Rat und dem EU-Parlament angenommen und ist seit dem 1. Januar 2005 gültig.

Die Prinzipien zur Identifizierung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse wurden von einer hierzu eingerichteten Kopenhagen-Arbeitsgruppe der Kommission und in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe H des Arbeitsprogramms der europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen entwickelt. Sie beziehen sich vor allem auf Qualität und Transparenz der Validierungsverfahren, um die Verlässlichkeit und Akzeptanz bei den Zielgruppen zu gewährleisten. Darauf aufbauend hat der Bildungsministerrat im Mai 2004 Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ausweisung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen angenommen.

Die Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ hat einen einheitlichen Bezugsrahmen erarbeitet, der politischen Entscheidungsträgern und Bildungs-

anbietern ermöglichen soll, ein besseres Verständnis für die Funktionsweise der in den Mitgliedsstaaten praktizierten Qualitätssicherungsinstrumente zu entwickeln. Der Rahmen dient als ein Transparenzinstrument im Bereich der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung und ist sowohl auf Systemebene als auch von einzelnen Berufsbildungseinrichtungen anwendbar. Auf Basis des Rahmens nahm der Rat der europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen im Mai 2004 Schlussfolgerungen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung an.

Die Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET)<sup>40</sup> arbeitet an der Entwicklung eines Grundmodells, das sich in einem ersten Schritt auf die Bereiche der formalen Bildungsgänge konzentriert und in seiner Perspektive auch informelles Lernen berücksichtigen soll. Das Grundmodell ist am Lernergebnis (Outcome) orientiert und erleichtert die Zuordnung von Kreditpunkten auf Lernleistungen und Lernergebnisse. Im Kern schließen die Projektpartner der Mobilitätsmaßnahme, d. h. entsendende und empfangende Einrichtung, und der oder die Lernende gemeinsam eine Vereinbarung (sog. Memorandum of Understanding), in dem ex ante die zu vermittelnden Lerninhalte und die zu erwartenden und ggf. zu zertifizierenden Lernergebnisse dokumentiert werden. Unterstützt werden die Projektpartner dabei durch praxisorientierte Handreichungen. ECVET soll als Transmissionsriemen zwischen bestehenden nationalen Kreditpunktesystemen dienen und ist zugleich in Ländern, in denen bislang ein solches System nicht existiert, einsetzbar. Die Einordnung von Bildungsgängen und Lernergebnissen in verschiedenen vertikalen Niveaustufen zur Durchführung von ECVET soll durch die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) ermöglicht werden.

Am 14. Dezember 2004 fand in Maastricht die in der Kopenhagener Erklärung vereinbarte Folgekonferenz der Bildungsminister und Bildungsministerinnen aus insgesamt 32 europäischen Staaten, von europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission statt, um die bislang im Kopenhagen-Prozess erreichten Fortschritte zu diskutieren und weitere Schritte zu vereinbaren. Inhaltliche Grundlage des Ministertreffens und der anschließenden europäischen Fachkonferenz mit dem Titel "Strengthening European Cooperation in Vocational Education and Training – A Europe of Skills – Let's do the Job!" bildete eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Europa-weite Studie zum Beitrag der Berufsbildung zur Erreichung der Ziele von Lissabon. Die Minister verabschiedeten ein Maastricht-Kommu-

<sup>40</sup> Abkürzung für European Credit Transfer System for Vocational Education & Training.

niqué<sup>42</sup> zu den zukünftigen Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses.

Im Kommuniqué wird die Notwendigkeit betont, die Attraktivität der beruflichen Bildung in Europa zu steigern und die berufliche Bildung noch stärker mit dem Arbeitsmarkt zu verknüpfen; es erteilt ein klares Mandat zur Fortsetzung der Entwicklungsarbeiten an ECVET und EQF. Die europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen rufen in ihrer Erklärung ferner dazu auf, die Qualität der Berufsbildungssysteme zu erhöhen, Qualifikationen auf höchstem Niveau zu entwickeln sowie die öffentlichen und privaten Investitionen in die berufliche Bildung zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Sichtbarkeit und Positionierung des europäischen Bildungsraums auf dem lukrativen weltweiten Bildungsmarkt, der nach Expertenschätzungen ein Volumen von zwei Billionen Dollar umfasst, erhöht und die Vergleichbarkeit von Systementwicklungen durch gemeinsame Statistiken verbessert werden. Auch soll der Lehrer- und Ausbilderberuf attraktiver werden.

#### **ARBEITSPROGRAMM DER EUROPÄISCHEN BILDUNGS- MINISTER UND BILDUNGSMINISTERINNEN ZU GEMEINSAMEN BILDUNGSZIELEN BIS 2010 – ZWISCHENBERICHT 2004**

Der EU-Bildungsministerrat beschloss im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen und vereinbarte damit eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Durch einen wechselseitigen Erfahrungsaustausch soll die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitiken unterstützt und damit der Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele<sup>43</sup> verdeutlicht werden. Dies geschieht auf der Basis der Rechtsgrundlagen nach Art. 149 und 150 EGV Arbeitsgrundlagen (so genannte offene Koordinierung in der Bildungspolitik), durch die Messung von Fortschritten zu den 13 Bildungszielen sowie die Vereinbarung eines stufenweisen Arbeitsplans zur Umsetzung der Bildungsziele.

Die EU-Bildungsminister und Bildungsministerinnen und die EU-Kommission legen regelmäßig einen Zwischenbericht an die im Europäischen Frühjahrsrat versammelten Staats- und Regierungschefs vor. Den ersten Zwischenbericht hat der EU-Bildungsministerrat am 26. Februar

2004 verabschiedet und der Frühjahrstagung des Europäischen Rates 2004 vorgelegt. In diesem wird konstatiert, dass eine Reihe von Fortschritten erzielt wurde, zur Erreichung der Ziele von Lissabon jedoch in unterschiedlichen Bereichen weitere Maßnahmen erforderlich sind. Die Schlüsselbotschaften fassen die künftigen Herausforderungen in den zentralen Bereichen Investition in Humankapital, Lebenslanges Lernen und Schaffung eines europäischen Bildungsraumes, einschließlich der Zusammenarbeit im Rahmen des Kopenhagen- und Bologna-Prozesses sowie der Verbesserung der Mobilität zusammen. Diese thematische Schwerpunktsetzung entspricht der politischen Ausrichtung auf nationaler Ebene und verdeutlicht auf europäischer Ebene die grundlegende Bedeutung von Bildung für die Lissabon-Ziele des nachhaltigen Wirtschaftswachstums und sozialen Zusammenhalts. In dem Zwischenbericht wird ausdrücklich auf die Bedeutung des Kopenhagen-Prozesses zur europäischen Öffnung der Berufsbildung und die dort erreichten Fortschritte verwiesen. Gleichzeitig weist der Bericht auf Defizite hin, etwa den Mangel an qualifizierten Fachkräften in bestimmten Sektoren oder die unzureichende Attraktivität der beruflichen Bildung für junge Menschen. Gemäß der Einigung auf ein zweijähriges Berichtswesen wird der nächste Zwischenbericht im Jahr 2006 vorzulegen sein.

#### **BESCHLÜSSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN DES RATES DER EUROPÄISCHEN UNION (BILDUNG) ZU ERGEBNISSEN DES KOPENHAGEN-PROZESSES**

Der inhaltliche Schwerpunkt des EU-Bildungsministerrats lag im Jahr 2004 auf Produkten und Ergebnissen des Kopenhagen-Prozesses. Im Mai 2004 hat der EU-Bildungsministerrat Schlussfolgerungen zur Qualitätssicherung in der Beruflichen Bildung angenommen.

Ebenfalls auf ihrer Mai-Sitzung haben die europäischen Bildungsminister und Bildungsministerinnen „Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ausweisung und Validierung von non-formalen und informellen Lernprozessen“ angenommen. Die Schlussfolgerungen unterstreichen die Bedeutung der Identifizierung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens für die soziale Integration, Beschäftigungsfähigkeit und die Entwicklung der Humanressourcen im bürgerlichen, sozialen und wirtschaftlichen Kontext. Die Grundsätze richten sich an die Mitgliedstaaten, die Kommission und die am Ermittlungs- und Validierungsprozess beteiligten Akteure. Sie haben das Ziel, die Vergleichbarkeit und breite Anerkennung verschiedener Ansätze und Systeme in den Mitgliedstaaten zu verbessern. Sie sind auf freiwilliger Basis anzuwenden und achten die Rechte, Zuständigkeiten und Befugnisse der Mitgliedstaaten und Akteure.

<sup>42</sup> Der Text des Maastricht-Kommuniqué ist abrufbar unter: [http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_de.pdf).

<sup>43</sup> Der Europäische Rat in Lissabon hat als neues strategisches Ziel formuliert, die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln; vgl. den Berufsbildungsbericht 2002, Teil I, 5. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung.



Im November 2004 nahm der EU-Bildungsministerrat den „Beschluss über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)“ an. Zugleich wurden in diesem Monat vom Bildungsministerrat Schlussfolgerungen zu den künftigen Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung angenommen. Sie bildeten die Grundlage für das im Dezember verabschiedete Maastricht-Communiqué.

#### **Legislativvorschlag zur neuen Generation der EU-Bildungsprogramme**

Die aktuelle Generation der europäischen Bildungsprogramme läuft Ende 2006 aus. Über die Notwendigkeit einer Fortführung dieser erfolgreichen Instrumente der europäischen Bildungszusammenarbeit besteht breiter Konsens. Die Europäische Kommission hat am 14. Juli 2004 einen „Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und Rates über ein integriertes Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens 2007–2013“ vorgelegt<sup>44</sup>. Der Vorschlag der Kommission greift zentrale deutsche Forderungen auf, die in einem nationalen Konsultationsprozess erarbeitet und der Kommission als gemeinsame Stellungnahme von Bund und Ländern im Mai 2003 übermittelt wurden.

Die Europäische Kommission spricht sich in ihrem Vorschlag dafür aus, die bislang getrennten Programme für die Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenzufassen. Das neue Programm soll die vier bildungsbereichsbezogenen Unterprogramme umfassen:

- COMENIUS (Schulbildung),
- ERASMUS (Hochschulbildung),
- LEONARDO DA VINCI (Berufsbildung) und
- GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung)

Daneben ist ein Querschnittsprogramm mit den vier Aktivitäten „politische Zusammenarbeit, Sprachenlernen, Lernen mit den neuen Medien und Ergebnis-Transfer“ sowie das neue Jean Monnet-Programm, das sich auf die Förderung der europäischen Integration in Forschung und Lehre bezieht, vorgesehen.

Zur Finanzierung des Aktionsprogramms im Bereich des lebenslangen Lernens schlägt die Kommission eine deutliche Erhöhung des Budgets auf 13,62 Mrd. € für die Jahre 2007 bis 2013 vor. Insbesondere die Förderung der Mobilität soll deutlich gestärkt werden. Zielmarke für die Mobilität in der beruflichen Bildung ist dabei eine Vervielfachung auf rd. 150.000 Personen im Jahr. Rund 80% der Mittel sollen künftig dezentral von den Nationalen Agenturen verwaltet werden.

<sup>44</sup> Zu den Einzelheiten vgl. Teil II, Kapitel 5.1.1. und zu den bestehenden Programmen 5.1.2.

## **Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2005 vom 6. April 2005**

Das Bundeskabinett hat auf der heutigen Sitzung den Berufsbildungsbericht 2005 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beraten und folgenden Beschluss gefasst:

„Die Bundesregierung nimmt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2005 zustimmend zur Kenntnis.“

## Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2005 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

### 1. Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibt kritisch

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2004 war geprägt von einer nochmaligen bundesweiten Zunahme der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) um 2,9% auf insgesamt 740.165 Personen. Auf Länderebene war die Entwicklung der Bewerberzahlen jedoch unterschiedlich. Eine besonders hohe Zunahme war in Bayern, Baden-Württemberg und – bereits mit einigem Abstand – in Nordrhein-Westfalen zu verzeichnen. Dagegen nahm die Zahl der registrierten Bewerber und Bewerberinnen in Thüringen, Hamburg und Sachsen-Anhalt leicht ab. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf Wanderungsbewegungen der Bevölkerung, eine verringerte Einschaltquote der Agenturen für Arbeit in einzelnen Bundesländern und die sich langsam abzeichnende demographische Entwicklung zurück zu führen. Hervorzuheben ist allerdings auch der steigende Anteil von Altbewerbern. Deren Anteil an allen unvermittelten Bewerbern betrug zum 31. Dezember 2004 bereits 66,8%.

Hinsichtlich des Stellenangebots ist zwar die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsplätze um 4,9% auf 519.794 zurückgegangen. In den neuen Ländern und Berlin wurde mit 6.960 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätzen sogar ein Minus von 5,8% verzeichnet. Dagegen hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erfreulich um 2,8% auf 572.980 zugenommen. Damit konnte der rückläufige Trend im Jahr 2004 umgekehrt werden. Besonders bemerkenswert ist, dass trotz eines Rückgangs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um -1,1% die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze um 22.562 oder um +4,5% gesteigert werden konnte. Dies ist auch ein Erfolg der Anstrengungen der Wirtschaft, aber auch staatlicher Förderprogramme sowie der regional aktiven Ausbildungskonsense und -Bündnisse in einigen Ländern. Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Geschäftsstatistik der BA nicht die gesamte Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wiedergibt. Besonders hoch war die Zunahme im Bereich Industrie und Handel mit einem Anstieg von über 14.000 Ausbildungsverträgen. Dagegen nahm bei den freien Berufen die Zahl der Ausbildungsverträge ab.

Dies bedeutet, dass verstärkte Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Transparenz auf dem

Ausbildungsstellenmarkt zu erhöhen, wie es der Hauptausschuss in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht des vergangenen Jahres bereits gefordert hat. Besonders in Zeiten knapper Ressourcen auf allen Ebenen ist ein verlässliches Zahlenmaterial unabdingbar für das Handeln aller Verantwortlichen. Daher erneuert der Hauptausschuss seine Forderung, den Datenabgleich zwischen den Angaben der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der Statistik der zuständigen Stellen über die abgeschlossenen Ausbildungsverträge endlich umzusetzen.

Über die im Gesetz geregelte Bilanz zum Stichtag 30. September fordert der Hauptausschuss eine Abschlussbilanz zum 31. Dezember des Jahres. Gerade in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember sind noch erhebliche Bewegungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verzeichnen. Daher würde ein Abschluss zum 31. Dezember einen größeren Überblick über die Situation des abgelaufenen Ausbildungsjahres bieten.

Der Hauptausschuss fordert, dass alle unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ab August des jeweils laufenden Vermittlungsjahres zu gemeinsamen Gesprächen mit den Ausbildungsberatern der Arbeitsagenturen und der Kammern eingeladen werden. Im Mittelpunkt dieser Gespräche sollen nicht nur der Berufswunsch des Bewerbers, sondern gleichberechtigt auch die realen Anforderungen des Ausbildungsstellenmarktes stehen. Im Rahmen dieser Gespräche sind bis dahin nicht erfolgte Eignungsfeststellungen und verbindliche Absprachen zum künftigen Bewerbungsverhalten zu treffen.

Die Zusammenfassung der Ausbildungsstellensuchenden in einer einzigen Zahl unvermittelter Bewerber und Bewerberinnen wird den Erfordernissen des realen Ausbildungsstellenmarktes keinesfalls gerecht. Der Hauptausschuss fordert daher eine Unterteilung in folgende Kategorien, um passgenauer vermitteln zu können:

- uneingeschränkt vermittelbar,
- mit geringer Hilfe (Unterstützung bei der Bewerbung) vermittelbar,
- nur mit intensiver Begleitung vermittelbar,
- nicht vermittelbar, besondere Hilfen zur Herstellung der Ausbildungsfähigkeit erforderlich.

Ferner ist es erforderlich, vermehrt diejenigen Bewerber und Bewerberinnen, die keinen betrieblichen Ausbil-

dungsplatz anstreben, durch geeignete Verfahren aus der Zahl der Bewerber und Bewerberinnen auszugliedern.

Der Hauptausschuss fordert ferner, dass die BA für alle Bewerberinnen und Bewerber, die nur mit intensiver Hilfe vermittelbar sind, einen zuverlässigen und allgemein anerkannten Kompetenzcheck durchführt.

## 2. Berufliche Aus- und Weiterbildung wird durchlässiger

Derzeit gibt es zwischen den rein schulischen und dualen Qualifizierungsformen zu wenig Übergangsmöglichkeiten: Absolventen vollqualifizierender beruflicher Vollzeitschulen bemühen sich, eine duale Berufsausbildung anzuschließen, um einen allgemein anerkannten Kamerabschluss zu erreichen. Solche kosten- und zeitintensiven Doppelqualifizierungen und Schleifenprozesse sind nur dann vermeidbar, wenn es gelingt, aufeinander bezogene, gleichwertige und wechselseitig anrechenbare Qualifizierungsformen zu entwickeln.

Mit dem Berufsbildungsreformgesetz, das am 1. April 2005 in Kraft treten soll, wird mehr Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung geschaffen. Durch geänderte Regelungen bei der Zulassung zu Prüfungen, durch verbesserte Anrechenbarkeit von Vorqualifikationen und der Anrechnung auf einen späteren Fortbildungsabschluss werden verbesserte Zugänge zur beruflichen Bildung eröffnet.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass es im Bereich der beruflichen Bildung nicht mehr allein um Anrechnungsverfahren formaler Aus- und Weiterbildung, sondern auch um die Entwicklung eines systematischen Instrumentariums zur Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen geht.

Dem Ziel, eine durchlässige Qualifizierung bis zur Hochschulebene zu ermöglichen, ist die berufliche Weiterbildung in 2004 ein Stück näher gekommen. Bereits in seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2004 hat der Hauptausschuss auf die Empfehlung von BMBF, KMK und Hochschulrektorenkonferenz vom 23. September 2003 zur Vergabe von Leistungspunkten nach dem European Credit Transfer System (ECTS) verwiesen und an die Hochschulen appelliert, diese Empfehlung aktiv umzusetzen. Das voraussichtlich im Frühjahr 2005 anlaufende Modellversuchsprogramm der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur Förderung der „Entwicklung eines Leistungspunktsystems an Hochschulen“ ist daher zu begrüßen.

Ziel der beruflichen Aus- und Weiterbildung muss es sein, zur Förderung der europaweiten Mobilität einen Europäischen Qualifikationsrahmen zu entwickeln, der die allgemeine und berufliche Bildung mit ihren jeweiligen Anerkennungsverfahren (modulare Anrechnungssysteme

ECTS im Hochschulbereich, European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) im Bereich der beruflichen Bildung, Niveaustufen der EU-Anerkennungsrichtlinie) verbindet. Der Hauptausschuss unterstützt die geleistete Vorarbeit und setzt sich für eine verstärkte Zuordnung von Bildungsgängen nach Lernzielen und Lerninhalten und damit für eine adäquate Zuordnung der dualen Berufsausbildung im internationalen Kontext ein.

Vor dem Hintergrund der steigenden bildungspolitischen Bedeutung des Themas Weiterbildung und lebenslanges Lernen als Teil eines Bildungsgesamtsystems begrüßt der Hauptausschuss die vielfältigen Aktivitäten von Ländern und Bund, das lebenslange Lernen in allen Lebensphasen und Entwicklungsschwerpunkten im Rahmen ihrer verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten zu fördern. Angesichts der kurzfristigen Beendigung diverser Programme zur Förderung des lebenslangen Lernens regt der Hauptausschuss an, die in der „Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ genannten Entwicklungsschwerpunkte verstärkt in die Fördersysteme der Länder und des Bundes aufzunehmen.

## 3. Auswirkungen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt auf die Aus- und Weiterbildung

Am 1. Januar 2003 wurde mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) das Berufsbildungsgesetz um die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsausbildung erweitert. Der Hauptausschuss begrüßt diese Maßnahme als Heranführung an eine betriebliche Berufsausbildung. Sinnvoll ist die Ergänzung durch Hartz III zum 1. Januar 2004, dass die sozialpädagogische Betreuung während der Berufsvorbereitung nach dem BBiG durch die Agenturen für Arbeit nach dem SGB III gefördert werden kann. Berufsausbildungsvorbereitung muss zum Bestandteil des betrieblichen Qualifizierungsangebots weiterentwickelt werden, ohne dass dies zu Lasten des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen geht.

Ferner wurden durch das Zweite und Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II und III) neue Anforderungen an die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III gesetzt, die zu deutlichen Rückgängen der Förderzahlen, insbesondere in den neuen Ländern, geführt haben.

Grundsätzlich spricht sich der Hauptausschuss für eine am Arbeitskräftebedarf ausgerichtete Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen nach dem SGB III aus. Dazu gehört auch die notwendige Zertifizierung der Träger und die Akkreditie-

zung der Zertifizierungsstellen, wie dies bis Ende 2005 umgesetzt werden muss. Hier muss aber mit Augenmaß zum einen darauf geachtet werden, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung weiterhin als arbeitsmarktpolitisches Instrument – besonderes auch in den neuen Ländern - wirkungsvoll eingesetzt werden kann und zum anderen die Träger nicht über Gebühr belastet werden. Eine qualitativ hochwertige Trägerlandschaft muss erhalten werden, um qualitativ hochwertige Weiterbildung anbieten zu können.

Durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) wird ein Teil der Jugendlichen Leistungsempfänger nach dem SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dadurch ist die Zuständigkeit wie folgt geregelt: Zuständig für die Berufsberatung und die Berufsorientierung der Jugendlichen sind sowohl die Arbeitsagenturen als auch die Arbeitsgemeinschaften oder die optierenden Kommunen, weil diese Aufgaben Pflichtleistungen nach dem SGB II und dem SGB III sind. Für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Berufsausbildungsbeihilfen ist dagegen allein die Arbeitsverwaltung nach SGB III zuständig.

Bei der Vermittlung in Ausbildungsstellen ist nochmals zu differenzieren. Bei örtlicher Zuständigkeit einer Arbeitsgemeinschaft werden die Jugendlichen sowohl von der Arbeitsgemeinschaft als auch von den Agenturen für Arbeit vermittelt. Sind dagegen optierende Kommunen örtlich zuständig, vermitteln allein diese in Ausbildungsstellen.

Der Hauptausschuss betrachtet diese unterschiedlichen und sich zum Teil überschneidenden Zuständigkeitsregelungen mit Sorge und fordert die Beteiligten auf, mit praxisorientierten Regelungen und Absprachen im Interesse der Jugendlichen die Möglichkeiten optimal einzusetzen und die vor Ort beteiligten Träger im Sinne der Beförderung der Ausbildungsvermittlung zu unterstützen. Dazu gehört auch, dass die Beteiligten – Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften bzw. optierende Kommunen – Zugang zu den notwendigen Daten zur Ausbildungsvermittlung erhalten und der Austausch gewährleistet ist. Gleichzeitig ist zu gewährleisten, dass Jugendlichen, die sich in Bedarfsgemeinschaften befinden, das gesamte Instrumentarium der Berufsorientierung und –Beratung zur Vermittlung in Ausbildungsplätze oder geeignete Ausbildungsmaßnahmen uneingeschränkt zur Verfügung steht. Ob hier möglicherweise ein Vermittlungsproblem zu Lasten von Jugendlichen entsteht, die der besonderen Fürsorge bedürfen, sollte im Rahmen eines Monitoringprozesses weiter beobachtet werden.

#### **4. Die Situation in den neuen Ländern und Berlin**

Für den Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern und Berlin kann nach wie vor keine Entwarnung gegeben werden.

Angesichts des noch zu geringen Ausbildungsplatzangebots, dem hohen Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber an den Ausbildungsplatzsuchenden und der jungen Arbeitslosen ohne Berufsabschluss bewegt sich die Ausbildungssituation weiterhin auf einem kritischen Niveau.

Der rückläufige Trend beim betrieblichen Ausbildungsangebot konnte im Jahr 2004 zwar insoweit umgekehrt werden, als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern und Berlin leicht gestiegen ist; gleichwohl reichen die Anstrengungen der Wirtschaft noch nicht aus, die Ausbildungssuchenden mit einem nachfragegerechten Ausbildungsangebot zu versorgen. Bei nahezu gleich bleibender Zahl der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen und einer deutlich kleinteiligeren Wirtschaftsstruktur als im Westen und den damit verbundenen Ausbildungshemmnissen (80% der Unternehmen in den neuen Ländern beschäftigen nur bis zu 10 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) warnt der Hauptausschuss vor zu hohen Erwartungen hinsichtlich der weiteren Ausdehnung des betrieblichen Ausbildungsangebotes und stellt fest, dass es deshalb weiterhin zusätzliche staatliche Maßnahmen bedarf. In diesem Zusammenhang hat sich das gemeinsam vom Bund und den neuen Ländern und Berlin getragene Ausbildungsprogramm Ost bewährt, das seit 1996 aufgelegt und fortentwickelt worden ist.

Der Hauptausschuss begrüßt, dass die für 2004 angekündigte Degression des Ausbildungsprogramms Ost nicht umgesetzt wurde und stellt fest, dass auch für 2005 ein rechnerischer Ausgleich des Ausbildungsmarktes in den neuen Ländern und Berlin nur über die Fortsetzung des Bund - Länder Ausbildungsprogramms Ost und der anderen Ausbildungsangebote von Bund und Ländern erfolgen kann. Der Hauptausschuss begrüßt deshalb die Absicht des BMBF, das Programm entsprechend der dreijährigen Laufzeit des nationalen Ausbildungspaktes aufzulegen und fordert für 2005 und 2006 die Beibehaltung des bisherigen Platzkontingents. Begrüßt werden aber auch die Programmteile für die alten Länder, um dort die regional durchaus ebenfalls stark vorhandenen Ausbildungsmarkprobleme abfedern zu helfen.

## 5. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräfteentwicklung in Deutschland

Die Ausbildungssituation hat sich in den zurückliegenden Jahren in den alten und neuen Ländern zugespitzt. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, dass die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft am 16. Juni 2004 den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ geschlossen und damit ihre Bereitschaft zum Ausdruck gebracht haben, gemeinsam innovative Wege zu gehen, um jungen Menschen den Schritt ins Berufsleben zu erleichtern.

Der Hauptausschuss sieht in der im Pakt umgesetzten Verknüpfung des Prinzips der Freiwilligkeit und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Setzung verbindlicher Ziele einen Fortschritt gegenüber früheren Ausbildungsinitiativen. Auch zahlreiche Pakte in den Bundesländern tragen wesentlich zu dem insgesamt positiven Ergebnis bei. Dabei wird keineswegs übersehen, dass die Selbstverpflichtung der Wirtschaft, neue Ausbildungsplätze zu gewinnen, noch nicht zwingend auch eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots bedeuten muss.

Mit dem Angebot der betrieblichen Einstiegsqualifizierung durch die Wirtschaft wird den bis dahin unvermittelten jungen Menschen ein alternatives Angebot unterbreitet, das ihnen die Möglichkeit bietet, Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit zu erwerben und damit ihre individuellen Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen erheblich zu verbessern.

Mit diesem Instrument wurde eine Entwicklung aufgegriffen und für den Einsatz in Betrieben weiterentwickelt, die mit der Einführung des Systems der Qualifizierungsbausteine eingeleitet wurde. Eine qualitative Bewertung dieses Instruments kann zu einem so frühen Zeitpunkt nach der Einführung noch nicht vorgenommen werden.

Allerdings zeigt die erste Zwischenbilanz des nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs, dass bisher beachtliche Fortschritte erzielt werden konnten. Die übernommenen Verpflichtungen der Paktpartner wurden eingelöst und z.T. übertroffen. Die Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze und die Zahl der Ausbildungsbetriebe konnten gesteigert, die Qualität des Vermittlungsprozesses erhöht werden.

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Zuwächse von einem, bezogen auf die Ausbildungsplatznachfrage, niedrigen Niveau ausgehend erzielt wurden. Der Ausbildungsstellenmarkt wird allerdings auch von der ungünstigen Situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst.

Wichtig ist, dass eine Atmosphäre des Aufbruchs geschaffen wurde. Der Hauptausschuss sieht darin eine bedeutende Voraussetzung, um die eingeleitete positive Entwicklung auch in den kommenden Jahren fortzusetzen. Die bisher erreichte Zunahme der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge reicht bei Weitem noch nicht aus, um allen jungen Menschen eine betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen. Zwar konnte der negative Trend der Vorjahre aufgehalten werden. Die erforderliche Stabilisierung der dualen Berufsausbildung setzt eine nachhaltige Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots voraus. Dieses Ziel bedarf längerfristiger Anstrengungen.

Der Hauptausschuss hält es daher für erforderlich, die koordinierten Bemühungen aller Beteiligten zur Steigerung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze über die gesamte Laufzeit des Paktes mit unverminderter Intensität fortzusetzen.

Wegen der anhaltend schwierigen Ausbildungssituation werden flankierend folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

1. Ein dem regionalen Bedarf entsprechendes Angebot arbeitsmarktrelevanter vollzeitschulischer Ausbildungsgänge wird für eine Übergangszeit bis 2010 unter der Bedingung befürwortet, dass hierzu Einvernehmen in den jeweiligen Landesausschüssen für Berufsbildung erzielt wird und die erforderlichen Ressourcen in den jeweiligen Landeshaushalten vorhanden sind;
2. Die Bundesagentur für Arbeit gewährleistet die Förderung der außerbetrieblichen Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen im Rahmen des SGB III zumindest für die dreijährige Laufzeit des Nationalen Paktes in unvermindertem Umfang;
3. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung wird u.a. mit dem Ziel weiterentwickelt, bisherige „Warteschleifen“ in Berufsausbildung zu überführen. Jugendliche mit individuell begründeten Leistungseinschränkungen sollen auf diesem Wege die Möglichkeit erhalten, eine Berufsausbildung auch in Teilschritten zu erwerben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterstützt diesen Prozess, in dem es als Bestandteil jedes Neuordnungsverfahrens Vorschläge für Qualifizierungsbausteine unterbreitet.

## 6. Vollzeitschulische Maßnahmen einschließlich berufsvorbereitender Angebote in beruflichen Schulen

Die Zahl der Jugendlichen in vollzeitschulischen Angeboten der beruflichen Schulen hat in den letzten zehn Jahren erheblich zugenommen. Dies gilt vor allem für die teilqualifizierenden und die berufsvorbereitenden

Bildungsgänge. In einer Reihe von Ländern entspricht inzwischen die Zahl der Jugendlichen, die jährlich in solche Bildungsgänge eintreten die der Jugendlichen, die eine duale betriebliche Ausbildung beginnen. Diese Entwicklung ist auch ein Reflex auf zu knappe Ausbildungsstellen und auf veränderte Anforderungen in den Ausbildungsberufen und nicht nur auf unzureichende Lernvoraussetzungen und/oder Verhaltensdispositionen von Ausbildung nachfragenden Jugendlichen zurückzuführen. In diesen Maßnahmen befinden sich viele marktbenachteiligte Jugendliche.

Aus Sicht der Länder sind berufsqualifizierende schulische Bildungsgänge in enger Abstimmung mit der Wirtschaft so weiter zu entwickeln, dass sie mit einer Orientierung an Ausbildungsordnungen oder gleichwertigen anerkannten Standards und einer Orientierung der Ausbildung an der unternehmerischen Praxis zu Kammerprüfungen führen können, um anschließend den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Bisher teilqualifizierende Bildungsgänge sind so umzugestalten, dass sie unter Einbeziehung von betrieblichen Praxisphasen zu anerkannten Zertifikaten führen bzw. auf anschließende betriebliche Ausbildungen angerechnet werden.

Die Ausweitung staatlich finanzierter Ausbildungsangebote insgesamt – und damit einer zunehmend stärkeren Pufferfunktion – ergibt sich in vielen Fällen aus den Schulpflichtregelungen einerseits und aus dem Versorgungsgebot gegenüber den Jugendlichen andererseits, wenn beispielsweise in Phasen schwacher Konjunktur zu wenig Ausbildungsplätze angeboten werden. Der in diesem Zusammenhang häufig genannte Ursachenkomplex einer mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen dagegen wird zwar oft monokausal auf Unzulänglichkeiten der allgemein bildenden Schulen zurück geführt; dabei wird übersehen, dass seit längerem Arbeitsplätze und damit auch Ausbildungsplätze für Leistungsgeminderte abnehmen. Für diese grundsätzlich ausbildungsreifen Jugendlichen fehlt es an einem entsprechenden Angebot an Ausbildungsplätzen. Damit reduzieren sich die Möglichkeiten für den erfolgreichen Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung.

In Anbetracht der kontinuierlich steigenden Anzahl der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung müssen vielfältige Maßnahmen ergriffen werden um die Chancen zum Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses zu verbessern.

Die Ländervertreter im Hauptausschuss bekräftigen ihr mehrfach geäußertes Anliegen, im Rahmen der Neuordnungsverfahren von Berufsbildern den Bedürfnislagen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus kommt es darauf an, die vorhandenen berufsqualifizierenden Angebote so zu verändern, dass sie

bei Vorliegen definierter Standards entweder zu arbeitsmarktrelevanten Abschlüssen führen oder stärker aufeinander bezogen und gemeinsam auf diese Zielsetzung ausgerichtet werden. Im Ergebnis müssen Phasen des Doppellernens vermieden und die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit im Gesamtsystem erhöht werden.

Für die Zielgruppe der Leistungsschwächeren sind die Berufsvorbereitung der Länder und die Angebote der Bundesagentur für Arbeit nach dem neuen Fachkonzept aufeinander zu beziehen und sinnvoll gegenseitig zu ergänzen; hierzu zählen Verfahren zur Kompetenzfeststellung ebenso wie eine Vermittlung zertifizierter Qualifizierungsbausteine sowie eine abgestimmte Kooperation von Bildungsstätten, beruflichen Schulen und Partnerbetrieben. Allerdings ist es erforderlich, dass im Interesse aller am Ausbildungspakt Beteiligten die Anzahl der zugesagten Plätze auf Dauer erreicht wird und somit zu einer gewissen Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation beiträgt.

Die neu geregelten Formen einer Berufsausbildungsvorbereitung im Berufsbildungsgesetz bzw. ähnliche Formen einer Einstiegsqualifizierung mit einer grundlegenden Vermittlung von Handlungskompetenzen können Vorbild auch für entsprechende schulische Angebote werden, indem arbeitsmarktverwertbare Teilqualifikationen (Qualifizierungsbausteine) erreicht und zertifiziert werden können.

## Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2005

### 2004 – Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt geschafft!

Auch 2004 haben wieder über eine halbe Million Jugendliche einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Das Angebot hat die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zum Jahresende fast vollständig abgedeckt. Dabei war die Stimmung auf dem Ausbildungsmarkt 2004 – vor allem in der ersten Jahreshälfte – denkbar schlecht. Die schwierige wirtschaftliche Lage und eine anhaltende Debatte um eine Ausbildungsplatzabgabe erschwerten es den Betrieben, verstärkt in Ausbildung zu investieren. Auch das Problem einer mangelnden Ausbildungsreife vieler Schulabgänger belastete die Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen. Wer vor einer unklaren wirtschaftlichen Zukunft steht und keine geeigneten Bewerber findet, dem fällt die Entscheidung für Ausbildung nicht leicht.

Die kontraproduktive Konfrontation, die die Abgabenpläne der Regierungsfractionen im Bundestag ausgelöst hatte, wurde Mitte des Jahres von einer konstruktiven Kooperation abgelöst. Mit dem „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vom 16. Juni 2004 haben Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft vereinbart, „in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten“. Am 15. Februar 2005 hat der Pakt-Lenkungsausschuss, in dem die Paktpartner auf Minister- und Präsidentenebene vertreten sind, eine positive Bilanz für 2004 gezogen.

### Ausbildungspakt – Umsetzung erfolgreich

Um kurzfristig verstärkt Ausbildungschancen zu realisieren, sind im Ausbildungspakt vielfältige Maßnahmen vereinbart worden. Es gilt, alle Anstrengungen zu unternehmen, die bestehenden Ausbildungspotenziale auf Seiten der Betriebe wie der Jugendlichen optimal zu nutzen. Neben dem Einwerben von neuen Ausbildungsplätzen geht es im Pakt um die Bereitstellung von betrieblichen Einstiegsqualifizierungen für Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven sowie die Optimierung des Vermittlungsprozesses der Bundesagentur für Arbeit (BA). Darüber hinaus rufen die Paktpartner zum Abbau von Ausbildungshemmnissen in Tarifverträgen auf.

Im Zusammenhang mit dem nationalen Pakt wurden auch auf Länderebene – zum großen Teil aufbauend auf Bestehendem - Vereinbarungen abgeschlossen oder verlängert. Damit wird der bundesweite Pakt flankiert von zahlreichen regionalen Pakten, Konsensen und Runden Tischen. Nur durch dieses regionale Engagement kann der nationale Pakt flächendeckend mit Leben gefüllt und damit erfolgreich umgesetzt werden.

In den letzten Monaten hat die Wirtschaft gemeinsam mit den anderen Paktpartner auf Bundesebene in einer neuen Qualität der Zusammenarbeit die Umsetzung der im Ausbildungspakt verabredeten Maßnahmen vorangetrieben. Durch Kampagnen und gezielte Ansprache von Unternehmen sind neue Ausbildungsplätze und Einstiegsqualifizierungen eingeworben worden. Spezielles Augenmerk galt der Nachvermittlung im „5. Quartal“: Rund 43.000 noch unvermittelte Jugendliche wurden zu speziellen Nachvermittlungaktionen eingeladen. Die rund 26.500 Teilnehmer wurden intensiv über ihre Möglichkeiten beraten mit dem Ergebnis, dass allen Jugendlichen Angebote unterbreitet wurden. Rund 18.000 Bewerber hatten zuvor zum Teil aufgrund der Vereinbarungen des nationalen Paktes, zum Teil aufgrund spezieller regionaler Vereinbarungen (vor allem Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern) an einem Kompetenzcheck teilgenommen. Diese Aktivitäten werden 2005 fortgesetzt, wobei versucht wird, die entsprechenden Prozesse noch zu optimieren.

### Ausbildungsmarkt – Positive Bilanz

2004 kann Dank des großen Engagements der Wirtschaft und der anderen Paktpartner trotz schwieriger Rahmenbedingungen eine positive Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt gezogen werden. Ein Beleg hierfür ist der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rund 3 Prozent. Besonders erfreulich ist dabei, dass der Anstieg allein auf die betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen ist, die sogar um 4,5 Prozent oder 22.500 im Vergleich zu 2003 zugenommen haben.

Die positive Bilanz zeigt sich auch in der Nachvermittlung: Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen am 30. September noch unvermittelt gemeldeten Bewerber konnte bis Jahresende 2004 um rund 67 Prozent auf 15.000 reduziert werden. Von den rund 740.000 im Vermittlungsjahr 2003/2004 bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerbern waren am Jahresende nur noch rund 2 Prozent nicht vermittelt – ein Bestand, der selbst in Jahren mit einem deutlichen Lehrstellenüberhang zu verzeichnen ist. Auch



die Lehrstellenlücke konnte im letzten Quartal 2004 deutlich verkleinert werden, gegenüber dem September-Stand um rund 66 Prozent auf -10.700 bis zum Jahresende. Der Stand der unvermittelten Bewerber und der Lehrstellenlücke war am Jahresende 2004 damit trotz höherer Ausgangsbasis niedriger als im Vorjahr. Positiv ist neben dem deutlichen Abbau von unvermittelten Bewerbern, dass auch Ende Dezember 2004 rein rechnerisch jedem zu diesem Zeitpunkt noch unvermittelten Bewerber mindestens ein Qualifizierungsangebot gemacht werden konnte. Den rund 15.000 unvermittelten Bewerbern standen rund 7.800 unbesetzte Ausbildungsplätze sowie etwa 24.000 unbesetzte Einstiegsqualifizierungen gegenüber.

### **Wirtschaft – viel für Ausbildungsbilanz geleistet**

Die Betriebe haben 2004 enorm viel für diese Ausbildungsbilanz geleistet: Sie haben knapp 60.000 neue Ausbildungsplätze und rund 31.000 Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung gestellt. Für die positive Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt haben aber gerade auch Kammern und Verbände viel geleistet.

Die Industrie- und Handelskammern haben sich bundesweit neu aufgestellt, um die Akquise von Ausbildungsplätzen intensivieren sowie auch für das neue Instrument der Einstiegsqualifizierung bei den Betrieben werben zu können. So wurde beispielsweise die Zahl der Ausbildungsberater und -akquisiteure frühzeitig durch Neueinstellungen oder auch Umstrukturierungen um gut ein Drittel erhöht. In vielen IHKs hat es sich durchgesetzt, auch jeden Betriebsbesuch, der nicht ausdrücklich der Ausbildungsberatung gilt, mit der Werbung für Ausbildungs- oder EQ-Plätze zu verbinden. Das Dach der Aktivitäten bildet die Kampagne „Pakt sucht Partner“, mit der die IHKs Betriebe von der Idee des Ausbildungspaktes überzeugen und sie somit als Partner gewinnen wollen. Besonders Veranstaltungen der IHKs vor Ort, sehr oft in Abstimmung mit den Handwerkskammern und Arbeitsagenturen, wurden zu Dreh- und Angelpunkten der regionalen Ausbildungsmärkte. Im Herbst waren dies vorrangig Nachvermittlungskaktionen mit dem Ziel des Matchings von unvermittelten Bewerbern und offenen Ausbildungsplätzen.

Im Handwerk wurden bis zum 31. Dezember bundesweit 171.426 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Erstmals konnte damit ein stabiles Ergebnis gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Das Handwerk bleibt demnach mit einer Quote von 9,8 Prozent der ausbildungsintensivsten Zweige innerhalb der deutschen Wirtschaft. Ermöglicht wurde dies durch die enormen Anstrengungen von Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Insgesamt konnten 20.700 Ausbildungsplätze neu eingeworben werden. Darüber hinaus ist es gelungen,

etwa 15.000 Betriebe erstmals für die Ausbildung zu motivieren. Hervorzuheben sind vor allem die intensivierten Nachvermittlungskaktionen, die größtenteils in Kooperation mit Arbeitsagenturen und Industrie- und Handelskammern durchgeführt worden sind. Hierbei kam erstmals das neue Instrument der Einstiegsqualifizierungen zum Einsatz. Von Oktober bis Dezember konnte ein Angebot von über 7.000 so genannten EQJ-Plätzen bei Betrieben realisiert werden. Die Zahl der Vertragsabschlüsse belief sich Ende Dezember auf 2.400.

Auch die Arbeitgeberverbände haben 2004 enorm viel für die positive Ausbildungsbilanz geleistet. Sie haben vielfältige Maßnahmen neu initiiert oder bestehende Projekte intensiviert, um das Ausbildungspotenzial auf Seiten der Betriebe wie der Jugendlichen besser auszuschöpfen. Die Arbeitgeberverbände sind aktiv bei der Mobilisierung von Ausbildungsplätzen, insbesondere in neu oder zusätzlich ausbildenden Betrieben und bei der Werbung für das neue Instrument der Einstiegsqualifizierungen. Für Ausbildung leisten sie vielfach finanzielle Unterstützung und bieten den Unternehmen organisatorische Hilfen an, die von der Auswahl von Bewerbern bis zur Begleitung des Unternehmens und der Auszubildenden während der gesamten Ausbildung reichen. Zudem organisieren sie Ausbildungsverbände und -ringe sowie Ausbildungs Kooperationen. Arbeitgeberverbände sprechen zudem gezielt Unternehmen an, um für Ausbildung zu werben. Um durch Einstiegsqualifizierungen Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven Chancen zu eröffnen, haben die Arbeitgeberverbände dieses Instrument verstärkt bekannt gemacht, sie unterstützen Unternehmen auch hier vielfach organisatorisch wie finanziell. Insgesamt investieren die Arbeitgeberverbände in ihre Initiativen rund um das Thema Ausbildung rund 100 Mio. Euro.

Obwohl die Freien Berufe und die Landwirtschaft nicht offizielle Partner des Ausbildungspaktes sind, haben auch in diesen Wirtschaftsbereichen die Kammern und Verbände zahlreiche Aktivitäten unternommen, um die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt abzufedern. Im Wesentlichen wurden die Aktivitäten zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze nochmals intensiviert und erweitert. Neben wiederholten Appellen, verstärkt auszubilden, haben sich auch Kammern dazu entschlossen, Einstiegsqualifizierungen zu entwickeln und anzubieten. Der BFB als Dachverband der Kammern und Verbände der Freien Berufe und der DBV als Dachverband der Landwirtschaft haben zudem jeweils Lehrstellenbörsen auf ihren Internetseiten eingerichtet.

### **Neuordnung – Chancen genutzt**

Mit Nachdruck wurde 2004 der Modernisierungsprozess zur Entwicklung neuer und der Überarbeitung bestehen-

der Berufe, darunter auch zweijähriger Berufe, fortgesetzt und damit in der beruflichen Modernisierungsbilanz ein beachtlicher Fortschritt erzielt.

Neue und moderne Ausbildungsberufe leisten einen entscheidenden Beitrag für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Sie fördern den wirtschaftlichen und technischen Fortschritt der Betriebe, verbreitern die Basis der ausbildenden Branchen und schaffen neue Ausbildungsplätze.

Um die Ausbildungen rascher den veränderten beruflichen Anforderungen anzupassen, haben sich die Spitzenorganisationen der Wirtschaft im Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) zum Ziel gesetzt, in Abstimmung mit dem Ordnungsgeber, den Gewerkschaften und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) die Verordnungsverfahren zu beschleunigen und effizienter zu gestalten sowie die Verordnungen stärker auf die betriebliche Ausbildungspraxis abzustimmen. Mit der Neuordnung von 31 Ausbildungsberufen, die zum 1. August 2004 in Kraft traten, hat der zweitgrößte Modernisierungsschub seit Beginn der von den Spitzenverbänden 1996 gestarteten Aktion „Neue Berufe“ stattgefunden. Bewerkswert ist vor allem, dass seit Langem wieder vier zweijährige Berufe an den Start gegangen sind, die auch leistungsschwächeren Jugendlichen die Chance auf eine Integration in betriebliche Ausbildung eröffnen. Auch 2005 wird die Modernisierung intensiv fortgesetzt werden. In Planung sind auch weitere zweijährige Berufe insbesondere Berufe für Dienstleistungsbranchen und -tätigkeitsfelder.

### **Reform des Berufsbildungsrechts – Chancen zum Abbau von Ausbildungshemmnissen verspielt**

Die Bilanz der Arbeitgeber zum neuen Berufsbildungsgesetz, das am 1. April 2005 in Kraft tritt, fällt insgesamt sehr zwiespältig aus. Zwar wird die Struktur der Berufsbildung nicht grundlegend verändert. Die Gleichstellung schulischer Bildungsgänge fördert jedoch die Verschulung der Berufsausbildung und enthält erhebliche Risiken für die Zukunft des dualen Systems. Der notwendige weitere Abbau von gesetzlichen Ausbildungshemmnissen ist dagegen weitgehend unberücksichtigt geblieben.

Auch wenn bei der Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge zur Kammerprüfung Konditionierungen vorgesehen sind, bleibt die Sorge der Wirtschaft, dass die schulische Ausbildung von den Bundesländern weiter ausgebaut, sich am Bedarf der Betriebe vorbei entwickeln und zugleich mit diesen um die besten Bewerber konkurrieren wird.

Positiv ist, dass die ursprünglich vorgesehenen regionalen Berufsbildungskonferenzen wieder entfallen, hätten sie doch nur zusätzliche Bürokratie und unnötige Parallelstrukturen zu bewährten Kooperationsformen bedeutet. Mit ihrer Forderung nach Ausdehnung der Probezeit auf bis zu sechs Monate konnten sich die Arbeitgeber zwar nicht völlig durchsetzen, sie haben aber erreicht, dass mit dem neuen Berufsbildungsgesetz nun eine Probezeit von bis zu vier Monaten möglich ist. Die Wirtschaft begrüßt darüber hinaus die erweiterten Flexibilitätsspielräume für die Durchführung von Abschluss- und Gesellenprüfungen sowie grundsätzlich die neu geschaffene Möglichkeit zur Durchführung von Auslandsaufenthalten als Bestandteil der Ausbildung. Allerdings dürfen den Betrieben daraus keine zusätzlichen Belastungen entstehen, die die Entsendung von Auszubildenden ins Ausland behindern. Vertragspflichten, insbesondere die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung, sollten für den Zeitraum des Auslandsaufenthaltes ausgesetzt werden können.

Kritisch aus Sicht der Wirtschaft ist das neu eingeführte Stimmrecht der Lehrer im Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle. Die vom Stimmrecht der Lehrer betroffenen Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung berühren den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung, so dass ausschließlich ein Stimmrecht von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sachlich und politisch gerechtfertigt ist. Schließlich haben weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht in schulischen Gremien und Angelegenheiten. Mit einer Änderung am ursprünglichen Gesetzentwurf wurde zwar das Stimmrecht der Lehrer auf Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, „soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Bildung auswirken“, beschränkt. Diese Abgrenzung ist allerdings äußerst vage und dürfte in der Praxis zu Streitfällen führen.

Die zentrale Kritik der Arbeitgeber an dem Reformwerk zielt auf das, was anlässlich der Novellierung versäumt und außer Acht gelassen wurde: So sind Chancen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung ungenutzt geblieben. Insbesondere ist kein gesetzlicher Spielraum zur stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern geschaffen worden. Durch stärkere Flexibilisierungsmöglichkeiten könnten zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Zur Zeit ist durch die Rechtsprechung auch nicht tarifgebundenen Vertragspartnern eine Absenkung der Ausbildungsvergütung lediglich um 20 Prozent gegenüber dem tariflichen oder ortsüblichen Wert möglich. Die Wirtschaft hat daher gefordert, im Gesetz die Zulässigkeit einer Absenkung der

Ausbildungsvergütung auf das Niveau für vergleichbare SGB III-Maßnahmen oder zumindest um bis zu einem Drittel gegenüber einer tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung zu verankern, um so zusätzliche Ausbildungspotenziale zu erschließen. Diese Forderung ist nicht aufgegriffen worden.

Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden die Forderungen der Wirtschaft, den Vertragsverlängerungsanspruch auf sechs Monate bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung zu beschränken, ein einmonatiges Widerspruchsrecht gegen Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch Weiterarbeit nach der Ausbildung einzuführen, die fachliche Ausbildungseignung auch auf Personen ohne Berufsabschluss bei einschlägiger Berufserfahrung oder nur mit Fortbildungsabschluss zu erweitern, die restriktiven Beschäftigungszeiten im Jugendarbeitsschutzgesetz auszudehnen oder die Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung zu streichen. Damit wurden echte Chancen zum Abbau von gesetzlichen Ausbildungshemmnissen vertan.

## **Berufsbildung – Auf dem Weg nach Europa**

Die Wirtschaft begrüßt grundsätzlich die neu geschaffene Möglichkeit zur Durchführung von Auslandsaufenthalten als Bestandteil der Ausbildung im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Die Wirtschaftsverbände haben sich dazu bereit erklärt, diese Entwicklung zu unterstützen. Zudem muss die Förderung von Auslandsaufenthalten im Rahmen der Ausbildung durch das LEONARDO-Programm erweitert und zusätzlich auf individuelle Maßnahmen, d. h. die Förderung einzelner Auslandsaufenthalte, ausgerichtet werden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) brauchen hier eine gesonderte Hilfestellung. Des Weiteren ist es erforderlich, die notwendigen Übersetzungsarbeiten sinnvoll zu organisieren. Das betrifft vor allem Abschlusszeugnisse und Zeugniserläuterungen für Abschlüsse der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Auf EU-Ebene werden im Rahmen des Bologna-Prozesses (für die Hochschulen) wie des Brügge-Kopenhagen-Prozesses (für die berufliche Bildung) unter den Schlagworten Transparenz, Durchlässigkeit, Anerkennung de facto weitreichende Grundsatzentscheidungen für die Bildungsordnung in Europa getroffen. Vorrangiges Ziel dabei ist es, die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa zu erhöhen und die Bildung eines europäischen Arbeitsmarktes wesentlich voranzubringen. Gerade durch die Stärkung und Förderung der beruflichen Bildung soll zudem ein gewichtiger Beitrag zur Erreichung des Lissabon-Prozesses geleistet werden.

Obwohl diese Entscheidungen nur Empfehlungscharakter haben, strahlen sie doch auf mittlere Sicht erheblich auf die nationalen Bildungssysteme aus und prägen die nationale Debatte. Es besteht daher für die hiesigen bildungspolitischen Akteure, die Sozialpartner eingeschlossen, ein großer Handlungsbedarf. Die Arbeitgeber nutzen die Chancen, die dieser Prozess zur Schaffung eines europäischen Bildungsraumes bietet, und beteiligen sich aktiv an den unterschiedlichen Prozessen. Aus Sicht der Berufsbildung geht es schließlich darum, die deutsche berufliche Bildung in der EU richtig zu platzieren. Nicht minder gilt es, die durch europäische Prozesse angestoßene Diskussion zum Thema Durchlässigkeit auf nationaler Ebene aufzugreifen und sie für das deutsche Bildungssystem produktiv zu nutzen.

Die Arbeitgeber begrüßen die im Dezember 2004 in Maastricht getroffenen Beschlüsse des EU-Bildungsgipfels für eine verstärkte Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung, insbesondere die Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung. Dabei sollten aus ihrer Sicht mittelfristig folgende Ziele im Vordergrund stehen:

- die Verbesserung der „Lesbarkeit“ der verschiedenen Bildungssysteme
- die Förderung von grenzüberschreitender Mobilität
- die Erhöhung der Durchlässigkeit innerhalb der verschiedenen Bildungssysteme
- die Verbesserung des Image und der Attraktivität der Berufsbildung
- die Qualitätssteigerung und -sicherung in den Berufsbildungssystemen sowie Förderung von Innovationen

Von Experten der beruflichen Bildung wie der Hochschulbildung werden zur Umsetzung der im Bologna- und Kopenhagen-Prozess fixierten Ziele derzeit verschiedene Instrumente entwickelt, die vor allem die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungssysteme- und Abschlüsse erhöhen und zu einer einfacheren Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen führen sollen. Im Mittelpunkt stehen dabei ein europäischer Qualifikationsrahmen (European Qualification Framework, EQF) sowie ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung, ähnlich dem ECTS System im Hochschulbereich (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training, ECVET). Die Wirtschaft fordert die Schaffung eines Systems mit Mehrwert für die Betriebe und Mitarbeiter und hat dazu ein umfassendes Strukturkonzept vorgelegt. Dass heißt, dass in den Entwicklungs- und Implementierungsprozess dieser Instrumente die Expertise der Unternehmen und der Sozialpartner maßgeblich einfließen muss. Die Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Gewerkschaften werden bei der Durchsetzungsfähig-

keit und der späteren Umsetzung eines Leistungspunktesystems und Qualifikationsrahmens, ob national oder europäisch, eine Schlüsselrolle spielen. Sie müssen daher ebenso wie die Vertreter der Hochschulen konsequent in den Diskussions- und Entscheidungsprozess integriert werden. Nur so kann von der vielfältigen Expertise der unterschiedlichen Akteure profitiert und können Aktivitäten in unterschiedlichen Bildungsbereichen und Ländern zu einem Gesamtkonzept zusammengeführt werden. Die erste große Aufgabe in diesem Kontext steht bereits vor der Tür: die Zusammenführung von Bologna- und Brügge-Kopenhagen-Prozess mit Blick auf einen ganzheitlichen Qualifikationsrahmen und ein einheitliches, zumindest kompatibles Leistungspunktesystems.

### **Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen – Kein tragfähiges Konzept**

Der im Juli 2004 vorgestellte Schlussbericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen: Der Weg in die Zukunft“ hat aus Sicht der Wirtschaft enttäuscht und darf auf keinen Fall Basis gesetzgeberischer Überlegungen werden. Die Kommission spricht zahlreiche Empfehlungen aus – zum Beispiel eine garantierte Sockelfinanzierung für eine flächendeckende Grundversorgung an Weiterbildung, eine generelle Akkreditierungspflicht für Weiterbildungsanbieter, weitgehende Freistellungsregelungen für Weiterbildung mit Rückkehrrecht für Arbeitnehmer und die Einrichtung eines Weiterbildungsfonds in der Zeitarbeitsbranche.

Insgesamt bietet der Bericht für die Diskussion um die Zukunft der Finanzierung des lebenslangen Lernens keine tragende Grundlage. Die Empfehlungen der Kommission sind gekennzeichnet durch einen tief sitzenden Zweifel an den Marktkräften. Zwar wird auch auf die Notwendigkeit einer angemessenen Beteiligung der Individuen an der Bildungsfinanzierung wiederholt hingewiesen, hierzu finden sich aber in den Empfehlungen wenige Konkretisierungen. Zugleich sind die Empfehlungen dazu angetan, die Lasten weiter auf die Betriebe zu verschieben. Dem Bericht mangelt es zudem an innovativen Vorschlägen. So vermisst man beispielsweise konkrete Vorschläge zur Entwicklung von Darlehensmodellen.

### **Ausblick 2005 – Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt bleiben**

Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt bleiben auch 2005 und in den Folgejahren bestehen. Zu erwarten ist, dass die Bewerberzahlen vor allem aufgrund des stärkeren Schulabgängerjahrgangs im Westen 2005

erneut ansteigen werden. Daher werden die Bemühungen der Wirtschaft für Ausbildung intensiv fortgesetzt.

Im Rahmen des Ausbildungspaktes werden neben dem Engagement zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen und Einstiegsqualifizierungen 2005 vor allem zwei Schwerpunkte gesetzt. Zum einen geht es um eine Überprüfung und ggf. Nachjustierung der Instrumente des Ausbildungspaktes. Vor allem muss geprüft werden, wie Vermittlungshemmnisse in Einstiegsqualifizierung abgebaut werden können. 2004 waren nur rund ein Drittel der von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Plätze besetzt worden. Das Instrument und seine Chancen müssen bei den Jugendlichen stärker bekannt gemacht werden, es muss neben den bestehenden schulischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Länder als gleichwertigen Angebot in der Ausbildungsvermittlung etabliert werden und die Verfahren zur Durchführung einer Einstiegsqualifizierung müssen für Betriebe vereinfacht werden. Zum anderen wird ein Schwerpunkt der Pakt-Arbeit 2005 das Thema Ausbildungsreife sein. Die Paktpartner werden das bestehende Engagement zum Beispiel im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT zur Verbesserung der Eingangsvoraussetzungen der Schulabgänger intensivieren. Bei ihren Bemühungen werden die Paktpartner dabei auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Kultusministerkonferenz (KMK) setzen – als Vertreter der für die Qualität des Schulwesens zuständigen Länder.

Aus Sicht der Wirtschaft geht es 2005 weiterhin darum, die zentralen Ausbildungshemmnisse abzubauen:

- Verbesserung der schwierigen wirtschaftliche Lage durch eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
- Fortsetzungen der Bemühungen zur nachhaltigen Qualitätsverbesserung des allgemein bildenden Schulsystems
- Senkung der hohen Ausbildungskosten insbesondere durch mehr Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Ausbildungsvergütung
- Abbau gesetzlicher Ausbildungshemmnisse, die den Zugang zur Ausbildung erschweren und die Spielräume ausbildender Betriebe einschränken

## Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2005

### Ausbildungsstellenmarkt und Ausbildungspakt

Der Berufsbildungsbericht weist richtig auf die hohe Bedeutung von gut qualifizierten Fachkräften für Innovationen hin: Die duale Berufsausbildung stelle eine wichtige Basis für eine moderne Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft dar. Dieser Einschätzung schließen sich die Gewerkschaften an. Die tatsächliche Ausbildungsplatzentwicklung unterstreicht dagegen die Krise der dualen Berufsausbildung. Obwohl die Zahl der Ausbildungsverträge erstmalig wieder leicht gestiegen ist, hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt letztlich verschärft, denn die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich für die Jugendlichen weiter verschlechtert; sie ist auf dem schlechtesten Stand seit der deutschen Einheit.

Die leichte Zunahme der betrieblichen Ausbildungsverträge von niedrigstem Niveau im Ausbildungsvermittlungsjahr 2003/04 zeigt, dass noch Potential vorhanden ist, in den Unternehmen weitere Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieses Potential gilt es auch weiterhin zu nutzen und auszubauen. Es müssen vor allen Dingen Wege zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung für im Berufsbildungsbericht benannte Problemgruppen gesucht werden, denn:

- die Ausbildungsbeteiligung der ausländischen Jugendlichen ist weiter gesunken,
- vorzeitige Vertragslösungen – vor allem während der Probezeit – bleiben auf hohem Niveau und sind nicht zuletzt Ausdruck für die vielfach unzureichende Ausbildungsvorbereitung und betriebliche Ausbildungsqualität,
- AltbewerberInnen machen fast 50% der betrieblichen Ausbildungsnachfrage aus.

Der Rückgang an außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sowie bei den jungen Menschen die geringe Akzeptanz der Einstiegsqualifikationen (EQJ) des Nationalen Ausbildungspaktes zeigen deutlich, dass es keine Alternative zu einem auswahlfähigen Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze gibt und dass die Jugendlichen nicht nur die erste (Schule – betrieblicher Ausbildungsplatz), sondern auch die zweite Schwelle der Berufsausbildung (Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis) im Blick haben. Dabei muss sich das Ausbildungsplatzangebot an der jeweiligen Ausbildungsplatznachfrage orientieren.

### Ausbildungsumlage

Die Gewerkschaften haben durch das Ausbildungsplatzsicherungsgesetz 2004 die Chance gesehen, die krisen-hafte Entwicklung der dualen Berufsausbildung zu stoppen. Weil nur ein Viertel der Betriebe ausbildet, sollte das Gesetz zu einem finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben beitragen, und hierdurch neue Anreize für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze entstehen lassen. Viele Betriebe waren bereit, die Vorgaben des Gesetzes für betriebliche und tarifliche Vereinbarungen zur Steigerung der Ausbildungsplätze zu nutzen. Mit Abschluss des Ausbildungspaktes vom Juni 2004 wurden diese Verhandlungen jedoch sofort abgebrochen.

Das Ergebnis des Ausbildungspaktes ist für sich zwar beachtenswert, im Vergleich zum dargestellten Bedarf jedoch enttäuschend. Es ist absehbar, dass sich die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zum Herbst 2005 weiter verschlechtern wird. Die Gewerkschaften fordern die Bundesregierung daher auf, eine ehrliche Darstellung des Ausbildungsstellenmarktes vorzunehmen. Die Gewerkschaften fordern, die vom Bundestag beschlossene Ausbildungsumlage in Kraft zu setzen.

### Lebenslanges Lernen

Der auch im Berufsbildungsbericht dargestellte Abschlussbericht der Expertenkommission zur „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ verdeutlicht, dass es für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft von erheblicher Bedeutung ist, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen. Dazu ist es erforderlich, die „dramatischen Unter-Investitionen“ (Zitat: Expertenkommission) in Weiterbildung zu durchbrechen.

Abhängig vom sozialen, familiären und betrieblichen Status sind insbesondere gering qualifizierte, Ältere, Migranten und Asylbewerber sowie Frauen mit Kindern und peripher Beschäftigte gering oder gar nicht weiterbildungsaktiv.

Die Gewerkschaften unterstützen das Ziel, die Bildungsbeteiligung nachhaltig zu erhöhen, die individuellen Begabungen besser als bisher zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Der Berufsbildungsbericht liefert allerdings Hinweise dafür, dass nicht allein die öffentlichen und unternehmerischen Aufwendungen für Weiterbildung und somit eine entscheidende Phase lebenslangen Lernens, sondern auch weitere wesentliche Voraussetzungen unzureichend sind:

- es fehlt ein flächendeckendes und umfassendes Beratungspotenzial für BildungsnutzerInnen
- es fehlt ein umfassender und gut zugänglicher Überblick über die Bildungssysteme und Bildungsangebote, beispielsweise durch einen nutzerorientierten Bildungsserver,
- es fehlt eine bundeseinheitliche gesetzliche Grundlage für Weiterbildung,
- die notwendigen Weiterbildungszeiten sind zur Verfügung zu stellen.

### **Früherkennung von Qualifizierungsbedarf**

Benötigte Qualifikationen für eine berufliche Tätigkeit sind nicht statisch. Die Anforderungen und Qualifikationserwartungen an ArbeitnehmerInnen verändern sich und steigen tendenziell. In Zeiten beschleunigten Wandels werden die Abstände, in denen Wissen veraltet, immer kürzer. Deshalb hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999 den Beschluss zur verbesserten Früherkennung neuer Qualifikationserfordernisse gefasst.

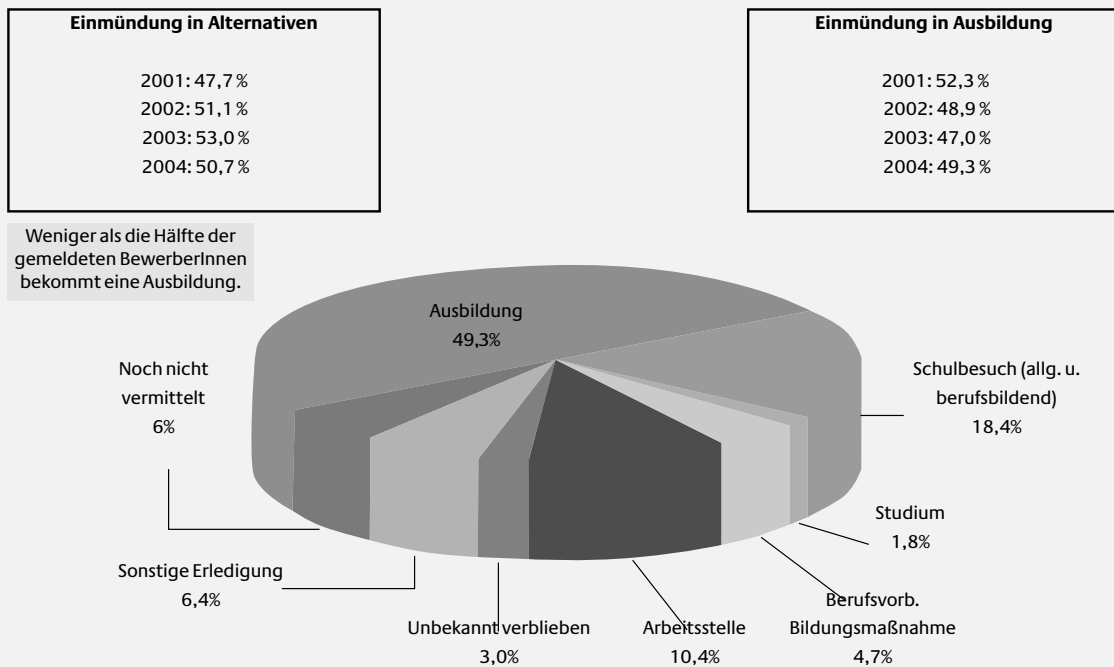
Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung werden Langfristprognosen zur Entwicklung von Qualifikations- und Fachkräftebedarfen an Bedeutung gewinnen. Die Einflussfaktoren sind so komplex, dass kaum gesicherte Aussagen getroffen werden können. Bei der Früherkennung geht es daher weniger um langfristige Prognosen als vielmehr um konkrete Hinweise auf neue Trends, die insbesondere für das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die berufsbezogenen Bildungsinteressen der Einzelnen von Bedeutung sind. Diese Trends müssen künftig zielgruppenspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden. Damit entsteht ein Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen wie zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, den der Berufsbildungsbericht zur Zeit nicht leistet.

Die Veröffentlichung der Erkenntnisse allein sichert noch nicht deren Umsetzung. Was fehlt ist eine kontinuierliche Begleitung und Beratung, die die Vermittlung an die Entscheider sicherstellt. In der damaligen Arbeitsgruppe „Aus- und Fortbildung“ im Bündnis für Arbeit hat man die Einrichtung von Berufsfachgruppen beschlossen. Diese Berufsfachgruppen sollten aus Sozialpartnern, Wissenschaftler/innen, Praktiker/innen der betroffenen Berufsgruppen, Sachverständigen aus Fachverbänden sowie Vertreter/innen des Bundesinstituts für Berufsbildung zusammengesetzt sein. Ein derartiges Gremium könnte den Ergebnistransfer in die Ordnungsarbeit erleichtern und einen Beitrag zur Akzeptanz neuer oder neu geordneter Aus- und Fortbildungsprofile erleichtern. Die Arbeit-

nehmerbeauftragten im Hauptausschuss kritisieren, dass sich die Arbeitgeber diesem Vorhaben weitgehend verweigern.

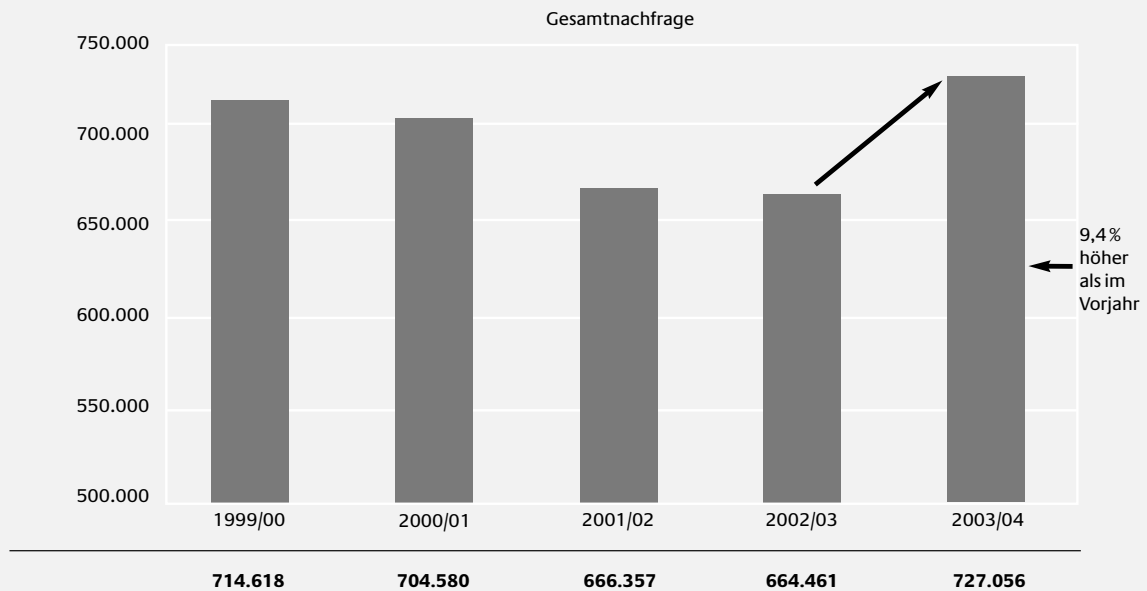
Früherkennung darf sich aber nicht allein auf die Ordnungspolitik beziehen. Genauso wichtig ist der Transfer der Ergebnisse an die Bildungsnachfrager selbst und an die Arbeitsmarktpolitik. Eine solide Informationsbasis trägt nicht zuletzt zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit bei, indem sie Fehlentscheidungen zu vermeiden hilft. Weiterer Handlungsbedarf besteht bezüglich einer besseren Einbettung der Früherkennung in andere Strategien der Bundesregierung.

**Schaubild 2: Ausbildungsvermittlungsjahr 2003/04**  
**Verbleib der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber/-innen**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Ausbildungsvermittlung zum 30.09.2004; Anmerkungen des DGB

**Schaubild 3: Ausbildungssituation 2004**  
**Alternative Berechnung der Nachfrage (Bundesgebiet)**



**Gesamtnachfrage**

Quelle: BIBB-Erhebung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.09.; Berechnungen des DGB





# Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

## Berufsbildungsbericht 2005

### – Teil II

#### 1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2004

##### ZUSAMMENFASSUNG

Das Ausbildungsplatzangebot hat sich im Jahr 2004 durch eine Vielzahl an Maßnahmen der Bundesregierung, der Länder und der Sozialpartner um knapp 14.000 erhöht. Das ist der erste Anstieg seit 1999. Dafür ist in erster Linie der Anstieg an betrieblichen Ausbildungsverträgen verantwortlich. Die Ausbildungsplatznachfrage hat sich im gleichen Zeitraum allerdings noch stärker erhöht (+ rd. 25.000). Im ersten Teil des Kapitels wird diese Entwicklung detailliert bilanziert und den Gründen dieser Entwicklungen nachgegangen.

Eine wichtige Rolle spielt die Nachvermittlung von Jugendlichen, die zum 30. September 2004 noch als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert waren. Hier ist es insbesondere durch die Aktivitäten im Ausbildungspakt der Wirtschaftsverbände, Bundesagentur für Arbeit und der Bundesregierung sowie der Beteiligten vor Ort bis zum 31. Dezember 2004 gelungen, die Zahl der Unvermittelten um 66,5 Prozent gegenüber 53,6 Prozent im Vorjahr deutlich zu senken. Damit lag der Bestand an unvermittelten Bewerbern am Jahresende trotz höherer Ausgangsbasis niedriger als im Vorjahr. Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen aber auch, dass es wie in den Vorjahren unter den Jugendlichen, die alternative Qualifizierungswege eingeschlagen haben, nach wie vor eine große Zahl gibt, die weiterhin an einer betrieblichen Ausbildung interessiert sind.

Globalanalysen haben häufig den Nachteil, dass sie nur in Grenzen differenzierte Entwicklungen aufdecken können. Deshalb ist zum Verständnis der tatsächlichen Entwicklungen und deren Ursachen wiederum eine Regionalanalyse der Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, des Ausbildungsplatzangebots, der Ausbildungsplatznachfrage und des regionalen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage in dieses Kapitel aufgenommen worden. Darin wird insbesondere die Zunahme an Problemregionen in den alten Ländern sichtbar.

Deshalb werden insbesondere auch in den alten Ländern die staatlichen Stützungsmaßnahmen von Bund und Ländern sowie die nachträgliche Vermittlungen durch die

Arbeitsagenturen forciert. Das neue STARegio-Programm der Bundesregierung verfolgt das Ziel, die regionale Entwicklung von Ausbildungsstrukturen nachhaltig zu verbessern und durch eine gezielte Ansprache und Bündelung von regionalen Ausbildungsressourcen zusätzliche betriebliche Ausbildungskapazitäten in den alten Ländern zu erschließen. Im Rahmen des Ausbildungspaktes 2004 wurden die finanziellen Mittel für dieses Programm um 50 Prozent erhöht. Dabei sind die Erfahrungen des seit Ende 1999 durchgeführten Programms „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) berücksichtigt worden.

Die Bundesregierung hat im Rahmen ihrer Ausbildungs-offensive die Gewinnung ausländischer Betriebe für die duale Ausbildung zu einem von drei Schwerpunkten erklärt. In einem gesonderten Abschnitt wird über die Initiativen in diesem Bereich berichtet. Daran schließt sich eine Übersicht über die tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung an. Zunehmend an Bedeutung zur Ausbildungsplatzsicherung gewinnt die Gründung selbstfinanzierter Ausbildungsverbände. Deshalb wurden erfolgreiche Beispiele zusammengestellt und typische Entwicklungen hervorgehoben.

Jugendliche entscheiden sich immer häufiger für Alternativen zu einer dualen Ausbildung, wenn Ausbildungsplätze knapper werden. Aufschluss über diese Flexibilität der Jugendlichen geben die Befragungen von Schülern und Schülerinnen zu ihren Bildungs- und Berufswünschen und ihrem tatsächlichen Werdegang nach dem Verlassen der Schule. Zudem zeigen die Analysen, dass die Jugendlichen überwiegend nicht nur beruflich flexibel sind und Qualifizierungsalternativen in Kauf nehmen, sondern für eine Berufsausbildung auch regional mobil sind.

Nach wie vor beginnt ein großer Teil der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September keine duale Berufsausbildung, sondern mündet in berufsvorbereitende Maßnahmen, in schulische Ausbildungsgänge, in Arbeit und in sonstige Alternativen ein. Viele Jugendliche halten trotz des alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch in eine duale Berufsausbildung aufrecht.

Die Nachfragevorausschätzung kommt auch deshalb zu dem Ergebnis, dass die Ausbildungsplatznachfrage in den kommenden Jahren nicht sinken wird.

Zunächst wird dargelegt, in welchen Alternativen diejenigen Jugendlichen verblieben sind, die trotz eines grundsätzlichen Ausbildungsinteresses nicht als Ausbildungsplatznachfrager registriert wurden. Auf der Basis der demographischen Entwicklung und der Schulabgängerprognosen wird eine Vorausschätzung für 2005 und die Folgejahre vorgenommen. Unter der Voraussetzung kon-

stanter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und gleicher Bildungsneigung der Jugendlichen wäre für 2005 mit einer Zunahme der Nachfrage in den alten Ländern von rund 9.000 zu rechnen, während in den neuen Ländern ein Rückgang zunächst um rund 3.000 erwartet wird. Das ist insofern bemerkenswert, weil gerade in den alten Ländern in den letzten Jahren ein Großteil des Rückgangs an betrieblichen Plätzen zu registrieren war.

## 1.1. Ausbildungsplatzbilanz

### 1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldung der zuständigen Stellen

#### GESAMTENTWICKLUNG IM ÜBERBLICK

Im Jahr 2004 wurden in Deutschland 572.980 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das ist eine Steigerung um 15.346 Verträgen gegenüber dem Vorjahr. Mit den 13.394 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsstellen zum 30. September 2004 ergibt sich ein Angebot von 586.374 Ausbildungsplätzen, das sind 13.900 mehr als 2003. Die Ausbildungsplatznachfrage errechnet sich aus den neu abgeschlossenen Verträgen und den bei der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September 2004 noch unvermittelt gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen. Daraus ergibt sich für das Jahr 2004 eine Nachfrage von 617.556 Plätzen. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das eine Steigerung um 24.907. Da die Nachfrage stärker stieg als das Angebot, verringerte sich die Angebots-Nachfrage-Relation um 1,6 Prozentpunkte auf ANR = 95,0<sup>1</sup>.

Dieses Ergebnis ist auch unter dem Gesichtspunkt der schwierigen Ausgangsbedingungen zu Beginn des Vermittlungsjahres 2003/2004 zu werten. Im Jahr zuvor war das Ausbildungsplatzangebot um rund 18.000 Plätze gefallen. Zugleich stieg die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen um 22.500 auf rund 952.300. Daneben war auch die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen des Vorjahres angewachsen und eine erhebliche Zahl weiterer Jugendlicher hielten ihren Wunsch auf eine spätere Berufsausbildung aufrecht.

Der Anstieg von 15.346 Verträgen kompensiert schließlich vollständig den Rückgang des Vorjahres (14.689). Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung auf

der Grundlage der Erhebung zum 30. September 2004 wird der Zuwachs bei den Neuverträgen durch die Entwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen getragen. Bundesweit gab es demnach im Jahr 2004 rund 519.000 betriebliche Lehrverträge, das sind rund 22.000 mehr als im Vorjahr. Dabei kam der Aufwuchs verstärkt jenen Regionen zu Gute, die 2003 die höchsten Rückgänge verkraften mussten: In den 42 Arbeitsagenturbezirken, in denen 2003 das Minus 5% und mehr betragen hatte, lag die mittlere Steigerungsrate in 2004 bei 3,8%. Dagegen betrug sie in den 40 Bezirken, die bereits 2003 einen Aufwuchs zu verzeichnen hatten, nur 0,4%. Die größten Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gab es in Industrie und Handel (+14.194), im Handwerk (+2.507) und im Öffentlichen Dienst (+1.308). Lediglich bei den Freien Berufe gab es ein Minus von 2.870 Verträgen. Davon war besonders die Ausbildung bei Zahnärzten, Ärzten, Steuerberatern, Notaren und Rechtsanwälten betroffen. Die Unternehmen haben die Steigerung der Ausbildungsplätze trotz der weiterhin schwierigen Situation am Arbeitsmarkt geschafft. Eine grundlegende Erholung auf dem Ausbildungsstellenmarkt dürfte aber vor allem durch eine weitere Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und durch einen Aufwuchs beim Fachkräftebedarf gefördert werden.

Die Veränderung bei den außerbetrieblichen Ausbildungsstellen ist zum Teil dadurch bedingt, dass diese nur nachrangig und kompensatorisch für fehlende betriebliche Angebote eingesetzt werden sollen. Zum Teil hängt der Rückgang aber auch mit einer zeitlich etwas späteren Besetzung der Angebote nach dem Stichtag 30. September zusammen.

Das Plus bei den Ausbildungsverträgen wurde aber von einem nicht minder kräftigen Anstieg der Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen begleitet. Deshalb entfielen rechnerisch nicht mehr Ausbildungsplatzangebote auf 100 Absolventen als ein Jahr zuvor. Die Quote lag wie 2003 bei 61,6. Noch 2001 hatte sie 70,1% betragen, bis 1994 sogar höher als 75%. Da es zudem mehr Bewerber und Bewerberinnen aus den Vorjahren gab, stieg die Zahl der offiziell registrierten Ausbildungsnachfrager mit einem Plus von 24.907 noch stärker an als die Zahl der Schulabgänger (+22.469). Die rechnerische Lücke zwischen Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot vergrößerte sich um 11.107 auf 31.182, was für viele Jugendliche die Bewerbungssituation erschwerte. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch trotz alternativen Verbleibs aufrecht erhielten, ist um 11.570 gestiegen<sup>2</sup>. Somit ist auch im Jahr 2005 nicht nur von einer etwas

<sup>1</sup> Zu den Ausbildungsstellen, die nicht bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren und auch nicht besetzt werden konnten, liegen aus der amtlichen Statistik keine Informationen vor, ebenso nicht zu den Jugendlichen, die ohne Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit eine Lehrstelle suchten, dabei aber erfolglos blieben.

<sup>2</sup> Vgl. Kapitel 1.3.1

größeren Zahl von Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen auszugehen, sondern auch von einem Zuwachs bei den Jugendlichen aus früheren Entlassjahrgängen<sup>3</sup>.

#### ANGEBOT UND NACHFRAGE NACH BERUFSAUSBILDUNGSPLÄTZEN

Das Angebot an Ausbildungsplätzen, definiert als Zahl der neuen Ausbildungsverträge zuzüglich der am 30. September bei den Arbeitsagenturen gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, lag 2004 bundesweit bei 586.374 (vgl. **Tabelle 1**). Dies waren 13.900 Plätze bzw. 2,4% mehr als im Vorjahr. Die relativ stärksten Steigerungen wurden aus Berlin (+7,2%), Sachsen-Anhalt (+6,5%), Bremen (+6,2%), Hamburg (+5,1%) und Nordrhein-Westfalen (+4,1%) gemeldet. Im Saarland und den vier neuen Ländern Sachsen, Thüringen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nahm das Angebot dagegen ab, am stärksten in Brandenburg (-3,3%) und Mecklenburg-Vorpommern (-4,0%). Von den angebotenen Plätzen entfielen 329.513 (56,2%) auf Industrie und Handel, 173.250 (29,5%) auf das Handwerk, 15.272 (2,6%) auf den öffentlichen Dienst, 15.495 (2,6%) auf die Landwirtschaft und 52.844 (9,0%) auf die sonstigen Bereiche (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt).

Mit 13.394 (2,3% des Angebots) am 30. September noch unbesetzten Plätzen blieben im Jahr 2004 im Vergleich zu den Vorjahren nur noch relativ wenige Plätze ungenutzt. Besonders gering war diese Zahl in den neuen Ländern und Berlin (0,7%). Insbesondere in den Handwerksbetrieben der alten Länder ist es bisweilen schwierig, die Ausbildungsplätze zu besetzen. Der Anteil der noch offenen Stellen am Gesamtangebot erreichte hier 3,4%. Besonders hoch ist die Ausschöpfungsquote des Lehrstellenangebots im Öffentlichen Dienst, wo nur für 0,9% aller Plätze keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen gefunden wurden.

Die Ausbildungsplatznachfrage (Zahl der neuen Ausbildungsverträge zuzüglich der am 30. September bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber)<sup>4</sup> stieg im Jahr 2004 um 24.907 auf 617.556. Die stärksten Zuwachsraten gab es in Berlin

(+8,9%), Sachsen-Anhalt (+8,6%), Baden-Württemberg (+6,5%), Bremen (+6,3%) und Nordrhein-Westfalen (+6,2%). Rückgänge wurden dagegen aus Thüringen (-0,7%), Brandenburg (-1,3%) und Mecklenburg-Vorpommern (-3,5%) gemeldet. Auch in diesem Jahr begannen 10.667 Jugendliche aus den neuen Ländern, die in ihrer Heimatregion bei der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen gemeldet waren, eine Berufsausbildung in den alten Ländern (2003: 11.487).

Die Angebots-Nachfrage-Relation, definiert als Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager, ging im Jahr 2004 trotz des Angebotszuwachses um 1,6 Prozentpunkte zurück und belief sich auf 95,0. Der Wert in den alten Ländern (96,4) lag dabei weiterhin deutlich höher (vgl. **Übersicht 4**) als der in den neuen Ländern (89,9). Schleswig-Holstein erreichte den höchsten Wert (98,5) und löste damit Baden-Württemberg und Bayern ab, die in den früheren Jahren stets die günstigsten Angebots-Nachfrage-Relationen aufgewiesen hatten. Besonders niedrig fiel die Angebots-Nachfrage-Relation in Berlin (82,6) und in Brandenburg (85,7) aus. Bei diesem Vergleich ist allerdings zu berücksichtigen, dass in einigen Ländern Jugendliche, die noch nicht volljährig sind, bei Nichtvermittlung in Ausbildung ihre Schulpflicht erfüllen müssen. Sie werden dann bei der Bundesagentur für Arbeit als Übergänger zum weiteren Schulbesuch registriert.

Vergleicht man die Angebots-Nachfrage-Relationen vor und nach einem Marktausgleich zwischen den einzelnen Ländern miteinander, zeigt sich, dass die verschiedenen Länder bei den beiden Indikatoren zum Teil recht unterschiedliche Plätze einnehmen. Die Angebots-Nachfrage-Relation vor dem Marktausgleich definiert sich als Zahl der betrieblichen Angebote je 100 einheimische Nachfrager (inklusive Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten). Die beste Angebots-Nachfrage-Relation vor Einsetzen des Marktausgleichs hat Hamburg; der Wert liegt mit ANR = 95,4 um fast neun Prozentpunkte höher als der Wert für die alten Länder insgesamt. Wegen einer sehr hohen Nettoeinpenderzahl fällt die Angebots-Nachfrage-Relation Hamburgs im Endeffekt dann doch unter den Wert der meisten sonstigen alten Länder (vgl. **Übersicht 4** letzte Spalten).

#### NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE INSGESAMT

Mit insgesamt 572.980 neuen Ausbildungsverträgen und einem Plus von 15.346 (+2,8%) konnte der Rückgang aus dem Vorjahr (-14.689) vollständig kompensiert werden (vgl. **Tabellen 2** und **3**). Die Zuwachsrate lag in den alten Ländern bei 14.129 bzw. +3,2% und in den neuen Ländern und Berlin bei 1.217 bzw. +1,0%. Gleichwohl ging die Zahl der neuen Lehrverträge in immerhin vier der neuen

<sup>3</sup> Vgl. Kapitel 1.4

<sup>4</sup> Vgl. zu den Problemen der Definition und Messung der Ausbildungsplatznachfrage: Ulrich, J.G.: „Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme.“ In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 1./2. Juli 2004. Bielefeld, 2004. Seite 5–36.

Übersicht 4: Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2004

	Ausbildungsplatzangebote				Ausbildungsplatznachfrager			Regionale Mobilität der Bewerber <sup>1)</sup>			Angebots-Nachfrage-Relation	
	Erfolgreich besetztes betriebliches Angebot	Besetztes außer- betriebliches Angebot	Unbesetzte Ausbildungs- stellen	Ausbildungsplatznachfrager nach traditioneller Definition	Alternativ vermittelte Bewerber nach weiterem Vermittlungs- wunsch	Ausbildungs- einpendler	Ausbildungs- auspendler	Netto- Einpender	Vor dem Marktaus- gleich: Betriebliche Angebote je 100 ein- heimische Nachfrager	Nach dem Marktaus- gleich: Angebote je 100 erfolgreiche Nachfrager	zuzüglich Unvermittelte	Prozent
Anzahl												
Baden-Württemberg	70.177	3.100	1.962	73.277	3.481	4.490	1.973	605	1.368	90,3	98,0	
Bayern	90.595	2.801	2.718	93.396	5.013	8.020	2.879	601	2.278	89,6	97,7	
Berlin	15.644	4.890	235	20.534	4.607	1.241	1.495	348	1.147	62,9	82,6	
Brandenburg	12.309	5.610	80	17.919	3.080	1.442	328	3.353	-3.025	48,6	85,7	
Bremen <sup>2)</sup>	5.405	353	68	5.758	368	1.158	591	72	519	80,9	95,1	
Hamburg	11.451	1.019	138	12.470	811	712	1.875	27	1.848	95,4	94,9	
Hessen	36.751	1.976	1.173	38.727	3.568	5.127	1.672	624	1.048	81,8	94,3	
Mecklenburg-Vorpommern	12.223	3.802	139	16.025	1.952	70	318	2.219	-1.901	62,0	89,9	
Niedersachsen <sup>2)</sup>	50.860	2.966	1.034	53.826	2.806	6.449	2.870	1.303	1.567	84,4	96,9	
Nordrhein-Westfalen	110.965	5.022	3.358	115.987	9.456	13.786	1.786	607	1.179	82,8	95,1	
Rheinland-Pfalz	26.713	1.207	1.290	27.920	2.595	1.130	651	926	-275	87,7	95,7	
Saarland	7.873	328	304	8.201	776	402	241	82	159	88,7	94,7	
Sachsen	22.508	8.107	85	30.615	2.614	2.353	873	2.987	-2.114	59,9	92,4	
Sachsen-Anhalt	13.953	6.375	176	20.328	1.176	914	376	2.825	-2.449	56,8	95,3	
Schleswig-Holstein	18.370	944	504	19.314	803	901	1.204	489	715	93,0	98,5	
Thüringen	13.131	5.552	130	18.683	1.470	517	439	2.503	-2.064	58,3	93,4	
<b>Alte Länder</b>	<b>429.160</b>	<b>19.716</b>	<b>12.549</b>	<b>448.876</b>	<b>29.677</b>	<b>42.175</b>	<b>10.667</b>	<b>261</b>	<b>10.406</b>	<b>86,6</b>	<b>96,4</b>	
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>89.768</b>	<b>34.336</b>	<b>845</b>	<b>124.104</b>	<b>14.899</b>	<b>6.537</b>	<b>261</b>	<b>10.667</b>	<b>-10.406</b>	<b>58,1</b>	<b>89,9</b>	
<b>Bundesgebiet</b>	<b>518.928</b>	<b>54.052</b>	<b>13.394</b>	<b>572.980</b>	<b>44.576</b>	<b>48.712</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>79,9</b>	<b>95,0</b>	

<sup>1)</sup> Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.  
<sup>2)</sup> Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.  
<sup>3)</sup> Die ausgewiesene Zahl der Ausbildungseinpender für die alten bzw. neuen Länder und Berlin berücksichtigt nicht die Binnenwanderungen innerhalb des westlichen bzw. östlichen Bundesgebietes. Die Zahlen fallen deshalb niedriger als die rechnerischen Summen, die sich aus den einzelnen Länderangaben ergeben. Da alle Ausbildungseinpender ihre Lehrstelle innerhalb des Bundesgebietes fanden, beträgt der für das Bundesgebiet ausgewiesene Wert null.

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

Länder (Sachsen, Thüringen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern) zurück; die Veränderungsraten variierten dabei zwischen -0,2% (Sachsen) und -3,8% (Mecklenburg-Vorpommern). Die besonders kräftigen Zuwächse in Berlin (+7,2%) und Sachsen-Anhalt (+6,2%) glichen diese Rückgänge jedoch mehr als aus. In den alten Ländern kam es in allen zehn Ländern zu einem Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die größten relativen Zuwächse gab es dabei in Bremen (+8,6%), Hamburg (+4,7%) und Nordrhein-Westfalen (+4,4%).

Grundsätzlich profitierten vom Aufwuchs bei den neu abgeschlossenen Lehrverträgen besonders jene Länder, in denen es im Vorjahr 2003 besonders starke Rückgänge gegeben hatte. In den vier Ländern, in denen 2003 die Zahl der Neuabschlüsse um über 3% zurückgegangen war (Bayern, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen), betrug die mittlere Steigerungsrate diesmal 5,5%. Dagegen lag das mittlere Plus in den vier Ländern, die 2003 nur leichte Rückgänge von -1% und weniger oder sogar einen Zuwachs zu verzeichnen hatten, diesmal bei 0,6%. Bis auf die beiden Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, die auch im Vergleich der beiden Jahre 2004 und 2002 Minusraten von über 3% aufweisen, erreichten die meisten Länder somit zumindest ansatzweise wieder das Niveau von 2002. In Bremen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein wurde die Zahl der neuen Lehrverträge von 2002 sogar deutlich übertroffen; die Steigerungsraten variieren in diesen drei Ländern zwischen 3,4% und 5,6%.

#### 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 Ausbildungs- bzw. Finanzierungsform (betrieblich oder nichtbetrieblich). Somit ist weder eine unmittelbare Identifizierung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge möglich noch der Ausbildungsverhältnisse aus den staatlichen Sonderprogrammen, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III. Die in **Übersicht 5** genannten Angaben zu den außerbetrieblichen Plätzen stammen aus anderen Datenquellen. Die Bestimmung des betrieblich finanzierten Ausbildungsvolumens kann somit nur indirekt erfolgen, indem von der Gesamtzahl aller im Rahmen der BIBB-Erhebung erfassten Neuabschlüsse diejenigen Positionen abgezogen werden, die außerbetrieblichen Finanziers (Staat, Arbeits-

verwaltung) zuzurechnen sind<sup>5</sup>. Mit dieser Subtraktionsmethode sind allerdings nur Annäherungen an die tatsächlichen Werte und Entwicklungen möglich.

Nach dieser Berechnung hat im Jahr 2004 die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse um 21.663 Plätze bzw. +4,4% zugenommen. Mit insgesamt 518.928 Verträgen lag sie wieder deutlich über der Schwelle von einer halben Million. Bei den betrieblichen Ausbildungsabschlüssen gab es 2004 eine wesentlich größere Steigerung als bei den Abschlüssen insgesamt (+15.346 bzw. +2,8%). Denn die Zahl der neuen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge sank um 6.317 bzw. 10,5% und belief sich nun auf 54.052.

Somit ist es 2004 nicht nur gelungen, bei den neu abgeschlossenen Lehrverträgen wieder das Niveau von 2002 zu erreichen, sondern es verschoben sich zugleich wieder die Anteile zu Gunsten der betrieblichen Ausbildung. 2002 betrug der Anteil der betrieblichen Verträge an allen Neuabschlüssen 89,6% bundesweit und 69,5% in den neuen Ländern. Die Werte für 2004 betragen 90,6% für das Bundesgebiet und 72,3% für die neuen Länder und Berlin.

Eine Berechnung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge nach Ländern und ihrer Veränderungen gegenüber 2003 ergibt, dass das Minus der Verträge in einigen Ländern allein durch die Rückgänge bei den außerbetrieblichen Neuabschlüssen verursacht wurde (vgl. **Tabellen 4** und **5**). Demnach kam es im Jahr 2004 in allen 16 Ländern zu Zuwächsen bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen. Die Zuwachsraten variieren dabei zwischen +1,7% in Bayern und 16,8% in Sachsen-Anhalt. Neben Sachsen-Anhalt wiesen auch Berlin (+10,9%), Bremen (+10,9%) und Brandenburg (+7,5%) ein überdurchschnittlich hohes Plus bei den betrieblichen Abschlüssen auf.

Auch wenn bei der Interpretation dieser Veränderungsraten aufgrund der oben geschilderten methodischen Probleme Vorsicht geboten ist: Für die bundesweite Entwicklung lässt sich doch zumindest mit einiger Sicherheit abschätzen, dass das Plus bei den Neuabschlüssen zum weit überwiegenden Teil auf eine Zunahme der betrieblichen Verträge zurückzuführen ist. Dafür spricht nicht zuletzt die Entwicklung in den alten Ländern, in denen die außerbetriebliche Ausbildung keine große Rolle spielt und damit auch die oben genannten Schwierigkeiten bei der Schätzung der Veränderungsraten des betrieblichen Volumens nicht so bedeutsam sind.

Erfahrungsgemäß besteht eine enge Beziehung zwischen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und der Arbeitsplatzsituation einerseits sowie der Entwicklung des

<sup>5</sup> „Außerbetrieblich“ bzw. „nichtbetrieblich“ bestimmt sich also stets über die Finanzierungsform und nicht über den Lernort. Viele Auszubildende, deren Lehrverhältnisse vom Staat oder der Arbeitsverwaltung bezahlt werden, werden betriebsnah im unmittelbaren Kontakt mit realen Arbeitssituationen ausgebildet.

**Übersicht 5: Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2004 jeweils zum 30. September**

	Alte Länder				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet				Veränderung 2004 gg. Vorjahr					
	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderung 2004 gg. Vorjahr	2000	2001	2002	2003	2004	Veränderung 2004 gg. Vorjahr						
<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt</b>	483.082	480.183	447.426	434.747	448.876	14.129	138.611	134.053	124.897	122.887	124.104	1.217	621.693	614.236	572.323	557.634	572.980	15.346
<b>Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots</b>	2.290	1.148	1.513	1.565	881	-684	17.537	15.582	14.328	15.703	14.015	-1.688	19.827	16.730	15.841	17.268	14.896	-2.372
Darunter:																		
Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bundesländer-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder <sup>1)</sup> )	783	456	766	728	529	-199	15.626	13.700	12.523	14.024	13.779	-245	16.409	14.156	13.289	14.752	14.308	-444
Sofortprogramm Artikel 14 – außerbetriebliche Ausbildung <sup>2)</sup>	1.507	692	747	837	352	-485	1.911	1.882	1.805	1.679	236	-1.443	3.418	2.574	2.552	2.516	588	-1.928
<b>Maßnahmen der Arbeitsverwaltung</b>	17.756	17.863	20.183	19.443	18.835	-608	19.731	22.286	23.775	23.658	20.321	-3.337	37.487	40.149	43.958	43.101	39.156	-3.945
Außerbetriebliche Benachteiligtenausbildung nach § 24f (2) SGB III	10.424	10.390	10.578	9.104	7.781	-1.323	16.804	18.808	19.092	18.869	15.404	-3.465	27.228	29.198	29.670	27.973	23.185	-4.788
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung) <sup>3)</sup>	297	226	221	98	22	-76	96	473	446	96	44	-52	393	699	667	194	66	-128
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III <sup>3)</sup>	7.035	7.247	9.384	10.241	11.032	791	2.831	3.005	4.237	4.693	4.873	180	9.866	10.252	13.621	14.934	15.905	971
<b>Gesamtsumme nichtbetrieblicher, "außerbetrieblicher" Plätze</b>	20.046	19.011	21.696	21.008	19.716	-1.292	37.268	37.868	38.103	39.361	34.336	-5.025	57.314	56.879	59.799	60.369	54.052	-6.317
<b>Gesamtsumme "betrieblicher" Plätze</b>	463.036	461.172	425.730	413.739	429.160	15.421	101.343	96.185	86.794	83.526	89.768	6.242	564.379	557.357	512.524	497.265	518.928	21.663
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in %	4,1	4,0	4,8	4,8	4,4	4,4	26,9	28,2	30,5	32,0	27,7	9,2	9,2	9,3	10,4	10,8	9,4	
Anteil der "betrieblichen" Plätze in %	95,9	96,0	95,2	95,2	95,6	95,6	73,1	71,8	69,5	68,0	72,3	90,8	90,7	89,6	89,2	90,6	90,6	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 5, Seite 37

<sup>1)</sup> Neue Länder und Berlin: Bestandszahlen (ohne vollzeitschulische Plätze), Alte Länder: Einnüchszahlen (z.T. Solizahlen). Die 2003-er Zahl für Sonderprogramme der alten Länder wurde geschätzt, da nicht aus allen Ländern Angaben vorliegen. Für 2004 liegen ebenfalls noch keine vollständigen Angaben vor.

<sup>2)</sup> Wert für 2004: Bestand an Eintritten von Oktober bis Dezember per Ende Dezember 2003.

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

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

Ausbildungsplatzangebotes andererseits. Es ist deshalb damit zu rechnen, dass es sich hierbei in vielen Fällen um über den Eigenbedarf hinausgehende Ausbildungsplätze handelte. Nach einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2003 bilden insbesondere große Betriebe verstärkt über ihren eigenen Fachkräftebedarf hinaus aus<sup>6</sup>. Es ist offen, in welchem Ausmaß diese Betriebe ihre Überbedarfsausbildung noch ausbauen können. Andererseits ergab die oben zitierte Studie, dass insbesondere unter kleineren Unternehmen solche zu finden sind, die weniger Lehrlinge einstellen, als sie selbst an neuen Fachkräften benötigen. Hier deuten sich Ausbildungsreserven an.

#### **ENTWICKLUNG BEI DEN AUßERBETRIEBLICHEN VERTRÄGEN**

Zur Aufstockung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots wurden auch im Jahr 2004 zusätzliche Plätze aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004“ sowie aus eigenen ergänzenden Programmen der Länder eingerichtet<sup>7</sup>. Beim überwiegenden Teil handelt es sich um betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind. Es gibt aber auch rein schulische Ausbildungsplätze, etwa im Rahmen von Kooperativen Modellen wie im Land Brandenburg, deren Inhaber formell keine Auszubildenden sind. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt. Diese Plätze sind nicht vertragswirksam und werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September auch nicht mit erhoben.

Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit und der Länder gab es zum 30. September 2004 insgesamt 13.779 vertragswirksame Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und ergänzenden Maßnahmen der Länder, die zwischen dem 1. Oktober 2003 und 30. September 2004 eingerichtet wurden und am 30. September 2004 noch besetzt waren (vgl. **Übersicht 5**). Darin sind auch Plätze enthalten, die bereits im Spätherbst 2003 zur nachträglichen Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots 2003 besetzt wurden. Umgekehrt fehlen zum Teil Angebote, die erst im „fünften Quartal“ 2004 zur nachträglichen Versorgung der am 30. September 2004 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen entstanden. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum ist die Zahl der neu besetzten Ausbildungsplätze aus dem

Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder um 245 Plätze gesunken. Der Rückgang ist Folge einer zeitlich etwas späteren Besetzung dieser Plätze. Von Oktober 2004 bis Ende November wurden weitere 1.608 Plätze angeboten, 243 Plätze mehr als im Vorjahreszeitraum.

Aus Mitteln des Sofortprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wurden zwischen dem 1. Oktober 2003 und dem 31. Dezember 2003 noch 588 Plätze eingerichtet, 1.928 weniger als bis zum 30. September 2003 abgeschlossen wurden. Danach wurden über das Sofortprogramm keine weiteren außerbetrieblichen Plätze mehr finanziert. Die Bundesagentur für Arbeit förderte aus ihren Mitteln 23.185 neue Ausbildungsverhältnisse für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 242 SGB III (-4.788 gegenüber 2003) und 15.905 Aufnahmen für Rehabilitanden nach § 102 SGB III (+971 im Vorjahresvergleich). Weitere 66 Plätze (-128) stammten aus der Freien Förderung nach § 10 SGB III.

Insgesamt bezifferte sich damit die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse, die (überwiegend) aus Mitteln des Bundes, der Länder und der Arbeitsverwaltung finanziert werden, auf 54.052. Dies waren 6.317 Plätze weniger als im Jahr 2003. Der Abbau dieser Plätze folgt dem Ziel, außerbetriebliche Ausbildung möglichst nur nachrangig und kompensatorisch für fehlende betriebliche Angebote einzusetzen. Zum Teil hing der Rückgang aber auch mit einer zeitlich etwas späteren Besetzung der Angebote zusammen und wurde bis Ende des Kalenderjahres je nach Programm zumindest partiell wieder aufgeholt.

#### **NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE NACH AUSBILDUNGSBEREICHEN**

Der Begriff des Ausbildungsbereichs richtet sich nach der festgelegten Zuständigkeit einer Kammer für bestimmte Ausbildungsberufe. Insofern ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass sich die Neuabschlüsse nach Ausbildungsbereichen nicht immer mit den Ausbildungsleistungen der verschiedenen Wirtschaftssektoren decken. Bilden beispielsweise selbständige Rechtsanwälte Bürokaufleute aus, wird ihre Ausbildungsleistung in diesem Fall nicht den Freien Berufen zugeordnet, sondern der Industrie- und Handelskammer. Denn dort wird der jeweilige Ausbildungsvertrag registriert und eingetragen. Zu den absolut stärksten Zuwächsen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen kam es 2004 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel. Der Anstieg umfasst hier 14.194 Plätze bzw. 4,6%, so dass dieser Bereich damit der mit Abstand größte Ausbildungsbereich bleibt. 56,3% aller neu abgeschlossenen Lehrverträge wurden 2004 hier registriert, insgesamt 322.759. Unter Zuhilfe-

<sup>6</sup> Vgl. Werner, D.: „Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 1./2. Juli 2004. Bielefeld, 2004. Seite 53–70.

<sup>7</sup> Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3.

nahme der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit können auch Schätzungen des betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsvolumens durchgeführt werden<sup>8</sup>. Demnach dürfte die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse in Industrie und Handel um rund 17.900 auf etwa 291.300 gestiegen sein. Der Umfang der außerbetrieblichen Verträge ist dagegen um rund 3.700 gesunken und bezifferte sich damit auf etwa 31.500.

Einen Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Verträgen gab es 2004 auch im Handwerk. Er umfasste 2.507 Plätze bzw. +1,5%. Insgesamt wurden 2004 im Handwerk 168.290 neue Lehrverträge abgeschlossen. Wie in Industrie und Handel, so dürfte auch im Handwerk die Zahl der rein betrieblichen Ausbildungsverträge stärker gestiegen sein als die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt. Nach dem hier verwendeten Schätzansatz betrug der Umfang der betrieblichen Verträge 152.400, dies sind knapp 4.200 mehr als 2003. Dementsprechend ist die Zahl der außerbetrieblichen Plätze um knapp 1.700 auf etwa 15.900 gefallen.

Der öffentliche Dienst verzeichnete 2004 mit einem absoluten Plus von 1.308 Verträgen neben der Seeschifffahrt den stärksten relativen Zuwachs von allen Ausbildungsbereichen. Dieser lag bei 9,5%. Die Gesamtzahl aller neuen Ausbildungsverträge belief sich auf 15.191. Außerbetriebliche Ausbildungsplätze spielen im Öffentlichen Dienst kaum eine Rolle; ihr Umfang dürfte rund 600 betragen haben, dies wären knapp 100 weniger als ein Jahr zuvor.

Im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft wurden 2004 15.191 neue Lehrverträge gezählt, 181 bzw. 1,2% mehr als 2003. Der Zuwachs bei den rein betrieblichen Verträgen lag mit etwa 600 etwas höher, so dass 2004 knapp 12.500 aller neuen Lehrverträge von Betrieben abgeschlossen wurden und 2.700 außerbetrieblich finanziert wurden.

Bei den Freien Berufen kam es 2004 erneut zu einer merklichen Verringerung der Neuabschlüsse. Mit insgesamt 46.538 Lehrverträgen wurden 2.870 bzw. 5,8% weniger abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor. Das stärkste Minus im Umfang von 1.146 Verträgen wurde von den Zahnärztekammern registriert. Aber auch in den Steuer- (-891), Arzt- (-600) und Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und Notarpraxen (-580) wurden weniger Ausbildungen begonnen als noch ein Jahr zuvor. Zuwächse erzielten dagegen die Tierarztpraxen (+61) und die pharmazeutischen Dienstleister (+286). Eine Differenzierung nach betrieblichen und außerbetrieblichen Verträgen kann im Bereich der

Freien Berufe zwar nicht vorgenommen werden, doch sind außerbetriebliche Vertragsabschlüsse in diesem Bereich selten.

In den Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft fielen 2004 rund 4.876 neue Verträge, 23 weniger als 2003. Auch wenn hier genauere Schätzungen fehlen, so ist doch davon auszugehen, dass in der Hauswirtschaft der größte Anteil an außerbetrieblich begründeten Lehrverhältnissen zu finden ist.

Im kleinsten Ausbildungsbereich, der Seeschifffahrt, stieg die Zahl der Neuabschlüsse an; der Zuwachs fällt mit einem Plus von 49 zusätzlichen Ausbildungsverträgen zwar absolut nicht so sehr ins Gewicht; die relative Steigerungsrate von +33,3% zeigt aber, dass die Berufsausbildung in der Seeschifffahrt im Jahr 2004 wieder deutlich gefestigt wurde.

#### NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE NACH BERUFEN

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 2004 in Kooperation mit den zuständigen Stellen und ihren Dachorganisationen damit begonnen, die Erhebung zum 30. September auf eine internetgestützte Erfassung umzustellen. In Verbindung damit wurde die Einzelberufserfassung eingeführt. Bis 2003 wurden die meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in berufsbezogenen Sammelgruppen erfasst. Die komplette Umstellung des Erfassungs- und Auswertungsprogramms wird noch etwa ein bis zwei Jahre in Anspruch nehmen. In der Zwischenzeit werden Übergangstabellen erstellt, welche die Brücke zum Auswertungsprogramm der alten Erhebungsmethode schlagen.

In **Tabelle 6** wird für eine größere Zahl von Einzelberufen wiedergegeben, wie sich die Zahl der Neuabschlüsse von 2003 bis 2004 entwickelte. Die Übersicht berücksichtigt Berufe, für die bereits 2003 Angaben vorlagen und für die Veränderungsraten gegenüber 2004 berechnet werden können. Zusätzlich aufgenommen wurden die Berufe Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin, Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin, Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin und Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin, in denen 2004 erstmalig ausgebildet werden konnte. Die Ergebnisse werden auch unter Berücksichtigung des Geschlechts ausgewiesen. Dabei werden die Daten für die einzelnen Berufe aber getrennt nach den verschiedenen Ausbildungsbereichen wiedergegeben. Dies ist insbesondere bei jenen Berufen zu berücksichtigen, die in mehreren Ausbildungsbereichen zugleich von Bedeutung sind (so wird z. B. die Ausbildung zum Bürokaufmann/Bürokauffrau sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk angeboten). Zum Teil können Berufe

<sup>8</sup> 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 1.1.1/4 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.



auch nur in einem bestimmten Ausbildungsbereich aufgeführt werden, obwohl sie auch in anderen Bereichen von Belang sind. Ein Beispiel bietet der Bäckerberuf, für den bisher nur Daten im Rahmen der handwerklichen Ausbildung und keine aus dem Industriebereich vorlagen.

Die Ausbildungsvertragszahlen zu den sieben Berufen, die bereits im Vorjahr 2003 neu eingeführt wurden, machen erneut deutlich, dass neue Berufe oft eine bestimmte Anlaufzeit benötigen, um ihre volle Nachfragekraft für die Betriebe und Jugendlichen zu entfalten. In diesen sieben Berufen kam es zu insgesamt 4.324 Neuabschlüssen, das ist ein Plus gegenüber dem Jahr ihrer Einführung von 1.689 Verträgen bzw. +64,1%.

Folgende Ausbildungsberufe meldeten für 2004 besonders hohe absolute Zuwachsraten:

- Verkäufer/Verkäuferin (Industrie und Handel):  
Zuwachs um 2.031 Verträge bzw. +13,4% auf 17.144;
- Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (Industrie und Handel):  
Anstieg um 1.323 bzw. +10,9% auf 13.501;
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (Industrie und Handel):  
Zuwachs um 1.303 bzw. +9,1% auf 15.648;
- Koch/Köchin (Industrie und Handel):  
Zuwachs um 823 Verträge bzw. +4,9% auf 17.540;
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (Industrie und Handel):  
Aufwuchs um 808 Verträge bzw. +2,8% auf 29.875;
- Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Handwerk):  
Zuwachs um 803 Verträge bzw. +7,4% auf 11.665;
- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie: (Industrie und Handel):  
Anstieg um 760 bzw. +58,7% auf 2.055;
- Friseur/Friseurin (Handwerk):  
664 zusätzliche Neuabschlüsse (+4,3%) bei insgesamt 16.257 neuen Verträgen.

Allein die Zuwächse in diesen acht Berufen summieren sich auf 8.515; dies entspricht 55,4% des Gesamtzuwachses von 15.346 Verträgen im Jahr 2004.

Bei den Berufen im Einzelhandel (Verkäufer/-in; Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) könnte die Neuordnung zu dieser Steigerung beigetragen haben.

#### **NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE IM BEREICH DER BEHINDERTENAUSBILDUNG**

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach §§ 64–66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42 k der Handwerksordnung (HwO) wurden im Jahr 2004 bundesweit 14.761 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurden erneut mehr Behindertenausbildungen als

im Vorjahr begonnen; der Zuwachs betrug diesmal +896 bzw. +6,5%. Mehr Ausbildungsverträge gab es allerdings nur in den alten Ländern. Hier nahm die Zahl deutlich um +1.093 bzw. +15,1% zu. In den neuen Ländern und Berlin war dagegen ein Rückgang um 197 Verträge (-3,0%) zu verzeichnen.

Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 2004 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war in den neuen Ländern und Berlin dennoch weiterhin wesentlich höher als in den alten Ländern. In den neuen Ländern lag er 2004 bei 5,2% (2003: 5,4%; 2002: 4,9%; 2001: 4,3%) und fiel damit fast dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern. Dort betrug er 1,9% (2003: 1,6%; 2002: 1,6%; 2001: 1,3%).<sup>9</sup>

Jungen werden fast doppelt so oft in Behindertenberufen ausgebildet wie Mädchen. 2004 gab es 9.643 männliche Jugendliche, die einen entsprechenden Beruf erlernten, aber nur 5.118 weibliche Jugendliche. Die absolut meisten Ausbildungsplätze in Behindertenberufen wurden 2004 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel geschaffen (5.912), gefolgt vom Handwerk (4.471), der Hauswirtschaft (2.255) und der Landwirtschaft (1.823). Die relativ größte Bedeutung hat die Behindertenausbildung jedoch nicht in Industrie und Handel (wo nur 1,8% aller Neuabschlüsse auf entsprechende Berufe entfielen), sondern in der Hauswirtschaft (Anteil: 52,4%) und in der Landwirtschaft (Anteil: 12,0%). Im Handwerk lag der Anteil der Neuabschlüsse in Behindertenberufen bei 2,7%. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen spielt die Ausbildung für Personen mit Behinderungen keine Rolle, ebenso nicht in der Seeschifffahrt.

#### **NEU ABGESCHLOSSENE VERTRÄGE MIT EINER VERKÜRZUNG DER AUSBILDUNGSZEIT**

Bei insgesamt 86.802 bzw. 15,1% der 572.980 neuen Lehrverträge wurde eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 7**). Verkürzungen kamen insbesondere in der Landwirtschaft (hier betrug der Anteil der 23,0%) und im Handwerk (19,4%) vor. In Industrie und Handel wurden 14,5% aller Verträge mit reduzierter Laufzeit abgeschlossen.

<sup>9</sup> Der große Ost-West-Unterschied zeigt, dass es auch im Bereich der Behindertenausbildung einen Zusammenhang zwischen der quantitativen Bedeutung und der allgemeinen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsstellensektor gibt. Dafür dürfte es im Wesentlichen zwei Gründe geben. Zum einen stehen Jugendliche mit Behinderungen in Regionen mit schwieriger Ausbildungssituation in besonders starker Konkurrenz zur Vielzahl der dort auftretenden Nachfrager und finden damit auch seltener Zutritt zu den Betrieben bzw. zu einer Ausbildung nach §§ 4, 5 BBiG/ 25, 26 HwO. Zum anderen wächst bei großen Lehrstellenmangel die Bereitschaft der Verwaltungen, die Bestimmungen nach §§ 64–66 BBiG bzw. § 42 k HwO offensiver auszulegen, um auch auf diesem Wege Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und zum rechnerischen Ausgleich von Angebot und Nachfrage beizutragen.

Die Zahl der „verkürzten“ Verträge ist seit 2002 recht deutlich gesunken. So ist der gesamte Zuwachs bei den Ausbildungsverträgen im Jahr 2004 (+15.346) allein auf die Entwicklung bei den Verträgen mit regulärer Ausbildungsdauer zurückzuführen. Deren Zahl stieg um 17.361, während der Umfang der „verkürzten“ Verträge um 2.015 abnahm. Dementsprechend verringerte sich der Anteil der Lehrverträge, in denen eine kürzere als die regulär vorgesehene Ausbildungszeit vereinbart wurde, um 0,8 Prozentpunkte auf 15,1%. Im Jahr 2002 hatte der Anteil sogar noch bei 16,1% gelegen. Damals begannen noch 5.388 Jugendliche mehr mit einer verkürzten Lehre.

In den neuen Ländern und Berlin spielten „verkürzte“ Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte dort 9,1%, während er in den alten Ländern mit 16,8% fast doppelt so hoch war. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsprüfungsjahres 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. 2004 lag er in Niedersachsen bei 24,1% und im Saarland bei 22,0%.

Nach § 8 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (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%), Groß- und Außenhandelskaufmann/Groß- und Außenhandelskauffrau (26,0%) und Industriekaufmann/Industriekauffrau (21,6%). Es handelt sich hier um diejenigen drei Ausbildungsgänge, die von Studienberechtigten mit Abstand am häufigsten gewählt werden<sup>10</sup>. Sehr häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit aber auch mit angehenden Tischlern (46,3%), Kaufleuten im Verkehrsservice (30,1%), Reiseverkehrskaufleuten der Fachrichtung Touristik (29,8%), Informationselektronikern (27,0%), Mediengestaltern für Digital- und Printmedien mit der Fachrichtung Mediendesign (22,9%) sowie in der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft bzw. im Baugewerbe (21,8%) vereinbart. Besonders hoch ist der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge aber bei den Lehrlingen, die eine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur/zur Gas- und Wasserinstallateurin antraten (93,7%).

### **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DIFFERENZIERUNGEN**

Vom Jahr 2002 an können auch im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden. Seit dieser Zeit hat der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern abgenommen. So fiel der Rückgang der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2003 um insgesamt 14.689 Abschlüsse weit überwiegend zu Lasten von weiblichen Ausbildungsanfängern aus; ihre Zahl verringerte sich damals um 12.691. Vom erneuten Anstieg der Ausbildungsverträge im Jahr 2004 konnten die jungen Frauen dagegen nur begrenzt profitieren. Denn von den 15.346 Lehrverträgen, die im Jahr 2004 zusätzlich abgeschlossen wurden, kamen 12.053 bzw. 78,5% männlichen Jugendlichen zu Gute, nur 3.293 bzw. 21,5% jungen Frauen. Somit fiel der Anteil der jungen Frauen an allen Lehrlingen im dualen System seit 2002 von 43,4% auf 41,8%. Gegenüber 2002 wurden im Jahr 2004 9.398 junge Frauen weniger neu ausgebildet; während die Zahl der Ausbildungsbeginner männlichen Geschlechts im selben Zeitraum um 10.055 gestiegen ist. Der Rückgang des prozentualen Anteils junger Frauen an der dualen Berufsausbildung kann verschiedene Ursachen haben, die auch außerhalb der dualen Ausbildung liegen: Überproportional hoch ist z. B. der Anteil junger Frauen, die einen schulischen Beruf in Berufsfachschulen und Gesundheitsschulen erwerben; ebenso ist eine weiterhin hohe Studierneigung zu verzeichnen.

Die jungen Frauen waren insbesondere vom Rückgang der Neuabschlüsse bei den Freien Berufen betroffen, denn hier stellen sie rund 95% aller Ausbildungsanfänger. Zwischen 2002 und 2004 ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den Freien Berufen insgesamt um 6.716 zurück. Zudem partizipierten die jungen Frauen nicht an der positiven Vertragsentwicklung in Industrie und Handel; der Aufwuchs zwischen 2002 und 2004 um 11.396 zusätzliche Neuabschlüsse kam allein jungen Männern zu Gute. Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die in Industrie und Handel mit jungen Frauen abgeschlossen wurden, nahm sogar leicht ab (-872). Auch die zuletzt erfolgte Modernisierung der elektronischen Berufe könnte zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Junge Frauen sind in den vielen Elektronikerberufen, in den seit 2003 erstmalig ausgebildet werden kann und in die bereits mehrere Tausend Ausbildungsnachfrager eingemündet sind, nur relativ selten zu finden.

### **ANSCHLUSSVERTRÄGE**

Unter „Anschlussverträgen“ werden Ausbildungsverträge verstanden, die im Anschluss an eine vorausgegangene Berufsausbildung abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen sollen. Ein Beispiel wäre die

<sup>10</sup> Vgl. Teil II, Kap. 2.2.

Ergänzung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter durch eine einjährige Anschlussausbildung zum Maler/zur Malerin und Lackierer/Lackiererin. Diese Ausbildungsverträge werden bei der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, sondern lediglich als „Anschlussverträge“ berücksichtigt, da die reguläre Ausbildungsdauer für die Anschlussausbildung in der Regel unter 24 Monate liegt<sup>11</sup>. Durch die vermehrte Schaffung von zweijährigen Berufsausbildungen (mit der Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss einen weiteren, zwölfmonatige Ausbildung zu beginnen), dürfte der Aspekt von Anschlussverträgen jedoch zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Im Jahr 2004 wurden insgesamt 1.481 Anschlussverträge gemeldet, darunter 1.333 aus dem Bereich Industrie und Handel und 148 aus dem Handwerk. Die Zahl der gemeldeten Anschlussverträge nahm in Industrie und Handel gegenüber dem Vorjahr um 643 zu. Im Handwerk werden Anschlussverträge erst seit 2004 gesondert erfasst. Da die Umstellungsphase im Erhebungsprogramm und in der Erhebungsmethode der Zählung zum 30. September bis Ende 2004 noch nicht beendet war, könnte es im Jahr 2004 zu einer Untererfassung gekommen sein. Dies ist bei der Interpretation der hier genannten Zahlen zu berücksichtigen.

### 1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit<sup>12</sup> ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater der Arbeitsagenturen 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 Arbeitsagenturen auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden<sup>13</sup>. 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. Werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen aufeinander bezogen, vermittelt diese Relation einen Einblick in die Versorgungssituation eines Beratungsjahres.

#### UNBESETZTE BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN UND NOCH NICHT VERMITTELTE BEWERBER UND BEWERBERINNEN

Am Ende des Beratungsjahres 2004 am 30. September 2004 verblieben bundesweit 13.394 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 44.576 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Situation der noch nicht vermittelten Jugendlichen verschlechterte sich damit gegenüber dem Vorjahr deutlich (vgl. **Tabelle 8**). In den neuen Ländern und Berlin waren Ende September noch 845 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze bei den Agenturen registriert. 14.899 junge Frauen und Männer blieben Ende September 2004 noch ohne Vermittlung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Auch in den alten Ländern wurde eine gegenüber dem Vorjahr schlechtere Bilanz erzielt.

Einen Überhang oder Ausgleich von unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und unbesetzten Stellen gab es nur in gering besetzten Berufsgruppen in den alten Ländern mit nur wenigen zur Besetzung anstehenden Ausbildungsplätzen. Eine Ausnahme bilden die Ernährungsberufe. Hier gab es insbesondere bei Fleischern noch verfügbare Ausbildungsplätze. Ein Ausgleich mit einer nennenswerten Zahl noch besetzbarer Ausbildungsplätze wurde außerdem noch in den Reinigungsberufen erzielt. In allen anderen Berufsbereichen überstieg die Zahl der unvermittelten Bewerber die Zahl der noch zur Besetzung gemeldeten Ausbildungsstellen deutlich, so bei den Metallberufen (0,3), den Elektroberufen (0,4), bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten (0,4) und Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (0,3) (vgl. **Tabelle 9**). In den neuen Ländern und Berlin sind differenzierende Aussagen zu Berufsbereichen wegen der geringen Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen nicht sinnvoll.

<sup>11</sup> Vgl. dazu auch § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Berufsbildungsgesetzes: „...die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.“ Mitgezählt werden allerdings alle Verträge, die bereits zu Beginn der Lehrzeit den Abschluss in einem Beruf vorsehen, der auch als Anschlussausbildung gewählt werden kann. Neuabschlüsse zum Maler/zur Malerin und Lackierer/Lackiererin z.B. sind also bei der Berechnung der Gesamtsumme aller neuen Ausbildungsverträge enthalten, wenn dieses Berufsziel bereits vereinbart wurde, als die Jugendlichen ihre berufliche Ausbildung begannen.

<sup>12</sup> Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht, Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik veröffentlicht. Weitere Hinweise finden sich im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.3, Seite 43–45.

<sup>13</sup> vgl. dazu auch Kapitel 1.3.1.

20.706 junge Frauen und 23.870 junge Männer waren am 30. September 2004 bundesweit noch als unvermittelt registriert. Der Frauenanteil (46,5%) ist dabei auf dem Stand des Vorjahres geblieben. In den neuen Ländern und Berlin waren 46,9% aller noch Unvermittelten junge Frauen, in den alten 46,4%. In den alten Ländern blieben stärker als in den Vorjahren auch Jugendliche mit mittleren Abschlüssen und Studienberechtigung ohne Erfolg bei ihrer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. So fanden sich anteilig unter den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern 44% mit einem mittleren Schulabschluss (Vorjahr 42%) und 8% (Vorjahr 7%) mit Studienberechtigung. Die Zahl der unvermittelten Bewerber mit Hauptschulabschluss war mit knapp 44% (Vorjahr 46%) leicht rückläufig. In den neuen Ländern und Berlin zeigten sich hinsichtlich der Schulabschlüsse der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze keine nennenswerten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Nach wie vor besitzt hier mehr als die Hälfte der Unvermittelten (51%) einen mittleren Bildungsabschluss. Mit 14% (September 2003: 15%) aller unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern ist der Anteil junger Ausländer im Beratungsjahr 2003/2004 nochmals leicht gesunken (vgl. **Übersicht 6**).

#### AUSBILDUNGSPAKT UND VERBLEIB DER UNVERMITTELTEN BEWERBER UND BEWERBERINNEN 2004

Angesichts der zunehmend angespannten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und des auf mittelfristige Sicht drohenden Fachkräftemangels schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft im Juni 2004 einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt) für die Dauer von drei Jahren. Die Partner verpflichteten sich gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Dabei bleibt die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem vorrangig. Auch Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen sollen Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und das Berufsleben erhalten.

Konkretisiert wurde dies in der verbindlichen Zielsetzung der Wirtschaftsverbände, während der dreijährigen Dauer des Ausbildungspakts im Jahresdurchschnitt 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben und zusätzlich 25.000 Plätze pro Jahr für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung bereitzustellen. Die Finanzierung der Einstiegsqualifizierung wurde dahingehend aufgeteilt, dass die Betriebe die Sach- und Personalkosten tragen und die Bundesagentur für Arbeit über ein Sonderprogramm des Bundes einen Zuschuss an die Betriebe zum Unterhalt der Jugendlichen (einen Finanzierungsbeitrag zur Vergütung der Quali-

#### Übersicht 6: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2003 und 2004 am 30. September

	Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen			
	2003		2004	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Alte Länder</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>22.267</b>	<b>100,0</b>	<b>29.677</b>	<b>100,0</b>
Davon:				
männlich:	11.936	53,6	15.858	53,4
weiblich:	10.331	46,4	13.819	46,6
Deutsche	18.899	84,9	25.483	85,9
Ausländer	3.368	15,1	4.194	14,1
ohne Hauptschulabschluss	1.001	4,5	988	3,3
Hauptschulabschluss	10.149	45,6	12.924	43,5
Mittlerer Abschluss	9.283	41,7	13.037	43,9
Fachhochschulreife	925	4,1	1.453	4,9
Hochschulreife	714	3,2	1.022	3,4
Studierende	195	0,9	253	0,9
<b>Neue Länder und Berlin</b>				
<b>Insgesamt</b>	<b>12.748</b>	<b>100,0</b>	<b>14.899</b>	<b>100,0</b>
Davon:				
männlich:	6.769	53,1	8.012	53,8
weiblich:	5.979	46,9	6.887	46,2
Deutsche	12.184	95,6	14.258	95,7
Ausländer	564	4,4	641	4,3
ohne Hauptschulabschluss	529	4,1	751	5,0
Hauptschulabschluss	4.254	33,4	4.919	33,0
Mittlerer Abschluss	6.619	51,9	7.663	51,4
Fachhochschulreife	230	1,8	289	1,9
Hochschulreife	1.004	7,9	1.136	7,6
Studierende	112	0,9	141	0,9

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 7, Seite 44

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik September 2004

zierungsmaßnahme, maximal 192 €) gewährt sowie den pauschalierten Anteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (102 €) übernimmt. Die Mindestdauer dieser Maßnahme muss sechs Monate betragen, gefördert werden höchstens zwölf Monate. Der Bund verpflichtete sich darüber hinaus, die Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost in 2004 mit insgesamt 14.000 Plätzen und die ausbildungsfördernden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere die berufsvorbereitenden Maßnahmen, auf gleicher Höhe wie 2003 weiterzuführen. Weitere verbindliche Inhalte des Ausbildungspakts waren einerseits die Zusage des Bundes, die Fördermittel des Programms STARegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden um 50% aufzustocken, andererseits die Zusage der Wirtschaft, zusätzlich 800 Ausbildungswerber einzu-

setzen, um betriebliche Ausbildungspotenziale auszu-schöpfen.

Daneben wurde im Ausbildungspakt vereinbart, die über-regionale Ausbildungsvermittlung zu verstärken, Mobili-tätshilfen für Jugendliche zu leisten sowie Medienkam-pagnen und Veranstaltungen durchzuführen. Appelle richten sich an Länder und Gewerkschaften, in eigener Initiative die Ziele des Ausbildungspakts zu unterstützen. Ein besonderes Augenmerk richten die Paktpartner an die Länder (und Kommunen), in denen bereits viele regionale Ausbildungsinitiativen existieren und denen zugleich als zuständige Institutionen für die berufsbildenden Schulen und als öffentliche Arbeitgeber eine besondere Verant-wortung für die Berufsausbildung zukommt. Eine vor-rangige Aufgabe sehen die Partner des Ausbildungspakts in der Vermittlung betrieblicher Ausbildungsplätze an noch unversorgte Ausbildungsplatzbewerber und -be-werberinnen. In einem ersten Schritt zur Umsetzung wurden die unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen um Ausbildungsplätze kontaktiert und zu einem Vermitt-lungsgespräch eingeladen, falls erforderlich auf der Grundlage eines vorgelagerten Kompetenzchecks. Be-werber und Bewerberinnen aus früheren Jahrgängen wurden bereits im Sommer 2004 zu diesen Gesprächen eingeladen. Parallel dazu wurden die Betriebe befragt, um deren Besetzungswünsche für freie Ausbildungsplätze zu erfassen.

Die beteiligten Wirtschaftsverbände, Bundesagentur für Arbeit und die Bundesministerien Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Arbeit haben die Ergebnisse des Ausbildungspaktes Ende des Jahres 2004 wie folgt ge-meinsam eingeschätzt:

Die Statistik der neu abgeschlossenen Ausbildungsver-träge bestätigt eindrucksvoll den Erfolg des Ausbildungs-paktes im Jahr 2004. Bis zum 30. September 2004 wurden rund 15.500 Ausbildungsverträge oder knapp 3 Prozent mehr als 2003 abgeschlossen. Damit gibt es erstmals seit 1999 wieder einen Zuwachs bei den abgeschlossenen Ver-trägen. Besonders erfreulich ist dabei, dass die Zahl der betrieblichen Verträge deutlich anstieg: Nach Berechnun-gen des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden bundes-weit gut 22.500 betriebliche Verträge (+4,5 Prozent) mehr abgeschlossen (vgl. Kapitel 1.1.1). Der zwischen Bundes-regierung und Spitzenverbänden der Deutschen Wirt-schaft geschlossene nationale Ausbildungspakt hat damit eine positive Trendwende am Ausbildungsmarkt bewirkt. Die großen Anstrengungen von Betrieben, Kammern, Ver-bänden und den Agenturen für Arbeit in den Regionen haben dieses Ergebnis möglich gemacht und damit den Jugendlichen neue Zukunftschancen und den Betrieben neue Qualifikationsperspektiven eröffnet. Dabei wurde der nationale Pakt von Ausbildungsakten und -aktivi-täten in den Ländern (eigene Programme, Bündnisse,

runde Tische etc.) flankiert und mit Leben erfüllt. Für ihr Engagement gebührt allen Akteuren vor Ort besonderer Dank. Zu dem guten Ergebnis trugen auch die Leistungen des Bundes (weit mehr als 20%-Steigerung der Ausbil-dungsplätze in der Bundesverwaltung, 14.000 Plätze im Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost, Erhöhung der Finanzmittel für das Strukturprogramm STARegio um 50 Prozent) und dessen Ausbildungsinitiative 2004 bei.

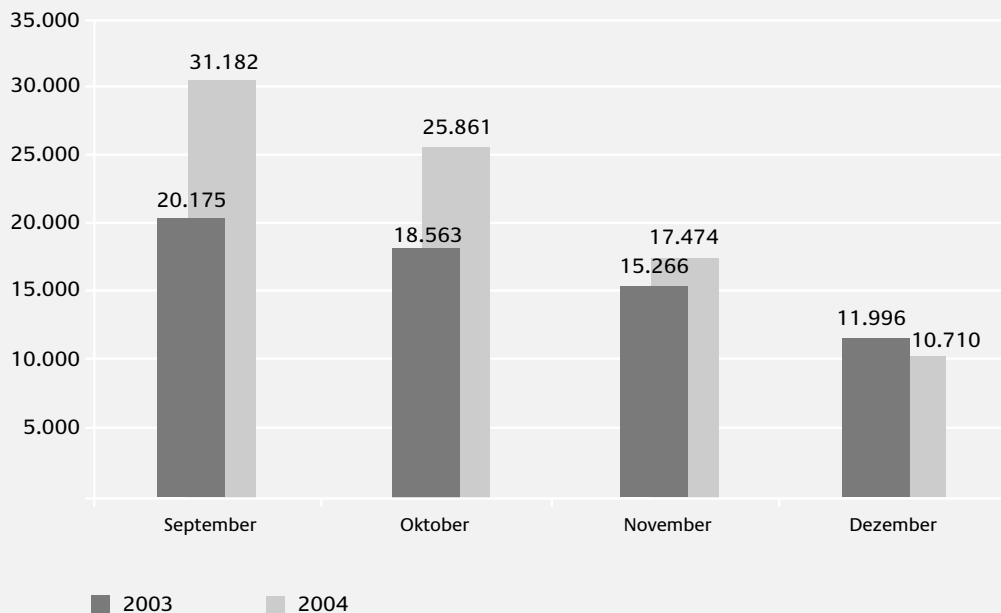
Zweites Hauptziel des Ausbildungspaktes war die erfolg-reiche Nachvermittlung der am 30. September 2004 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen durch gemeinsame Vermittlungsaktivitäten von Arbeitsagentu-ren und Kammern auf der Basis von zusätzlich durchge-führten Kompetenzchecks. Trotz der im Vergleich zum Vorjahr um rund 20.000 gestiegenen Zahl an Ausbildungs-suchenden ist dies deutlich besser als im Vorjahr gelun-gen:

- Die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit am 30. Sep-tember 2004 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen von rd. 44.600 konnte bis Ende Dezem-ber 2004 um 29.600 auf rd. 14.950 gesenkt werden. Das ist ein Rückgang um 66,5 Prozent gegenüber 53,5 Prozent im Vorjahr. Der Bestand an unvermittelten Bewerbern lag damit am Jahresende trotz höherer Aus-gangsbasis niedriger als im Vorjahr.
- Gleichzeitig nahm die Zahl der unbesetzten Ausbil-dungsplätze von rd. 13.400 um 9.200 auf rd. 4.200 ab. Gegenüber Ende September konnte so die rechnerische Lehrstellenlücke von rd. 31.200 um 20.450 auf 10.750 reduziert werden. Auch dies ist ein deutlich stärkerer Abbau (-65,5 Prozent) als im selben Zeitraum des Vor-jahres (-53,5 Prozent) und zugleich die umfangreichste Verringerung seit fünf Jahren.

Neben den bereits dargestellten Anstrengungen von Wirtschaft, Bund und Ländern zur Erhöhung des Ausbil-dungsstellenangebotes haben vor allem die von der Wirt-schaft bereitgestellten neuen 31.500 Angebote zur Ein-stiegsqualifizierung sowie die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten 31.000 außerbetrieblichen Ausbil-dungsplätze und die Erhöhung der Plätze in Berufsvorbe-reitenden Bildungsmaßnahmen um 3 Prozent (auf 116.400) zu dem guten Ergebnis beigetragen.

Das erfreuliche Ergebnis geht auch auf eine neue Qualität des Zusammenwirkens der Paktpartner und der Agen-turen für Arbeit insbesondere in der Nachvermittlungs-phase zurück. Durch intensive und innovative Aktionen konnten die Potenziale der noch verfügbaren Angebote und der ausbildungsinteressierten Jugendlichen weitge-hend zusammengeführt werden. Vor dem Hintergrund der konjunkturell weiterhin schwierigen Arbeitsmarkt-situation ist dies besonders hervorzuheben.

**Schaubild 4: Entwicklung der rechnerischen „Lücke“ zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Stellen aus den Beratungsjahren 2002/03 und 2003/04**



Der Verlauf der Nachvermittlungsaktion zeigt, dass auch nach dem 30. September auf dem Ausbildungsmarkt noch viel Bewegung ist. Von den rd. 43.000 angeschriebenen Jugendlichen nahmen rd. 62 Prozent (26.500) die Einladung zur Nachvermittlung an. Die übrigen hatten sich für eine Alternative (Schule, Bundeswehr, Studium o. ä.) entschieden oder zeigten kein Interesse (rd. 12 Prozent). Bei Jugendlichen, die – auch nach nochmaliger Erinnerung – nicht auf die Einladung reagierten bzw. keine nachvollziehbaren Gründe für das Fernbleiben angaben, ist davon auszugehen, dass kein Interesse mehr an einem Ausbildungsangebot besteht. Sie wurden von den Agenturen mit dem Erledigungsvermerk „unbekannt verblieben“ erfasst und damit nicht mehr als Bewerber im Rahmen des Ausbildungsaktes gezählt.

95 Prozent der zur Nachvermittlung erschienenen Jugendlichen konnte lt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit ein Angebot auf Ausbildung oder anderweitige Qualifizierung unterbreitet werden. Ende Dezember standen den rund 15.000 unvermittelten Bewerberinnen und Bewerbern noch rund 4.200 unbesetzte Ausbildungsplätze sowie rund 24.000 unbesetzte EQJ-Plätze gegenüber. Insgesamt 18.000

Bewerberinnen und Bewerber durchliefen auf Empfehlung von Arbeitsagentur und Kammer zuvor noch einen Kompetenzcheck. Auf der Basis dieser Ergebnisse sowie bereits bei den Arbeitsagenturen vorliegender Bewerberdaten und Eignungsbeurteilungen wurden die weiteren Vermittlungsbemühungen eingeleitet.

Für die Nachvermittlungen haben die Unternehmen insgesamt rd. 31.500 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQJ) zur Verfügung gestellt, die insbesondere von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, aber auch den Verbänden eigens akquiriert und gemeldet wurden. Die Einstiegsqualifizierungen können nach dem Sonderprogramm der Bundesregierung mit bis zu 192 EURO zuzüglich der pauschalisierten Sozialbeiträge für die Vergütung der Jugendlichen gefördert werden. Diese EQJ-Plätze werden mit Jugendlichen besetzt, die im Rahmen der Nachvermittlungsaktion trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben. Die Einstiegsqualifizierungen sollen insbesondere Jugendlichen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsaussichten Zugang zu betrieblichen Ausbildungs-

angeboten eröffnen, aber auch bisher nicht ausbildende Betriebe an die Ausbildung heranzuführen.

- Bis Ende Dezember sind nach Angaben der Arbeitsagenturen 7.200 Jugendliche in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung eingemündet. Es ist zu erwarten, dass im Januar und Februar noch weitere der rund 24.300 freien EQJ-Plätze besetzt werden können.
- Die bislang vorliegenden Erfahrungen belegen allerdings auch, dass es sich bei der Vermittlung in EQJ-Plätze – ähnlich wie bei Ausbildungsplätzen – um einen Matching-Prozess handelt, der die Interessen beider Seiten, des Arbeitgebers und des Jugendlichen, berücksichtigen muss. In einer nicht unerheblichen Anzahl von Fällen ist dieses Matching nach den vorliegenden Erfahrungen mit Schwierigkeiten verbunden. Manche Jugendlichen verzichten offensichtlich auf die Möglichkeiten dieses Instrumentes zugunsten anderer Alternativen (Schulbesuch, Jobben). Umgekehrt haben Betriebe trotz der angebotenen Förderung z. T. Probleme, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die Einstiegsqualifizierung zu finden.
- Ein mögliches Vermittlungshemmnis könnte auch in dem höheren Lebensalter der jetzt noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen liegen. 64 Prozent haben die Schule vor mehr als einem Jahr verlassen; 45 Prozent sind 21 Jahre und älter. Betriebe bevorzugen in der Regel jüngere Bewerberinnen und Bewerber, die nicht schon diverse Überbrückungsmaßnahmen durchlaufen haben. Manche Jugendliche wiederum überbrücken die Wartezeit bis zur Ausbildung 2005 lieber mit kurzfristigen Jobs.
- Zu berücksichtigen ist schließlich auch, dass es sich bei EQJ um ein neues Instrument handelt, das für seine Akzeptanz und Implementierung einen gewissen zeitlichen Vorlauf benötigt.

Von den rd. 29.600 bis Ende Dezember 2004 nicht mehr als unvermittelt registrierten Bewerbern und Bewerberinnen mündeten rd. 56% in eine betriebliche Ausbildung (20%) oder ein anderes Qualifizierungsangebot ein, darunter 13% in EQJ, 18% in Berufsvorbereitung und 5% in eine Schule. Die anderen Jugendlichen entschieden sich für Arbeit/Jobben, Bundeswehr/Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr oder sonstige Alternativen und waren demzufolge nicht mehr als Bewerber registriert. Allerdings haben viele von diesen Jugendlichen ihren Ausbildungswunsch nur aufgeschoben und suchen für 2005 einen Ausbildungsplatz. 12% gaben keine Rückmeldung oder hatten kein Interesse an dem Paktangebot zur Nachvermittlung.

### 1.1.3 Ausbildungsplatzprogramme

#### AUSBILDUNGSPLATZPROGRAMM OST

Auf der Grundlage des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ wurde am 15. Juli 2004 angesichts der nach wie vor schwierigen Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern eine Vereinbarung zur Förderung von 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen zwischen dem Bund und den neuen Ländern für den Ausbildungszeitraum 2004–2007 geschlossen. Die Plätze verteilen sich wie folgt: Berlin 1.955, Brandenburg 2.770; Mecklenburg-Vorpommern 2.300; Sachsen 3.020, Sachsen-Anhalt 2.305 und Thüringen 1.650. Zur Finanzierung dieses Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 94,8 Mio. € ein (2004: 10,5 Mio. €, 2005: 31,6 Mio. €, 2006: 31,6 Mio. € und 2007: 21,1 Mio. €). Die neuen Länder und Berlin werden Finanzmittel in mindestens gleicher Höhe beitragen.

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 Finanzmittel des Programms werden nur für zusätzliche Plätze eingesetzt und dienen der Vermittlung von zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 2004 und 1. Februar 2005 beginnen.

Die Länder führen das Programm entsprechend ihren regionalspezifischen Gegebenheiten eigenständig durch. Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2004 folgt den von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe am 13. März 2000 beschlossenen Orientierungen. Im Vordergrund stehen hierbei betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen und die Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstrukturpolitik für die Ausbildungsplatzsituation.

#### EVALUATION DES AUSBILDUNGSPLATZPROGRAMMS OST 2002

Das Bundesinstitut für Berufsbildung evaluiert die Ausbildungsplatzprogramme Ost der Jahre 2002 bis 2004 mit dem Ziel, einen genaueren Überblick über den Erfolg der Neustrukturierung der Programme zu ermöglichen<sup>14</sup>. Zu diesem Zweck werden seit Februar 2003 von den beteiligten Ländern halbjährlich Daten zur Teilnehmerstruktur und Teilnahmeentwicklung in den Ausbildungsplatz-

<sup>14</sup> Vgl. Berger, K.; Braun, U.; Schöngen, K.: Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 - Zwischenbilanz. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, im Dezember 2004, Download im Internet unter: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a23\\_berichtAPO2002\\_zwischenbilanz.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_berichtAPO2002_zwischenbilanz.pdf).

programmen übermittelt. Die Datenstruktur basiert auf einer Indikatorenliste, die im Rahmen eines Monitorings von ESF-Fördermaßnahmen erhoben werden. Bis zum 1. Februar 2003 meldeten die Länder insgesamt 16.452 Eintritte<sup>15</sup> in das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002. 12.393 Jugendliche (75%) wurden in eine betriebsnahe Ausbildung mit Ausbildungsvertrag und weitere 4.059 in eine schulische Ausbildung vermittelt. Vorrangig mündeten unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen mit mittlerem Bildungsabschluss (55%) und solche mit Hauptschulabschluss (29%) in das Programm. Knapp 11% hatten eine Studienberechtigung, obwohl diese Jugendlichen teilweise, wie z. B. im Freistaat Sachsen, von der Förderung ausgeschlossen waren. Bei 57% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen war bekannt, dass sie unmittelbar von der Schule in das Programm einmündeten. Bei der betriebsnahen Ausbildung kam mehr als jeder zweite Jugendliche (53%) unmittelbar von der Schule in die Ausbildungsmaßnahme. Jugendliche in betriebsnaher Ausbildung hatten zu 9% vor dem Maßeintritt bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen, ein ähnlicher hoher Anteil war vorher arbeitslos. Auf den schulischen Ausbildungsplätzen des Programms überwiegen die Jugendlichen, die unmittelbar von der Schule in das Programm einmündeten (70%).

Im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2002 wird in rd. 210<sup>16</sup> der insgesamt 350 anerkannten Ausbildungsberufe ausgebildet, vereinzelt auch in Berufen, die auf einer anderen Bundes- oder einer Landesregelung basieren (vgl. **Schaubild 5**). 20% der beteiligten Jugendlichen in den zehn am stärksten besetzten Berufen durchläuft einen schulischen Ausbildungsgang, der mit einer externen Kammerprüfung nach BBiG abschließt. 8,4% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen lernen Berufe, die seit 1996 neu geschaffen oder grundlegend neu geordnet wurden. Dabei wird mehr als jeder zehnte männliche Teilnehmer (11%), aber nur jede zwanzigste Teilnehmerin (5,5%) in diesen Berufen ausgebildet.

Absolventen und Absolventinnen der Gastronomieberufe und Büroberufe haben eher gute Aussichten am Arbeitsmarkt. Hierauf deutet die Beschäftigungsentwicklung in diesen Berufen im Zeitraum 1999–2003 sowie die Alters- und Qualifikationsstruktur der hier Beschäftigten hin. Schlechtere Aussichten gibt es in den Berufen Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Tischler/Tischlerin sowie Maurer/Maurerin zu erwarten. In diesen Berufen werden 12% der männlichen Teilnehmer ausgebildet.

<sup>15</sup> Die hohe Teilnehmerzahl erklärt sich dadurch, dass Plätze bei Teilnehmeraustritten während der halbjährlichen Vermittlungsphase, vereinzelt noch im März 2003, wieder nachbesetzt wurden. In einigen Fällen wurden auch die Teilnehmer der landeseigenen Ergänzungsprogramme gemeldet.

<sup>16</sup> Nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit wurden hier die Viersteller gezählt.

Insgesamt wurde jedoch das vereinbarte Ziel erreicht, nicht mehr als 10% des Platzkontingents in Berufen des Baugewerbes anzubieten.

Hohe Förderquoten<sup>17</sup> können ein Hinweis auf betriebliche Mitnahmeeffekte sein. In den stark besetzten Berufen lagen die Förderquoten bezogen auf das gesamte Fördergebiet unterhalb einer Akzeptanzgrenze von 20%. Auf Landesebene führte die betriebsnahe Komponente des Programms in einzelnen Berufen jedoch zu hohen Förderanteilen. Hierzu gehören die Berufe Ausbaufacharbeiter (37%), Fachkraft im Gastgewerbe (29%) oder Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (26%). Hohe Förderquoten in neuen Berufen deuten darauf hin, dass das Programm hier zur Anschubförderung der Ausbildung in zukunftsorientierten Berufen genutzt wird.

#### **ERGÄNZUNGS-/SONDERPROGRAMME/AUFSTOCKUNG AUSBILDUNGSPLATZPROGRAMM OST 2004**

Die neuen Länder konnten aus ihren Ergänzungs- und Sonderprogrammen bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost für rund 45.000 Ausbildungsplätze Fördermittel bereitstellen. Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen können der **Tabelle 21** im Anhang entnommen werden.

#### **PROGRAMME DER ALTEN LÄNDER**

Die alten Länder führen im Ausbildungsjahr 2004/2005 in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Ausprägung ihre Förderprogramme fort. Insgesamt standen für rund 18.000 Ausbildungsplätze Fördermittel bereit. Umfassend sind die Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung in der **Tabelle 21** im Anhang dargestellt.

#### **1.1.4 Ausbildungsstrukturprogramme**

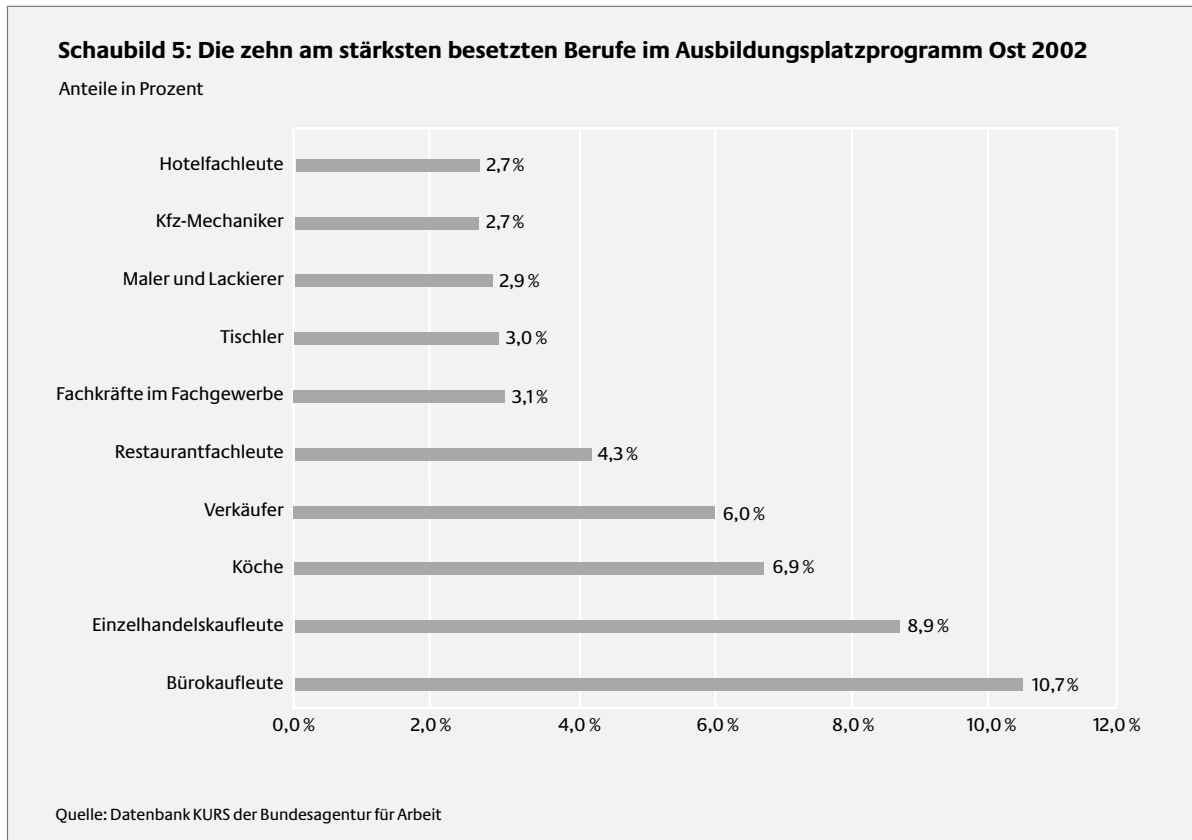
##### **AUSBILDUNGSPROGRAMM STARREGIO – STRUKTURVERBESSERUNG IN DER AUSBILDUNG IN AUSGEWÄHLTEN REGIONEN**

Das durch das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit April 2003 durchgeführte Programm „STARregio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ ist Bestandteil der Ausbildungsoffensive 2004 und der Initiative „Fünf unter einem Dach“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung<sup>18</sup>. Vorrangiges Ziel von STARregio ist die Erhöhung des regionalen betrieb-

<sup>17</sup> Anteil der Programmplätze an allen neu geschlossenen Ausbildungsverhältnissen 2002.

<sup>18</sup> Informationen finden sich unter [www.ausbildungsoffensive2004.de](http://www.ausbildungsoffensive2004.de).





lichen Ausbildungsangebots durch die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen in ausbildenden und bislang nicht (mehr) ausbildenden Betrieben mittels gezielter, regionaler Projekte. Der Schwerpunkt liegt aufgrund der vergleichsweise überproportionalen Verschlechterung der Ausbildungsangebote in Westdeutschland. Mit Unterstützung von STARegio werden hier Initiativen in Regionen mit einerseits ungünstigem Verhältnis von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen und andererseits wirtschaftlichem Entwicklungspotenzial gefördert. Durch folgende Dienstleistungsangebote sollen neue betriebliche Ausbildungsstellen geschaffen und somit junge Menschen in das duale Ausbildungssystem vermittelt werden: Beratung und Unterstützung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement; Organisation und Koordination von neuen Ausbildungsverbänden; Einrichtung und Unterstützung neuer regionaler Ausbildungnetzwerke und gezieltes Ausbildungscoaching<sup>19</sup>. Der

<sup>19</sup> Zur Unterstützung der Antragsteller hat das BIBB 2003 vier Informationsbroschüren zu den o.g. Themen veröffentlicht. Diese Broschüren stehen als download unter [www.staregio.de](http://www.staregio.de) zur Verfügung.

Bedarf der Betriebe nach einer Unterstützung wird auch aus den Ergebnissen eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung deutlich: Aus der Sicht der Betriebe kann bei einer grundlegenden Bereitschaft, sich an Ausbildung zu beteiligen, durch Externes Ausbildungsmanagement der entscheidende Anstoß für ein eigenes Engagement gegeben werden<sup>20</sup>.

Ergebnis der bisherigen Ausschreibungsrunden vom September 2003 und vom April 2004 sind 39 STARegio-Projekte, die zur Strukturverbesserung in Regionen mit besonderem Förderbedarf durchgeführt werden. Die Fördermittel des Programms STARegio wurden vom Bund im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland um 50% aufgestockt. Daher konnten mit einer erneuten Ausschreibung der Förderrichtlinien<sup>21</sup> 16 weitere STARegio-Projekte im Jahr 2004 in die Förderung aufgenommen werden. Bis

<sup>20</sup> Krekel, E. M./Walden, G. (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland – Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Bielefeld: Bertelsmann (in Druck).

<sup>21</sup> Die Förderrichtlinien werden jeweils im Bundesanzeiger und unter [www.staregio.de](http://www.staregio.de) veröffentlicht.

Ende November 2004 gingen in den drei ersten Förderrunden insgesamt 258 Projektanträge ein, von denen – wie dargestellt – nach einer fachlichen Bewertung insgesamt 55 Projekte zur Bewilligung ausgewählt wurden (vgl. **Schaubild 6**).

Bis 2007 stellt das BMBF aufgrund der Zusage im Ausbildungspakt rund 37 Mio € (bisher 25 Mio €) für die Förderung von regionalen Projekten zur Verfügung, die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Die Laufzeit der Projekte beträgt 18 Monate mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit, für die eine Fördersumme von bis zu 250.000 € zur Verfügung steht. Im Jahre 2005 werden voraussichtlich im Februar und August jeweils neue Förderrichtlinien im Bundesanzeiger und auf den Internetseiten des BMBF und des BIBB veröffentlicht.

Auf dem „STARregio-Marktplatz“ im Rahmen der Konferenz „Kräfte bündeln - Regionen für mehr Ausbildung“ des BMBF und BIBB am 14./15. Oktober 2004 in Bonn haben die Projekte der ersten Förderrunde ihre Dienstleistungen für die Betriebe sowie ihre bisherigen Arbeitsergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt. An der Konferenz nahmen rund 250 Personen teil, die vorwiegend aus Betrieben, Verbänden und staatlichen Institutionen kamen. Themen

der Arbeitsforen auf der Konferenz waren: Potenziale für Ausbildungskooperationen und -verbünde in innovativen Forschungsbereichen und Wachstumsbranchen sowie in Grenzregionen, Chancen von Verbundausbildung für besondere Personengruppen; Neue Konzepte regionaler Lernortkooperation, Regionale Analysen des Ausbildungspotenzials; Neue Instrumente für eine passgenaue Vermittlung Jugendlicher.

Im Rahmen der formativen Projektevaluation organisiert und moderiert die Durchführungsstelle im BIBB sogenannte Regionalworkshops. Bei diesen Arbeitstreffen geht es zum einen um Themen wie Zielklärung und Einschätzung der Zielerreichung, andererseits aber auch um das Aufspüren von Einflussfaktoren, die sich förderlich oder hinderlich auf die Zielerreichung ausgewirkt haben. Interventionen und Problemlösungsansätze werden diskutiert und vereinbart. Darüber hinaus werden Themen wie Vernetzung und Kooperation sowie Nachhaltigkeit der geschaffenen Strukturen im Rahmen der Evaluationsworkshops analysiert und dokumentiert.

Antragsteller der mit den ersten beiden Auswahlrunden geförderten STARregio-Projekte sind unterschiedliche Institutionen:

- Zahlreiche Bildungsträger (beispielsweise Bildungszentren der Wirtschaft, des Handels, Industrielehrwerkstatt, Volkshochschule)
- Kommunen
- Handwerkskammern
- Wirtschafts- und/oder Beschäftigungsgesellschaften
- Forschungseinrichtungen
- Kooperationsverbünde
- Verbände (z. B. Verband Spedition und Logistik e. V.)
- Bürgerinitiative ausländischer Arbeitnehmer
- Bestehende Verbünde (Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg (ABV))<sup>22</sup>

Diese STARregio-Projekte verfolgen den Ansatz, über Externes Ausbildungsmanagement, u. a. durch die Initiierung und Begleitung von betrieblichen Ausbildungsverbänden oder eine Vorauswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber, Betriebe bei der Ausbildung administrativ zu entlasten und ihnen beratend zur Seite zu stehen.

#### **Schaubild 6: Verteilung der STARregio-Projekte (1.–3. Förderrunde) auf die Länder**

##### **Ergebnis der ersten drei Ausschreibungsrunden 2003/2004:**

- 258 Projektanträge
- Auswahlverfahren in Kooperation BMBF/ BIBB: **55 Projekte**

Baden-Württemberg	2 Projekte
Bayern	6 Projekte
Bremen	1 Projekt
Hamburg	3 Projekte
Hessen	7 Projekte
Niedersachsen	9 Projekte
Nordrhein-Westfalen	21 Projekte
Rheinland-Pfalz	3 Projekte
Schleswig-Holstein	2 Projekte
Saarland	1 Projekt

<sup>22</sup> Informationen zu den geförderten STARregio-Projekten finden sich unter [www.staregio.de](http://www.staregio.de).

**REGIONALBERATUNG ZUR SICHERUNG UND  
WEITERENTWICKLUNG DES AUSBILDUNGSPLATZANGEBOTES  
IN DEN NEUEN LÄNDERN  
(REGIO-KOMPETENZ-AUSBILDUNG)**

Das Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung gehört zu den fünf BMBF-Ausbildungsstrukturprogrammen, die im Rahmen der Initiative „Unter einem Dach“ auf unterschiedlichen Wegen und mit unterschiedlichen Instrumenten das Ziel verfolgen, durch strukturelle Maßnahmen zu einer Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes beizutragen.

Von 1999 bis 2004 hat das BMBF dieses Projekt mit insgesamt 8,826 Mio. € (ohne IT-Bildungsnetzwerk) gefördert.

Die im Rahmen dieser Initiative verabredete engere Kooperation und Verknüpfung der Programme/Projekte mit dem Ziel einer Erhöhung ihrer Wirksamkeit und einer besseren Abstimmung der jeweiligen Programmplanungen und inhaltlichen Arbeiten ist im Jahre 2004 fortgesetzt und intensiviert worden. Durch gemeinsames Auftreten und gemeinsame Marketingmaßnahmen, z. B. bei Veranstaltungen und bei Publikationen, konnten sowohl eine bessere öffentliche Präsenz als auch eine verbesserte Darstellung der mit der Ausbildungsoffensive des BMBF verfolgten Zielsetzungen und Ergebnisse erreicht werden. Dies gilt z. B. für die von den fünf Projekten in Zusammenarbeit mit der IHK zu Leipzig organisierte bundesweite Fachtagung „Ausbilden jetzt – Ausbildungsstrukturen verbessern“ im Mai 2004. Darüber hinaus gab es gemeinsame Präsentationen bei Veranstaltungen im Rahmen des „Jahr der Technik“ und auf den BMBF-Konferenzen „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat“ in Düsseldorf und „Kräfte bündeln – Regionen für mehr Ausbildung“ in Bonn.

**Thematische und regionale Netzwerke**

Grundlage des Projekts Regio-Kompetenz-Ausbildung bildet ein alle Regionen der neuen Länder und Berlin umfassendes Netzwerk von rund 60 Kooperationspartnern, die auch im Jahr 2004 eine Vielzahl von Kooperationsprozessen initiiert haben, um neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen. In diesem Sinne ist die Ausbildungsoffensive 2004 der Bundesregierung durch zahlreiche Projektaktivitäten zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in vielfältiger Weise in den neuen Ländern unterstützt worden. Neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze existieren insbesondere in wirtschaftlichen Entwicklungsfeldern, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Die bisherigen Schwerpunkte der Projektarbeit lagen daher auch im Jahre 2004 auf einigen wesentlichen Wirtschaftsbereichen, Branchen und Berufen, wie z. B. den IT-Berufen, dem

Bereich Freizeitwirtschaft/Sport und Wellness/Tourismus, dem Handwerk, insbesondere bei gewerkeübergreifenden Kooperationen wie der Haustechnik, der Mechatronik sowie der Hochtechnologie, insbesondere der Bio- und Mikrotechnologie. In regionaler Hinsicht bildeten der Aufbau und die Entwicklung grenzüberschreitender Kooperationsstrukturen in der Berufsbildung mit polnischen und tschechischen Partnern einen wichtigen Schwerpunkt im Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung.

**Förderung von Ausbildungsverbänden**

Die Bedeutung der Kooperation in Ausbildungsverbänden und -netzwerken hat für alle Beteiligten an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen und Einrichtungen sind nur im Rahmen der Ausbildungskooperation zur Ausbildung bereit, bzw. können über diese für eine (Wieder-) Aufnahme der betrieblichen Ausbildung gewonnen werden. Darüber hinaus greifen immer mehr Ausbildungsbetriebe auf den Service einer vollständigen Übernahme des Ausbildungsmanagements durch einen Ausbildungsverbund zurück. Die Initiierung und Begleitung derartiger Aktivitäten hat bei der Projektarbeit in den vergangenen Jahren immer einen hohen Stellenwert eingenommen.

**Unterstützung der Betriebe durch gezieltes  
Ausbildungsmarketing**

Die Projekterfahrungen mit Ausbildungsinitiativen haben auch im vergangenen Jahr wieder gezeigt, dass Informations- und Beratungsangebote sowie Unterstützung und Begleitung während der Ausbildung für viele (potenzielle) Ausbildungsbetriebe von herausragender Bedeutung sind. Daher haben die Projektpartner von Regio-Kompetenz-Ausbildung ihre Initiativen und Aktivitäten zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen bzw. zur Gewinnung von bislang noch nicht ausbildenden Betrieben intensiviert und ausgebaut. Hierzu gehören z. B. umfassende Informations- und Beratungsangebote über neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe. Im vergangenen Jahr wurden im Rahmen des Projektes durch das IHK Bildungszentrum Dresden gGmbH eine Handreichung mit Informationsmaterialien erarbeitet sowie eine zentrale Multiplikatorveranstaltung für die neuen Länder zu den neu geordneten industriellen Metallberufen durchgeführt. Zusätzlich wurden gemeinsam mit einzelnen Projektpartnern und mit Experten des BIBB Informationsveranstaltungen organisiert. Darüber hinaus wurden Betriebe bei der Auswahl und gezielten Vermittlung geeigneter Jugendlicher bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen beraten und unterstützt und wiederum eine Vielzahl von Initiativen zur Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung mit dem Ziel einer Verbesserung der Ausbildungsreife der Jugendlichen in Gang gesetzt.

### IT-Bildungsnetzwerk neue Länder

Die IT-Netzwerkinitiativen des Jahres 2004 waren einerseits darauf gerichtet, weitere Good Practice-Beispiele für Ausbildungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), im Handwerk sowie in Praxen und Verwaltungen zu entwickeln; dazu gehört z. B. die Kooperation mit der Innung des KFZ-Gewerbes zur Schaffung eines IT-Ausbildungsverbundes speziell für Autohäuser in Berlin.

Andererseits ist der Aspekt „Vernetzung der Netze“ zur Schaffung von IT-Ausbildungsplätzen im Hochtechnologiebereich sowie in Anwendungsbereichen für erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe verstärkt genutzt worden.

Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und regionalen Besonderheiten ist es auch im vergangenen Jahr in allen neuen Ländern und Berlin gelungen, zusätzliche Ausbildungsplätze vor allem im IT-Anwenderbereich zu schaffen.

Die für den Aufbau Ost thematisierten Schwerpunkte „Innovationspotenziale, Wachstumskerne, Cluster“ werden unmittelbar in das IT-Netzwerkmanagement integriert. Beispiele aus den Ländern Sachsen, Berlin, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern machen deutlich, dass im Zusammenwirken von „Region-Wissenschaft-Forschung-Wirtschaft“ neue Ausbildungspotenziale erschlossen werden können.

Ein spezifisches Coaching für Ausbildungsinitiativen im Hochtechnologiebereich bietet wertvolle Impulse für die regionale Wirtschaftsentwicklung. Besonders die Biotechnologie, die Medizintechnik, die Mikrosystemtechnik sowie die Informations- und Kommunikationstechniken verfügen über erhebliche Wachstumspotenziale. So haben Untersuchungen in Unternehmen der Biotechnologie in Mecklenburg-Vorpommern ergeben, dass nicht nur für Labor- und Büroberufe, Metall- und Elektroberufe, Medienberufe, Mechatroniker sowie Berufe im Gesundheitswesen gefragt sind, sondern auch ein steigender Bedarf an IT-Fachkräften besteht.

Im Rahmen der Kontakte zu potentiellen Ausbildungsbetrieben haben sich in den Bereichen Biotechnologie, Mikrosystemtechnik, Medizintechnik und Landwirtschaft bei der Ermittlung der erforderlichen beruflichen Kompetenzen nicht nur neue Ausbildungspotenziale, sondern auch zahlreiche Ansatzpunkte für die Entwicklung und Realisierung von Innovationen mit Unterstützung regionaler Ausbildungsnetzwerke ergeben. Beispielsweise nutzt das Netzwerk für den Aufbau der Verbundausbildung auf dem Gebiet der Hochtechnologien in der Landwirtschaft dabei die bestehenden Facharbeitskreise und die Kooperation mit dem BMBF-Projekt „Lernen auf dem Lande“. Im Rahmen des IT-Bildungsnetzwerkes werden

GEBIFO-Berlin und das ITF-Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin in Kooperation mit der Universität Rostock (Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät) durch Beratungs- und Coachingleistungen Synergieeffekte für Ausbildungsinitiativen im Hochtechnologiebereich forcieren und Good Practice-Beispiele entwickeln.

Weil die Umsetzung des Aspektes der „Vernetzung der Netze“ sehr von der Kommunikation und dem persönlichen Engagement lebt, sind neue Arbeitskontakte zum persönlichen Kennenlernen neuer Partner und zur Vorstellung des Projektes „IT-BildungsNetzwerk für die neuen Länder“ erforderlich. Regionale Workshops, Expertentreffen oder Fachtagungen mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit unterstützen diesen Prozess. So wurde zum Beispiel gemeinsam mit dem IHK-Bildungszentrum Frankfurt (Oder) eine Konferenz „Lernen mit neuen Medien – Qualifizierung in Netzwerken“ durchgeführt. Hierbei standen Synergieeffekte mit dem BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ im Mittelpunkt.

Diese Effekte sind auf die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und damit auf die Förderung der regionalen Wirtschaft sowie auf die Unterstützung der Akteure regionaler Netzwerke zur Förderung lebenslangen Lernens durch das Bildungsnetzwerk LeNeOS „LernNetzOderland-Spree“ gerichtet. Diese erfolgreiche „Vernetzung der Netze“ wird 2005 unter dem Nachhaltigkeitsaspekt ausgestaltet.

Die Kooperation mit dem gleichfalls vom BMBF geförderten IT-Vorhaben „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke“ von IG Metall und BITKOM („KIBNET“) wurde u. a. mit der Leipziger Konferenz „IT-Aus- und Weiterbildung in Sachsen“ erfolgreich fortgesetzt. Themenschwerpunkte dabei waren der Ausbildungsmarkt, die Anforderungen an zukünftige IT-Fachkräfte und innovative Qualifizierungsstrategien, die das neue IT-Weiterbildungssystem bietet.

Das Netzwerkmanagement zielt auch darauf ab, gute Beispiele für die Nutzung von E-Learning- und Wissensmanagement-Konzepten für KMU zu entwickeln und zu erproben. In Kooperation mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena fand im Januar 2004 die 3. Jenaer E-Learning-Tagung unter dem Leitthema „Wege zur Akzeptanzverbesserung des E-Learnings“ statt. Die 4. Tagung im Januar 2005 thematisiert insbesondere die regionale Vernetzung von IT-Ausbildungsinitiativen und damit verbundene mögliche Synergieeffekte. Dieser Ansatz hat sich bereits positiv auf die Bereitstellung von IT-Ausbildungsplätzen ausgewirkt.

In diesem Kontext bleibt auch die Förderung von Mädchen und jungen Frauen ein Schwerpunkt der Arbeiten des

IT-Bildungsnetzwerkes. Große Resonanz fanden erneut die Initiativen vieler IT-Netzwerkpartner beim „Girls' Day – Mädchen Zukunftstag“, insbesondere die Veranstaltungen des IHK Bildungszentrums Dresden und der Handwerkskammer Dresden.

Das IT-Bildungsnetzwerk wird weiterhin zukunfts- und ergebnisorientiert die Infrastrukturentwicklung in allen neuen Ländern und Berlin im Kontext von Innovationen, Investitionen und dualer Berufsausbildung in ausgewählten Wachstumsregionen unterstützen und die „Vernetzung der Netze“ von BMBF-Projekten fördern. Dieses konzeptionelle Vorgehen fokussiert auf die Nutzung des breiten Spektrums der IT-Berufe in Verbindung mit anderen modernen und traditionellen Berufen, insbesondere in Wachstumsbranchen und Modellregionen, und orientiert gleichzeitig auf Transparenz und Transfer für die IT-Anwendung in allen Wirtschaftsbereichen.

In diesem Kontext erhält das „E-Learning“ als strategisches Instrument zur Förderung regionaler Wirtschaftsentwicklung einen höheren Stellenwert und wird gleichzeitig zu einem unverzichtbaren „Werkzeug“ bei der Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie „Medium“ im internationalen Transfer. Neue Medien, E-Learning und Blended Learning erhalten als „Katalysatoren“ für das lebensbegleitende Lernen in allen Altersgruppen zunehmende Bedeutung, auf die sich das IT-Bildungsnetzwerk einstellt.

Das innovationsorientierte IT-Netzwerkmanagement wird sich auch perspektivisch darauf orientieren, die Vernetzung mit anderen BMBF-Projekten weiter zu entwickeln und in ihrer Wirksamkeit zu verbessern. Daraus ergeben sich auch Chancen, die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen für andere Regionen bzw. Initiativen, sowohl in Berlin und den neuen als auch in den alten Bundesländern, nutzbar zu machen.

#### **BETEILIGUNG AUSLÄNDISCHER BETRIEBE AN DER AUSBILDUNG – MAßNAHMEN ZUR GEWINNUNG AUSLÄNDISCHER BETRIEBE (PROJEKT KAUSA)**

Die Bundesregierung hat im Rahmen ihrer Ausbildungs-offensive 2004 die Gewinnung ausländischer Betriebe für die duale Ausbildung zu einem von drei Schwerpunkten erklärt. Nach wie vor liegt die Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen in Inhabern ausländischer Herkunft mit rd. 19% deutlich unter der deutscher Betriebsinhaber. Zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung der rd. 280.000 Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft hat die Bundesregierung mit dem von ihr geförderten, von Köln aus bundesweit agierenden Projekt KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen) im Jahr 2004 eine Vielzahl neuer Initiativen lanciert. Als Informations- und Servicezentrale vernetzt und berät

KAUSA alle Initiativen, die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen und bietet ihnen ein bundesweites Forum für regelmäßigen Austausch durch Fachtagungen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Weitere Schwerpunkte waren 2004 die Vereinbarung eines gemeinsamen bundesweiten Ausbildungsappells von Bundesbildungsministerin Bulmahn, dem Präsidenten des DIHK, Braun, und den Vorsitzenden der größten ausländischen Unternehmerverbände in Deutschland sowie ein gemeinsamer Aktionsplan. In dessen Rahmen hat die türkisch-deutsche Industrie- und Handelskammer einen Pakt für zusätzliche 10.000 Ausbildungsplätze in türkischen Unternehmen initiiert und wurden eine Reihe weiterer Ausbildungsprojekte von anderen Verbänden angekündigt. Daneben hat KAUSA verschiedene überregionale und regionale Fachtagungen und Veranstaltungen durchgeführt. Fachliche Themen waren die Verbundausbildung, die Multiplikatorenarbeit und die Ausbildungsintegration junger Migranten. Eine weitere Veranstaltungsreihe diente der Schulung von Ausbildungsplatzentwicklern zur gezielten Ansprache von Unternehmern ausländischer Herkunft. Auch das neue BMBF-Programm STARegio zur Förderung der regionalen Ausbildungsstrukturen durch Ausbildungsverbände, -netzwerke und externes Ausbildungsmanagement hat im Jahr 2004 einen Schwerpunkt auf die Gewinnung ausländischer Unternehmer gesetzt. Die zunehmende politische Bedeutung der Gewinnung ausländischer Unternehmer für die duale Ausbildung wird durch deren ausdrückliche Einbeziehung in den Nationalen Pakt für Ausbildung zusätzlich unterstrichen. Informationen zu diesen Initiativen und zu den Hauptarbeitsfeldern von KAUSA (Vernetzung und Erfahrungsaustausch der bestehenden Projekt sowie Beratung neuer Initiativen, mehrsprachige Informationsmaterialien zur Ausbildung, Kooperation bei fremdsprachigen Medien), sind unter der Adresse [www.KAUSA.de](http://www.KAUSA.de) abrufbar.

#### **PATENSCHAFTSSTELLE FÜR AUSBILDUNG**

Ziel des im Rahmen des Ausbildungskonsenses im Jahr 2000 geschaffenen Programms „Patenschaften für Ausbildung“ ist es, das betriebliche Ausbildungsangebot durch Ausbildungspatenschaften, die von Unternehmen, Verbänden und Privatpersonen getragen werden, zu erhöhen. Das Patenschaftsprogramm initiiert über Ausbildungspatenschaften zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, vor allem in neuen Berufen. Das Programm will darüber hinaus dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu sichern und regionale Unterschiede auszugleichen. Die Aquisierung von Ausbildungsplätzen in Betrieben erfolgt vornehmlich durch das Einwerben von Geld, Personal und Sachleistungen. Besondere Zielgruppen sind Benachteiligte oder schwer vermittelbare Jugendliche, solche mit aus-

ländischer Herkunft und jungen Frauen in frauentypischen Berufen. Im Jahr 2004 konnten rd. 348 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Weitere Schwerpunkte der Patenschaftsstelle bildeten die öffentlichkeitswirksame Auszeichnung von vorbildlichen Firmen und Einrichtungen der beruflichen Bildung durch die Patenschaftsurkunde, die Initiierung und Beratung von Ausbildungsverbänden und die Öffentlichkeitsarbeit. Ein wichtiges neues Themenfeld hat die Patenschaftsstelle im Zusammenhang mit der Ausbildungsinitiative 2004 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Bereich des Stiftungswesens übernommen. Ziel ist es dabei, bestehende Stiftungen für den Stiftungszweck der beruflichen Ausbildung zu sensibilisieren und neue regionale Ausbildungsstiftungen auf freiwilliger Basis in den Regionen zu initiieren. Der Arbeitsschwerpunkt Stiftungen der Patenschaftsstelle soll weiter verstärkt werden. Weitere Informationen über die Patenschaftsstelle gibt es im Internet unter [www.Patenschaftsstelle.de](http://www.Patenschaftsstelle.de).

#### **AUSBILDUNGSPLATZENTWICKLER (LEHRSTELLENENTWICKLER)**

Im Schnitt 160 Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen haben seit 1995 in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) jährlich zwischen 17.000 und 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze einwerben können. Hiervon konnten im Durchschnitt 80 % tatsächlich besetzt werden. Die direkte Ansprache der Betriebe zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze, aber auch zusätzliche Hilfestellungen insbesondere in der Anlaufphase der Ausbildungen sind ein wichtiger Beitrag, um möglichst jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Das Programm wurde daher vorläufig in den neuen Ländern fortgesetzt und – angesichts der angespannten Ausbildungsplatzsituation in den alten Ländern – auch auf besonders schwierige Regionen in den alten Ländern ausgeweitet („Ausbildungsplatzentwickler West“). Für den Zeitraum 2004 bis 2006 stehen für die Ausbildungsplatzentwickler West öffentliche Mittel in Höhe von jährlich rund 4 Mio. Euro zur Verfügung. Im Gegensatz zur Förderung in den neuen Ländern sind diejenigen Kammern in den alten Ländern, die zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler einstellen wollen, zu einer Eigenbeteiligung in Höhe von 50 % verpflichtet<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Weitere Hinweise zu diesem Programm enthalten die Berufsbildungsberichte der vergangenen Jahre jeweils im Kapitel 1 des Teil II.

### **1.1.5 Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung**

#### **TARIFLICHE AUSBILDUNGSFÖRDERUNG**

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gibt es seit Mitte der neunziger Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen.<sup>24</sup> Die Tarifpartner leisteten hiermit einen wichtigen Beitrag zur Entspannung der vielfach schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmekancen von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen. Ab Ende der neunziger Jahre zeigten sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung zunächst keine größeren Entwicklungen mehr. Ausgelaufene Regelungen wurden oft ohne Veränderungen oder mit nur geringen Modifizierungen verlängert und neu abgeschlossene Regelungen in zusätzlichen Tarifbereichen orientierten sich an bestehenden Vereinbarungen anderer Bereiche. Substanziell neue Regelungen zur Ausbildungsförderung waren erst wieder im Jahr 2003 zu verzeichnen.

Auf der Grundlage umfassender Dokumentationen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für den betreffenden Zeitraum erstellt, untersucht das BIBB die gegenwärtige Entwicklung<sup>25</sup>. Im Folgenden werden die Strukturen und inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung entsprechend der bisher erfolgten Auswertung beschrieben und zwei inhaltlich neue Regelungen vorgestellt.

Im Jahr 2003 gab es 121 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. In den Geltungsbereichen dieser Regelungen waren insgesamt 9,9 Mio. Beschäftigte vertreten<sup>26</sup>. Dies entspricht einem Anteil von 37 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (27,0 Mio. in 2003) in Deutschland.

<sup>24</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen, Seite 55–58.

<sup>25</sup> In diesem Vorhaben führt das BIBB die Arbeiten eines ebenfalls vom BMBF finanzierten Vorhabens fort, in dem die tarifliche Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 untersucht wurde. Vgl. Beicht, U.; Berger, K.; Bispinck, R.; Kirsch, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996–2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung Heft 263, Bielefeld 2004.

<sup>26</sup> Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung kann daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen.

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, hier waren 2003 insgesamt 98 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,6 Mio. Beschäftigte). 13 Regelungen bezogen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,8 Mio. Beschäftigte). Die übrigen zehn Vereinbarungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger (Geltungsbereich: 2,6 Mio. Beschäftigten).

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen – insgesamt 55 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen in den alten Ländern getroffen, in denen allerdings nur 1,8 Mio. Beschäftigte vertreten waren. 26 Regelungen galten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,5 Mio. Beschäftigte). Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen waren die 40 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 7,7 Mio. Beschäftigte).

Bei der tariflichen Ausbildungsförderung sind **zwei Hauptzielsetzungen** zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2003 geltenden Vereinbarungen bezogen sich 25 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 0,7 Mio. Beschäftigte) und 57 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 3,7 Mio. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richteten sich 39 Vereinbarungen (5,5 Mio. Beschäftigte). Damit hatte das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung insgesamt das größere Gewicht.

Das **erste Ziel** tariflicher Ausbildungsförderung, also Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, war Bestandteil von insgesamt 64 Regelungen. Demnach war am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl ohne Festlegung des Umfangs vereinbart. In knapp einem Viertel der Vereinbarungen wurde dagegen die angestrebte Erhöhung bzw. die zu erreichende Platzzahl genau festgelegt. So wurde beispielsweise für die Deutsche Bahn AG eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten vereinbart und die Zahl der Ausbildungsplätze für 2003 exakt festgesetzt. Einige Regelungen sahen vor, die erreichte Ausbildungskapazität beizubehalten. Wenige Vereinbarungen mit nur geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten andere ausbildungsfördernde Regelungen, z. B. in einem Fall die Möglichkeit, die Ausbildungsvergütungen unter Hinzuziehung der

Tarifvertragsparteien und des Betriebsrats absenken zu können.

Daneben gab es acht Vereinbarungen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollten, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren *Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb* vorgesehen, sofern dieser *eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung* erfüllte. Meist musste der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern oder eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. Die vorgesehene Entlastung der jeweiligen Betriebe bestand fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können.

Das **zweite Ziel** tariflicher Ausbildungsförderung, d. h. Verbesserung oder Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, beinhalteten insgesamt 96 Regelungen. Danach enthielten die meisten Regelungen eine konkrete Festlegung, in welcher Form die Übernahme erfolgen sollte. Hiervon sahen nur vier Vereinbarungen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. In den meisten Fällen war eine Übernahme von mindestens zwölf Monaten vereinbart. In den übrigen Tarifbereichen sollten die Auszubildenden für mindestens sechs Monate übernommen werden, in einem Fall war keine bestimmte Dauer festgelegt.

In vielen Tarifbereichen gab es hinsichtlich der Übernahmeverpflichtungen der Betriebe allerdings Einschränkungen, d. h. es waren Ausnahmemöglichkeiten formuliert. Sehr häufig mussten die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten. In einigen Tarifbereichen war die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Jugendlichen. Selten wurde eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße gefordert. In mehreren Tarifbereichen gab es sonstige Beschränkungen der Übernahmepflicht, z. B. eingegrenzt auf Auszubildende mit gutem Prüfungsergebnis.

In neun Tarifbereichen wurden keine konkreten Übernahmeverpflichtungen vereinbart, sondern andere Regelungen zur Übernahmeförderung getroffen. Die größte Bedeutung hatte dabei die Entlastung der Betriebe in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen motivieren sollten. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden fehlte in diesen Regelungen. In wenigen Tarifbereichen gab es andere Übernahmeregulungen, z. B. in einem Fall die Absichtserklärung,

durch Altersteilzeit frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu besetzen

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der **Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“** erklärt. Damit wurde dort eine klare Priorität im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Betriebe waren aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechneten, alle Auszubildenden übernehmen zu können. Von den insgesamt 39 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, enthielten 15 die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1,4 Mio. Beschäftigte).

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu erleichtern, wurde in einem Drittel der Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung eine **generelle finanzielle Entlastung** der Ausbildungsbetriebe vereinbart. Von den insgesamt 121 Regelungen beinhalteten 29 Regelungen eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen (Geltungsbereich: 1,1 Mio. Beschäftigte)<sup>27</sup>. Diese wurden dabei in den meisten Fällen erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht und in einigen Fällen auch „eingefroren“. Elf Regelungen sahen eine Entlastung beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen vor (0,8 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegsstarife wurden meist entweder um 5% oder um 10% im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert.

Für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr **Verbindlichkeitsgrad** von entscheidender Bedeutung. Das Spektrum reicht hierbei von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Die 64 Regelungen zum ersten Ziel, d. h. Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, lassen sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit unterscheiden: In zwölf Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen getroffen (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte). Sechs Vereinbarungen beinhalteten Tarifzusagen der Unternehmen im Tarifbereich (Geltungsbereich: 0,1 Mio. Beschäftigte). Bei zehn Vereinbarungen handelte es sich um Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,5 Mio. Beschäftigte). In 33 Tarifbereichen gab es lediglich Appelle bzw. Empfeh-

lungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen (Geltungsbereich: 4,5 Mio. Beschäftigte). Drei Regelungen sahen die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe vor (Geltungsbereich: 0,1 Mio. Beschäftigte).

Die 96 Vereinbarungen zum zweiten Ziel, d. h. Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme, verteilten sich im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad wie folgt: In 49 Fällen handelte es sich um verbindliche tarifliche Vereinbarungen (Geltungsbereich: 4,6 Mio. Beschäftigte), in acht Fällen lagen entsprechende Tarifzusagen der Unternehmen vor (Geltungsbereich: 0,1 Mio. Beschäftigte). In zwölf Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen abgegeben (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). In 20 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifvertragsparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen (Geltungsbereich: 3,8 Mio. Beschäftigte). Sieben Regelungen sahen ausschließlich eine finanzielle Entlastung der Betriebe vor (Geltungsbereich: 0,4 Mio. Beschäftigte).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung in vielen Fällen den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen haben und begründen dann keine rechtlich einklagbaren Ansprüche, wie dies z. B. bei Lohn- bzw. Gehalts- oder Manteltarifverträgen der Fall ist. Wichtige Einzelheiten, insbesondere Verfahrens- und Umsetzungsfragen, werden häufig nicht geregelt. In einzelnen Tarifbereichen wurden im Jahr 2003 allerdings detaillierte, verbindliche Regelungen getroffen. So wurde beispielsweise für die Chemische Industrie in den alten Ländern zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots ein Tarifvertrag mit folgenden Inhalten geschlossen:

#### **Auszug aus dem Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ der Chemischen Industrie West vom 8. Mai 2003**

##### **§ 1 – Ausbildungsplatzangebot**

- (1) Die Chemie-Arbeitgeber verpflichten sich, die Zahl der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nach Maßgabe dieses Tarifvertrags zu steigern.
- (2) Die Steigerunggröße für das Ausbildungsjahr 2004 beträgt 1,7%, bezogen auf die nach § 3 ermittelte Ausgangszahl für das Ausbildungsjahr 2003.
- (3) Über die Frage künftiger Steigerungen bis 2007 werden die Tarifvertragsparteien jeweils im Zusammenhang mit den Entgelttarifrunden Verhandlungen aufnehmen.

##### **§ 2 – Unterstützende Maßnahmen**

- (1) Die Umsetzung dieser Verpflichtung wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbe-

<sup>27</sup> Ohne die Regelungen, bei denen die Kürzung der Ausbildungsvergütungen nur unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung des Betriebs möglich war.



ziehung der regionalen runden Tische für Arbeitsmarktfragen unterstützt und auf Bundesebene koordiniert. Die Tarifvertragsparteien haben in Ergänzung zu diesem Tarifvertrag gesonderte Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben.

(2) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbänden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.

### § 3 – Datenbasis

(1) Als Ausbildungsplatzangebot im Sinne dieses Tarifvertrags gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags

- für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- für Studierende in dualen Studiengängen (ausbildungsintegrierte Studiengänge, Berufsakademien, Wirtschaftsakademien) sowie
- zum Abschluss eines Vertrages für Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche einschließlich von Maßnahmen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder eines Chemie-Arbeitgeberverbandes.

(2) Die Ausgangszahl nach § 1 wird für das Ausbildungsjahr 2003 insgesamt für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem Arbeitgeberverband für das Ausbildungsjahr 2003 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bis zum 31. Oktober 2003 zu melden. Die Arbeitgeberverbände übermitteln die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk den Bundestarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember 2003 die verbindliche Datenbasis fest.

(3) Die Ermittlung der Ausbildungsplatzangebote für die folgenden Ausbildungsjahre erfolgt entsprechend.

### § 4 – Auffangregelung

Wird die nach § 1 zugesagte Zahl für das Ausbildungsjahr 2004 unterschritten, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots auf.

Für die Metallindustrie in Niedersachsen wurde 2003 eine Regelung getroffen, in der nicht nur die angestrebte Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl im Tarifbereich genaue

festgelegt, sondern den Betrieben auch durch eine finanzielle Unterstützung ein besonderer Anreiz zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze geboten wurde. Zur Förderung der Ausbildung kamen die Tarifparteien zu folgendem Verhandlungsergebnis:

#### **Auszug aus dem Verhandlungsergebnis für die Metallindustrie Niedersachsen vom 2. Juni 2003:**

- Neufassung von § 3 „Förderung der Ausbildung“ des bis 30. Juni 2005 verlängerten Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung:

„Die Tarifvertragsparteien gehen für die Jahre 2003 und 2004 davon aus, dass die Mitgliedsbetriebe des Verbandes die Zahl von jeweils 1.107\* Ausbildungsplätzen multipliziert mit einem Beschäftigungsfaktor\*\* zur Verfügung stellen werden.

Die Tarifvertragsparteien werden sich bemühen, insbesondere die Ausbildung in IT-Berufen zu fördern, um zukunftsweisende Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.“

Protokollnotiz:

\*) Die Tarifvertragsparteien werden dies – Stichtag 1. November – im November 2003 bzw. November 2004 überprüfen. Maßgeblich beim Vergleich ist die Zahl der Ausbildungsplätze im 1. Ausbildungsjahr.

\*\*) Der Beschäftigungsfaktor errechnet sich aus dem Verhältnis der Beschäftigten im Jahre 2003 bis 2004 zum Basisjahr 2002.

- Der Verband verpflichtet sich, zur Erreichung des Zieles im Jahre 2003 bis zu 1 Million Euro zur Verfügung zu stellen, um Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze zu geben. (Je zusätzlichen Ausbildungsplatz 10.000 Euro gemäß Beschluss vom 20. Mai 2003).

Die Regelungen für die Chemische Industrie Westdeutschland und die Metallindustrie Niedersachsen waren nicht typisch für die im Jahr 2003 abgeschlossenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Vielmehr handelte es sich um Ausnahmen, die als Good-practice-Beispiele bezeichnet werden können.

#### **1.1.6 Selbstfinanzierte Ausbildungsverbände**

Die Ausbildungsverbände sind zu einem geeigneten Konzept geworden, um allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen im dualen System unterbreiten zu können. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe kann so erhöht und verstetigt sowie die Konjunkturabhängigkeit der Ausbildung verringert werden.

Im Rahmen eines Forschungsvorhabens „Strukturmerkmale und Entwicklungsperspektiven selbstfinanzierter Ausbildungsverbände“ des Bundesinstituts für Berufsbildung sind Verbände untersucht worden, die nicht mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Dabei wurden nicht nur Verbände berücksichtigt, die noch nie Zuschüsse aus Bundes- oder Länderprogrammen bezogen haben, sondern auch solche, die nach einer anfänglichen Unterstützung als Anschubfinanzierung anschließend ihre Arbeit selbstfinanziert fortgeführt haben.

#### TYPISIERUNG VON STAATLICH NICHT GEFÖRDERTEN VERBÜNDEN

Zu einem Verbundpartner wird ein Betrieb in erster Linie aufgrund einer starken Eigenmotivation. So bilden Betriebe vor allem aus drei Gründen im Verbund aus:

- da sie nicht alle Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans selbst vermitteln können,
- um die Ausbildungskosten zu reduzieren,
- um die Qualität der Ausbildung zu sichern oder zu erhöhen.

Meist werden kosteneffiziente und auch ansonsten mit möglichst wenig zusätzlichem Aufwand verbundene Kooperationsformen gewählt, wie sie informelle Ausbildungskooperationen zwischen zwei oder auch mehreren Verbundpartnern oder auch die Auftragsausbildung bieten. Selbst vielschichtigere Organisationsmodelle – bei denen in der Regel höhere Regiekosten anfallen – können sich finanziell selbst tragen, wenn damit die Ausbildung insgesamt kosteneffizienter wird.

Die Rahmenbedingungen erfolgreicher selbstfinanzierter Ausbildungsverbände lassen sich unter drei Aspekten typisieren:

Der „traditionelle“ Ausbildungsverbund: Für viele Kleinbetriebe ist es traditionell üblich, sich bei der Ausbildung gegenseitig zu unterstützen. Meist werden hierzu bereits bestehende persönliche Kontakte aus Prüfungsausschüssen, Arbeitskreisen sowie zu Kunden oder Zulieferern genutzt. Die Kooperation beschränkt sich meist auf informelle Absprachen. Diese Form des Verbundes gilt als selbstverständlich und wird nicht als ein besonderes Modell der Ausbildung empfunden. So wird hier auch kaum der Begriff „Verbundausbildung“ verwendet, sondern von Ausbildungskooperation gesprochen.

Ausbildungsverbände entwickeln sich bevorzugt auch dort, wo mehrere Betriebe räumlich nah beieinander liegen und bereits eine vorhandene Infrastruktur gemeinsam nutzen (z. B. in Technologie- und Innovationszentren). Auch in Universitäten und Krankenhäusern werden betrieblich ausgebildete Fachkräfte benötigt. Mit ihrer räumlichen Nähe und einer gemeinsamen Infrastruktur

eignen sie sich ebenfalls bestens als Ausgangspunkt zur Initiierung von Verbänden, die sich ihre Partner auch im privatwirtschaftlichen Bereich suchen.

Unternehmen und Kommunen in Umstrukturierungsprozessen: Diese zeigen dann eine besondere Aufgeschlossenheit für neue Ausbildungskonzepte, wenn z. B. öffentlich-rechtliche Betriebe privatisiert werden oder bei Großunternehmen ein Outsourcing von Bildungseinrichtungen stattfindet.

#### ERFOLGREICHE STRATEGIEN FÜR DIE SUCHE VON VERBUNDPARTNERN

Besonders Existenzgründern, darunter gerade Firmen aus neuen Branchen, fällt es zumeist schwer, überhaupt einen Verbundpartner zu finden. Zum einen fehlt es an Kontakten, zum anderen an der nötigen Zeit für die oft aufwändige Suche. Ebenfalls schwierig kann sich die Suche nach Partnern für die Anbieter einer Auftragsausbildung erweisen. Hier müssen die Umworbenen (z. B. durch eine entsprechende Beratung) zunächst davon überzeugt werden, dass sich die zusätzlichen Ausgaben lohnen, auch wenn sich der Kostenreduzierungeffekt erst mittelfristig auswirken wird. Zudem gibt es Partner, die eigentlich zur gemeinsamen Ausbildung prädestiniert wären, aber aus unterschiedlichen Gründen ohne externe Hilfe zunächst einmal nicht zusammenkommen.

Eine Lösung des Problems kann darin gefunden werden, dass sich die betreffenden Firmen durch ein Ausbildungsprojekt unterstützen lassen, dessen Aufgabe in der Initiierung von Verbänden besteht. So gibt es z. B. die Möglichkeit, in Ausbildungsplatzkonferenzen oder in Workshops andere Unternehmen kennen zu lernen, die bereits ähnliche Überlegungen hinsichtlich einer Verbundinitiierung angestellt haben. Die Praxis zeigt, dass diese Treffen dann besonders effektiv sind, wenn die Teilnehmerzahl nicht kleiner als zehn und nicht größer als 20 ist. Dabei ist der persönliche Kontakt besonders wichtig. Erreicht werden muss vor allem, dass jedes einzelne Unternehmen bereit ist, seinen Bedarf an Unterstützung für bestimmte Ausbildungsanteile offen zu legen. Gelegentlich und je nach Branche ist es auch notwendig, zunächst bestehende Vorurteile gegenüber den potenziellen Verbundpartnern abzubauen. Ein wichtiges Kriterium für die erfolgreiche Kooperation im Verbund ist außerdem, dass die Unternehmenskulturen zueinander passen.

Ein Erfolg versprechendes Konzept, um Partner in einem Verbund dauerhaft aneinander zu binden, ist der Einstieg über eine „passive“ Partnerschaft. Verbundpartner, die noch nicht dazu bereit sind, die volle eigene Verantwortung für Auszubildende zu übernehmen, betätigen sich vorerst nicht als Stammbetrieb, sondern übernehmen in einem ersten Schritt die Jugendlichen für bestimmte eingegrenzte Ausbildungsabschnitte.

Die Wahl des richtigen Verbundpartners spielt vor allem dann eine besondere Rolle, wenn ein Betrieb den Gast-Auszubildenden so weit wie möglich in seinen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozess integrieren will. Dann nämlich ist es wichtig, dass die zeitlichen Vorstellungen und Geschäftsfelder zusammenpassen. Die Ergebnisse aus Fallstudien zeigen, dass es bereits schwierig werden kann, wenn zwei zum Austausch vorgesehene Auszubildende zwar in demselben Beruf ausgebildet werden, aber in unterschiedlichen Fachrichtungen.

#### FINANZIERUNG VON AUSBILDUNGSVERBÜNDEN OHNE ÖFFENTLICHE FÖRDERMITTEL

Selbstfinanzierte Ausbildungsverbände sind von ihrer Konzeption her darauf angelegt, dass alle Verbundpartner gleichermaßen Vorteile aus dem Arrangement ziehen. Sie bringen deshalb gute Voraussetzungen mit, auch auf Dauer zu existieren. Sie sind nicht auf eine bestimmte Organisationsform festgelegt. Ein Großteil der Ausbildungsvereine finanziert sich allein über Mitgliedsbeiträge. Die jeweilige Höhe der Beiträge ist dabei abhängig von der Anzahl der beteiligten Betriebe.

Oft werden organisatorische Aufgaben ehrenamtlich übernommen. Die Leistungen, die die Verbundpartner erbringen, basieren entweder auf dem Gegenseitigkeitsprinzip oder werden entgolten. Zum Teil entstehen selbst bei einseitigem Auszubildendenaustausch für den Partnerbetrieb keine weiteren Kosten. Auch bei Ausbildungs-kooperationen und Konsortien verlangen Unternehmen, die Auszubildende ihrer Partner mit ausbilden, oft keine Kostenbeteiligung.

Bildungsträger mit Lehrwerkstatt finanzieren sich häufig nicht nur aus den Dienstleistungen rund um die Erstausbildung, sondern übernehmen darüber hinaus kleinere Auftragsarbeiten – meist für die eigenen Verbundpartner, was zum einen die Einnahmen erhöht, zum anderen den Auszubildenden die Gelegenheit gibt, im Rahmen einer realen Auftragsabwicklung ihre Qualifikationen zu erwerben. Diese Finanzierungsquelle findet sich vor allem bei Bildungsträgern, die aus ehemaligen Lehrwerkstätten größerer Unternehmen hervorgegangen sind.

Manche Verbände werden von einem finanzstarken Verbundinitiator als Stammbetrieb alleine getragen. Dies können Betriebe sein, Universitätsverwaltungen oder auch kommunale Einrichtungen. Den Partnern entstehen so für die Beteiligung am Verbund keine zusätzlichen Kosten. In anderen Fällen zahlen die jeweiligen Stammbetriebe dem ausführenden Verbundpartner einen für sie günstigen Kostenbeitrag. Abhängig von den spezifischen Rahmenbedingungen, unter denen Ausbildungsverbände gegründet werden, gibt es unterschiedliche Wege für eine tragfähige dauerhafte Selbstfinanzierung für diese Verbände.

## 1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat auch im Jahr 2004 die regionale Entwicklung der Berufsausbildung analysiert und kommt zu den folgenden Schlussfolgerungen. Der Rückgang der Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte auf 95,0 Ausbildungsstellenangebote pro 100 Nachfrager hatte unterschiedliche Auswirkungen auf die regionalen Ausbildungsstellenmärkte. Konnten im Jahr 2003 noch rund 12% bzw. 20 Arbeitsagenturbezirke mit über 102,5 eine relativ günstige Ausbildungsstellensituation vorweisen, so betraf dies im Berichtsjahr nur noch drei Bezirke (vgl. **Übersicht 7**). Lediglich neun Arbeitsagenturbezirke konnten entgegen dem Trend eine Verbesserung der regionalen Ausbildungsstellensituation erzielen und somit im Berichtsjahr einem anderen Regionaltypus zugeordnet werden. In 36% aller Fälle (63 Bezirke) musste eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr in Kauf genommen werden (vgl. **Schaubild 7**).

#### REGIONEN MIT AUSGEGLICHERER AUSBILDUNGSSITUATION

Im Durchschnitt kommen in diesen Arbeitsagenturbezirken 99,8 Ausbildungsstellen auf 100 Nachfrager. Insgesamt existiert in diesen Arbeitsmarktregionen, in der Mehrzahl in südlichen, zum Teil auch in nördlichen Bundesländern gelegen, eine zumindest rechnerisch ausgeglichene Ausbildungssituation (vgl. **Tabelle 10**). Dies konnte vor allem dadurch erreicht werden, weil in diesen Bezirken im Berichtsjahr 3,4% mehr Neuverträge mit Jugendlichen abgeschlossen wurden als im Vorjahr, 2,0% mehr Verträge mit Bewerberinnen und 4,5% mehr Verträge mit Bewerbern um Berufsausbildungsstellen.

Charakteristisch für diese Arbeitsmarktregionen ist das relativ umfangreiche Angebot an rein betrieblichen Ausbildungsstellen. Mit einer betrieblichen Angebots-Nachfrage-Relation von 96,2 kann fast jeder Nachfrager damit

#### Übersicht 7: Entwicklung der Ausbildungsstellensituation in Arbeitsagenturbezirken zwischen 2003 und 2004

Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2004			
	sehr ungünstig	ungünstig	ausgeglichen	insgesamt
sehr ungünstig	29	6	–	35
ungünstig	14	31	3	48
ausgeglichen	4	26	43	73
günstig	–	3	17	20
<b>insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>176</b>

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesagentur für Arbeit

Schaubild 7: Ausbildungsstellen-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation im Jahr 2004 nach Arbeitsagenturbezirken



rechnen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dementsprechend niedrig fällt der Anteil außerbetrieblicher Lehrstellen aus. Werden nur die Nachfrager aus dem eigenen Arbeitsagenturbezirk sowie diejenigen Bewerber mit berücksichtigt, die im Berichtsjahr keine Lehrstelle bekommen haben und die ihren Wunsch nach einer Lehrstelle dennoch aufrecht erhalten, dann sinkt das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen allerdings auf 87,6 pro 100 Nachfrager, liegt damit aber noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 79,6. In Gegensatz zum Vorjahr, als das Ausbildungsstellenangebot in den Bereichen Handwerk, Land- und Hauswirtschaft relativ günstig war, liegen alle Ausbildungsbereiche 2004 nur noch knapp am rechnerischen Ausgleich (vgl. **Übersicht 8**). In der Folge ergeben sich für die Jugendlichen relativ günstige Berufswahlmöglichkeiten bei den Ernährungsberufen, in den Bau- und Baunebenberufen sowie in Berufen aus dem Bereich der Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsdienstleistungen sowie den übrigen Dienstleistungsberufen (vgl. **Übersicht 9**). Im Vorjahresvergleich konnten nur der Öffentliche Dienst und die Seeschifffahrt ihr Ausbildungsstellenangebot leicht steigern, alle anderen Bereiche weisen durchschnittliche Rückgänge auf. Dennoch konnte der im Vorjahr zum Teil deutliche Negativtrend – abgesehen von den Textil- und Lederberufen – gebremst werden.

Infolge der steigenden Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen um 3,5% und den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen um 4,4% ist die Gesamtnachfrage mit 4,2% im gleichen Umfang gestiegen. Dabei haben im Vorjahresvergleich mit 6,8% mehr Jugendliche (19.500) aus anderen Arbeitsagenturen eine Lehrstelle gesucht. Zwar ist auch die Zahl der Jugendlichen, die bei anderen Arbeitsagenturen als Bewerber und Bewerberinnen registriert wurden, um 14,5% gestiegen, dies hat allerdings – im Gegensatz zu 2003 – nicht zu einer Entlastung der regionalen Ausbildungsstellenmärkte geführt. Während aufgrund der ausreichenden Anzahl an betrieblichen Ausbildungsstellen in diesen Arbeitsagenturen kaum Lehrstellen im Rahmen des Sonderprogramms der Bundesregierung oder nach § 242 SGB III vergeben werden, ist im Vergleich zu anderen, ungünstigeren Ausbildungsstellenmärkten gerade hier der Übergang von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen in eine berufsfachschulische Ausbildung mit 6,5% am höchsten. Ebenso erwähnenswert ist mit 28,2% der deutlich höhere Anteil an Jugendlichen mit Hauptschulreife, die offensichtlich aufgrund der regional ausgeglichenen Ausbildungssituation verstärkt nach einer betrieblichen Lehrstelle suchen.

Für die relativ ausgeglichene Ausbildungssituation ist u. a. die etwas höhere Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen verantwortlich. Im Schnitt bildet

hier mit 23,7% knapp jeder vierte Betrieb aus, in einer Reihe von Arbeitsagenturen fast jedes dritte Unternehmen. Gegenüber 2003 ist die Ausbildungsbetriebsquote nahezu konstant geblieben, auch wenn sich insgesamt 4.100 Unternehmen weniger an Ausbildung beteiligen. Erwähnenswert ist die – verglichen mit dem Bundesdurchschnitt (6,4%) – niedrigere Ausbildungsquote in Höhe von 6,1%. Ein zentraler Grund ist der geringe Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in diesen Regionen und führt im Vergleich zu den anderen Arbeitsagenturbezirken zu einer Verfälschung der Ausbildungsbeteiligung.<sup>28</sup> Ohne diesen Bestand an Fördermaßnahmen des regionalen Ausbildungsstellenmarktes liegt die Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte bei 5,8%, 0,1 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt.

Ausschlaggebend für die Beteiligung von Betrieben und Unternehmen an der Ausbildung ist der jeweilige Fachkräftebedarf. Zwar ist der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten<sup>29</sup> zwischen 1999 und 2003 mit 1,3% bzw. 136.000 Personen auch in diesen Arbeitsmarktregionen zurückgegangen, liegt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (-3,7%) aber deutlich niedriger und hatte offensichtlich keinen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, da die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden im untersuchten Zeitraum konstant geblieben ist. Dies ist umso erstaunlicher, da gerade im Facharbeiterbereich 12,0% weniger Beschäftigte zu verzeichnen sind. Auch scheinen – anders als in den Regionen mit sehr ungünstigen Ausbildungsstellenmärkten – die steigenden Beschäftigtenzahlen von Teilzeitkräften mit unter 18 Wochenstunden, worunter auch geringfügig Beschäftigte fallen, keine negativen Auswirkungen auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben zu haben.

Mit einer der Gründe für den unveränderten Auszubildendenbestand wird der unterdurchschnittliche Abbau von Arbeitsplätzen in mittelständischen Unternehmen und in Großbetrieben sein. Während bundesweit Mittelstands- und Großbetriebe 3,3% bzw. 4,0% ihrer Beschäftigten abgebaut haben, liegen diese Werte in den untersuchten Arbeitsmarktregionen bei 1,2% bzw. 0,3%. Weiterhin wichtig scheint zu sein, dass bei einem kontinuierlichen, über alle Arbeitsmarktregionen hinweg verlaufenden Beschäftigungsrückgang im verarbeitenden Gewerbe und im Bau- und Dienstleistungssektor ein zahlenmäßiger Ausgleich in der Beschäftigung geschaffen wird. Erwäh-

<sup>28</sup> In der Beschäftigtenstatistik sind Auszubildende auf einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatz nicht getrennt ausgewiesen. Aus der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Bestand an außerbetrieblichen Lehrstellen können allerdings diese Anteile geschätzt werden.

<sup>29</sup> Die folgenden Auswertungen zur Beschäftigtenstatistik beziehen sich nur auf Beschäftigte ohne Auszubildende.

**Übersicht 8: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken 2004**

Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung	Ausbildungsstellensituation			
	ausgeglichen	ungünstig	sehr ungünstig	insgesamt
<b>Ausbildungsstellenmarkt</b>				
Anzahl Arbeitsagenturbezirke	63	66	47	176
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	222.813	206.670	143.497	572.980
Veränderung gegenüber 2003	3,4	3,2	1,1	2,8
Angebots-Nachfrage-Relation 2003	101,0	96,9	90,1	96,6
Angebots-Nachfrage-Relation 2004	99,8	95,4	87,7	95,0
Veränderung ANR gegenüber 2003 (in Prozentpunkten)	-1,2	-1,6	-2,4	-1,6
<b>Bildungsangebot</b>				
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	96,2	87,6	69,2	85,9
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/ Aufrechterhalter	87,6	80,3	66,8	79,6
betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	63,8	57,9	42,6	55,7
unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	94,0	30,6	10,4	30,0
Angebots-Nachfrage-Relation 2004 nach Ausbildungsbereichen				
Industrie und Handel	99,2	95,0	86,6	94,3
Handwerk	100,7	95,7	88,4	95,6
Öffentlicher Dienst	100,3	98,0	95,9	98,2
Landwirtschaft	101,0	97,1	91,6	96,7
Freie Berufe	100,1	95,2	87,6	95,4
Hauswirtschaft	101,6	97,5	93,4	97,6
Seeschifffahrt	100,0	98,7	80,0	96,1
<b>Bildungsnachfrage</b>				
Veränderung der Gesamtnachfrage gegenüber 2003	4,2	4,6	3,6	4,2
Veränderung Bewerber gegenüber 2003	4,4	1,6	2,8	2,9
Veränderung Schulabgänger gegenüber 2003	3,5	1,9	1,8	2,4
Schulabgänger mit Hauptschulreife pro 100 Schulabgänger	28,2	25,7	22,0	25,6
Schulabgänger mit (Fach)Hochschulreife pro 100 Schulabgänger	23,5	23,4	25,7	24,1
gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	68,1	79,5	87,9	77,7
unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	2,0	4,4	8,5	4,7
Einmündung Bewerber in betriebliche Lehrstelle pro 100 Bewerber	47,8	45,0	40,5	44,5
Einmündung Bewerber in Sonderprogramm pro 100 Bewerber	0,5	1,8	4,9	2,4
Einmündung Bewerber in § 242 SGB III pro 100 Bewerber	0,7	2,0	4,8	2,5
Einmündung Bewerber in Berufsfachschule pro 100 Bewerber	6,5	6,3	4,9	5,9
Einmündung Bewerber in Berufsvorbereitung pro 100 Bewerber	6,2	4,6	3,2	4,7
Auspendler pro 100 Einpendler	60	99	178	100
unbesetzte Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber	94,0	30,6	10,4	30,0
<b>Betriebliche Ausbildungsbeteiligung</b>				
Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2003	23,7	23,9	22,2	23,4
Veränderung gegenüber 1999 (in Prozentpunkten)	0,1	-0,2	-0,5	-0,1
Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte 2003	6,1	6,5	6,7	6,4
Veränderung gegenüber 1999 (in Prozentpunkten)	0,1	0,0	0,0	0,0
betriebliche Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte (Schätzung)	5,8	5,9	5,2	5,7
<b>Beschäftigungssystem/Fachkräftebedarf<sup>1)</sup></b>				
Veränderung des Bestands zwischen 1999 und 2003				
Auszubildende	-0,1	-3,1	-7,6	-3,2
Beschäftigte (ohne Auszubildende)	-1,3	-3,7	-7,4	-3,7
ungelernte Arbeiter	-4,8	-6,2	-10,4	-6,6
Facharbeiter	-12,0	-13,1	-18,0	-14,2
Fachangestellte	-0,1	-2,6	-6,1	-2,4
Teilzeitkräfte (unter 18 Stunden einschl. geringfügig Beschäftigte)	30,3	31,6	36,7	32,0
Beschäftigte mit Hauptschulabschluss/mittlerer Reife	-7,1	-8,7	-12,0	-8,9
Beschäftigte mit Hochschulreife	10,3	7,2	2,3	7,4
Beschäftigte in mittelständischen Betrieben	-1,2	-3,2	-6,4	-3,3
Beschäftigte in Großbetrieben	-0,3	-4,2	-10,9	-4,0
Beschäftigte im sekundären Sektor	-4,4	-5,8	-9,3	-6,0
Beschäftigte im Bausektor	-22,8	-25,8	-35,5	-27,8
Beschäftigte im tertiären Sektor	3,0	1,3	-1,0	1,4
Beschäftigte im öffentlichen Sektor	-0,9	-4,4	-6,0	-3,6
<b>Arbeitsmarkt</b>				
Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	3,9	5,4	7,1	5,3
Veränderung gegenüber 2003	0,1	0,4	0,4	0,3
Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre	10,0	13,2	17,8	13,2
Veränderung gegenüber 2003	0,2	0,6	1,0	0,6
<sup>1)</sup> Berechnungen ohne Auszubildende				
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung; Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit;				

nenswert bleibt in diesem Zusammenhang auch, dass bei den Betrieben in diesen Arbeitsmarktregionen mit 12,0% ein zunehmender Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten besteht, mit einer offensichtlich stabilisierenden Folgewirkung auf den Bestand an Auszubildenden unter den Beschäftigten. Dies ist allerdings insofern zu differenzieren, als Betriebe aus diesen Arbeitsmarktregionen immer weniger Jugendliche mit Hauptschul- oder Real-schulabschluss aufnehmen, dafür aber mehr Abiturienten als Auszubildende einstellen. Dabei scheinen Lehrstellenbewerberinnen von diesem Höherqualifizierungseffekt weniger zu profitieren: Trotz einer deutlichen Zunahme von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit Hochschulreife in Höhe von 15,7%, ist die Zahl weiblicher Auszubildender mit diesem Schulabschluss konstant geblieben. Nur bei den Männern sind hier parallele Zunahmen zu verzeichnen. Nicht zuletzt aufgrund der insgesamt steigenden Zahl an Abiturienten unter den Auszubildenden wird der Beschäftigtenanteil, der älter als 25 Jahre ist, zunehmend größer. Festzustellen bleibt dennoch, dass Betriebe aus diesen Arbeitsagenturen über eine jüngere Belegschaft verfügen. Hier ist trotz Rückgang um 5,4 Prozentpunkte fast jeder dritte Beschäftigte unter 35 Jahren, in der Vergleichsgruppe lediglich 29,2%. Aufgrund der offensichtlich günstigen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation liegt die Arbeitslosenquote bei

den unter 20-jährigen Jugendlichen bei 3,9%, bei den 20- bis 24-jährigen bei 10,0% und damit deutlich unter den Durchschnittswerten im Bundesgebiet (5,3% bzw. 13,2%). Allerdings werden auch hier Höchstwerte von bis zu 23,4% unter den älteren Jugendlichen erreicht, bei den jüngeren Arbeitslosen in Höhe von 8,7%. Im Vorjahresvergleich haben sich nur geringfügige Veränderungen der Arbeitslosenquoten unter den Jugendlichen ergeben.

#### REGIONEN MIT SEHR UNGÜNSTIGER AUSBILDUNGSSITUATION

In Arbeitsamtsbezirken mit einer im Berichtsjahr sehr ungünstigen Ausgangssituation kommen auf 100 Nachfrager lediglich 87,7 Ausbildungsstellen. Im Vorjahr lag die Angebots-Nachfrage-Relation noch bei 90,1%, 2,4 Prozentpunkte höher als 2004. Gehörten im Jahr 2003 noch 35 bzw. 20% aller Arbeitsamtsbezirke zu dieser Gruppe, so ist deren Zahl im Berichtsjahr auf 47 bzw. 27% angestiegen. Neben den neuen Ländern liegen Schwerpunkte dieser Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen und Hessen. Im Vergleich zu 2003 konnten im Berichtsjahr lediglich 1,1% mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Der Bundesdurchschnitt beträgt 2,8%.

In diesen Regionen ist vor allem das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen äußerst gering ausgefallen: Für

#### Übersicht 9: Regionale Ausbildungsstellensituation und deren Entwicklung nach Berufsbereichen

Berufsbereiche	Angebots-Nachfrage-Relation 2004				Veränderung gegenüber 2003 (in Prozentpunkten)			
	sehr ungünstig	ungünstig	ausgeglichen	insgesamt	ANR 2004 sehr ungünstig	ANR 2004 ungünstig	ANR 2004 ausgeglichen	Rückgänge insgesamt
Metallberufe	87,6	94,9	98,9	94,6	-3,9	-2,0	-1,2	-2,2
Elektriker	90,6	96,7	99,3	96,1	-2,4	-1,0	-0,6	-1,2
Textilbekleidungs- und Lederberufe	90,2	97,9	100,1	96,1	0,0	-1,2	-4,8	-1,9
Ernährungsberufe	86,9	97,8	103,0	96,4	-3,9	-3,1	-2,3	-3,1
Bau- und Baunebenberufe	87,7	94,9	100,1	94,3	-2,8	-2,7	-1,9	-2,5
Technische Berufe	80,7	93,4	98,7	92,3	-8,8	-3,3	-1,6	-4,0
Waren- und Dienstleistungsberufe	85,0	94,0	98,9	93,5	0,6	0,3	-1,3	-0,1
Verkehrsberufe	92,1	98,1	99,5	97,3	-4,1	0,1	-0,7	-1,0
Verwaltungs- und Büroberufe	89,5	94,8	98,8	95,0	-7,8	-4,5	-1,4	-4,2
Übrige Dienstleistungsberufe ((zahn)medizinische Berufe, Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe u.a.)	83,7	94,8	100,7	94,5	-3,9	-1,1	-0,3	-1,6
Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	86,4	95,7	101,5	95,0	-2,5	-2,3	-1,8	-2,1
Übrige Fertigungsberufe	92,7	98,1	101,2	97,8	2,2	0,7	0,0	0,9
Sonstige Berufe (Behindertenausbildung u.a.)	92,7	96,9	100,9	97,0	0,0	-1,7	-1,3	-1,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

100 Nachfrager und Nachfragerinnen stehen nur etwa 69 betriebliche Lehrstellen zur Verfügung, 17 Lehrstellenangebote weniger als im Bundesdurchschnitt. Dementsprechend hoch ist der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen, die zur Zusatzversorgung der Jugendlichen zusätzlich angeboten werden müssen. Würde man bei der Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation ausschließlich die Jugendlichen der jeweiligen Arbeitsagenturen einbeziehen und zusätzlich die Jugendlichen mit berücksichtigen, die ihren Ausbildungswunsch trotz fehlendem Lehrvertrag aufrecht erhalten wollen, dann stünden insgesamt sogar nur 66,8 betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung. Gemessen an der Versorgung der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen sinkt der Anteil betrieblicher Lehrstellen auf 43,6 pro 100 Schulabsolventen.

Dementsprechend niedrig liegen sämtliche Angebots-Nachfrage-Relationen in allen Ausbildungsbereichen. Kein einziger Bereich erreicht hier den rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage. Gerade im Handwerk, im IHK-Bereich und bei den Freien Berufen, die zudem die stärksten Rückgänge im Ausbildungsstellenangebot aufweisen, liegt die Angebots-Nachfrage-Relation zwischen sieben und acht Prozentpunkte unter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt. Nur der Öffentliche Dienst weist mit knapp 96 noch ein relativ ausgeglichenes Angebot auf.

Diese Zahlenverhältnisse spiegeln sich auch unter den Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsbereichen wider (vgl. **Übersicht 9**). Charakteristisch ist in diesen Arbeitsagenturen vor allem das unterdurchschnittliche Ausbildungsstellenangebot in den Dienstleistungsberufen, die im Vergleich zum Vorjahr zudem nochmals weniger Ausbildungsstellen angeboten haben. Ausgesprochen defizitär liegen die Angebote bei den technischen Berufen (einschl. IT- und Medienberufe), die nur eine Angebots-Nachfrage-Relation von 80,7 erreichen und damit um 11,6 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt liegen. Hier sind im Jahr 2004 mit 8,8 Prozentpunkten auch die höchsten Rückgänge gegenüber 2003 zu verzeichnen.

Die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen hat in diesen Regionen mit 3,6% überproportional zugenommen. Hier konnte die Steigerung des Gesamtangebots mit 0,9% bzw. die Erhöhung der Vertragszahlen um 1,1% zu keinem Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt führen. Aufgrund dieser angespannten regionalen Ausbildungssituation ist die Zahl der Jugendlichen, die sich in anderen Regionen nach Ausbildungsstellen bemüht haben, sehr groß. Dass damit in diesen Regionen eine überdurchschnittliche Mobilität bei der Berufswahl seitens der Jugendlichen gegeben ist, lässt sich an den niedrigen Anteilen unbesetzter Berufsausbildungsstellen ablesen:

Auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen kommen nur etwa zehn unbesetzte Ausbildungsstellen. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Vergleichszahl 30, in günstigen Ausbildungsregionen 94.

Der Anteil der bei den Arbeitsagenturen registrierten Bewerber und Bewerberinnen an den Schulabgängern liegt – bei einem Bundesdurchschnitt von 77,7% – mit 87,9% vergleichsweise hoch. Dies liegt zum einen daran, dass in einem beträchtlichem Umfang Altbewerber aus den vergangenen Jahren weiterhin als Bewerber auftreten, aufgrund der ungünstigen Ausgangssituation die Arbeitsagentur bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle öfters eingeschaltet wird und in diesen Regionen nur bedingt alternative Möglichkeiten zur betrieblichen Berufsausbildung vorliegen. Die Anteile an Einmündungen in Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung liegen daher entsprechend hoch.

Mit einer Rahmenbedingung für die prinzipiell schwierige Ausgangssituation in diesen Regionen ist eine etwas unterdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung. Nur gut jeder fünfte Betrieb (22,2%) ist hier bereit, Jugendliche als Auszubildende aufzunehmen. Trotz der im Schnitt schon niedrigeren Ausgangssituation ist im Vorjahresvergleich die Beteiligungsquote nochmals um 0,5 Prozentpunkte zurückgegangen, insgesamt 11.000 Ausbildungsbetriebe weniger als 2003. Deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt dagegen die Ausbildungsquote: Von 100 Beschäftigten sind 6,7% Jugendliche mit einem Ausbildungsvertrag. Bedingt durch die hohen Anteile außerbetrieblicher Ausbildungsplätze sinkt die Ausbildungsquote dann auf 5,2%, wenn dieser Bestand nicht berücksichtigt wird.

In den untersuchten Arbeitsmarktregionen geht die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden mit 7,6% bzw. 36.000 Jugendliche parallel zum Beschäftigungsrückgang (7,4% bzw. 484.000 Personen) zurück. Betroffen von diesem rückläufigen Fachkräftebedarf ist neben den Jugendlichen vor allem die Gruppe der Facharbeiter, deren Zahl im untersuchten Zeitraum um 283.000 bzw. 18,0% abgenommen hat. Auch bei den ungelerten Fachkräften und den Fachangestellten ist dieser rückläufige Trend zu beobachten. In der Folge reduziert sich der Bestand an Fachkräften mit Hauptschul- oder Mittlerer Reife um 12,0%. Lediglich Beschäftigte mit Hochschulreife konnten einen Zuwachs in Höhe von 2,3% erreichen. Dies trifft im übrigen auch auf Teilzeitkräfte zu, deren Zahl sich seit 1999 deutlich erhöht hat.

Die untersuchten Arbeitsagenturen sind in der Mehrzahl ausgeprägte Dienstleistungsregionen. Etwa zwei von drei Beschäftigten sind mit privaten oder öffentlichen Dienstleistungen beschäftigt (66,4%). Auch der Bausektor spielt mit 6,8% eine weiterhin wichtige Rolle. Dies ist sicherlich ein Hinweis darauf, dass die schwierige Ausbil-



dungsstellensituation insgesamt sehr stark von den Entwicklungen im Bauhaupt- und -nebgewerbe geprägt ist. In diesen Wirtschaftsregionen haben der Strukturwandel der Wirtschaft und negative konjunkturelle Entwicklungen eine deutlich größere Rolle gespielt als in den Vergleichsgruppen. Auch hier ist Ausgangspunkt, dass der Bausektor infolge des starken Beschäftigungsabbaus und zusätzlicher konjunktureller Probleme seine Ausbildungsbeteiligung stark eingeschränkt hat. Hinzu kommt nun, dass der Dienstleistungssektor diesen Rückgang nicht ausgleichen konnte, da auch hier gesonderte Konjunkturprobleme vorlagen. Auch das verarbeitende Gewerbe und der öffentliche Sektor konnten hier keinen Ausgleich schaffen.

Auch die regionale Arbeitsmarktsituation spielt eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Ausbildungssituation. Mit 7,1% erreicht die Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre den höchsten Stand unter allen Regionen, im Bundesdurchschnitt liegt dieser Wert bei 5,3%. Auch die Arbeitslosenquoten unter den 20- bis 24-jährigen Jugendlichen liegen mit 17,8% bei einem überdurchschnittlich hohen Wert. Bundesweit liegt die Jugendarbeitslosenquote in dieser Gruppe lediglich bei 13,2%. In beiden Alterskohorten hat sich die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt zudem verschlechtert: Während unter den Jüngeren 0,4 Prozentpunkte mehr zu verzeichnen sind, liegt dieser Wert bei den älteren Jugendlichen einen Prozentpunkt höher als 2003.

### 1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

#### 1.3.1 Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen, die nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bis zum 30. September nicht in eine Ausbildung nach BBiG einmündeten<sup>30</sup>

2004 ließen sich bei der Bundesagentur für Arbeit 740.200 Jugendliche als Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen registrieren. Von ihnen traten 365.100 eine Berufsausbildung an, 44.600 waren am Ende des Geschäftsjahres noch nicht vermittelt und 307.900 schlugen eine Alternative zu einer Lehre ein (z. B. Berufsfachschule, berufsvorbereitende Maßnahme, Arbeit). Von 22.500 gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen ist der Verbleib den Arbeitsämtern nicht genauer bekannt.

Von den 307.900 Jugendlichen, die mit Kenntnis der Bundesagentur für Arbeit eine Alternative zu einer Berufsausbildung begannen, mündeten 136.100 (44,2%) in eine Schule ein. Darunter befanden sich 44.500, die wieder eine allgemein bildende Schule besuchten. 43.600 setzten ihre

Bildungslaufbahn in einer Berufsfachschule fort, 13.500 in einer Hochschule, 12.700 im Rahmen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres und 20.700 in einer sonstigen berufsbildenden Schule. Neben dem Besuch einer Schule dominierte als zweithäufigste Verbleibsform die Suche bzw. Aufnahme einer Erwerbsarbeit. Jeder vierte der alternativ verbliebenen Bewerber entschloss sich dazu (77.300). Weitere 34.600 bzw. 11,2% mündeten in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein. Insgesamt 30.000 (9,7%) traten ihren Wehr- oder Zivildienst an, begannen ein freiwilliges soziales Jahr, zogen fort oder kehrten – bei Migrationshintergrund – in die Heimat zurück. Die restlichen 30.000 (9,7%) verblieben auf sonstige Weise.

Von den 307.900 Jugendlichen, die eine Alternative zu einer Berufsausbildung einschlugen, hielten 48.700 bzw. (15,8%) den Vermittlungswunsch nach einem Ausbildungsplatz bei ihrer Arbeitsagentur aufrecht.

Die Quote fiel in den alten Ländern deutlich höher aus (17,7%) als in den neuen Ländern und Berlin (9,3%). Von den betroffenen Jugendlichen äußern Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen am häufigsten ihr Interesse an weiteren Vermittlungsbemühungen durch ihre Arbeitsagentur. Der Anteil liegt in dieser Gruppe bundesweit bei 51,8%. In diesem Sinne äußern sich auch relativ oft solche Jugendliche, die sich nach einer Erwerbsarbeit umschaute (19,5%) bzw. diejenigen, die das schulische Berufsgrundbildungsjahr absolvierten (18,9%). Unter den Jugendlichen, die allgemein bildende Schulen weiter besuchen, gibt es dagegen nur wenige (4,2%), die den Wunsch nach weiteren Vermittlungsbemühungen aufrecht erhalten<sup>31</sup>.

#### BEFRAGUNG VON AUSBILDUNGSSTELLENBEWERBERN UND -BEWERBERINNEN

Die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesinstitut für Berufsbildung führten im November/Dezember 2004 eine Befragung von rund 4.900 Jugendlichen durch, die im Vermittlungsjahr 2004 als Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bei den Arbeitsagenturen registriert waren. Darunter befanden sich knapp 2.100, die am 30. September zur Gruppe der 307.900 alternativ verbliebenen Jugendlichen bzw. zu den 22.500 unbekannt Verbliebenen gezählt wurden. Die Ergebnisse der Befragung wurden auf diese Grundgesamtheit hochgerechnet.

<sup>31</sup> Vgl. Ulrich, J.G.: „Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme.“ In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bielefeld, 2004. Seite 5–36.

<sup>30</sup> Die absoluten Zahlen sind auf volle Hunderter gerundet.

Ende 2004 absolvierten demnach von den 330.500 nach offizieller Statistik alternativ oder unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen 46.600 eine Berufsausbildung, während 283.800 keine Lehre machten. Nicht alle der 283.800 Bewerber und Bewerberinnen ohne Lehrstelle befanden sich jedoch tatsächlich in einer Alternative zu einer Lehre. Rund 61.700 (19%) waren nach eigener Aussage arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung, darunter allein 32.000, die offiziell unter der Verbleibskategorie „Arbeitsstelle“ subsumiert worden waren.

Von den 283.800 Bewerbern und Bewerberinnen ohne Lehrstelle führten 179.300 bzw. 63% den Nichtbeginn einer Lehre auf erfolglose Bewerbungen zurück. Die relativen Anteile der Jugendlichen, die ihren alternativen Verbleib mit erfolglosen Bewerbungen verbanden, waren insbesondere unter denjenigen hoch, die einen berufsvorbereitenden Lehrgang besuchten (die Quote betrug hier 85%), das schulische Berufsvorbereitungsjahr absolvierten (76%) oder jobbten (78%). Eher niedrig fielen die Anteile unter denjenigen aus, die sich wieder in der allgemein bildenden Schule der Sekundarstufe I (39%) bzw. der Sekundarstufe II (36%) befanden oder studierten (37%).

17.700 bzw. 6% der 283.800 Bewerber und Bewerberinnen ohne Lehrstelle gaben an, ihre persönlichen Verhältnisse hätten sich geändert und sie hätten sich deshalb gezwungen gesehen, etwas anderes zu machen. 29.900 bzw. 11% führten aus, sie hätten es sich im Laufe des Jahres anders überlegt und sich ganz von selbst für etwas anderes entschieden.

Insgesamt 101.900 bzw. 36% der 283.800 Bewerber und Bewerberinnen ohne Lehrstelle könnten sich vorstellen, noch in das bereits angelaufene Ausbildungsjahr 2004/2005 einzusteigen und mit einer Lehre zu beginnen. Weitere 108.400 (38%) dachten an einen Lehrbeginn in 2005, rund 34.000 (12%) an die Aufnahme an einer Lehre zu einem noch späteren Zeitpunkt. Dass das Interesse an einer Lehre ganz verloren gegangen war, kam somit nur relativ selten vor.

Von denjenigen 179.300 Bewerbern und Bewerberinnen, die ihren alternativen Verbleib bzw. ihre Beschäftigungslosigkeit mit erfolglosen Bewerbungen in Verbindung brachten, gaben 109.500 (alte Länder: 84.100; neue Länder und Berlin: 25.400) an, mindestens 20 Bewerbungen geschrieben zu haben. Im Jahr 2002 umfasste dieser Kreis bundesweit 65.200 Personen, also rund 44.300 weniger.<sup>32</sup>

Die 109.500 alternativ verbliebenen bzw. beschäftigungslosen Bewerber und Bewerberinnen, die ohne Erfolg mindestens 20 Bewerbungen geschrieben hatten und

darin die Hauptursache für ihren alternativen Verbleib sahen, zeichneten sich durch folgende Merkmale aus: Sie waren tendenziell jünger als die am 30. September offiziell noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen, aber tendenziell etwas älter als diejenigen, denen der Einstieg in eine betriebliche Lehre gelungen war. Ihre Schulabschlüsse und Schulnoten in Deutsch und Mathematik waren tendenziell etwas besser als die der noch nicht Vermittelten, aber tendenziell schlechter als die der erfolgreichen Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen. Während beispielsweise 42% der betrieblichen Lehnanfänger und -anfängerinnen eine Durchschnittsnote in Deutsch und Mathematik von mindestens 2,5 oder besser aufwiesen, waren es bei den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen nur 21% und auch nur 24% bei denjenigen, die alternativ verblieben waren, weil ihre (mindestens 20) Bewerbungen erfolglos blieben. Die Schulabschlüsse und Schulnoten entschieden dabei insbesondere in jenen Regionen über den Bewerbungserfolg, in denen die Beschäftigungssituation und damit auch das Ausbildungsplatzangebot tendenziell ungünstiger ausfallen. Sowohl unter den erfolglosen, alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen als auch unter den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren hohe Anteile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund<sup>33</sup> zu finden. Die Quoten lagen in beiden Gruppen bei jeweils 26%; bei den betrieblichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen betrug die Quote nur 14%.

#### **BEWERBER UND BEWERBERINNEN, DIE SICH BEREITS IN FRÜHEREN JAHREN BEWARBEN**

Die BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung lässt auch Rückschlüsse auf den Umfang der Jugendlichen zu, die sich bereits in früheren Jahren bewarben.

Von allen 740.200 gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen des Vermittlungsjahres 2004 waren 99.700 in den letzten 15 Monaten laut eigener Aussage nicht auf Lehrstellensuche gewesen<sup>34</sup>. Von den restlichen 640.500 Bewerbern hatten sich 266.700 bzw. 42% schon einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als 2004 um eine Lehr-

<sup>33</sup> Darunter sind alle Jugendlichen zusammen gefasst, die von folgendem Regelfall abweichen: Deutsche, die in Deutschland geboren wurden und mit Deutsch als alleiniger Muttersprache aufgewachsen sind.

<sup>34</sup> Bewerber und Bewerberinnen, die in den letzten 15 Monaten nicht gesucht hatten, wurden im Rahmen der Untersuchung auch nicht danach gefragt, ob sie sich bereits in früheren Jahren einmal für eine Lehrstelle beworben hatten. Ein größerer Teil dieser Gruppe (46.700 bzw. 47%) befand sich gleichwohl in einer Lehre. Dass diese in den letzten 15 Monaten keine Lehrstelle suchen mussten, war zum Teil auf einen früheren Zeitpunkt des Bewerbungserfolgs zurückzuführen, zum Teil auch auf persönliche Kontakte, die den Zugang zu einer Ausbildungsstelle ebneten.

<sup>32</sup> Vgl. Ulrich, J.G.: Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003. S. 1.775–1.784.

stelle beworben, darunter wiederum etwa die eine Hälfte für 2003 und die andere Hälfte für 2002 oder für einen noch früheren Zeitpunkt. Besonders hoch war der relative Anteil der Altbewerber und Altbewerberinnen unter den Jugendlichen, die nach der offiziellen Verbleibstatistik zum 30. September auf einer Arbeitsstelle verblieben waren (die Quote beträgt hier 72%). Hohe Anteile von Altbewerbern und Altbewerberinnen waren auch unter denjenigen zu finden, die am 30. September 2004 zum Kreis der noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen gehörten (66%) oder die unbekannt verblieben waren (60%). Niedrige Quoten an Altbewerbern und Altbewerberinnen waren dagegen unter denjenigen auszumachen, die nach offizieller Statistik eine Berufsausbildungsstelle antraten (Anteil der Altbewerber und Altbewerberinnen: 34%) oder die wieder eine Schule besuchten bzw. einen berufsvorbereitenden Lehrgang absolvierten (29%).

### 1.3.2 Berufliche Wünsche und Orientierungen von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Um die beruflichen Orientierungen und das Berufswahlverhalten (Verbleib) von Jugendlichen zu erfassen, wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Forsa, Berlin 1.512 Schulabsolventen und Schulabsolventinnen aus allgemein bildenden Schulen und beruflichen Vollzeitschulen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen, befragt. Die Befragung fand von Anfang September bis Ende November 2004 mittels computer-unterstützter Telefoninterviews statt. Die Stichprobe ist repräsentativ. Vergleiche mit älteren Befragungen sind allerdings nur bedingt bzw. partiell möglich, da sich die Methode (direkt telefonisch vs. schriftliche Klassenzimmerbefragung), die Erhebungszeitpunkte und -zeiträume (eine Befragung im Herbst 2004 vs. zwei Erhebungen im Frühjahr und im Herbst eines Jahres), die räumliche Verteilung (alle Länder 2004 vs. nicht alle Länder in älteren Befragungen), die Teilpopulationen (Schulabsolventen und -absolventinnen aus unterschiedlichen Schultypen) als auch zum Teil die erfragten Sachverhalte unterscheiden. So wurde erstmals in dieser Befragung der Migrationshintergrund von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen erfasst.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Nach der hier verwendeten Definition liegt ein Migrationshintergrund vor, wenn  
 - ein Elternteil oder beide Eltern nicht in Deutschland geboren wurden und/oder  
 - die Kindheit und Jugend nicht in Deutschland verbracht wurde und/oder  
 - Deutsch nicht als erste Sprache oder gemeinsam mit einer anderen Sprache erlernt wurde.  
 Dieser Definition folgend, haben 20,6% der befragten Jugendlichen einen Migrationshintergrund.

Die Ergebnisse der Befragung werden nachfolgend nach den genannten Schultypen und zusätzlich nach dem höchsten erreichten allgemeinen Schulabschluss differenziert dargestellt. Jugendliche ohne einen Schulabschluss nehmen generell seltener an sozialwissenschaftlichen Befragungen teil und sind auch in dieser Befragung unterrepräsentiert. Da diese Teilpopulation nur in geringerer Anzahl vertreten ist, können für sie keine differenzierten Ergebnisse ausgewiesen werden.

### BERUFLICHE PLÄNE NACH ENDE DES SCHULJAHRES 2003/2004

Die beruflichen Pläne, Orientierungen und Wünsche der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen wurden retrospektiv erfasst, d. h. die Befragten sollten angeben, welche beruflichen Pläne sie im Frühjahr 2004 hatten. Es zeigt sich, dass mehr als die Hälfte (54%) der Befragten am Ende des Schuljahres 2003/2004 eine duale Ausbildung angestrebt haben (vgl. **Übersicht 10**). Männliche Jugendliche (58,6%) haben gegenüber weiblichen Jugendlichen (48,9%) ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung. Diese streben zu größeren Anteilen andere Ausbildungsgänge, ein Studium oder höhere allgemein bildende Schulabschlüsse an.

Wie bereits in den vorangegangenen Untersuchungen<sup>36</sup> zeigen die Schulabsolventen und -absolventinnen aus den neuen Ländern ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung (61,5% vs. 52,4%). Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in etwa genau so stark an einer dualen Ausbildung interessiert wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (52,2% vs. 54,4%). Differenziert nach den verschiedenen Schultypen /-formen zeigt sich ebenfalls wie in den Vorjahren, dass vor allem Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen (71,1%) und Realschulen (58,3%) eine duale Ausbildung beginnen wollten. Am stärksten ist der Wunsch nach einer dualen Ausbildung bei Jugendlichen aus beruflichen Vollzeitschulen (73,3%), also bei Jugendlichen, die das allgemein bildende Schulwesen bereits im Vorjahr bzw. in den Vorjahren verlassen haben und zuletzt ein Berufsgrundbildungsjahr, ein Berufsvorbereitungsjahr oder eine ein- oder zweijährige Berufsfachschule besucht haben. Von den Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien hat mehr als ein Drittel Interesse an einer dualen Ausbildung; etwa ein Viertel möchte ein Studium beginnen. Unter den Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien möchte dagegen die Mehrheit (43,7%) studieren, nur rd. 17% möchten eine duale Ausbildung beginnen.

<sup>36</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 1, Seite 60 ff.

**Übersicht 10: Berufliche Pläne im Frühjahr 2004 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, Schuljahr 2003/2004 in Prozent**

	Berufliche Pläne im Frühjahr 2004							keine Angaben
	duale Ausbildung	andere Ausbildung <sup>1)</sup>	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule <sup>2)</sup>	Berufliche Vollzeitschule <sup>3)</sup>	Sonstige <sup>4)</sup>		
Männlich	58,6	2,0	8,0	10,0	5,4	12,4	3,7	
Weiblich	48,9	7,6	13,6	12,1	5,3	6,8	5,7	
Alte Länder	52,4	4,5	10,8	12,0	5,7	9,9	4,6	
Neue Ländereinschl. Berlin	61,5	5,4	9,7	5,8	3,9	8,9	4,7	
aus Hauptschulen	71,1	3,6	0,0	6,5	10,4	2,6	5,7	
aus Realschulen	58,3	5,7	1,7	23,4	4,9	2,6	3,4	
aus Integrierten Gesamtschulen	44,6	6,8	8,1	17,6	8,1	10,8	4,1	
aus Gymnasien	16,5	2,1	43,7	1,4	0,7	30,6	4,9	
aus FOS und Fachgymnasien	32,0	8,0	25,3	5,3	5,3	21,3	2,7	
aus Berufl. Vollzeitschulen <sup>3)</sup>	73,3	5,8	1,8	4,4	2,7	6,2	5,8	
mit Hauptschulabschluss	73,0	3,2	0,2	6,7	9,5	2,6	4,8	
mit Realschulabschluss/mittlerer Bildungsabschluss	59,8	6,4	1,9	19,7	4,5	3,3	4,5	
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	21,0	3,4	39,3	1,9	1,1	28,9	4,5	
<b>Gesamt</b>	<b>54,0</b>	<b>4,7</b>	<b>10,6</b>	<b>11,0</b>	<b>5,4</b>	<b>9,7</b>	<b>4,6</b>	

<sup>1)</sup>Andere Ausbildung: z. B. berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst  
<sup>2)</sup>Berufliche Schule: z.B. Fachoberschule, Fachgymnasium  
<sup>3)</sup>Berufliche Vollzeitschule: ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)  
<sup>4)</sup>Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, Arbeitslos, sonstiges

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die in **Übersicht 10** dargestellte Differenzierung nach dem höchsten allgemein bildenden Schulabschluss bestätigt das gezeichnete Bild: Knapp drei Viertel der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und fast zwei Drittel der Jugendlichen mit Realschulabschluss bzw. einem vergleichbaren mittleren Bildungsabschluss streben im Frühjahr 2004 eine betriebliche Ausbildung an. Bei den Schulabsolventen und -absolventinnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife sind es nur etwa ein Fünftel; knapp 40% möchten studieren.

#### **WUNSCH NACH EINER DUALEN AUSBILDUNG ZU EINEM SPÄTEREN ZEITPUNKT**

Ein Teil der Jugendlichen entschied sich erst zwischen Frühjahr und Herbst 2004 für eine duale Ausbildung oder strebt erst in den kommenden Jahren eine duale Ausbildung an (vgl. **Übersicht 11**). Etwa 1% der Befragten wollte noch im laufenden Ausbildungsjahr, weitere 5,9% im nächsten Ausbildungsjahr eine Ausbildung beginnen. 9,7% möchten erst zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren. In der Summe haben demnach weitere 16,7% der Befragten den Wunsch nach einer späteren dualen Ausbildung. Der Anteil der Befragten, die im laufenden Ausbildungsjahr oder später eine duale Ausbildung absolvieren möchten, addiert sich somit auf insgesamt 70,7%. Dieser Wert ist aus den o. g. Gründen nicht direkt mit den Untersuchungen aus den Vorjahren vergleichbar. Er bestätigt jedoch die Richtung früherer Untersuchungsergebnisse (vgl. Berufsbildungsberichte 2002 und 2004, Seite 74 bzw. Seite 62) und zeigt damit eindeutig das ungebrochen hohe Interesse von Jugendlichen an einer dualen Ausbildung. Männliche Jugendliche äußern zu einem größeren Anteil den Wunsch nach einer dualen Ausbildung als weibliche Jugendliche (74,9% vs. 66,0%). In den neuen Ländern ist der Anteil ebenfalls etwas höher als in den alten Ländern (73,9% vs. 70,0%). Jugendliche mit Migrationshintergrund sind insgesamt etwas stärker an einer dualen Ausbildung interessiert als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (73,7% vs. 69,9%). Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen zeigen das stärkste Interesse (88,5%), gefolgt von Jugendlichen aus beruflichen Vollzeitschulen (82,2%) und Realschulen (77,2%). Bei den Absolventen und Absolventinnen aus integrierten Gesamtschulen zeigt sich, dass sie zu einem Drittel (32,4%) erst zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung in Erwägung ziehen. Sie erreichen damit insgesamt den selben Wert (77%) wie Jugendliche aus Realschulen. Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien streben insgesamt zur Hälfte (50,7%) eine duale Ausbildung an, bei denjenigen aus Gymnasien sind es insgesamt knapp ein Drittel (29,9%). Betrachtet man die Ergebnisse hinsichtlich der erreichten Schulabschlüsse, so zeigt sich, dass für 89% der Jugendlichen mit Hauptschul-

abschluss und für etwa drei Viertel mit Realschulabschluss bzw. einem mittleren Bildungsabschluss eine duale Ausbildung den Königsweg darstellt. Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife haben andere berufliche Optionen und streben deshalb nur zu etwa einem Drittel (36,1%) eine Ausbildung im dualen System an.

#### **1.3.3 Berufswahlverhalten (Verbleib) von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen**

Im Herbst 2004 haben 32,7% der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen eine betriebliche Ausbildung begonnen bzw. werden noch im laufenden Ausbildungsjahr eine betriebliche Ausbildung beginnen. Männliche Jugendliche (37,0%) haben dabei häufiger eine duale Ausbildung begonnen als weibliche Jugendliche (28,1%); diese sind wiederum häufiger (10,7%) in eine andere Form der Berufsausbildung (z. B. berufsfachschulische Ausbildung, Laufbahn im Öffentlichen Dienst) eingemündet als männliche Jugendliche (2,7%). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben zu einem geringeren Anteil eine duale Ausbildung aufgenommen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (25,0% vs. 34,8%). Zudem absolvieren sie auch zu einem geringeren Anteil eine andere (Erst-)Ausbildung (3,8% vs. 7,2%). Sie besuchen demgegenüber häufiger allgemein bildende und berufliche Schulen (21,5% vs. 14,6%) oder Berufliche Vollzeitschulen (18,6% vs. 15,2%).

Jugendliche aus Hauptschulen haben zu knapp zwei Fünftel (39,1%) eine betriebliche Ausbildung begonnen. Ein Drittel (33,9%) besucht eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, absolviert ein Berufsgrundbildungsjahr oder befindet sich in einer Berufsvorbereitung. Der Anteil der Hauptschüler, die weiter eine allgemein bildende oder eine berufliche Schule besuchen, ist vergleichsweise gering (13,3%). Unter den Absolventen und Absolventinnen von beruflichen Vollzeitschulen ist der Anteil derjenigen, die in eine duale Ausbildung eingemündet sind mit 46,2% am höchsten. Allerdings ging etwa jede Zehnte bzw. jeder Zehnte aus dieser Gruppe (10,7%) im Herbst 2004 erneut in eine berufliche Vollzeitschule. Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien sowie Fachoberschulen und Fachgymnasien leisten zum Großteil zunächst Wehr- oder Zivildienst oder studieren. Der Anteil, der in das duale System mündet, liegt bei 13,7% bzw. 20%. Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach dem höchsten erreichten Schulabschluss, zeigt sich ein ähnliches Bild (vgl. **Übersicht 12**).

**Übersicht 11: Befragte, die im Ausbildungsjahr 2004/2005 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteile in Prozent –**

	Befragte, die im Frühjahr 2004 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung hatten	Befragte, die erst im Herbst 2004 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung äußerten				zusammen	Befragte, die 2004 oder später eine duale Ausbildung absolvieren möchten insgesamt
		noch in diesem Ausbildungsjahr	erst im nächsten Ausbildungsjahr	erst zu einem späteren Zeitpunkt			
Männlich	58,6	1,1	7,3	7,8	16,3	74,9	
Weiblich	48,9	1,0	4,3	11,8	17,1	66,0	
Alte Länder	52,4	1,0	6,2	10,3	17,5	70,0	
neue Länder einschl. Berlin	61,5	1,2	4,3	7,0	12,5	73,9	
aus Hauptschulen	71,1	1,8	5,7	9,9	17,4	88,5	
aus Realschulen	58,3	0,0	4,0	14,9	18,9	77,2	
aus integrierten Gesamtschulen	44,6	5,4	14,9	12,2	32,4	77,0	
aus Gymnasien	16,5	0,7	6,3	6,3	13,4	29,9	
aus Fachoberschulen und Fachgymnasien	32,0	2,7	9,3	6,7	18,7	50,7	
aus Beruflichen Vollzeitschulen <sup>3)</sup>	73,3	0,4	5,3	3,1	8,9	82,2	
mit Hauptschulabschluss	73,0	1,5	6,0	8,4	16,0	89,0	
mit Realschulabschluss / mittlerer Bildungsabschluss	59,8	0,6	3,9	12,6	17,1	76,9	
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	21,0	0,8	8,2	6,1	15,1	36,1	
<b>Gesamt</b>	<b>54,0</b>	<b>1,1</b>	<b>5,8</b>	<b>9,7</b>	<b>16,6</b>	<b>70,6</b>	

<sup>1)</sup> Andere Ausbildung: z. B. berufsschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst  
<sup>2)</sup> Berufliche Schule: z. B. Fachoberschule, Fachgymnasium  
<sup>3)</sup> Berufliche Vollzeitschule: ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

**Übersicht 12: Realisierte Berufswege von Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2003/2004) im Herbst 2004 in Prozent**

	Berufswege nach Beendigung des Schuljahres 2003/2004:						
	duale Ausbildung	andere Ausbildung <sup>1)</sup>	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule <sup>2)</sup>	Berufliche Vollzeitschule <sup>3)</sup>	Sonstige <sup>4)</sup>	
Männlich	37,0	2,7	7,1	14,0	17,4	21,8	
Weiblich	28,1	10,7	13,3	18,2	14,2	15,6	
Alte Länder	32,0	6,2	10,1	17,2	16,1	18,4	
Neue Ländereinschl. Berlin	36,6	7,8	9,7	10,1	14,8	21,0	
aus Hauptschulen	39,1	4,9	0,0	13,3	33,9	8,9	
aus Realschulen	36,6	7,2	2,3	31,5	13,2	9,1	
aus integrierten Gesamtschulen	20,3	10,8	5,4	23,0	20,3	20,3	
aus Gymnasien	13,7	3,9	41,9	1,8	1,1	37,7	
aus FOS und Fachgymnasien	20,0	12,0	21,3	5,3	8,0	33,3	
aus Berufl. Vollzeitschulen <sup>3)</sup>	46,2	7,6	0,9	7,6	10,7	27,1	
mit Hauptschulabschluss	38,9	4,5	0,0	13,0	31,3	12,3	
mit Realschulabschluss / mittlerer Bildungsabschluss	38,5	8,9	2,2	26,6	12,3	11,6	
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	15,4	5,3	36,6	2,4	1,9	38,5	
<b>Gesamt</b>	<b>32,7</b>	<b>6,5</b>	<b>10,1</b>	<b>16,0</b>	<b>15,9</b>	<b>18,8</b>	

<sup>1)</sup> Andere Ausbildung; z. B. berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst  
<sup>2)</sup> Berufliche Schule; z. B. Fachoberschule, Fachgymnasium  
<sup>3)</sup> Berufliche Vollzeitschule: ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsprüfungsjahr (BVJ), Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)  
<sup>4)</sup> Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, Arbeitslos, sonstiges

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

### WUNSCH NACH EINER DUALEN AUSBILDUNG UND WIRKLICHKEIT

Von den Schulabsolventen und Schulabsolventinnen die sich im Frühjahr 2004 für eine duale Ausbildung interessierten, begannen mehr als die Hälfte (54,3%) im Herbst 2004 eine duale Ausbildung. Männliche Jugendliche (57,5%) konnten ihren Berufswunsch häufiger realisieren als weibliche Jugendliche (50%). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sehr viel schlechtere Realisierungsmöglichkeiten. Die Differenz fällt mit vierzehn Prozentpunkten sehr hoch aus (42,9% vs. 57,1%). Jugendliche aus integrierten Gesamtschulen und Hauptschulen konnten ihre Berufsabsichten nur unterdurchschnittlich realisieren (42,4% bzw. 49,1%). Absolventen und Absolventinnen aus Beruflichen Vollzeitschulen haben gegenüber jenen aus Hauptschulen bessere Realisierungsmöglichkeiten (56,4%), sie liegen jedoch noch immer geringfügig unter den Möglichkeiten der Absolventen und Absolventinnen aus Realschulen (57,7%). Vergleicht man die höchsten Schulabschlüsse, so zeigen Jugendliche mit Realschulabschluss bzw. einem mittleren Abschluss und Hochschul- oder Fachhochschulreife mit 59,0% und 59,5% ähnlich hohe Realisierungsmöglichkeiten.

Fast die Hälfte der Jugendlichen (45,7%), die eine duale Ausbildung für sich anstrebten, begannen im Herbst keine solche Ausbildung. 3,1% haben eine andere Art der Ausbildung begonnen, hierzu gehören z. B. schulische Ausbildungsgänge in Berufsfachschulen oder Laufbahnen im Öffentlichen Dienst. 8,9% besuchen eine allgemein bildende oder eine berufliche Schule und rd. 1,8% studieren. Fast ein Fünftel (18,4%) besucht eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, absolviert ein Berufsgrundbildungsjahr oder besucht das Berufsvorbereitungsjahr. 13,5% absolvieren den Wehr- oder Zivildienst, absolvieren ein freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr, haben eine Arbeitsstelle aufgenommen, machen ein Praktikum, sind arbeitslos oder machen etwas „Sonstiges“.

Die meisten dieser Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die im Herbst 2004 keine betriebliche Berufsausbildung aufnahmen, halten aber an ihrem Berufswunsch fest. 13,3% suchen noch für das laufende Ausbildungsjahr eine Berufsausbildungsstelle und 19,7% möchten im nächsten Ausbildungsjahr eine Berufsausbildung beginnen. Weitere 7,2% möchten erst zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren. Lediglich 5,0% der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen haben die Absicht, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren, aufgegeben. Ein Interesse, noch für das laufende Ausbildungsjahr eine Lehrstelle zu finden, haben insbesondere Jugendliche in den neuen Ländern (20,3%). Jugendliche mit Migrationshintergrund suchen ebenfalls noch zu

18,4% für das laufende und zu 25,8% für das nächste Ausbildungsjahr einen Ausbildungsplatz. Auch die Absolventen und Absolventinnen einer Beruflichen Vollzeitschule haben ein großes Interesse an einer dualen Ausbildung noch im laufenden Ausbildungsjahr (19,4%); fast genau so viele interessieren sich für eine betriebliche Ausbildung im nächsten Jahr 17,6%.

### BEWERBUNGSVERHALTEN DER SCHULABSOLVENTEN UND SCHULABSOLVENTINNEN

Das Bewerbungsverhalten der erfolgreichen und der nicht erfolgreichen ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen unterscheidet sich nach dieser Befragung sehr stark. Die nicht erfolgreichen Bewerber und Bewerberinnen haben sich nach eigener Aussage viel intensiver um eine Lehrstelle bemüht als die erfolgreichen Jugendlichen: Sie haben häufiger Betriebe direkt kontaktiert (+12,8 Prozentpunkte), häufiger die Berufsberatung der Arbeitsagentur eingeschaltet (+21,9 Prozentpunkte), häufiger Verwandte, Bekannte und Freunde um Hilfe gebeten (+14,9 Prozentpunkte) und sich häufiger auch 100 km außerhalb ihrer Region beworben (+10 Prozentpunkte). Trotz dieser Bemühungen hatten sie seltener Gelegenheit an einem Vorstellungsgespräch teilzunehmen (-23,2 Prozentpunkte).

Die Ergebnisse zeigen, dass Mädchen bei der Ausbildungsplatzsuche sowohl flexibler als auch mobiler sind. So haben sich 64,2% der erfolgreichen Bewerberinnen gegenüber 56,0% der erfolgreichen Bewerber (-8,2 Prozentpunkte) gleich für mehrere Berufe beworben. Mehr als 100 km außerhalb der Region haben sich 28,9% der erfolgreichen Bewerberinnen, aber nur 17,7% der erfolgreichen Bewerber beworben (-11,2 Prozentpunkte). Etwas geringere Unterschiede finden sich hinsichtlich Flexibilität und Mobilität auch zwischen den nicht erfolgreichen Bewerberinnen und den nicht erfolgreichen Bewerbern.

Betrachtet man die alten und neuen Länder so ist erkennbar, dass Jugendliche aus den neuen Ländern in ihrem Bewerbungsverhalten generell flexibler und mobiler sind. So ist unter den erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen der Anteil derjenigen, die sich gleich für mehrere Berufe beworben haben, in den neuen Ländern um 12,0 Prozentpunkte höher als in den alten Ländern. Bei den erfolglosen Jugendlichen besteht ebenfalls eine Differenz von 14,1 Prozentpunkten. Sehr große Differenzen zeigen sich hinsichtlich der regionalen Mobilität. Während fast die Hälfte (48,0%) der erfolgreichen Bewerber und Bewerberinnen aus den neuen Ländern angibt, sich außerhalb der Region beworben zu haben, sind es bei den erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen aus den alten Ländern nur 16,9% (-31,1 Prozentpunkte). Bei den nicht erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen zeigten sich auf einem insgesamt höheren Niveau ähnliche Differenzen hinsichtlich der Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft



in den alten und neuen Ländern. Auch der Einschaltungsgrad der Berufsberatung der Arbeitsagentur ist in den neuen Ländern höher.

Das Bewerbungsverhalten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich ebenfalls vor allem hinsichtlich der Flexibilität und Mobilität: So haben sich die erfolgreichen Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund häufiger gleich für mehrere Berufe beworben als die Erfolgreichen ohne Migrationshintergrund (69,5% vs. 57,8%). Bei den nicht erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen besteht in dieser Hinsicht ebenfalls ein Unterschied zwischen Jugendlichen mit (71,8%) und ohne Migrationshintergrund (66,4%). Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigen dagegen eine geringere regionale Mobilität. Bei den erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen haben sich 19,5% der Jugendlichen mit und 23,3% der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund auch auf Ausbildungsstellen 100 km außerhalb der Region beworben. Bei den nicht erfolgreichen Bewerbern und Bewerberinnen zeigt sich dagegen mit 24,4% zu 35,3% ein Unterschied von 11 Prozentpunkten.

**ÜBEREINSTIMMUNG VON AUSBILDUNGSBERUF UND WUNSCHBERUF**

Trotz der angespannten Lage am Ausbildungsstellenmarkt konnte die Mehrzahl der Jugendlichen, die eine betriebliche Berufsausbildungsstelle bekommen haben, ihre beruflichen Vorstellungen bei der Berufswahl umsetzen (vgl. **Übersicht 13**).

Drei Viertel (75,1%) der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen gaben an, dass der Ausbildungsberuf ihrem Wunschberuf entspräche. Für 15,2% stimmt der tatsächliche Ausbildungsberuf nur teilweise mit dem Wunschberuf überein. 9,8% der Jugendlichen erlernen einen Ausbildungsberuf, der nicht dem Wunschberuf entspricht. Zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen gibt es nur sehr geringe Unterschiede. Relativ starke Unterschiede finden sich dagegen zwischen den alten und den

**Übersicht 13: Übereinstimmung von Ausbildungsberuf und Wunschberuf bei Schulabsolventen und -absolventinnen des Jahres 2004 in Prozent**

	Männlich	Weiblich	Alte Länder	Neue Länder einschl. Berlin	Gesamt
ja	75,6	74,3	76,9	67,1	75,1
teilweise	15,0	15,4	15,9	12,2	15,2
nein	9,4	10,3	7,2	20,7	9,8

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

neuen Ländern. In den neuen Ländern ist der Anteil der Befragten, deren Ausbildungsberuf dem Wunschberuf entspricht, um etwa zehn Prozentpunkte niedriger als in den alten Ländern (67,1% vs. 76,9%). Bei einem Fünftel (20,7% vs. 7,2%) der Schulabsolventen und -absolventinnen aus den neuen Ländern stimmt der Ausbildungsberuf nicht mit dem Wunschberuf überein. Dies trifft auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zu, die zu einem geringeren Anteil ihren Wunschberuf erlernen können als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (69,6% vs. 76,1%).

**Fazit:**

Die Studie zeigt, dass zur Zeit insbesondere Jugendliche in den neuen Ländern und Jugendliche mit Migrationshintergrund ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung nicht in dem gewünschten Maße realisieren können. Für diese Jugendliche werden bereits spezifisch zugeschnittene Programme auf Bundes- und Länderebene durchgeführt.

**1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage 2005**

Die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen setzt sich nach traditioneller Definition zusammen aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der am 30. September bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, aber noch nicht vermittelten Bewerber. Die Ausbildungsplatznachfrage verändert sich in Abhängigkeit von der Entwicklung der Schulabgängerzahlen und von ihrer Ausbildungsneigung, aber auch in Abhängigkeit von der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Bereitstellung alternativer Ausbildungsangebote für erfolglose Bewerber und Bewerberinnen<sup>37</sup>.

**RÜCKBLICK AUF DIE NACHFRAGEVORAUSCHÄTZUNG FÜR 2004**

Bei der letzten Vorausschätzung wurde erstmalig der Angebotabhängigkeit der Ausbildungsplatznachfrage Rechnung getragen und mit mehreren Varianten gearbeitet. Unter der Annahme einer ähnlich hohen Nachfrage unter den Schulabgängern/Schulabgängerinnen wie im Jahr 2003 wurde mit einer Steigerung der absoluten Nachfrage auf 602.000 Jugendlichen gerechnet (+9.600)<sup>38</sup>. Basis dieser Schätzung war die vom Statistischen Bundesamt erwartete Zunahme der Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen um +8.400 und ein moderater Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um +6.600, um

<sup>37</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Teil II, Kapitel 1.4, Seiten 65–70.

<sup>38</sup> Nachfragequote = rechnerischer Anteil der Nachfrager an der Zahl der Schulabgänger.

den demographisch bedingten absoluten Nachfragezuwachs befriedigen zu können. Darüber hinaus wurden weitere Varianten in Abhängigkeit unterschiedlicher Szenarien zur Angebotsentwicklung vorgestellt. So wurde beispielsweise bei einer Angebotssteigerung auf 600.000 (+27.500) der Nachfragezuwachs auf +27.600 veranschlagt, so dass insgesamt 620.000 Nachfrager zu erwarten gewesen wären. Auch bei dieser Variante wurde ein Anstieg der Schulabsolventenzahlen von +8.400 zu Grunde gelegt. Tatsächlich aber wuchs die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen 2004 nicht nur um +8.400, wie zunächst erwartet wurde, sondern deutlich stärker um insgesamt +22.500. Das Ausbildungsplatzangebot stieg zugleich um +13.900. Setzt man diese beiden Daten in die im letzten Jahr verwendete Vorhersagegleichung ein, ergibt sich ein geschätzter Zuwachs der Ausbildungsplatznachfrage um rund +22.000 auf insgesamt 616.400. Die tatsächliche Ausbildungsplatzfrage im Jahr 2004 betrug 617.600 und lag damit nur wenig über den durch den Schätzansatz gewonnenen Wert.

Der Rückblick auf 2004 zeigt, dass die Genauigkeit der Nachfragevorausschätzung nicht nur von einer genauen Kenntnis der demographischen Entwicklung abhängig ist, sondern auch von einer möglichst exakten Prognose der Angebotsentwicklung. Die Angebotsentwicklung ist allerdings kaum punktgenau vorhersehbar. Denn sie ist abhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, aber auch von den Entscheidungen der Unternehmen, über ihren Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anzubieten sowie von den Verfügungen des Staates und der Arbeitsverwaltung, außerbetriebliche Plätze einzurichten<sup>39</sup>. All diese Entscheidungen werden zum Teil erst im Laufe des Vermittlungsjahres getroffen. Als pragmatische Lösung für die Durchführung der Nachfragevorausschätzung bietet sich deshalb an, mit Bandbreiten zu arbeiten und zugleich mehrere Varianten in Abhängigkeit unterschiedlicher Szenarien zur Angebotsentwicklung durchzurechnen.

#### BILDUNGSSTATISTISCHE UND DEMOGRAPHISCHE GRUNDLAGEN DER VORAUSSCHÄTZUNG FÜR 2005

Nach den Vorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes ist im Jahr 2005 mit rd. 954.800 Schülertenden aus allgemein bildenden Schulen zu rechnen (vgl. **Übersicht 14**). Dies sind 2.500 (+0,3%) mehr als im Vorjahr. Zuwächse wird es aber nur in den alten Ländern geben. Hier steigt die Zahl der Absolventen und Absolventinnen um +8.700 (1,2%) auf nunmehr 741.700. In den neuen Ländern und

Berlin nimmt die Zahl um 6.100 bzw. -2,8% auf 313.200 ab. Die Rückgänge beschränken sich noch auf die Jüngeren ohne Abschluss (-1.400 bzw. -5,8%), mit Hauptschul- (-2.000 bzw. -5,5%) und mit mittlerem Abschluss (-3.600 bzw. -3,6%). Die Abiturientenzahl steigt dagegen noch leicht an (+900 bzw. +1,5%). Von den einsetzenden Rückgängen sind alle neuen Länder und Berlin betroffen, insbesondere aber Mecklenburg-Vorpommern (-7,4%) und Thüringen (-4,4%). Aus den Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien werden 2005 bundesweit 351.400 Absolventen und Absolventinnen erwartet, dies sind +14.100 bzw. +4,2% mehr als im Vorjahr. Diese Jugendlichen sind im Durchschnitt etwas älter als die aus allgemein bildenden Schulen. Deshalb machen sich die demographischen Veränderungen in den neuen Ländern und Berlin bei diesen Absolventen und Absolventinnen noch nicht im selben Maße bemerkbar wie bei denen aus den allgemein bildenden Schulen. Das Gegenteil ist der Fall. Denn ihre Zahl steigt auch in den neuen Ländern 2005 noch an, und zwar um +1.900 bzw. +2,8% auf 69.200. Der Zuwachs in den alten Ländern fällt mit +12.200 bzw. +4,5% aber merklich stärker aus. Dort werden 2005 insgesamt 282.300 Jugendliche aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien erwartet.

Die meisten Schülertenden sind zwischen 15 und 20 Jahre alt. Berechnungen auf Basis der Ist-Zahlen von 2003 ergeben, dass rund 19% der erfolgreichen Nachfrager und Nachfragerinnen nach Berufsausbildungsstellen 21 Jahre und älter sind<sup>40</sup>. Bei den erfolglosen Nachfragern – hier liegen bereits Informationen für 2004 vor – sind es sogar gut 25%. 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, ergänzt das Bundesinstitut für Berufsbildung die Schulabgängerprognosen durch entsprechende Angaben zur demografischen Entwicklung Jugendlicher im Alter von 21 Jahren und aufwärts. Nach der mittleren Variante der neunten koordinierten Bevölkerungsprognose wird die Gesamtgruppe der 21- bis 26-Jährigen im Jahr 2004 bundesweit leicht um rund 23.900 (+0,5%) zunehmen. In den neuen Ländern und Berlin beträgt der Zuwachs nur etwa +1.100 (+0,1%), in den alten Ländern +22.800 (+0,7%).

<sup>39</sup> Vgl. Werner, D.: Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 1./2. Juli 2004. Bielefeld, 2004. Seite 53–70.

<sup>40</sup> Vgl. das Ergebnis der Zählung des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2003. Von den insgesamt 462.420 Ausbildungsanfängern für die Altersangaben erhoben wurden, waren 90.476 mindestens 21 Jahre alt, 35.000 Personen 23 Jahre und älter. Die oben genannte Anteilsberechnung berücksichtigt Korrekturen, die im Zusammenhang mit der relativ hohen Quote der Ausbildungsanfänger notwendig sind, für die keine Altersangaben vorlagen (2003: 102.073).

**Übersicht 14: Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2004 bis 2015**

	ohne Haupt- schulab- schluss	mit Haupt- schulab- schluss	mit Real- schulab- schluss	mit Fachhoch- schulreife	mit allge- meiner Hochschul- reife	Insgesamt	Veränderung gegenüber 2004	
							absolut	in %
<b>Alte Länder</b>								
2004	61.974	207.090	293.089	9.707	161.117	732.977	–	–
2005	61.574	206.674	298.347	10.154	164.902	741.651	8.674	1,2
2006	61.303	206.078	301.626	10.582	173.917	753.506	20.529	2,8
2007	59.815	200.978	309.355	10.881	182.293	763.322	30.345	4,1
2008	58.169	193.069	303.045	11.034	186.213	751.530	18.553	2,5
2009	57.479	186.543	296.313	11.410	192.677	744.422	11.445	1,6
2010	57.096	182.814	288.635	11.508	201.415	741.468	8.491	1,2
2011	57.571	182.351	282.188	11.255	247.303	780.668	47.691	6,5
2012	58.268	186.586	283.922	10.330	214.379	753.485	20.508	2,8
2013	57.808	186.719	291.943	10.124	242.388	788.982	56.005	7,6
2014	56.987	187.422	289.132	9.907	193.672	737.120	4.143	0,6
2015	55.879	183.917	286.726	10.063	188.451	725.036	-7.941	-1,1
<b>Neue Länder und Berlin</b>								
2004	24.202	36.357	100.262	543	57.931	219.295	–	–
2005	22.798	34.361	96.646	543	58.813	213.161	-6.134	-2,8
2006	20.605	30.008	92.895	534	58.708	202.750	-16.545	-7,5
2007	17.798	24.670	78.857	726	65.728	187.779	-31.516	-14,4
2008	15.796	20.652	60.835	602	62.154	160.039	-59.256	-27,0
2009	14.302	18.313	50.922	365	49.823	133.725	-85.570	-39,0
2010	13.601	17.236	46.365	224	39.543	116.969	-102.326	-46,7
2011	13.899	17.439	44.267	206	33.895	109.706	-109.589	-50,0
2012	14.403	18.325	46.186	196	36.973	116.083	-103.212	-47,1
2013	14.900	19.292	49.144	196	29.107	112.639	-106.656	-48,6
2014	15.499	19.677	51.061	196	30.198	116.631	-102.664	-46,8
2015	15.398	21.353	54.389	206	32.039	123.385	-95.910	-43,7
<b>Bundesgebiet</b>								
2004	86.176	243.447	393.351	10.250	219.048	952.272	–	–
2005	84.372	241.035	394.993	10.697	223.715	954.812	2.540	0,3
2006	81.908	236.086	394.521	11.116	232.625	956.256	3.984	0,4
2007	77.613	225.648	388.212	11.607	248.021	951.101	-1.171	-0,1
2008	73.965	213.721	363.880	11.636	248.367	911.569	-40.703	-4,3
2009	71.781	204.856	347.235	11.775	242.500	878.147	-74.125	-7,8
2010	70.697	200.050	335.000	11.732	240.958	858.437	-93.835	-9,9
2011	71.470	199.790	326.455	11.461	281.198	890.374	-61.898	-6,5
2012	72.671	204.911	330.108	10.526	251.352	869.568	-82.704	-8,7
2013	72.708	206.011	341.087	10.320	271.495	901.621	-50.651	-5,3
2014	72.486	207.099	340.193	10.103	223.870	853.751	-98.521	-10,3
2015	71.277	205.270	341.115	10.269	220.490	848.421	-103.851	-10,9

Anm.:

Die Zahlenreihen berücksichtigen die Umstellung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahren in einigen Ländern und die sich dadurch ergebenden Auswirkungen auf die Absolventenzahl. Aufgrund von Rundungsdifferenzen leichte Abweichungen gegenüber anderen Darstellungen möglich.

Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da etwas mehr als die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr erneut eine Berufsausbildung nachfragt, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schularten besucht zu haben. Zuletzt waren es 55,9%. Es handelt sich um den Verbleib der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 2003 im Geschäftsjahr 2004. Die Quote fiel mit 51,0% in den alten Ländern niedriger als in den neuen Ländern und Berlin aus, wo sie bei 64,5% lag. Für die Nachfragevorausschätzung sind nur solche unvermittelten Bewerber 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 nachfragerelevant, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen des entsprechenden Jahres und sonstiger Nachfragegruppen enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksichtigt. Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr ist bundesweit von 35.000 auf 44.600 (+9.600 bzw. +27,3%) angestiegen.

#### NACHFRAGEVORAUSCHÄTZUNG FÜR DAS BUNDESGEBIET<sup>41</sup>

Nach den Ergebnissen des Strukturquotenverfahrens steigt die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2005 um rund 6.000 auf insgesamt 624.000. Nach dem Übergangsquotenverfahren ist mit einem etwas höheren Anstieg um rund 8.000 auf knapp 626.000 zu rechnen. Eine weitere, alternativ durchgeführte Berechnung, die sich auf die realisierte Nachfrage stützt, wie sie am 31. Dezember eines jeden Jahres durch das Statistische Bundesamt ermittelt wird, lässt einen Anstieg um 5.600 zusätzlichen Verträgen erwarten. Allerdings bleiben beim zuletzt genannten Schätzverfahren erfolglose Nachfrager unberücksichtigt<sup>42</sup>.

Dies wären rund 6.400 Jugendliche bzw. 1,0% mehr als im Vorjahr 2004. Der Nachfragezuwachs geht deutlich über den Anstieg bei den Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen hinaus und ist insbesondere auf das Plus aus den beruflichen Schulen sowie auf die gestiegene Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aus den Vorjahren zurückzuführen. Das Ergebnis beruht auf der Annahme, dass es im nächsten Jahr ungefähr im selben Maße wie 2004 gelingt, ausbildungsinteressierte Jugendliche mit Ausbildungsplätzen zu versorgen – das heißt, vergleichbar hohen Anteilen unter den verschiedenen Nachfragegruppen Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen<sup>43</sup>. Da die absolute Zahl der nachfragenden Jugendlichen aber insgesamt steigt, hat dies auch Folgen für die dafür erforderliche Angebotsentwicklung. Denn wenn 624.000 Ausbildungsplatznachfrager erreicht werden sollen, müsste 2005 auch die Zahl der Ausbildungsplatzangebote zunehmen. Um einen Eindruck vermitteln zu können, wie stark das Angebot bundesweit auf die Nachfrageentwicklung Einfluss nimmt, wurde eine Funktionsgleichung mit der Zahl der Nachfrager als vorherzusagende Größe und der Zahl der Schulabgänger sowie der Ausbildungsplatzangebote als Schätzgrundlagen errechnet. Basis der Berechnungen war die bundesweite Entwicklung in den letzten elf Jahren. Demnach ist mit folgenden Szenarien zu rechnen:

- Um den oben genannten Zuwachs der Nachfrage um 6.000 auf nunmehr 624.000 sicherzustellen, müsste das Ausbildungsplatzangebot insgesamt um rund 3.000 Plätze ansteigen. Da das Ausbildungsplatzangebot aber in diesem Fall weniger stark zunimmt als die Nachfrage, bedeutet dies zugleich: Ein Teil des Nachfragezuwachses entfällt auf Jugendliche, die am 30.09.2005 zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen zählen werden.
- Sollte das Angebot gegenüber dem Vorjahr unverändert bleiben, würde die Nachfrage nicht um 6.000 Personen ansteigen, sondern nur um 3.600 auf gut 621.000. Die gegenüber der oben genannten Prognose „fehlenden“ 2.400 Jugendlichen würden aufgrund erfolgloser Bewerbungen auf Alternativen ausweichen.
- Könnte im Jahr 2005 erneut eine Angebotssteigerung um 13.900 Plätze erzielt werden (so dass die Gesamtzahl aller Angebote bei gut 600.000 liegen würde), würde die Nachfrage um über 15.000 zunehmen und knapp 633.000 erreichen.

<sup>41</sup> Zum angewandten Verfahren der Vorausschätzung enthält der Berufsbildungsbericht 2004, Seite 69, methodische Hinweise.

<sup>42</sup> Vgl. hierzu auch Brosi, W./ Troltsch, K.: Ausbildungsbeitrag der Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft (Forschung Spezial, Heft 8). Bielefeld, 2004.

<sup>43</sup> Die Nachfragequote, der rechnerische Anteil der Nachfrager an der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen, würde dann 65,4% betragen. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Prozentpunkte. Die Steigerung ist im Wesentlichen Folge der noch stark wachsenden Schulabgängerzahl aus beruflichen Schulen. Diese lässt die Nachfragequote über den durch die allgemein bildenden Schulabgänger bedingten Anstieg hinaus ansteigen.

- Würde das Angebot dagegen um 13.900 Plätze sinken und damit wiederum auf den Wert von 2003 zurückfallen, dürfte die Nachfrage trotz wachsender Schulabsolventenzahlen ebenfalls sinken – und zwar um gut 8.000 auf 609.000. In diesem Fall würde die Zahl der Jugendlichen, die wegen fehlenden Bewerbungserfolgs auf Alternativen ausweichen, rechnerisch um 15.000 (624.000–609.000) zunehmen. Zugleich würde sich innerhalb der Gruppe der 609.000 Ausbildungsplatznachfrager der Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen erhöhen.

Bei diesen Rechenbeispielen muss berücksichtigt werden, dass es sich um stark vereinfachte Determinantenmodelle der Nachfrageentwicklung handelt. Sie berücksichtigen lediglich zwei – wenn auch wichtige – Einflussgrößen, nämlich die Absolventenzahl aus den allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie die Angebotsentwicklung. Andere Determinanten, wie z. B. die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen, Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen und Schulen, bleiben unberücksichtigt. Sollte es hier zu substantiellen Veränderungen kommen, würde dies auch das quantitative Verhältnis zwischen den erfolgreich vermittelten Jugendlichen, den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und den alternativ verbleibenden Jugendlichen verändern. Schließlich beeinflusst auch die Einschaltquote der Arbeitsagentur durch die Jugendlichen die Prognose<sup>44</sup>.

#### REGIONALISIERTE NACHFRAGEVORAUSCHÄTZUNGEN FÜR ALTE UND NEUE LÄNDER

Da die beiden hier verwendeten Verfahren der Nachfragevorausschätzung, der bildungs- und der altersgruppenbasierte Ansatz, für die alten und neuen Länder getrennt angewandt wurden, sind auch regionale Nachfragevorausschätzungen möglich. Die Darstellung beschränkt sich dabei allerdings auf die Ausgangsalternative, nach der die Nachfrage bundesweit 624.000 betragen wird. Für die alten Länder ist demnach mit einer wohnortbezogenen Nachfrage – Ausbildungseinpender aus den neuen Ländern bleiben hier unberücksichtigt – von 473.000 Jugendlichen zu rechnen. 2004 waren es knapp 464.000. Damit würde die Nachfrage in den alten Ländern um gut 9.000 bzw. 2,0% anwachsen. Für die Berechnung der betriebsortbezogenen Nachfrage - Ausbildungspendler sind hier einbezogen - wird unterstellt, dass die Zahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern, die in den alten Ländern eine Lehrstelle antreten, wie im Jahr 2004 bei

schätzungsweise 15.000 liegen wird. Demnach würde die betriebsortbezogene Nachfrage in den alten Ländern ein Volumen von rund 488.000 Personen umfassen, wiederum gut 9.000 mehr als im Vorjahr (2004: 478.553).

In den neuen Ländern und Berlin dürfte die Ausbildungsplatznachfrage wohnortbezogen um rund 3.000 auf 151.000 Jugendliche (2004: 154.000) abnehmen. Dass der Rückgang trotz einer Verringerung der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen um 6.100 nicht stärker ausfällt, ist auf die noch wachsenden Absolventenjahrgänge aus beruflichen Schulen und die noch wachsende Zahl der über 20-Jährigen zurückzuführen. Wenn wie im Vorjahr rund 15.000 Pendler ihren Ausbildungsplatz in den alten Ländern antreten, wird die betriebsortbezogene Nachfrage im Jahr 2005 rund 136.000 betragen (2004: 139.003).

#### AUSBLICK AUF DIE KOMMENDEN JAHRE

Die kommenden Jahre werden von sehr unterschiedlichen regionalen Entwicklungen geprägt sein (vgl. **Übersicht 14**). In den alten Ländern wird die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen bis 2007 auf 763.300 ansteigen und anschließend bis 2010 wieder auf 741.500 fallen. Noch bis 2014 wird die Zahl höher liegen als im Jahr 2004. Der Ausbildungsmarkt der alten Länder steht damit auch in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen, was die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots betrifft. Allerdings kann wegen des zu erwartenden Rückgangs der Pendlerzahlen aus den neuen Ländern auch mit einer gewissen Entlastung gerechnet werden.

In den neuen Ländern und Berlin hat der Rückgang der Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen bereits in moderaten Schritten eingesetzt. Er wird aber ab 2006 ein recht drastisches Ausmaß annehmen. Im Jahr 2011 werden 109.600 Jugendliche (50,0%) weniger die Schulen verlassen als noch 2004. Der Umfang des Absolventenjahrgangs wird sich somit im Vergleich zum letzten Jahr 2004 halbiert haben.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Die klassische Nachfragedefinition, welche ja nur erfolgreiche Ausbildungsplatzsuchende und noch nicht vermittelte Bewerber einschließt, kann die Entwicklung des tatsächlichen Interesses von Jugendlichen an einer Ausbildung nur eingeschränkt beschreiben. Vgl. hierzu Teil II, Kapitel 1.3.1.

<sup>45</sup> Länderspezifische Daten zur Entwicklung der Absolventenzahlen aus allgemein bildenden Schulen bis 2015 sind auf den Internetseiten des BIBB abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/1905.htm>.

## 2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

### ZUSAMMENFASSUNG

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Einblick in die unterschiedlichen Bereiche der Berufsausbildung. Ein Überblick über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten im Rahmen des Gesamtsystems gibt eine synoptische Darstellung am Anfang des Kapitels. Darin werden differenziert nach Ländern für das Jahr 2003 die quantitativen Größen für die Jugendlichen in den einzelnen Bildungsgängen genannt. Neben den neuen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sind vollqualifizierende Bildungsgänge innerhalb und außerhalb von BBiG/HWO sowie Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten, enthalten. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen werden in die Synopse noch Informationen zu den am 31. Dezember 2003 noch nicht vermittelten Bewerbern, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten des einfachen bis gehobenen Dienstes und zu den Studienanfängern aufgenommen.

Für die betriebliche Berufsausbildung werden die Entwicklungen des Jahres 2003 anhand der Berufsbildungsstatistik dargestellt. Die Themen umfassen die Verteilung der Auszubildenden auf Berufe und Bereiche, Vertragslösungen, Vorbildung der Auszubildenden, Entwicklungen in männlich/weiblich dominierten Berufen, Prüfungserfolg, Alter der Auszubildenden, ausländische Auszubildende und Dauer der Ausbildung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die neuen Berufe und ihre Entwicklung gelegt. Dabei wird zum Beispiel der Frauenanteil in den IT-Berufen untersucht. In allen Bereichen wird versucht, die Schwerpunkte des Rückgangs der Ausbildungsplätze, ggfs. auch gegenläufige Entwicklungen darzustellen.

Da in der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember jeden Jahres nicht zwischen Auszubildenden mit betrieblichem oder einem außerbetrieblichen Lehrvertrag unterschieden wird, fehlen exakte Angaben zur Beurteilung der genuinen Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Verwaltung. Daten zu den rein betrieblichen Auszubildenden werden deshalb auf indirektem Wege ermittelt. Hierbei erfolgt eine länderspezifische Darstellung, da die Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung sich zwischen den Ländern stark unterscheidet.

Zu Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung erfolgt eine Auswertung des Mikrozensus für die Jahre 1998 bis 2003.

Von besonderer berufsbildungspolitischer Bedeutung ist die Frage, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe verändert und welche Entwicklungstendenzen zu

erwarten sind. Zunächst werden in einem Beitrag Gründe und Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben analysiert. Dabei geht es auch um die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, angesichts schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Ausbildungsbereitschaft durch geeignete Maßnahmen zu stabilisieren. Auf der Grundlage von Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und des IAB-Betriebspanels werden anschließend Ergebnisse zum Ausbildungsverhalten der Betriebe präsentiert. Auf dieser Grundlage wird für die alten und neuen Länder beschrieben, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit 1990 bzw. 1995 entwickelt hat. Von Interesse ist vor allem, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen darstellt. Fragen nach der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems soll durch eine Analyse der Abhängigkeiten betrieblicher Ausbildungsentscheidungen von Ertragslage, Produktivität und institutionellen Rahmenbedingungen nachgegangen werden. Hierzu erfolgt eine Sonderauswertung von Daten des IAB-Betriebspanels.

Die Daten zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und zur Ausbildungsquote liegen zwischen der Beschäftigungsstatistik und dem IAB-Betriebspanel auch in diesem Jahr erheblich auseinander. Trotz der Umstellung des Erfassungstermins in der Beschäftigungsstatistik vom 30. Juni auf den 31. Dezember des jeweiligen Jahres hat sich daran nichts geändert. Da es sich bei der Beschäftigtenstatistik um eine Stichtags-IST-Erfassung handelt, dürften die Ergebnisse der Betriebsbefragung im IAB-Betriebspanel eher der tatsächlichen Beteiligung der Betriebe im Jahr entsprechen.

Die Ausbildungsvergütungen stellen den wichtigsten Kostenfaktor der betrieblichen Ausbildung dar. Zunächst wird kurz auf die rechtliche Grundlage der Vergütungszahlungen und die Bedeutung der tariflichen Vereinbarungen eingegangen. Anschließend werden die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt, die auf den entsprechenden Auswertungen zum Stand 1.12.2004 basieren. Darüber hinaus wird die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr beschrieben.

Als Teil der regelmäßigen Berichterstattung wird ein Überblick zu den Bildungsausgaben der öffentlichen Hand gegeben.

Für den Bereich der schulischen Berufsausbildung werden in der Untergliederung nach Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule die Ergebnisse der Statistik der beruflichen Schulen für das Jahr 2003/2004 ausgewertet. Für die vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen wird die quantitative Entwicklung nach Berufen und Ländern beschrieben. Für den Bereich der Ausbildung im Gesundheitswesen und die Ausbildung im öffentlichen Dienst werden wichtige Strukturen und Entwicklungen dargestellt.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit dem Aufbau eines Kommunikations- und Informationssysteme Berufliche Bildung (KIBB) begonnen. KIBB soll das Informations- und Wissensmanagement innerhalb der Berufsbildungsforschung optimieren. Berichtet wird über den Stand der Entwicklungsarbeiten und bisherige Erfahrungen. Die Darstellung orientiert sich an den drei Säulen von KIBB: adressatengerechte Beantwortung von Expertenfragen, Aufbau eines Internetportals zur beruflichen Bildung sowie die Förderung der Kommunikation zwischen Berufsbildungsexperten.

Im BIBB wird gegenwärtig ein Expertenmonitor zur beruflichen Bildung aufgebaut. Es werden die Ziele beschrieben, die dem Aufbau des Expertenmonitors zugrunde liegen und bisherige Erfahrungen dargestellt. Im ersten Quartal 2004 wurde eine Initialerhebung durchgeführt, zu der die wesentlichen Ergebnisse vorgestellt werden.

## 2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen<sup>46</sup>

Im Allgemeinen werden Daten zur Ausbildung von Jugendlichen in den unterschiedlichen Bildungsbereichen getrennt voneinander dargestellt. Die Beteiligungen an den verschiedenen Bildungsgängen entwickeln sich jedoch nicht unabhängig voneinander. Um eine Gesamtschau zu ermöglichen, müssen die Basisdaten zu den verschiedenen Bildungsmöglichkeiten zusammengefasst werden (vgl. **Übersicht 15**).

### BUNDESWEITE ENTWICKLUNG

Von 1992 bis 2003 hat sich die quantitative Bedeutung der verschiedenen Bildungsgänge zu der beruflichen Bildung stark verändert. Während die Zahl der Jugendlichen, die eine Berufsausbildung im dualen System aufnehmen, im Jahr 2003 um 37.603 bzw. 6,3% niedriger ausfiel als 1992, nahm die Zahl der Eintritte in voll qualifizierende schulische Bildungsgänge (Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens) um 75.506 bzw. 74,9% zu. Stark gestiegen ist auch die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen (+86.704 bzw. +29,8%). Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen im Jahr 2003 um rund 150.000 Jugendliche über der Zahl von 1992 (+20%) lag.

Die Ausweitung der Bildungsgänge, die in der einen oder anderen Form Jugendlichen zwischen dem Ende der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer voll qualifizierenden Ausbildung eine berufliche Grundbildung vermitteln, dürfte mit dazu beigetragen haben, dass nicht mehr Jugendliche von Beschäftigungslosigkeit betroffen waren als 1992, die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren nahm sogar um rund 4.000 ab. So stieg seit 1992 die Zahl der Jugendlichen

- im schulischen Berufsvorbereitungsjahr um rd. 42.100 bzw. 113%,
- im vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr um rd. 17.900 bzw. 57%,
- im 1. Jahr in schulischen Bildungsgängen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen, um rd. 68.000 bzw. 62%, und
- an Fachoberschulen in der 11. Klasse um rd. 31.200 bzw. 134%.

Deutlich zugenommen hat auch die Zahl der Jugendlichen in von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten berufsvorbereitenden Maßnahmen (+92.292 bzw. +131,1%). Von 1999 bis 2003 wurden außerdem von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche im Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit gefördert. Im Dezember 2003 befanden sich rd. 83.200 Jugendliche in diesen Maßnahmen (ohne außerbetriebliche Ausbildung nach Artikel 4)<sup>47</sup>.

### REGIONALISIERTE DATEN FÜR DAS JAHR 2003

Die **Übersicht 16** enthält länderspezifische Angaben zu den einzelnen Bildungsgängen für 2003, differenziert nach neuen Ländern (einschließlich Berlin) und alten Ländern<sup>48</sup>. Aufgenommen wurden jeweils die absoluten Zahlen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche eines durchschnittlichen Altersjahrganges zwischen 16 und 19 Jahren wird ein Vergleich zwischen den Ländern, deren Bevölkerungsumfang im Vergleich sehr unterschiedlich ist, erleichtert<sup>49</sup>. Die Unter-

<sup>46</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Teil II, Kap. 2.1. Seite 71–73. Im Berufsbildungsbericht 2004 finden sich Daten für das Jahr 2002. Bei den dort berichteten durchschnittlichen Jahrgangsstärken der 16- bis unter 20-Jährigen für 2002 handelte es sich allerdings noch um Schätzungen, denn Ist-Zahlen lagen zum damaligen Zeitpunkt noch nicht vor. Eine aktualisierte Fassung für 2002 ist im Internet unter der Adresse: [http://www.bibb.de/redaktion/erste\\_schwelle/index.htm](http://www.bibb.de/redaktion/erste_schwelle/index.htm) zu finden.

<sup>47</sup> Vgl. hierzu auch: Ulrich, J.G. (2004): Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Ein Rückblick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 23/04 vom 24. November 2004. Seite 49–61

<sup>48</sup> Tabellen mit (aktualisierten) Daten für 2002 und den Veränderungen zwischen 2003 und 2002 sind auf den Internetseiten des BIBB in der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Statistische Analysen zur ‚Ersten Schwelle‘“ unter <http://www.bibb.de/de/1905.htm> abrufbar.

<sup>49</sup> Trotz des hier vorgenommenen Bezugs zur Demografie sind Daten zu den einzelnen Bildungsgängen primär von der Angebotsseite her zu interpretieren. Wenn etwa in der Hansestadt Hamburg rechnerisch 744 neu abgeschlossene Lehrverträge auf je 1.000 16- bis unter 20-Jährige entfallen, so heißt dies nicht, dass es sich bei den Ausbildungsanfängern ausschließlich um Hamburger Jugendliche handelt. Denn der jeweilige Einfluss von Bildungspendlerbewegungen konnte in den hier ausgewiesenen Daten nicht ausgeschaltet werden. Die rechnerische Größe von 744 besagt lediglich, dass in Hamburg in Relation zur dort lebenden Bevölkerung vergleichsweise viele betriebliche Ausbildungsangebote realisiert wurden.

**Übersicht 15: Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger von 1992 bis 2003 in Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln**

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2003 zu 1992	
	Anzahl												absolut	Prozent
Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen	773.285	801.980	824.556	864.015	892.302	894.906	904.637	917.669	918.748	910.784	918.997	929.806	156.521	20,2
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30. September	-	-	-	-	-	-	-	550.231	564.379	557.357	512.524	497.243	-	-
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge 30. September	-	-	-	-	-	-	-	80.784	57.314	56.879	59.799	60.369	-	-
Neue Ausbildungsverträge 30. September in BB(G)HwO-Berufen insgesamt	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.612	-37.603	-6,3
BFS in BB(G)HwO-Berufen 1. Schuljahr	3.697	4.100	4.296	4.644	6.787	14.550	15.619	14.553	13.281	12.830	12.207	13.466	9.769	264,2
BFS vollqualifizierend außerhalb BB(G)HwO 1. Jahr	49.503	54.982	53.732	58.067	62.263	73.797	76.816	78.691	87.081	91.709	101.158	115.022	65.519	132,4
Schüler und Schülerinnen Gesundheitswesen 1. Schuljahr	47.578	49.426	51.129	53.321	53.803	44.703	44.219	44.188	42.735	43.500	45.901	47.796	218	0,5
Vollqualifizierendes schulische Berufsausbildung insgesamt	100.778	108.508	109.157	116.032	122.853	133.050	136.654	137.432	143.097	148.039	159.266	176.284	75.506	74,9
Jugendliche im schulischen Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit) (BGJ)	31.325	31.589	34.869	37.924	39.966	40.229	40.856	39.677	41.236	40.495	43.204	49.216	17.891	57,1
Jugendliche im 1. Ausbildungsjahr in schulischen Bildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln (BFS, GbB)	110.252	119.574	130.156	131.925	140.418	141.320	143.085	141.692	149.624	151.653	161.615	178.254	68.002	61,7
Jugendliche im schulischen Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	37.156	46.464	51.724	55.512	65.198	66.364	66.806	68.606	72.787	75.810	79.496	79.284	42.128	113,4
Fachoberschüler und -schülerinnen in der 11. Klasse (FOS)	23.194	25.225	29.204	32.129	36.888	39.769	41.630	43.971	45.687	47.550	51.115	54.364	31.170	134,4
BGJ, BFS-GbB, BVJ und FOS insgesamt	201.927	222.852	245.963	257.490	282.470	287.682	292.377	293.946	309.334	315.508	335.430	361.118	159.191	78,8
Jugendliche in berufs vorbereitenden Maßnahmen der BA (Einmündungen)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	92.292	131,1
JUSopro Teilnehmerbestand 31. Dezember (ohne Artikel 4: außerbetriebliche Ausbildung)	-	-	-	-	-	-	-	85.237	60.908	86.233	69.573	83.159	-	-
Studienanfänger und Studienanfängerinnen	290.800	279.631	267.946	262.407	267.469	267.445	272.473	291.447	314.956	344.830	358.946	377.504	86.704	29,8
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren (Jahresdurchschnitt)	88.215	90.015	92.415	95.222	107.297	113.538	108.423	101.181	101.293	100.663	100.054	84.252	-3.963	-4,5

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Institut für Berufsbildung. Quelle Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender Schulen bis 1996 KMK, ab 1997 Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsbericht)



**Übersicht 16: Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen im Jahr 2003, absolut und relativ (d.h. bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche im Alter zwischen 16 bis unter 20 Jahren)**

Jahr 2003	Anzahl																Bundes- gebiet	
	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg-Vor- pommern	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Platz	Saarland	Sachsen- Anhalt	Sachsen- Holstein	Thüringen	Alte Länder		Neue Länder
Durchsch. Jahrgangsstärke der 16- bis u. 20-Jährigen	abs. 120.359	abs. 135.444	abs. 36.475	abs. 37.799	abs. 6.702	abs. 16.005	abs. 63.255	abs. 26.892	abs. 88.420	abs. 199.407	abs. 45.881	abs. 11.500	abs. 56.982	abs. 29.313	abs. 32.988	abs. 716.286	abs. 226.251	abs. 942.537
Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	abs. 119.475	abs. 134.345	abs. 36.572	abs. 35.644	abs. 6.905	abs. 14.732	abs. 59.567	abs. 25.583	abs. 92.104	abs. 195.404	abs. 45.564	abs. 11.053	abs. 55.986	abs. 34.918	abs. 29.052	abs. 708.201	abs. 221.605	abs. 929.806
Neue betriebliche Ausbildungsverträge	abs. 67.482	abs. 89.085	abs. 14.102	abs. 11.172	abs. 4.874	abs. 11.172	abs. 35.880	abs. 11.257	abs. 48.956	abs. 105.399	abs. 25.524	abs. 7.713	abs. 22.054	abs. 11.941	abs. 12.704	abs. 413.739	abs. 83.504	abs. 497.243
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs. 3.322	abs. 2.840	abs. 0.505	abs. 7.046	abs. 429	abs. 742	abs. 1.932	abs. 5.386	abs. 3.102	abs. 5.647	abs. 1.414	abs. 465	abs. 8.611	abs. 7.192	abs. 6.076	abs. 21.008	abs. 39.361	abs. 60.369
Neue Ausbildungsverträge	abs. 70.804	abs. 91.925	abs. 19.152	abs. 18.492	abs. 5.303	abs. 11.914	abs. 37.812	abs. 16.643	abs. 52.058	abs. 111.046	abs. 26.938	abs. 8.178	abs. 30.665	abs. 19.133	abs. 18.769	abs. 434.747	abs. 122.865	abs. 557.612
BFS in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	abs. 2.919	abs. 1.327	abs. 2.645	abs. 2.474	abs. 4	abs. 475	abs. 121	abs. 820	abs. 0	abs. 267	abs. 231	abs. 0	abs. 1.148	abs. 232	abs. 105	abs. 698	abs. 5.449	abs. 8.017
BFS vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Schuljahr	abs. 19.416	abs. 11.972	abs. 2.462	abs. 2.679	abs. 531	abs. 1.964	abs. 4.465	abs. 3.943	abs. 12.291	abs. 18.995	abs. 4.224	abs. 311	abs. 15.228	abs. 7.205	abs. 6.729	abs. 76.776	abs. 38.246	abs. 115.022
Schüler und Schülerinnen Gesundheitswesen 1. Schuljahr	abs. 5.922	abs. 8.970	abs. 2.177	abs. 1.422	abs. 322	abs. 852	abs. 0	abs. 4.304	abs. 0	abs. 17.974	abs. 2.262	abs. 972	abs. 0	abs. 1.204	abs. 1.415	abs. 0	abs. 42.993	abs. 4.803
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	abs. 28.257	abs. 22.269	abs. 7.284	abs. 6.575	abs. 857	abs. 3.291	abs. 4.586	abs. 4.763	abs. 16.595	abs. 37.236	abs. 6.717	abs. 1.283	abs. 16.376	abs. 8.641	abs. 4.127	abs. 7.427	abs. 125.218	abs. 51.066
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) Vollzeit	abs. 271	abs. 4.796	abs. 20	abs. 0	abs. 19	abs. 0	abs. 3.800	abs. 0	abs. 12.598	abs. 14.887	abs. 5.064	abs. 2.308	abs. 3.577	abs. 1.472	abs. 404	abs. 0	abs. 44.147	abs. 5.069
Berufsfachschule (BFS)-beruf. Grundbildung (GB) 1. Schuljahr	abs. 54.573	abs. 1.144	abs. 5361	abs. 332	abs. 1.933	abs. 4.873	abs. 9.448	abs. 0	abs. 27.979	abs. 52.435	abs. 6.803	abs. 1.893	abs. 976	abs. 2.144	abs. 4.625	abs. 3.735	abs. 165.706	abs. 12.548
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Schüler und Schülerinnen	abs. 13.258	abs. 5.766	abs. 3.861	abs. 0	abs. 978	abs. 4.939	abs. 5.408	abs. 5.558	abs. 7.285	abs. 7.037	abs. 4.366	abs. 481	abs. 10.082	abs. 4.061	abs. 1.567	abs. 4.637	abs. 51.085	abs. 28.199
Fachoberschüler in der 11. Klassenstufe	abs. 0	abs. 15.414	abs. 2.892	abs. 2.690	abs. 487	abs. 531	abs. 7.424	abs. 56	abs. 4.350	abs. 8.599	abs. 444	abs. 3.328	abs. 5.290	abs. 765	abs. 1.127	abs. 867	abs. 41.704	abs. 12.660
BGL, BFS, GB, BVJ und FOS insgesamt	abs. 68.102	abs. 27.120	abs. 12.234	abs. 3.022	abs. 3.417	abs. 10.343	abs. 26.080	abs. 5.614	abs. 52.212	abs. 82.958	abs. 16.677	abs. 8.010	abs. 19.925	abs. 8.442	abs. 7.723	abs. 9.239	abs. 302.642	abs. 58.476
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen	abs. 8.331	abs. 14.514	abs. 5.145	abs. 5.432	abs. 997	abs. 2.123	abs. 7.925	abs. 5.586	abs. 9.921	abs. 25.273	abs. 4.501	abs. 1.246	abs. 8.142	abs. 3.973	abs. 6.079	abs. 3.905	abs. 80.910	abs. 32.183
Insoppro Teilnehmerbestand 31. Dezember 2003 (ohne Art. 4)	abs. 6.346	abs. 5.990	abs. 8.596	abs. 6.244	abs. 410	abs. 694	abs. 3.334	abs. 4.756	abs. 4.680	abs. 10.788	abs. 2.040	abs. 710	abs. 11.021	abs. 7.612	abs. 2.288	abs. 7.650	abs. 37.280	abs. 45.879
An 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber des abgelaufenen Geschäftsjahres 2002/2003	abs. 671	abs. 1.742	abs. 1.643	abs. 1.014	abs. 193	abs. 359	abs. 2.470	abs. 423	abs. 1.054	abs. 3.607	abs. 1.101	abs. 170	abs. 881	abs. 256	abs. 328	abs. 361	abs. 11.695	abs. 4.578
Sonstige am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2003	abs. 685	abs. 1.278	abs. 737	abs. 487	abs. 110	abs. 213	abs. 566	abs. 287	abs. 802	abs. 2.383	abs. 416	abs. 145	abs. 449	abs. 283	abs. 229	abs. 307	abs. 6.827	abs. 2.550
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren Dezember 2003	abs. 5.791	abs. 12.139	abs. 4.431	abs. 3.263	abs. 353	abs. 852	abs. 4.198	abs. 2.463	abs. 4.041	abs. 11.080	abs. 3.064	abs. 900	abs. 5.252	abs. 2.399	abs. 3.426	abs. 44.817	abs. 22.491	abs. 67.308
Beamtenausbildung einf. bis geh. Dienst (alle Ausbildungsjahre)	abs. 11.154	abs. 11.067	abs. 3.610	abs. 847	abs. 506	abs. 2.013	abs. 5.103	abs. 6.273	abs. 6.273	abs. 12.437	abs. 3.458	abs. 811	abs. 1.250	abs. 659	abs. 2.379	abs. 779	abs. 55.201	abs. 8.120
Studienanfänger und Studienanfängerinnen	abs. 53.527	abs. 51.583	abs. 22.670	abs. 7.933	abs. 5.550	abs. 12.576	abs. 31.419	abs. 7.120	abs. 31.027	abs. 81.613	abs. 18.030	abs. 3.973	abs. 21.792	abs. 8.279	abs. 9.487	abs. 297.577	abs. 79.927	abs. 377.504

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 20, Seite 22

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

schiede zwischen den Ländern sind groß, was die relativen Bedeutungen der verschiedenen Bildungsgänge angeht. Beispielsweise stehen in Bremen je 1.000 Jugendlichen eines Durchschnittsjahrgangs aus der einheimischen Bevölkerung 791 Ausbildungsplätze im dualen System gegenüber, in Brandenburg sind es 489. Dafür stellt Brandenburg verhältnismäßig viele berufsfachschulische Plätze in BBiG/HwO-Berufen zur Verfügung (rechnerisch 65 Plätze für 1.000 Jugendliche eines Durchschnittsjahrgangs). Im Saarland gibt es hierzu überhaupt kein Angebot. Allerdings ist im Saarland der Versorgungsgrad mit vollzeitschulischen BGJ-Plätzen (201 je 1.000 Jugendliche eines Durchschnittsjahrgangs) sehr hoch. Zudem gibt es in Relation zur entsprechenden Wohnbevölkerung besonders viele Eintritte in die Fachoberschule<sup>50</sup>.

Viele der Unterschiede zwischen den Ländern hängen mit den jeweiligen bildungspolitischen Zielsetzungen zusammen. Oft bietet ein Land bestimmte Bildungsangebote überhaupt nicht an, oder es bildet gezielt Schwerpunkte. Starken Einfluss nimmt die jeweilige Stellung der betrieblichen Ausbildung. In Ländern mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage gibt es auch überdurchschnittlich viele betriebliche Ausbildungsverträge. Die Länder mit einem hohen Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen geraten aber unter starken Druck durch Bildungspendler aus anderen Regionen. Die Nettoeinpenderquote ist hoch, und dies führt dazu, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (Zahl der Ausbildungsplatzangebote insgesamt je 100 Ausbildungsplatznachfrager) längst nicht so günstig ausfällt, wie andernfalls zu erwarten wäre. Die betroffenen Länder versuchen einen Teil des Drucks offenbar durch ein relativ umfangreiches Angebot an schulischen Bildungsgängen zu mindern.

Länder, in denen nur relativ wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, kompensieren dies offenbar insbesondere durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote, durch Plätze in voll qualifizierenden Berufsfachschulen und durch eine intensive Beteiligung am Sofortprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ein verstärkter Einsatz von schulischen Angeboten, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, spielt eher keine Rolle, auch nicht eine besonders intensive Nutzung von berufsvorbereitenden Maßnahmeplätzen, die über

<sup>50</sup> Die hier ausgewiesenen rechnerischen Anteile aller Bildungseinmündungen addieren sich nicht exakt auf 1.000, sondern gehen deutlich darüber hinaus. Der Grund ist, dass viele Jugendliche nach Verlassen der allgemein bildenden Schule mehr als nur einen Bildungsgang besuchen, bis sie eine voll qualifizierende Berufsausbildung abschließen. Wenn die Jugendlichen aber in mehrere berufliche Bildungsgänge einmünden, werden sie auch mehrfach statistisch registriert. Dies führt dazu, dass die Summe der Einmündungen in die verschiedenen beruflichen Bildungsgänge deutlich größer ist als die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen eines Jahres.

die Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Eher schwach ausgeprägt ist in diesen Ländern auch die Beamtenausbildung bis hin zum gehobenen Dienst<sup>51</sup>.

Trotz aller Unterschiedlichkeit in ihrer jeweiligen Ausgestaltung tragen die verschiedenen Angebote dazu bei, den Anteil der arbeitslosen Jugendlichen niedrig zu halten.

## 2.2 Berufsausbildung im dualen System

### 2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird als schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag die zuletzt besuchte Schule erfasst. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben, in allen anderen Fällen wird der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss erfasst. Für die Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsvertrages eine berufliche Vollzeitschule besuchten, ist der allgemein bildende Schulabschluss somit nicht erfasst. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvieren.

#### AUSZUBILDENDE MIT UND OHNE HAUPTSCHULABSCHLUSS

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag verfügten 30,6% im Jahr 2003 über den Hauptschulabschluss. 2,7% der Auszubildenden haben das allgemeinbildende Schulsystem ohne diesen Abschluss verlassen (vgl. **Übersicht 17**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (2,2%), häufig keinen Hauptschulabschluss haben<sup>52</sup> und die Mehrheit derjenigen, die aus dem Berufsgrundbildungsjahr (2,7%) kommen, über einen Hauptschulabschluss verfügt<sup>53</sup>.

Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss bilden im Handwerk die Mehrheit (50,1% bzw. 5,0%). Rechnet man noch die Auszubildenden aus dem Berufsgrund-

<sup>51</sup> Manche Länderunterschiede sind auch auf Uneinheitlichkeiten in der statistischen Zuordnung zurückzuführen; davon betroffen ist die Aufteilung der voll qualifizierenden Bildungsangebote auf das Gesundheitswesen und auf die Berufsfachschulen.

<sup>52</sup> Im Schuljahr 2002/03 waren dies 67,5% bzw. 49.622 der Anfänger des Berufsvorbereitungsjahres; ca. ein Drittel der Anfänger ohne Hauptschulabschluss erwirbt diesen noch nachträglich im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres (Schuljahr 2001/02: Schüler ohne Hauptschulabschluss: 50.647, Absolventen mit zusätzlich erworbenem Hauptschulabschluss: 16.639).

<sup>53</sup> Im Schuljahr 2002/03 waren dies 29.792 Anfänger im Berufsgrundbildungsjahr (71,0%); auch hier erwerben viele der Anfänger ohne Hauptschulabschluss diesen noch nachträglich (3.584 Absolventen bzw. ca. 75% der Anfänger ohne Hauptschulabschluss).

**Übersicht 17: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2002 und 2003 in Prozent**

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung <sup>1)</sup>															
	ohne Haupt- schulabschluss		mit Haupt- schulabschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/ Fachhochschul- reife		Schulisches Berufsgrund- bildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvor- bereitungsjahr		Sonstige	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Industrie und Handel	1,1	1,1	22,7	22,3	38,6	38,5	19,2	19,1	1,6	1,6	11,0	11,6	2,2	2,1	3,6	3,7
Handwerk	5,5	5,0	50,7	50,1	29,0	29,1	3,8	4,3	4,6	5,1	3,5	3,6	2,6	2,7	0,2	0,1
Landwirtschaft	8,7	9,7	39,1	36,0	31,7	32,7	8,0	8,1	5,9	6,5	0,8	0,9	2,8	3,5	3,0	2,6
Öffentlicher Dienst	0,1	0,2	5,8	6,6	65,7	63,6	23,0	25,1	0,6	0,4	3,9	3,5	0,1	0,1	0,7	0,7
Freie Berufe	0,9	1,0	21,8	20,1	55,2	55,5	16,7	18,4	0,4	0,3	4,1	3,8	0,2	0,2	0,6	0,8
Hauswirtschaft <sup>2)</sup>	26,7	24,7	34,5	32,3	6,7	6,7	0,7	0,5	3,6	4,5	6,3	6,0	10,9	14,0	10,6	11,4
Seeschifffahrt	1,3	1,3	11,9	19,7	67,9	55,3	17,6	22,4	1,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	2,8	2,7	31,4	30,6	37,4	37,3	13,9	14,3	2,5	2,7	7,6	8,0	2,2	2,2	2,2	2,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 21, Seite 74

<sup>1)</sup> Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“. Die Kategorie „Sonstige Schulen“ wird gesondert ausgewiesen, in der Vergangenheit wurden diese zu 2/3 auf Hauptschulabschluss und zu 1/3 auf Berufsfachschule umgerechnet, daher ergeben sich für 2002 Abweichungen zum Berufsbildungsbericht 2004.

<sup>2)</sup> 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

bildungsjahr und dem Berufsvorbereitungsjahr dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk mehr als 60%. Auf ähnlich hohe Anteile kommen nur noch die Haus- sowie die Landwirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Friseur/Friseurin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (vgl. **Übersicht 18**). Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Den höchsten Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (68,2%) 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 ähnlich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Wie im Vorjahr umfassen die zehn am häufigsten durch Auszubildende mit Hauptschulabschluss besetzten Berufe ca. 42,7% aller Hauptschüler 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 19**). Viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss werden auch in Berufen nach §§ 64–66 BBiG (neu) und § 42 m HwO (neu) (Regelungen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen) ausgebildet. In der Hauswirtschaft betrifft dies vor allem den Beruf Hauswirtschaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferin. Die zehn am stärksten besetzten Berufe umfassen ca. 54% aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss.

#### AUSZUBILDENDE MIT REALSCHULABSCHLUSS

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag (37,3%) hat einen Realschulabschluss erworben, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (8,0%). Beide Gruppen zusammen genommen ergeben über 45% und damit den höchsten Anteil im dualen System. Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen sind in den neuen Ländern und Berlin kaum vertreten (1,7%, alte Länder 9,9%).

Im Bereich Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (38,5%) dar. Im

#### Übersicht 18: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002<sup>1)</sup>

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2002	2003	2002	2003
	Anzahl		Prozent	
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin <sup>2)</sup>	10.563	10.146	50,2	44,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.983	9.513	34,9	33,1
Friseur/Friseurin	9.355	8.814	55,5	55,1
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7.757	7.658	69,0	68,2
Verkäufer/Verkäuferin	7.129	7.652	50,5	49,7
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin <sup>3)</sup>	9.279	7.410	62,6	64,0
Koch/Köchin	6.497	6.855	42,2	41,7
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik <sup>4)</sup>	6.634	6.283	59,4	58,2
Metallbauer/Metallbauerin	4.917	4.724	56,6	55,6
Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachangestellte <sup>5)</sup>	5.100	4.681	36,6	34,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 22, Seite 75

<sup>1)</sup> Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hochgerechnet, sonstige Vorbildung nicht zu 2/3 auf Hauptschulabschluss umgelegt, daher Abweichung zum Berufsbildungsbericht 2004.

<sup>2)</sup> KFZ-Mechatroniker/KFZ-Mechatronikerin seit 2003 und Vorgänger Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (2003 aufgehoben).

<sup>3)</sup> Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (gestuft) seit 2003 und Vorgänger: Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin ohne Stufenausbildung (2003 aufgehoben).

<sup>4)</sup> Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (seit 2003) und Vorgänger: Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (seit 2003 aufgehoben).

<sup>5)</sup> 2002 noch einschließlich Zahnarztthelfer/Zahnarztthelferin.

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

**Übersicht 19: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002<sup>1)</sup>**

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2002	2003	2002	2003
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin <sup>2)</sup>	1.615	1.233	10,9	10,6
Friseur/Friseurin	637	558	3,8	3,5
Metallbauer/Metallbauerin	552	481	6,4	5,7
Verkäufer/Verkäuferin	443	452	3,1	2,9
Tischler/Tischlerin	563	414	4,8	4,0
Bäcker/Bäckerin im Handwerk	462	378	7,7	6,2
Berufe nach § 48 BBiG/§ 42 b HwO im Handwerk <sup>3)</sup>	2.200	2.086	51,1	46,3
Berufe nach § 48 BBiG im Bereich Industrie und Handel	1.130	1.116	20,2	18,9
Berufe nach § 48 BBiG in der Landwirtschaft	837	1.025	51,5	54,2
Berufe nach § 48 BBiG in der Hauswirtschaft	1.082	989	41,9	37,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 23, Seite 75

<sup>1)</sup> Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hochgerechnet.

<sup>2)</sup> Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin (gestuft) seit 2003 und Vorgänger: Maler und Lackierer/Maler und Lackiererin ohne Stufenausbildung (2003 aufgehoben).

<sup>3)</sup> Ausbildungsgänge für Menschen mit Behinderungen nach § 48 BBiG bzw. § 46b HwO.

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

Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse. 29,1% der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag im Handwerk haben den Realschulabschluss. Das Berufswahlspektrum dieser Jugendlichen ist vergleichsweise groß; lediglich 35,6% verteilen sich auf die 10 durch diese am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 20**). Die meisten Berufe gehören aber dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation), dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und dem Gesundheitsbereich (Arztshelfer/Arztshelferin, Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte) an.

**AUSZUBILDENDE MIT STUDIENBERECHTIGUNG**

80.519 Studienberechtigte (mit Fachhochschul- oder Hochschulberechtigung), das sind 14,3% aller Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen, haben im Jahr 2003 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (13,9%) ist der Wert wieder leicht gestiegen. Von 1998 (16,7%) bis 2002 sank dieser Anteil kontinuierlich (um mehr als 23.000 Auszubildende, von 102.065 in 1998 auf 78.761 in 2002). Zuvor war er im Verlauf

der 90er Jahre kontinuierlich angestiegen. In den alten Ländern lag im Jahre 2003 der Wert mit 14,9% wesentlich höher als in den neuen Ländern und Berlin (12,0%). In Industrie und Handel haben 19,1%, bei den Freien Berufen 18,4% und im Öffentlichen Dienst 25,1% der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen eine Studienberechtigung.

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert (vgl. **Übersicht 21**). Zehn Berufe umfassen bereits 50,7% der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. Der Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin nimmt mit einem Anteil von Studienberechtigten an allen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen von 47,5% einen vorderen Platz ein. Gegenüber dem Vorjahr (47,7%) ist die Quote nahezu unverändert. In den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Ausbildungsberufs (1997) war der Anteil an Studienberechtigten wesentlich höher. Dies lässt darauf schließen, dass im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zunehmend auch Jugendliche mit anderen Schulabschlüssen ausgebildet werden. Im Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau ist der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung gegenüber dem Vorjahr (55,0%) nahezu unverändert. Er liegt mit 55,2% jedoch immer noch sehr hoch, wenn auch seit 1998 abnehmend (im Jahr 1998: 69,2%). In den neuen Ländern und Berlin

### Übersicht 20: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002<sup>1)</sup>

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2002	2003	2002	2003
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.012	11.188	38,5	38,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	10.522	10.485	43,9	43,0
Arzthelfer/Arzthelferin	9.819	9.421	59,9	61,7
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin <sup>2)</sup>	7.347	8.793	34,9	38,9
Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachangestellte <sup>3)</sup>	7.633	7.593	54,8	56,3
Koch/Köchin	5.632	5.905	36,6	35,9
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	5.594	5.811	47,1	45,7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	6.003	5.790	32,2	31,2
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	5.594	5.445	46,1	45,5
Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte <sup>4)</sup>	5.722	5.620	63,1	63,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 24, Seite 76

<sup>1)</sup> Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, hochgerechnet.

<sup>2)</sup> Einschließlich Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin.

<sup>3)</sup> Einschließlich Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin.

<sup>4)</sup> Einschließlich Notarfachangestellter/Notarfachangestellte.

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

haben Auszubildende in diesem Beruf sogar noch zu 68,6% eine Studienberechtigung. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Kaufmann für audiovisuelle Medien/ Kauffrau für audiovisuelle Medien, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau, Werbekaufmann/

Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Verlagskaufmann/Verlagskauffrau sowie Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton liegt die Studienberechtigungsquote bei 69% und höher.

### Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung besetzten Ausbildungsberufe 2003 und Vergleich mit 2002<sup>1)</sup>

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschul-/Fachhochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	2002	2003	2002	2003
	Anzahl		Prozent	
Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.488	7.645	40,1	41,1
Bankkaufmann/Bankkauffrau	8.143	7.129	55,0	55,2
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	3.618	4.177	15,1	17,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	3.955	4.105	27,0	28,6
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	3.989	3.929	49,8	52,6
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	3.897	3.545	47,7	47,5
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	2.891	2.792	52,4	54,2
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.364	2.726	19,9	21,5
Rechtsanwaltsfachangestellter/Rechtsanwaltsfachangestellte <sup>2)</sup>	2.262	2.399	25,0	27,0
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	2.371	2.371	19,5	19,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 25, Seite 77

<sup>1)</sup> Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hochgerechnet.

<sup>2)</sup> Einschließlich Notarfachangestellter/Notarfachangestellte.

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

Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung differieren deutlich zwischen den verschiedenen Ländern, dabei sind diese Unterschiede nur teilweise durch die verschieden großen Anteile der Studienberechtigten im allgemeinbildenden Schulwesen dieser Länder bedingt. Unter Berücksichtigung der Anteile von Studienberechtigten unter den Absolventen und Absolventinnen des allgemeinbildenden Schulsystems sind in Hamburg (30,4%) und im Saarland (25,5%) auffallend hohe Anteile an Studienberechtigten unter den Auszubildenden im dualen System zu finden. In Sachsen (9,7%), Sachsen-Anhalt (8,6%) und Mecklenburg-Vorpommern (7,3%) fallen deren Anteile

unter den Ausbildungsanfängern dagegen auffallend niedrig aus.

**SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN IN DEN NEUEN BERUFEN**

In den seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufen sind Auszubildende mit Studienberechtigung (29,9%) deutlich überproportional und solche mit Hauptschulabschluss (13,7%) stark unterproportional vertreten (vgl.

**Übersicht 22**). Die informationstechnischen Berufe wurden weiterhin sehr häufig mit Studienberechtigten und Realschülern besetzt. Allerdings sind diese Anteile im

**Übersicht 22: Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 2003 in Prozent<sup>1)</sup>**

	Schulische Vorbildung						
	ohne Haupt- schul- ab- schluss	mit Haupt- schul- ab- schluss	Real- schul- ab- schluss	Studien- berech- tigung	Berufs- bildende Schule <sup>2)</sup>	sonstige	Neuab- schlüsse absolut
	Prozent						
<b>Neue Berufe insgesamt<sup>3)</sup></b>	<b>0,9</b>	<b>13,7</b>	<b>40,4</b>	<b>29,9</b>	<b>12,3</b>	<b>2,7</b>	<b>44.631</b>
darunter							
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	0,5	10,5	42,9	27,6	16,3	2,2	3.635
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	36,0	46,2	6,4	2,0	9,4	0,0	416
Bodenleger/Bodenlegerin	13,1	59,0	17,1	1,6	9,2	0,0	254
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	2,3	27,5	50,0	4,6	8,7	6,9	352
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	1,1	3,1	56,1	34,4	4,8	0,6	554
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0,9	28,1	38,3	12,3	14,7	5,7	476
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,4	12,0	36,3	37,3	8,7	5,3	943
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,8	22,6	31,6	22,2	17,7	5,3	1.300
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin							2.097
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	0,6	45,8	41,5	1,7	8,6	1,9	1.344
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	1,1	23,2	52,2	10,8	12,5	0,2	1.311
<b>IT-Berufe</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>	<b>36,0</b>	<b>40,8</b>	<b>15,4</b>	<b>3,1</b>	<b>14.563</b>
darunter							
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,2	5,2	56,8	21,3	13,1	3,3	2.309
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,1	4,0	30,9	42,6	19,6	2,8	1.830
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	0,1	4,1	30,3	47,5	14,9	3,2	7.459
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,2	5,2	56,8	21,3	13,1	3,3	2.917
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	0,2	8,5	65,8	13,8	10,2	1,7	661
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	0,0	0,6	11,3	81,4	5,5	1,3	314
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	0,1	8,0	37,7	35,2	15,9	3,2	733
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,1	8,7	67,0	13,4	8,6	2,2	5.843
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	0,0	3,8	18,8	69,6	4,8	3,0	618
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	0,2	6,6	29,1	48,1	12,3	3,7	3.885
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	0,0	1,0	68,3	24,4	6,3	0,0	205
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	0,3	10,9	38,3	33,4	12,0	5,0	1.157
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	0,0	3,5	19,9	66,7	7,8	2,1	1.224

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 25, Seite 86

<sup>1)</sup> Prozentuiert auf die gültigen Angaben (ohne „Keine Angabe“ zur Vorbildung).

<sup>2)</sup> Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr.

<sup>3)</sup> 54 seit 1996 in Kraft getretene Berufe.

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

Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zurückgegangen, sie lagen beim Beruf Fachinformatiker/ Fachinformatikerin nach Einführung des Berufes noch bei 60,5%. Ähnliches gilt für den Beruf Informatikkaufmann/ Informatikkauffrau. Unter den Auszubildenden im informationstechnischen Beruf des Handwerks Informationselektroniker/ Informationselektronikerin findet man einen relativ hohen Anteil von Hauptschülern (23,9%). Überdurchschnittlich viele Auszubildende kommen bei den IT-Berufen auch von den beruflichen Schulen (15,4%), zumeist Berufsfachschulen (14,8%). Bei den Informatikkaufleuten machen diese sogar einem Anteil von 18,8% aus. Auch die Ausbildungsberufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Studienberechtigten auf. So haben bei den Mediengestaltern in Bild und Ton die Auszubildenden zu 69,6%, bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien der Fachrichtung Medienberatung 52,2% und der Fachrichtung Mediendesign 50,3% eine Studienberechtigung. Mit 81,4% erreicht der Beruf Kaufmann/ Kauffrau für audiovisuelle Medien den höchsten Anteil an Studienberechtigten.

Dagegen überwiegen bei den Elektroanlagenmonteuren und Elektroanlagenmonteurinnen und insbesondere bei den Mechatronikern und Mechatronikerinnen sowie den Mikrotechnologen die Anteile der Realschüler (50%, 67% und 68,3%). Die neuen gewerblichen Berufe Bodenleger/ Bodenlegerin (59%) und Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin (45,8%) haben hohe Anteile an Jugendlichen mit Hauptschulabschluss. Auch der Beruf Fachkraft für Schutz und Sicherheit weist einen relativ hohen Anteil an Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf (28,1%).

#### 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 stagnierte es weitgehend. Erst in jüngster Zeit ist wieder ein leichter Anstieg auf derzeit 19,4 Jahre (2003) zu beobachten. War 1970 nur etwa jeder Fünfte (22%) 18 Jahre und älter, so sind es gegenwärtig drei von vier Auszubildenden (77%). Und während früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger waren, kehrt sich dies erstmalig 1996 um. Weibliche Auszubildende sind seither stets geringfügig älter (2003: 19,5 Jahre) als männliche (19,3 Jahre). Das geht im wesentlichen auf eine im Schnitt höhere schulische Qualifikation zurück (vgl. **Übersicht 23**).

Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik auch das Alter der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen erfasst. Sie waren im Jahre 2003 im Durchschnitt 18,6 Jahre alt. In den neuen Ländern (18,4) waren sie knapp vier Monate jünger als in den alten Bundesländern (18,7). Zwei Fünftel (40,1%) aller Jugendlichen mit

#### Übersicht 23: Teilzeitberufsschüler und -schülerinnen nach Alter und Geschlecht 2003/04

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	19,2	19,3	19,2
2002	19,2	19,3	19,3
2003	19,3	19,5	19,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 77, Übersicht 26  
Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik.

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

neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind unter 18 Jahre alt. Am stärksten vertreten sind unter diesen Jugendlichen mit 23,5% die 17-jährigen. Bei den 20-jährigen sinkt der Anteil auf 10,4% und bei den über 24-jährigen und älteren Neuanfängern auf 4,7%.

Auf der Grundlage der Altersstruktur der Neuabschlüsse, lässt sich der Anteil, der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung ermitteln (vgl. **Übersicht 24**). Für das Jahr 2003 betrug der Anteil 59,5%. Gegenüber den Vorjahren ging er damit weiter zurück. (1999: 68,6%, 2000: 67,2%, 2001: 65,5%, 2002: 60,5%).<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Vgl. zu den Einschränkungen bei der Berechnung, Althoff, H.: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher - Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410.



**Übersicht 24: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2002 und 2003**

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 und ältere
Wohnbevölkerung im Jahre 2002 in Tsd.	945,1	916,5	917,9	934,5	969,9	976,4	992,8	953,0	948,9	8.555,0
Wohnbevölkerung im Jahre 2003 in Tsd.	962,6	948,8	921,7	927,8	945,7	980,5	987,0	1.003,8	956,1	8.634,0
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahre 2002 in Tsd.	99,3	134,7	102,5	75,0	59,0	38,0	22,2	12,6	24,9	568,1
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahre 2003 in Tsd.	93,6	132,6	100,4	73,8	58,5	40,2	23,9	14,6	26,8	564,5
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahre 2002 in Prozent	10,5	14,7	11,2	8,0	6,1	3,9	2,2	1,3	2,6	60,5
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahre 2003 in Prozent	9,7	14,0	10,9	8,0	6,2	4,1	2,4	1,5	2,8	59,5
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahre 2002 in Prozent	17,5	23,7	18,0	13,2	10,4	6,7	3,9	2,2	4,4	100,0
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahre 2003 in Prozent	16,6	23,5	17,8	13,1	10,4	7,1	4,2	2,6	4,7	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 78, Übersicht 27

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 2003 / Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung 2003. Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

**2.2.2 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung**

Insgesamt rd. 1,36 Mio. Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren sind nach Angaben des Mikrozensus im Jahr 2003 ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit betrug der Anteil der ungelerten Jugendlichen an der entsprechenden Wohnbevölkerung 14,9% (vgl. **Übersicht 25**)<sup>55</sup>. Die Gruppe mit den höchsten Ungelerntenquoten stellten die Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit<sup>56</sup>. Unter diesen Jugendlichen konnte mehr als

<sup>55</sup> Berechnet wurde der Ungelerntenanteil, ohne Schüler, Studenten, Auszubildende, Jugendliche im Wehr- oder Zivildienst und ohne Jugendliche in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung zur Gruppe der Ungelernten hinzuzurechnen. Jugendliche, die im Rahmen einer Anlern Tätigkeit als erwerbstätig gelten, aber ohne beruflichen Abschluss geblieben sind, wurden bei der Berechnung der Ungelerntenquote allerdings berücksichtigt. Ihr Bestand ist von 208.000 im Jahr 1996 auf 73.000 im Jahr 2003 deutlich gesunken.

<sup>56</sup> Durch die Einführung des neuen Staatsbürgerrechts können nur bedingt Aussagen zum Stand und zur Entwicklung der Ungelerntenquoten nach Staatsangehörigkeit getroffen werden, da 1999 knapp 51.000 und im Jahr 2000 knapp 39.000 ausländische Jugendliche zwischen 20 und 29 Jahren die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben. Eine weitergehende Quantifizierung ist aber aufgrund fehlender Datengrundlagen in der Einbürgerungsstatistik nicht zu leisten.

jeder Dritte keinen Berufsabschluss vorweisen (37,0%). Im Jahr 2003 waren das knapp 492.000 Ausländerinnen und Ausländer zwischen 20 und 29 Jahren. Bei den deutschen Jugendlichen lag der Ungelerntenanteil in dieser Altersspanne mit insgesamt 867.000 Personen bei 11,1%.

**KONSTANTE UNGELERTENQUOTEN IN DEUTSCHLAND SEIT 1996**

Im Zeitraum zwischen 1996 und 2003 veränderte sich die Ungelerntenquote bundesweit nur geringfügig von 14,6% auf 14,9%. Im Jahr 2002 erreichte der Prozentanteil mit 15,2% seinen höchsten Wert. Zwar hatte sich die Anzahl der Ungelernten unter den 20- bis 29-Jährigen um 205.000 bzw. 13,1% verringert, aber durch die rückläufige demographische Entwicklung in Höhe von 1,6 Mio. Jugendlichen bzw. 15,0% stieg der Ungelerntenanteil an.

Die noch Mitte der neunziger Jahre in den neuen Ländern (einschl. Berlin) niedrige Anzahl von Jugendlichen ohne Berufsabschluss (7,8%) hat sich um 3,2 Prozentpunkte auf 11,0% erhöht. Im Jahr 2003 wurden 51.000 Ungelernte bzw. 30,7% mehr gezählt als im Jahr 1996, obwohl in diesem Zeitraum ein Rückgang von 6,9% in der entsprechenden Wohnbevölkerung der 20- bis 29-Jährigen zu verzeichnen war. Damit näherten sich die Ungelerntenquoten in den

Übersicht 25: Anteil Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2003 nach ausgewählten Merkmalen<sup>1)</sup>

Region	Merkmal	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1996–2003	1996–2003	
		Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Absolut	Prozent	Absolut
Bundesgebiet Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	9.261	8.847	8.444	8.091	7.856	7.742	7.638	7.789	7.789	-15,9	-1.472
	ausländische Jugendliche	1.470	1.460	1.436	1.401	1.362	1.353	1.349	1.330	1.330	-9,5	-140
	männliche Jugendliche	5.541	5.331	5.107	4.871	4.731	4.673	4.571	4.660	4.660	-15,9	-881
	weibliche Jugendliche	5.190	4.976	4.774	4.620	4.485	4.421	4.415	4.459	4.459	-14,1	-731
	Jugendliche zwischen 20 und 24	4.566	4.418	4.360	4.384	4.455	4.545	4.608	4.710	4.710	3,2	144
	Jugendliche zwischen 25 und 29	6.165	5.889	5.520	5.107	4.761	4.549	4.379	4.408	4.408	-28,5	-1.757
	<b>insgesamt</b>	<b>10.731</b>	<b>10.307</b>	<b>9.880</b>	<b>9.491</b>	<b>9.216</b>	<b>9.094</b>	<b>8.987</b>	<b>9.118</b>	<b>9.118</b>	<b>-15,0</b>	<b>-1.613</b>
	Ungelernte	975	884	885	841	808	812	850	867	867	-11,1	-108
	ausländische Jugendliche	590	617	567	557	515	504	517	492	492	-16,6	-98
	männliche Jugendliche	709	703	692	654	628	625	653	663	663	-6,5	-46
	weibliche Jugendliche	858	798	762	745	697	691	715	698	698	-18,6	-160
	Jugendliche zwischen 20 und 24	675	662	658	648	642	650	696	690	690	2,2	15
Jugendliche zwischen 25 und 29	890	839	795	751	681	665	672	670	670	-24,7	-220	
<b>insgesamt</b>	<b>1.565</b>	<b>1.501</b>	<b>1.453</b>	<b>1.399</b>	<b>1.323</b>	<b>1.315</b>	<b>1.368</b>	<b>1.360</b>	<b>1.360</b>	<b>-13,1</b>	<b>-205</b>	
Ungelerntenquote	10,5	10,0	10,5	10,4	10,3	10,5	11,1	11,1	11,1	0,6	--	
ausländische Jugendliche	40,1	42,3	39,5	39,8	37,8	37,3	38,3	37,0	37,0	-3,1	-	
männliche Jugendliche	12,8	13,2	13,6	13,4	13,3	13,4	14,3	14,2	14,2	1,4	-	
weibliche Jugendliche	16,5	16,0	16,0	16,1	15,5	15,6	16,2	15,7	15,7	-0,8	-	
Jugendliche zwischen 20 und 24	14,8	15,0	15,1	14,8	14,4	14,3	15,1	14,6	14,6	-0,2	-	
Jugendliche zwischen 25 und 29	14,4	14,2	14,4	14,7	14,3	14,6	15,3	15,2	15,2	0,8	-	
<b>insgesamt</b>	<b>14,6</b>	<b>14,6</b>	<b>14,7</b>	<b>14,7</b>	<b>14,4</b>	<b>14,5</b>	<b>15,2</b>	<b>14,9</b>	<b>14,9</b>	<b>0,3</b>	<b>-</b>	
neue Länder Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	2.003	1.933	1.886	1.867	1.851	1.843	1.805	1.858	1.858	-7,2	-145
	ausländische Jugendliche	111	109	114	114	105	103	111	111	111	0,0	0
	männliche Jugendliche	1.123	1.094	1.078	1.059	1.043	1.042	1.019	1.058	1.058	-5,8	-65
	weibliche Jugendliche	990	951	923	920	914	902	897	912	912	-7,9	-78
	Jugendliche zwischen 20 und 24	927	915	935	984	1.027	1.056	1.069	1.094	1.094	18,0	167
	Jugendliche zwischen 25 und 29	1.189	1.125	1.065	996	929	890	849	875	875	-26,4	-314
	<b>insgesamt</b>	<b>2.116</b>	<b>2.040</b>	<b>2.000</b>	<b>1.980</b>	<b>1.956</b>	<b>1.946</b>	<b>1.918</b>	<b>1.969</b>	<b>1.969</b>	<b>-6,9</b>	<b>-147</b>
	Ungelernte	99	107	118	123	142	139	148	162	162	63,6	63
	ausländische Jugendliche	40	40	42	37	43	39	43	43	43	7,5	3
	männliche Jugendliche	71	75	86	89	97	97	104	113	113	59,2	42
	weibliche Jugendliche	69	73	74	72	88	81	88	94	94	36,2	25
	Jugendliche zwischen 20 und 24	62	75	91	89	108	105	114	116	116	87,1	54
Jugendliche zwischen 25 und 29	76	72	68	69	75	71	76	90	90	18,4	14	
<b>insgesamt</b>	<b>139</b>	<b>148</b>	<b>159</b>	<b>160</b>	<b>185</b>	<b>176</b>	<b>190</b>	<b>206</b>	<b>206</b>	<b>48,2</b>	<b>67</b>	

**noch Übersicht 25: Anteil Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1996 und 2003 nach ausgewählten Merkmalen<sup>1)</sup>**

Region	Merkmal	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1996-2003	1996-2003
										Prozent	Absolut
Ungelerntenquote	deutsche Jugendliche	4,9	5,5	6,3	6,6	7,7	7,5	8,2	8,7	3,8	-
	ausländische Jugendliche	36,0	36,7	36,8	32,5	41,0	37,9	38,7	38,7	2,7	-
	männliche Jugendliche	6,3	6,9	8,0	8,4	9,3	9,3	10,2	10,7	4,4	-
	weibliche Jugendliche	7,0	7,7	8,0	7,8	9,6	9,0	9,8	10,3	3,3	-
	Jugendliche zwischen 20 und 24	6,7	8,2	9,7	9,0	10,5	9,9	10,7	10,6	3,9	-
	Jugendliche zwischen 25 und 29	6,4	6,4	6,4	6,9	8,1	8,0	9,0	10,3	3,9	-
	<b>insgesamt</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>9,5</b>	<b>9,0</b>	<b>9,9</b>	<b>10,5</b>	<b>3,9</b>	<b>-</b>
<b>alte Länder</b> Wohnbevölkerung	deutsche Jugendliche	7.259	6.907	6.555	6.225	6.006	5.900	5.832	5.932	-18,3	-1.327
	ausländische Jugendliche	1.358	1.353	1.324	1.287	1.256	1.250	1.239	1.217	-10,4	-141
	männliche Jugendliche	4.420	4.238	4.029	3.810	3.689	3.630	3.553	3.603	-18,5	-817
	weibliche Jugendliche	4.197	4.025	3.852	3.702	3.569	3.517	3.518	3.547	-15,5	-650
	Jugendliche zwischen 20 und 24	3.641	3.510	3.426	3.401	3.430	3.489	3.541	3.615	-0,7	-26
	Jugendliche zwischen 25 und 29	4.975	4.753	4.455	4.113	3.834	3.656	3.532	3.534	-29,0	-1.441
	<b>insgesamt</b>	<b>8.616</b>	<b>8.263</b>	<b>7.881</b>	<b>7.514</b>	<b>7.264</b>	<b>7.145</b>	<b>7.073</b>	<b>7.149</b>	<b>-17,0</b>	<b>-1.467</b>
	deutsche Jugendliche	718	648	640	628	607	606	642	650	-9,5	-68
	ausländische Jugendliche	502	518	476	487	446	444	453	437	-12,9	-65
	männliche Jugendliche	539	528	515	501	485	489	509	509	-5,6	-30
weibliche Jugendliche	680	638	602	612	567	564	586	576	-15,3	-104	
Jugendliche zwischen 20 und 24	532	524	504	512	498	505	541	547	2,8	15	
Jugendliche zwischen 25 und 29	687	642	612	602	553	545	553	537	-21,8	-150	
<b>insgesamt</b>	<b>1.219</b>	<b>1.166</b>	<b>1.116</b>	<b>1.114</b>	<b>1.051</b>	<b>1.052</b>	<b>1.094</b>	<b>1.084</b>	<b>-11,1</b>	<b>-135</b>	
Ungelerntenquote	deutsche Jugendliche	9,9	9,4	9,8	10,1	10,1	10,3	11,0	11,0	1,1	-
	ausländische Jugendliche	37,0	38,3	36,0	37,8	35,5	35,5	36,6	35,9	-1,1	-
	männliche Jugendliche	12,2	12,5	12,8	13,1	13,1	13,5	14,3	14,1	1,9	-
	weibliche Jugendliche	16,2	15,9	15,6	16,5	15,9	16,0	16,7	16,2	0,0	-
	Jugendliche zwischen 20 und 24	14,6	14,9	14,7	15,1	14,5	14,5	15,3	15,1	0,5	-
	Jugendliche zwischen 25 und 29	13,8	13,5	13,7	14,6	14,4	14,9	15,7	15,2	1,4	-
<b>insgesamt</b>	<b>14,1</b>	<b>14,1</b>	<b>14,2</b>	<b>14,8</b>	<b>14,5</b>	<b>14,7</b>	<b>15,5</b>	<b>15,2</b>	<b>1,1</b>	<b>-</b>	

Durch besondere Datenschutzbestimmungen (Zahlenwerte unter 3.000 werden nicht ausgewiesen) und Rundungsfehler (Zahlenangaben nur in Tausend) ergeben sich in den Gesamtsummen für Deutschland geringfügige Abweichungen.

<sup>1)</sup> Absolutwerte in Tausend

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

neuen und alten Ländern weiter an, liegen in den alten Ländern trotz eines Rückgangs um 254.000 Jugendliche ohne Berufsabschluss mit 16,0% aber immer noch höher als in den neuen Ländern.

#### ANGLEICHUNG GESCHLECHTS- UND ALTERSSPEZIFISCHER UNTERSCHIEDE

Waren im Jahr 1996 unter den der 20- bis 29-Jährigen mit 16,5% noch deutlich mehr Frauen als Männer (12,8%) von der Ausbildungslosigkeit betroffen, so haben sich die Ungelerntenquoten von Männern und Frauen im Jahr 2003 auf höherem Niveau angenähert. Bei den männlichen Jugendlichen hat sich die Anzahl der Ungelernten um 46.000 bzw. 6,5% verringert; hier liegt der Ungelerntenanteil im Jahr 2003 bei 14,2%. Bei den weiblichen Jugendlichen zwischen 20 und 29 Jahren ist im Zeitraum von 1996 bis 2003 ein Rückgang der Ungelernten um 160.000 bzw. 18,6% zu verzeichnen; dennoch ist hier aufgrund der rückläufigen demographischen Entwicklung nur ein geringfügiger Rückgang der Ungelerntenquote auf 15,7% im Jahr 2003 zu verzeichnen.

Besondere Unterschiede in den Ungelerntenanteilen zwischen den 20- bis 24-Jährigen und den 25- bis 29-Jährigen bestehen im Jahr 2003 nicht mehr. Beide Altersgruppen erreichen mit 14,6% bzw. 15,2% einen vergleichbaren Wert. Seit 1996 hat mit 220.000 bzw. 24,7% vor allem die Anzahl der 25- bis 29-jährigen Jugendlichen, die ohne Berufsabschluss geblieben sind, abgenommen. Demgegenüber ist in diesem Zeitraum mit 15.000 Personen die Anzahl der Ungelernten unter 25 Jahren um 2,2% gestiegen. Hier führte vor allem die sehr unterschiedliche demographische Entwicklung in den beiden Alterskohorten zu einer Angleichung in den Ungelerntenquoten.

Seit 1996 fiel bundesweit - trotz Zunahme in den neuen Ländern um 1,8 Prozentpunkte auf 39,6% - der Ungelerntenanteil unter den Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 40,1% auf 37,0%. Damit wurde ein Rückgang um 98.000 Jugendliche bzw. 16,6% erreicht. Parallel stieg die Ungelerntenquote unter den deutschen Jugendlichen von 10,5% auf 11,1%.

### 2.2.3 Ausländische Auszubildende

Folgende Analysen beruhen im Wesentlichen auf der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die dort verwendete Definition ausländischer Jugendlicher liegt den dargestellten Ergebnissen zu Grunde. Als ausländische Jugendliche werden diejenigen ohne deutsche Staatszugehörigkeit erfasst, Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht-deutsche Staatszugehörigkeit verfügen, werden als Deutsche gezählt. Ein Migrationshintergrund deutscher Jugendlicher wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst<sup>57</sup>.

Im Jahr 2003 betrug die Anzahl ausländischer Auszubildender 79.205. Davon waren 78.742 in den alten Ländern (einschließlich Berlin) und 463 in den neuen Ländern in Ausbildung (vgl. **Übersicht 26**). In den neuen Ländern leben sehr wenige ausländische Jugendliche im entsprechenden Alter, sie machen dort nur 2,7% der 18- bis unter 21-Jährigen aus<sup>58</sup>. In den alten Ländern (einschließlich Berlin) beträgt ihr Anteil 12,4% an der entsprechenden Altersgruppe. Damit sind sie sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern mit 6,1% bzw. 0,2% unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert. Die Ausbildungsbeteiligungsquote - also der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung - beträgt im Jahr 2003 27,1% und ist somit weniger als halb so groß wie die Quote der deutschen Jugendlichen<sup>59</sup>. In den alten Bundesländern ist diese Ausbildungsbeteiligungsquote somit erneut gesunken von 29,4% im Jahr 2002 auf 28,4% in 2003; in den neuen Ländern ist ein Anstieg zu verzeichnen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau (2003: 3,1% und 2002: 2,4%)<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> Dabei dürfte die Zahl der deutschen Auszubildenden mit Migrationshintergrund nicht unbeachtlich hoch sein. Allein schon die Einbürgerungen umfassen eine große Zahl von Jugendlichen. Im Jahr 2003 sind 21.435 Jugendliche im Alter zwischen 16 und unter 23 eingebürgert worden (Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2004).

<sup>58</sup> Das Durchschnittsalter aller Ausbildungsanfänger ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen, es liegt im Jahr 2003 bei 19 Jahren. In der Vergangenheit wurde als ausbildungsrelevante Bevölkerungsgruppe die der 15- bis unter 18-Jährigen herangezogen. Dies scheint in Anbetracht des gestiegenen Alters der Ausbildungsanfänger nicht mehr angebracht. Das Alter der ausländischen Auszubildenden wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik leider nicht gesondert erfasst. Unter der Annahme, dass diese in einem vergleichbaren Alter eine Ausbildung beginnen, wird als ausbildungsrelevante Bevölkerungsgruppe die der 18 bis unter 21-Jährigen gewählt. In Übersicht 2.2.3/1 sind zum Vergleich die Daten auch für die 15- bis unter 18-Jährigen (Abgrenzung aus früheren Jahren) dargestellt.

<sup>59</sup> Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote für die deutschen Auszubildenden analog (als Anteil der Auszubildenden an der Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren), so beträgt diese für das Bundesgebiet 60,0%.

<sup>60</sup> Im Berufsbildungsbericht 2004 wurde die Ausbildungs(beteiligungs)quote mit 34% ausgewiesen. Der große Unterschied zu dem Wert aus 2003 ist größtenteils auf eine veränderte Berechnungsweise zurückzuführen. Im Jahr 2002 wurden für die ausländische Bevölkerung die Daten des Ausländerzentralregisters verwendet, das geringere Ausländerzahlen als die Bevölkerungsfortschreibung ausweist. Insbesondere für die Jugendlichen ist anzunehmen, dass das Ausländerzentralregister deren Zahl untererfasst, so dass nunmehr die Daten der Bevölkerungsfortschreibung verwendet werden. Gleiches gilt für die Angabe zum Ausländeranteil an der Bevölkerung in dieser Altersgruppe, der im Berufsbildungsbericht 2004 noch mit ca. 10% ausgewiesen worden ist.

**Übersicht 26: Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Länder 2002 und 2003**

	Bevölkerung 15- u. 18-Jährige			Bevölkerung 18- u. 21-Jährige			Auszubildende			Ausbildungsbeteiligungsquote <sup>1)</sup>	
	Ausländer	Insgesamt	Ausländeranteil	Ausländer	Insgesamt	Ausländeranteil	Ausländer	Insgesamt	Ausländeranteil	a)	b)
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent		
<b>2003</b>											
alte Länder <sup>2)</sup>	265.587	2.327.456	11,4	277.074	2.234.289	12,4	78.742	1.284.186	6,1	29,6	28,4
neue Länder <sup>3)</sup>	9.917	565.273	1,8	15.178	560.922	2,7	463	297.443	0,2	4,7	3,1
Bundesgebiet	275.504	2.892.729	9,5	292.252	2.795.211	10,5	79.205	1.581.629	5,0	28,7	27,1
<b>2002</b>											
alte Länder <sup>2)</sup>	258.573	2.246.209	11,5	288.452	2.253.005	12,8	84.838	1.314.817	6,5	32,8	29,4
neue Länder <sup>3)</sup>	10.080	574.868	1,8	15.517	569.287	2,7	380	307.624	0,1	3,8	2,4
Bundesgebiet	268.653	2.821.077	9,5	303.969	2.822.292	10,8	85.218	1.622.441	5,3	31,7	28,0

<sup>1)</sup> Diese wurde zu Vergleichszwecken in zwei Varianten berechnet als Anteil der ausländischen Auszubildenden an der ausländischen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 18 Jahren (a) bzw. im Alter von 18 bis unter 21 Jahren (b); in der Vergangenheit wurde die Variante (a) berechnet, da aber das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger schon bei ca. 19 Jahren liegt, entspricht die Bevölkerungsgruppe der Variante (b) eher der ausbildungsrelevanten Bevölkerungsgruppe.

<sup>2)</sup> inklusive Berlin

<sup>3)</sup> ohne Berlin

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsfortschreibung (Stichtag 31. Dezember) und Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Staatszugehörigkeit nahm mit insgesamt 79.205 gegenüber dem Vorjahr erneut ab, und zwar um 6.013 (-7,1%) (vgl. **Übersicht 27**). Der Rückgang der Zahl der ausländischen Auszubildenden ist in den alten Ländern stärker ausgefallen als der der deutschen Auszubildenden, so dass der Anteil der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr erneut zurückging, nämlich von 6,5% auf 6,1%. In den neuen Ländern ist er von 0,1 auf 0,2 gestiegen. Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (ca. 38%). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Zahl um 3.138 niedriger (-9,5%) und betrug 30.033. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Zahl von Einbürgerungen weiterhin auf hohem Niveau verblieben ist. Nur ungefähr jeder/jede fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 9.094 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Im Bereich Industrie und Handel wurden 36.715 ausländische junge Menschen ausgebildet, das sind 2.949 weniger als im Vorjahr. Gleichzeitig ging ihr Anteil von 5,8% auf 5,4% zurück. Im Handwerk hatten 6,9% (Vorjahr 7,4%) der Auszubildenden keine deutsche Staatsbürgerschaft (28.561). Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl wiederum deutlich niedriger (-2.916, -9,3%). Im Bereich der Freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. a.) war die Zahl ausländischer Auszubildender 2002 entgegen der allge-

meinen Entwicklung gestiegen; im Jahr 2003 ist sie im Vergleich zum Vorjahr nun wieder leicht zurückgegangen, sie betrug in 2003 12.157 (2002: 12.291). Der Anteil der ausländischen Auszubildenden in den Freien Berufen ist im Vergleich zum Vorjahr aber unverändert, er beträgt weiterhin 9,1%. Der höchste Anteil von ausländischen Auszubildenden (ca. 10%) ist bei den zahnmedizinischen Fachangestellten und den pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu verzeichnen. Diese Zahlen zeigen, dass für ausländische Jugendliche, gute Chancen in dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe bestehen. Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden dagegen nur sehr wenige ausländische Jugendliche ausgebildet (2,6%, bzw. 1,2%).

Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug 44,5% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (43,5%) leicht gestiegen (vgl. **Übersicht 28**)<sup>61</sup>. Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 40,4%. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Frauen auch häufig in Berufsausbildungen im vollzeitschulischen Bereich einmünden, insbesondere in Berufe des Gesundheitswesens. Ausländische Frauen sind dort nur zu einem Anteil von unter 5% vertreten (deutsche

<sup>61</sup> Ihr Anteil an den ausländischen Jugendlichen beträgt ca. 48%. Bei den deutschen Jugendlichen liegt der Frauenanteil um einen Prozentpunkt höher.

**Übersicht 27: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2003**

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt			Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden <sup>1)</sup>		EU-Länder <sup>2)</sup>	Darunter					
		alte Länder	neue Länder		Griechenland	Italien	Spanien	Türkei	ehemaliges Jugoslawien	sonstige Staatsangehörigkeit <sup>3)</sup>
1993	126.283	9,4	0,1	27.239	6.514	11.493	2.897	56.101	22.903	20.040
1994	125.887	9,8	0,1	26.017	6.258	11.288	2.594	54.828	22.778	22.264
1995	121.312	9,7	0,1	24.348	5.677	10.675	2.405	51.385	22.540	23.039
1996	116.246	9,4	0,1	23.242	5.305	10.442	2.265	47.568	22.055	23.381
1997	110.061	8,7	0,1	22.442	5.024	10.305	2.160	44.592	20.140	22.887
1998	104.250	8,0	0,1	22.263	4.850	10.495	2.053	42.764	18.086	21.137
1999	100.899	7,5	0,1	22.092	4.814	10.816	1.889	42.013	15.978	20.816
2000	96.928	7,1	0,1	21.692	4.784	10.802	1.750	39.866	14.072	21.298
2001	92.300	6,8	0,1	20.966	4.700	10.538	1.514	37.165	14.156	20.013
2002	85.218	6,5	0,1	19.436	4.343	9.851	1.257	33.171	12.722	19.889
2003	79.205	6,1	0,2	17.728	3.913	9.094	1.070	30.033	10.671	20.773
Ausbildungsbereiche 2003										
Industrie und Handel	36.715	5,4	0,2	8.783	1.928	4.325	648	14.139	5.521	8.272
Handwerk	28.561	6,9	0,1	6.682	1.484	3.674	300	10.864	3.471	7.544
Landwirtschaft	323	1,2	0,0	109	3	27	7	60	28	126
Öffentlicher Dienst	905	2,6	0,0	203	49	102	14	307	160	235
Freie Berufe	12.157	9,1	0,2	1.825	428	893	96	4.465	1.441	4.426
Hauswirtschaft <sup>4)</sup>	536	6,0	0,0	125	21	73	5	197	50	164
Seeschifffahrt	8	2,2	0,0	1	–	–	–	1	–	6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 28, Seite 80

<sup>1)</sup> Die Quote wurde für die alten und neuen Länder (alte Länder einschließlich Berlin) getrennt berechnet, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich auf Deutschland.

<sup>2)</sup> Gebietsstand 31.12.2003

<sup>3)</sup> Einschließlich ohne Angabe

<sup>4)</sup> 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

Frauen machen einen Anteil von fast 76% aller Schüler und Schülerinnen an Schulen des Gesundheitswesens aus). Ihre Chancen auf eine Berufsausbildung sind somit insgesamt deutlich geringer.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet (36.726, 46,4%). Dieser Bereich ist von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-10,6%) betroffen. Die ausländischen Auszubildenden konzentrierten sich auf wenige Berufe. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43% aller ausländischen Auszubildenden. In den meisten dieser Berufe gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück (vgl. **Übersicht 29**). Ausnahme ist hierbei der Beruf Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachange-

stellte. Hier ist der Ausländeranteil im Jahre 2003 im Vergleich zum Vorjahr von 10,4% auf 11,4% gestiegen. Geht man davon aus, dass bei ausländischen Auszubildenden die geschlechtsspezifische Verteilung bei den Einzelberufen denen der deutschen Jugendlichen entspricht, so finden die weiblichen ausländischen Jugendlichen am häufigsten als Friseurin, Arzthelferin oder Zahnmedizinische Fachangestellte, die männlichen als Kraftfahrzeugmechatroniker (ehemals Kraftfahrzeugmechaniker) oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz. Bei den Friseurinnen hatte jede siebte Auszubildende (14,1%) eine ausländische Staatsbürgerschaft, allerdings lag dieser Wert 1995 noch bei 25%. In den Büroberufen, zu denen auch Berufe des öffentlichen Dienstes und der Banken gehören, hatten durchschnittlich 4,9% der Auszubilden-

**Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2003**

Jahr	Insgesamt	Darunter	Davon			
		in gewerblichen Ausbildungsberufen <sup>1)</sup>	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126.283	81.324	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.465	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	41.100	48.186	56,5	37.032	43,5
2003	79.205	36.726	43.996	55,5	35.209	44,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 29, Seite 81

<sup>1)</sup> Hier sind die gewerblichen Berufe nicht gemäß der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes, sondern gemäß der Gliederung der Kammern erfasst.

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

den eine ausländische Staatsbürgerschaft, bei den Bürokaufleuten wurde mit 6,2% ein höherer Wert erreicht. In den gewerblich-technischen Berufen der Industrie betrug die Quote lediglich 5,0%. Der einzige stärker besetzte Beruf mit einem hohen Anteil von ausländischen Auszubildenden war der Teilezurichter/die Teilezurichterin (470 ausländische Auszubildende, 18,2%). In den Berufen des Handwerks gingen die absoluten Zahlen der Auszubildenden wie auch die Anteilswerte der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr auf 28.439 bzw. 6,9% leicht zurück (2002: 31.371 bzw. 7,4%).

Die Zahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug 192.808 (vgl. **Übersicht 30**). Dies ergab einen Ausländeranteil von 7,1% (Vorjahr: 194.328 bzw. 7,2%). 55,5% besuchten eine Berufsschule im dualen System. Hohe Ausländeranteile erreichten mit 9,2% wieder die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren mit 15,0% der Schüler und Schülerinnen ausländische Jugendliche deutlich überrepräsentiert.

Im Gegensatz zur amtlichen Statistik ist es aufgrund einer im Ausbildungsjahr 2001/2002<sup>62</sup> durchgeführten repräsentativen BA/BIBB-Untersuchung von rund 4.000 Lehrstellenbewerbern<sup>18</sup> möglich, die Zugangsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund<sup>63</sup> insgesamt und nicht nur diejenigen von Jugendlichen ausländischer

Nationalität zu analysieren. 2001/2002 hatten von allen Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen 20% einen Migrationshintergrund: 6% hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft, 10% waren Aussiedler und 5% hatten einen anderen Migrationshintergrund. Die BA/BIBB-Untersuchung von Lehrstellenbewerbern belegt die besonderen Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer Ausbildung. Demnach waren 56% der deutschen Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen, aber nur 39% der Lehrstellenbewerber mit Migra-

<sup>62</sup> Es handelt sich ausschließlich um Jugendliche, die bei der Berufsberatung als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren. Diese Befragung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit bundesweit schriftlich-postalisch bei Lehrstellenbewerbern durchgeführt. Vgl. Ulrich, J. G./Troltsch, K./Ehrenthal, B./Heinke, R./Lörzer, R./Rebhan, V./Ulrich, I. (2003): „Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche.“ Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002 In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13 sowie Kapitel 1.

<sup>63</sup> Im folgenden Abschnitt werden unter Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund Ausländer sowie Aussiedler (d. h. auch Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft, die in der ehemaligen Sowjetunion bzw. in Polen aufgewachsen sind) sowie andere Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund (wie eingebürgerte Lehrstellenbewerber) zusammengefasst. Unter deutschen Lehrstellenbewerbern sind diejenigen zusammengefasst, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, in Deutschland geboren sind und Deutsch als Muttersprache haben.

**Übersicht 29: Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Länder 2003 und Vergleich mit 2002<sup>1)</sup>**

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	2003	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs <sup>1)</sup>	
		2003	2002
	Anzahl	Prozent	
Friseur/Friseurin	4.915	14,1	14,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.777	8,6	9,1
Arzthelfer/Arzthelferin	4.215	9,7	10,5
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) <sup>2)</sup>	4.141	11,4	10,4
KFZ-Mechaniker/-in und KFZ-Mechatroniker/-in	3.890	6,5	7,2
Bürokaufleute (IH, Hw)	3.169	6,2	6,7
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin <sup>3)</sup>	2.426	9,1	9,9
Verkäufer/Verkäuferin	2.350	12,0	12,1
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin/ Elektroniker/in (Hw) <sup>4)</sup>	2.265	6,8	7,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1.872	7,2	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 30, Seite 81

<sup>1)</sup> Die Daten werden für die alten Länder (inkl. Berlin) dargestellt, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Deshalb erscheint eine Quotenberechnung bezogen auf alle Auszubildende in Einzelberufen nicht sinnvoll.

<sup>2)</sup> einschließlich Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin.

<sup>3)</sup> einschließlich Maler und Lackierer/-in ohne Stufenausbildung (in 2003 aufgehoben); ohne Auszubildende der ersten Stufe (Bauten- und Objektbeschichter/-in).

<sup>4)</sup> einschließlich Elektroinstallateur/-in; Elektroniker/in (Hw) mit den drei Fachrichtungen Informations- und Telekommunikationstechnik/Automatisierungstechnik/Energie- und Gebäudetechnik.

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

tionshintergrund in eine Lehre eingemündet. Dabei hatten 75% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, mindestens 20 Bewerbungen verschickt, 53% sogar mindestens 30 Bewerbungen - häufiger als deutsche Jugendliche (mindestens 20 Bewerbungen: 70%; mindestens 30 Bewerbungen: 51%).

Ein Teil der Auswertungen der BA/BIBB-Untersuchung bezieht sich nur auf Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen ausländischer Nationalität. Für diese Gruppe konnte festgestellt werden, dass auch ein mangelnder Schulabschluss die größeren Schwierigkeiten beim Zugang zu einem Ausbildungsplatz nicht hinreichend erklären kann. Lediglich 4% der befragten Jugendlichen ausländischer Nationalität hatte die Schule ohne einen Schulabschluss verlassen (entspricht Anteil der deutschen Jugendlichen).

Die Erfolgsaussichten von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund lagen selbst mit den gleichen Schulabschlüssen weit unter denen deutscher Jugendlicher. und stiegen zudem kaum mit besseren schulischen Voraussetzungen. So fanden deutsche Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss (41%) wesentlich häufiger einen Ausbildungsplatz als Jugendliche mit Migrationshintergrund mit Haupt-

schulabschluss (29%);<sup>64</sup> dies gilt in noch stärkerem Maße bei Realschulabsolventen und -absolventinnen (deutscher Nationalität 51%, mit Migrationshintergrund 35%). Hierbei wird auch ersichtlich, dass sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit steigender schulischer Vorbildung weniger erhöhen (Hauptschulabschluss: 29%, Realschulabschluss: 35%) als bei deutschen Bewerbern und Bewerberinnen: 41% derjenigen mit Hauptschulabschluss und 51% mit einem mittleren Abschluss münden in eine duale Ausbildung ein.

7% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund befanden sich, wenn sie keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, in einer beruflichen Grundbildung, wie BVJ, BGJ o.ä. (7% der deutschen) oder besuchten eine allgemeinbildende Schule (5% wie die deutschen). Mit 11% mündeten sie doppelt so oft wie die deutsche Vergleichsgruppe in Jobs oder in eine Erwerbstätigkeit ein (deutsche Bewerber und Bewerberinnen 5%) und sie waren mit 15% deutlich häufiger

<sup>64</sup> Troeltsch, K./Ulrich, J. G. (2003): „Problemgruppen unter den Ausbildungsstellenbewerbern 2002.“ In: Ulrich, J. G. u. a. (2003): Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002 In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13, Seite 1728f.



**Übersicht 30: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2003**

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen									
	Ins-gesamt	Davon								
Berufs-schulen im dualen System		Berufs-vorbe-reitungs-jahr/ Berufs-grund-bildungs-jahr	Berufs-aufbau-schulen	Berufs-fach-schulen	Berufs-ober-schulen/ Tech-nische Ober-schulen	Fach-ober-schulen	Fach-gym-nasien	Fach-schulen	Fach-aka-demien/ Berufs-aka-demien	
EU-Staaten	39.580	24.072	2.574	29	8.686	100	1.055	1.159	1.708	197
Darunter:										
Griechenland	8.379	5.152	510	11	1.900	16	212	259	303	16
Italien	19.530	12.437	1.493	14	4.095	29	386	468	553	55
Niederlande	740	396	30	0	144	1	51	47	71	0
Portugal	3.193	1.848	265	2	739	1	70	118	149	1
Spanien	2.467	1.458	121	1	555	6	64	70	161	31
Sonstige europäische Staaten	123.545	70.093	11.987	86	28.887	327	4.209	3.524	4.096	336
Darunter:										
Bosnien-Herzegowina	5.732	3.542	362	6	1.206	25	198	165	221	7
Serbien und Montenegro	10.354	5.945	1.459	8	2.184	42	234	198	261	23
Kroatien	7.148	4.916	309	13	778	52	320	347	387	26
Polen <sup>3)</sup>	5.349	2.752	320	0	1.384	11	292	201	361	28
Türkei	77.145	43.835	7.830	55	18.685	144	2.516	2.058	1.991	31
Sonstige Staaten	29.683	12.919	4.725	4	8.112	57	1.394	1.108	1.237	127
<b>Alle Staaten<sup>1)</sup></b>										
<b>Anzahl</b>	<b>192.808</b>	<b>107.084</b>	<b>19.286</b>	<b>119</b>	<b>45.685</b>	<b>484</b>	<b>6.658</b>	<b>5.791</b>	<b>7.041</b>	<b>660</b>
<b>Prozent<sup>2)</sup></b>	<b>7,1</b>	<b>6,4</b>	<b>15,0</b>	<b>16,6</b>	<b>9,2</b>	<b>3,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,1</b>	<b>4,4</b>	<b>8,9</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 31, Seite 82

<sup>1)</sup> Einschließlich „ohne Angabe“ und „Staatenlose“.

<sup>2)</sup> In Prozent aller (einschl. deutscher) Schüler und Schülerinnen der jeweiligen Schulart.

<sup>3)</sup> Im Jahr 2003 gehörte Polen noch nicht zu den EU-Staaten

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

figer arbeitslos (deutsche: 12%). Das Interesse der erfolglosen Bewerber und Bewerberinnen an einer dualen Ausbildung war dennoch groß: 75% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, waren weiterhin an einer Lehre für das laufende oder das nächste Ausbildungsjahr interessiert – vergleichbar zu deutschen Jugendlichen (75%). Weitere 12% hatten dieses Ziel für die Zeit danach (deutsche: 11%), d. h. die große Mehrheit der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund strebte weiterhin eine duale Ausbildung an.

Im Unterschied zu deutschen Jugendlichen haben ausländische Jugendliche bzw. aus einer Aussiedlerfamilie, mit zunehmendem Alter kaum mehr Chancen, ihr Ziel einer dualen Ausbildung zu erreichen. Nur neun Prozent der

lehrstellensuchenden männlichen und weiblichen Ausländer und Aussiedler über 20 Jahre mündeten in eine betriebliche Ausbildung ein – im Unterschied zu 41% bei deutschen Jugendlichen<sup>65</sup>.

<sup>65</sup> Troeltsch, K./Ulrich, J. G. (2003): a.a.O. Seite 1729; zu Angaben über die Ungelerntenquote bei Ausländern: s. Kapitel 2.2.2.

### 2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Bis zum Jahr 2000 nahm die Zahl der Vertragslösungen alle Jahre regelmäßig zu, seither ist jeweils ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu beobachten<sup>66</sup>. Im Jahr 2003 war dieser Rückgang wesentlich deutlicher ausgefallen. Vorzeitig gelöst wurden im Jahr 2003 insgesamt 133.481 Ausbildungsverträge (2002: 151.388; vgl. **Übersicht 31**), das sind 17.907 oder 11,8% weniger als im Vorjahr. Da die neuen Ausbildungsverträge jedoch gleichfalls abnahmen, ging die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr etwas weniger ausgeprägt zurück (2002: 23,7%, 2003: 21,9%)<sup>67</sup>. Im Schnitt wird derzeit etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern auch im Jahr 2003 (22,8%) erneut über der in den alten Ländern (21,6%).

<sup>66</sup> 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.

<sup>67</sup> Die Berechnung der Vertragslösungsraten wurden umgestellt. Und zwar setzen sich die für die Berechnung der Vertragslösungs-raten erforderlichen neuen Verträge nunmehr aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen zusammen 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 Lösungs-raten der einzelnen Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen. Das neue Berechnungsverfahren reagiert genauer auf wechselnde Jahrgangsstärken und wird detailliert dargestellt in: BWP 3/2002, Seite 52. Generell ist anzumerken, dass die Vertragslösungs-raten wegen der Überhöhung der neuen Ausbildungsverträge durch nach Vertragslösungen eingegangenen neuen Verträge, etwas zu gering ausfallen. Der Fehler bewegt sich in der Größenordnung von etwa zwei bis drei Prozentpunkten.

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. Im Jahr 2003 entfielen von allen Vertragslösungen etwa die Hälfte auf das erste Ausbildungsjahr (53%), auf das zweite ein Viertel (26%) und auf das dritte ein Fünftel (20%). Der Rest (2%) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen (27%) wurde in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes (6,7%), etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie/Handel (19,3%) und der Landwirtschaft (21,6%), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 32**). In den neuen Ländern sind die Lösungs-raten insgesamt zwar höher, in einer Reihe von Ausbildungsbereichen wie im Handwerk und im Öffentlichen Dienst jedoch etwas geringer als in den alten Ländern.

Die zum Teil stark voneinander abweichenden Vertragslösungs-raten 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, da das Problem sich hier kaum durch Versetzung innerhalb der Betriebe lösen lässt. Großbetriebe sind demgegenüber wegen der vergleichsweise sicheren Arbeitsplätze, höherer Sozialleistungen und guter Übernahmekancen nach der Ausbildung bei den Jugendlichen begehrt. Sie haben daher günstige Auswahlmöglichkeiten unter den nachfragenden Jugendlichen, was zur Senkung der Vertragslösungs-raten beiträgt. Ähnliches gilt für die einzelnen Ausbildungsberufe. Ein hoher Beliebtheitsgrad der Berufe bedingt günstigere Selektionschancen und damit auch niedrigeren Vertragslösungs-raten.

### Übersicht 31: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2003

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge											
	alte Länder <sup>1)</sup>				neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Industrie und Handel	50.000	50.207	50.352	45.429	19.133	19.807	20.687	18.199	69.133	70.014	71.039	63.628
Handwerk	51.429	50.734	47.110	40.911	14.611	13.324	12.162	9.711	66.040	64.058	59.272	50.622
Öffentlicher Dienst	984	1.073	1.095	838	209	254	221	147	1.193	1.327	1.316	985
Landwirtschaft	2.698	2.703	2.447	2.365	1.101	944	1.016	954	3.799	3.647	3.463	3.319
Freie Berufe	12.813	12.989	12.976	11.953	1.983	2.237	1.989	1.684	14.796	15.226	14.965	13.637
Hauswirtschaft	1.020	877	822	833	393	398	476	426	1.413	1.275	1.298	1.259
Seeschifffahrt	32	41	34	29	2	0	1	2	34	41	35	31
<b>alle Bereiche</b>	<b>118.976</b>	<b>118.624</b>	<b>114.836</b>	<b>102.358</b>	<b>37.432</b>	<b>36.964</b>	<b>36.552</b>	<b>31.123</b>	<b>156.408</b>	<b>155.588</b>	<b>151.388</b>	<b>133.481</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 85, Übersicht 34

<sup>1)</sup> ohne Berlin

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

**Übersicht 32: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2003<sup>1)</sup>**

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	alte Länder <sup>2)</sup>				neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Industrie und Handel	19,2	18,8	19,8	18,3	22,9	23,5	25,6	22,6	20,1	20,0	21,2	19,3
Handwerk	29,6	30,4	29,9	27,1	29,0	28,8	29,2	25,1	29,5	30,1	29,8	26,8
Öffentlicher Dienst	8,2	9,1	9,5	7,4	5,3	6,7	5,9	4,1	7,5	8,5	8,6	6,7
Landwirtschaft	23,7	25,2	23,6	22,6	23,0	20,1	21,5	19,2	23,5	23,6	23,0	21,6
Freie Berufe	25,8	25,7	25,5	24,5	25,0	28,7	26,4	24,1	25,7	26,1	25,6	24,5
Hauswirtschaft	28,2	25,4	24,5	24,8	25,3	24,8	28,4	23,8	27,2	25,2	25,7	24,5
Seeschifffahrt	22,5	26,7	22,5	18,9	15,4	0,0	20,0	14,3	21,8	25,5	21,0	18,4
<b>alle Bereiche</b>	<b>23,4</b>	<b>23,3</b>	<b>23,5</b>	<b>21,6</b>	<b>24,7</b>	<b>25,0</b>	<b>26,1</b>	<b>22,8</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>	<b>24,1</b>	<b>21,9</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 86, Übersicht 35

<sup>1)</sup> Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten 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 Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

<sup>2)</sup> ohne Berlin

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

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (vgl. **Übersicht 33**). Sie reicht von rund 19% in Bayern bis gut 26% im Saarland. Die Lösungsraten der Frauen sind generell etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 34**).

Das im vergangenen Jahrzehnt in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsraten hatte mehrere Ursachen. Hier sind vor allem das höhere Alter und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen zu nennen. (vgl. Kap. 2.2.1). Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt, und der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst, und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden.

Zu berücksichtigen ist ferner eine konjunkturelle Komponente: In Zeiten günstiger wirtschaftlicher Entwicklungen ist das Angebot an Ausbildungsplätzen größer und der Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen risikoloser. Ähnliches gilt auch bei einem durch abnehmende Jahrgangsstärken verursachten Mangel an Auszubildenden. Unter solchen Bedingungen gelingt es leichter, ursprünglich gehegte Berufswünsche oder auch Präferenzen für bestimmte Ausbildungsbetriebe nachträglich noch zu realisieren.

Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück. Der Anteil könnte vor allem durch Betriebspraktika 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<sup>68</sup>. Jugendliche, die nach der Vertragslösung ihre betriebliche Berufsausbildung anderweitig fortsetzen, sind im weiteren Berufsleben bezüglich ihres Einkommens und ihrer beruflichen Stellung keineswegs schlechter gestellt. Das Gegenteil gilt für Jugendliche, die ihre Ausbildung endgültig abbrechen. Bei der Vertragslösung handelt es sich um ein ambivalentes Geschehen, das daher nicht einseitig positiv oder negativ beurteilt werden kann.

### 2.2.5 Bestimmungsgründe von und Verbleib nach Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch

Seit 1995 beteiligt sich das Bundesinstitut für Berufsbildung an den jährlichen Betriebsbefragungen des IAB-Betriebspanels, um Informationen zu aktuellen und zukunftsweisenden Entwicklungen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erhalten. Die Themen werden zwischen BIBB und IAB jährlich abgestimmt. Im Jahr 2003 wurde das Thema ‚Determinanten und Verbleib von Ausbildungsabbrechern‘ behandelt. Allerdings ist bei den Ergebnissen zu berücksichtigen, dass inhaltliche Interpretationsprobleme und eine Reihe von methodischen Problemen bei der Bestimmung von Vertragslösungsraten auftreten können<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 96

<sup>69</sup> Althoff, H.: „Untersuchung zur Aussagekraft der gegenwärtigen Vertragslösungsraten.“ In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch, Reihe Forschung Spezial, Bielefeld 2002, Seite 35–48.

**Übersicht 33: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge nach alten und neuen Ländern 2000–2003<sup>1)</sup>**

Land	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
	Anzahl				Prozent			
Baden-Württemberg	16.140	17.060	14.850	14.944	20,2	21,1	18,8	19,4
Bayern	20.373	20.974	20.624	18.148	19,8	20,2	20,5	18,6
Berlin	6.956	6.824	6.836	5.526	27,8	26,5	28,9	24,3
Brandenburg	4.867	4.737	5.041	4.320	22,9	22,5	24,9	21,8
Bremen	1.606	1.714	1.524	1.420	26,1	28,0	25,9	24,7
Hamburg	3.237	3.485	3.313	2.873	24,2	25,7	25,1	22,4
Hessen	10.400	10.307	10.020	8.704	23,5	23,3	23,6	21,1
Mecklenburg-Vorpommern	4.988	4.913	4.811	4.423	25,1	25,5	26,1	24,1
Niedersachsen	15.841	14.878	15.589	13.334	24,5	23,5	25,7	22,7
Nordrhein-Westfalen	35.190	34.697	33.095	28.498	26,1	25,7	26,1	23,3
Rheinland-Pfalz	8.151	7.216	7.850	7.143	24,9	22,3	25,6	24,1
Saarland	2.021	2.401	2.277	2.220	22,0	26,1	26,1	25,9
Sachsen	8.936	8.335	8.382	6.751	23,3	22,4	24,2	20,2
Sachsen-Anhalt	6.285	6.359	6.006	5.070	26,0	27,6	27,5	23,9
Schleswig-Holstein	6.017	5.892	5.694	5.074	28,6	28,6	28,4	25,6
Thüringen	5.400	5.796	5.476	5.033	23,9	26,5	26,0	24,7
<b>alte Länder</b>	<b>118.976</b>	<b>118.624</b>	<b>114.836</b>	<b>102.358</b>	<b>23,4</b>	<b>23,3</b>	<b>23,5</b>	<b>21,6</b>
<b>neue Länder mit Berlin</b>	<b>37.432</b>	<b>36.964</b>	<b>36.552</b>	<b>31.123</b>	<b>24,7</b>	<b>25,0</b>	<b>26,1</b>	<b>22,8</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>156.408</b>	<b>155.588</b>	<b>151.388</b>	<b>133.481</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>	<b>24,1</b>	<b>21,9</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 86, Übersicht 36

<sup>1)</sup> Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge 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.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung. Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Nach einer frühzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses finden zumeist weitere Qualifizierungsbemühungen statt. Diese münden vielfach auch in eine qualifizierte Beschäftigung. So befanden sich sechs Monate nach einer Vertragslösung 32% wieder in Ausbildung, und darunter überproportional oft junge Männer und Frauen, die sich nach dem Abbruch sofort arbeitslos gemeldet hatten. Ein halbes Jahr später war der Anteil der Auszubildenden auf 40% angestiegen, nach zwei Jahren waren immer noch 34% Auszubildende. Der Anteil der qualifiziert als Facharbeiter oder Fachangestellte Beschäftigten betrug 12% und war innerhalb der beobachteten zwei Jahre deutlich angestiegen.

Knapp die Hälfte aller Betriebs- oder Berufswechsel (Umorientierungen) während der Ausbildung oder Ausbildungsabbrüche entfallen auf die kleinsten Betriebe mit ein bis 19 Beschäftigten, etwa ein Viertel auf Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten.

Differenziert nach Branchen, entfällt ein Drittel aller Umorientierungen und Abbrüche auf die privaten Dienstleistungen. Dort sind Umorientierungen im Ausbildungsgang mit Verbleib im Ausbildungsbetrieb besonders häufig zu beobachten. Relativ selten wird in diesen Betrieben wäh-

**Übersicht 34: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nach Geschlecht 1996 bis 2003 in Prozent<sup>1)</sup>**

Jahr	männlich	weiblich	insgesamt
1996	21,2	21,4	21,3
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
2002	23,5	24,8	24,1
2003	21,1	23,0	21,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 87, Übersicht 37

<sup>1)</sup> Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten 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 Lösungsdaten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen. Da die Vertragslösungen nicht nach Ausbildungsjahr und Geschlecht ausgewiesen werden, wurde unterstellt, dass sich beide Geschlechter so über die Ausbildungsjahre verteilen, wie die Auszubildenden insgesamt.

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

rend der Ausbildung der Betrieb gewechselt. Allerdings sind hier sowie im Baugewerbe die Anteile der Vertragslöser, die danach als un- oder angelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind, am höchsten.

Als Ergebnis multivariater<sup>70</sup> Analysen zeigt sich, dass Vertragslösungen (Ausbildungsabbrüche oder Umorientierungen) bei den folgenden Merkmalen signifikant häufiger auftreten:

- im ersten Ausbildungsjahr
- in semiprofessionellen<sup>71</sup> Ausbildungsgängen
- bei jüngeren Auszubildenden (15–17 Jahre)
- bei höheren Schulabschlüssen (nur neue Länder)
- bei In- und Outsourcing-Aktivitäten des Betriebs

Signifikant häufiger treten Vertragslösungen auch auf in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat. Dies deutet jedoch noch nicht auf hohe Abbrecherquoten, sondern eher auf Wechsel des Ausbildungsberufs hin, da Betriebsräte in Ausbildungsprobleme einbezogen sind und präventiv Ausbildungsalternativen im Betrieb aufzeigen, die endgültige Abbrüche verhindern.

Signifikant seltener sind Vertragslösungen zu beobachten

- bei älteren Auszubildenden (21 Jahre und älter)
- bei Betrieben mit übertariflicher Entlohnung oder hoher Lohnsumme je Beschäftigten
- bei Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck (vor allem in den neuen Ländern)
- bei Betrieben ohne Konzernbezug (vor allem in den neuen Ländern)
- bei Betrieben mit positiver Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr (vor allem in Ostdeutschland).

Ausbildungsabbrüche und Umorientierungen während der betrieblichen Berufsausbildung werden von individuellen und betrieblichen Faktoren beeinflusst. Dabei wirken individuelle Faktoren zumeist stärker als betriebliche.

Vertragslösungen bedeuten bei der überwiegenden Mehrheit nicht das Einstellen von Qualifizierungsaktivitäten. Oft führt institutionalisierte Hilfe, insbesondere in den ersten sechs Monaten nach dem Ausbildungsabbruch, für

einen erheblichen Teil der ehemaligen Auszubildenden zu Erfolgen. Bei der Verhinderung von Vertragslösungen gilt das Hauptaugenmerk den Klein- und Kleinstbetrieben. Denn hier treten die weitaus meisten Vertragslösungen auf, wie die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung in 2002 zeigten. Viele Vertragslösungen sind vermeidbar, diese Ausbildungsplätze können erhalten werden, wenn Warnsignale beachtet und rechtzeitig gegensteuernde Maßnahmen ergriffen werden. Mit externem Ausbildungsmanagement, Mediation und Ausbildungscoaching, also Begleitmaßnahmen mit qualifizierter sozialpädagogischer Betreuung, ist es vielfach gelungen, Vertragslösungen schon im Vorfeld zu vermeiden und den Anteil von Ausbildungsabbrüchen niedrig zu halten.

Nur eine Minderheit der Ausbildungsabbrecher bleibt arbeitslos bzw. geht (längerfristig) einer nicht formal qualifizierten Erwerbstätigkeit nach. Insgesamt sind die Ergebnisse als deutliches Indiz individueller und betrieblicher Bemühungen zur Aufrechterhaltung eines einmal begonnenen Ausbildungsverhältnisses zu werten.

### 2.2.6 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 2003 haben 590.776 Auszubildende und Externe an den Abschlussprüfungen teilgenommen. Gegenüber dem Vorjahr hat die Prüfungsanzahl um 11.556 Prüfungen abgenommen. 504.274 haben die Prüfung bestanden, das sind 85,4% (vgl. **Übersicht 35**, Vorjahr 86,1%). Unter den Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen waren 60.703, die die Prüfung nach einem Misserfolg wiederholten. Ihr Anteil an der Gesamtzahl (Wiederholungsrate) ist mit 10,3% gegenüber dem Vorjahr (10,0%) nahezu unverändert. Bei der Berechnung der Erfolgsquote werden die erfolgreich bestanden Prüfungen eines Jahres den Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen 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, so dass 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 2003 eine Erfolgsquote von 95,1%. 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 können<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> Hierbei wird der Einfluss mehrerer Faktoren gleichzeitig untersucht.

<sup>71</sup> Nach dem Blossfeld-Schema handelt es sich bei Semiprofessionen um „Dienstleistungsberufe, die sich durch eine Verwissenschaftlichung der Berufspositionen auszeichnen“. Dazu gehören gemäß den Berufskennziffern nach der deutschen Klassifizierung der Berufe (1970) die „Dreisteller“ 821–823 (Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare), 853 (Krankenpfleger), 861–864 (Sozialpflegerische Berufe) und 873–877 (Lehrer ohne Hochschul- und Gymnasiallehrer). Quelle: Blossfeld/Hamerle/Mayer, 1985, Seite 137.

<sup>72</sup> Vgl. Werner, R: Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1998.

### Übersicht 35: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungsfolg nach Ausbildungsbereichen 2003

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Darunter				
				mit verkürzter Ausbildungszeit	mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholer	Anteil der Wiederholer
Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent	
Industrie und Handel	181.053	144.550	325.603	19.936	287.835	88,4	26.732	8,2
Handwerk	139.777	40.030	179.807	0	141.082	78,5	26.732	14,9
Landwirtschaft	10.547	3.928	14.475	235	11.845	81,8	1.971	13,6
Öffentlicher Dienst	6.022	10.398	16.420	945	14.887	90,7	1.155	7,0
Freie Berufe	2.306	44.565	46.871	3.184	42.318	90,3	3.294	7,0
Hauswirtschaft <sup>1)</sup>	342	7.132	7.474	33	6.187	82,8	815	10,9
Seeschifffahrt	121	5	126	21	120	95,2	4	3,2
<b>Alle Bereiche</b>	<b>340.168</b>	<b>250.608</b>	<b>590.776</b>	<b>24.354</b>	<b>504.274</b>	<b>85,4</b>	<b>60.703</b>	<b>10,3</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 38, Seite 87

<sup>1)</sup> 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

Zusätzlich fanden Prüfungen auch für 53.199 (Vorjahr 61.251) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Umschulungsmaßnahmen (§ 58 BBiG, § 42e HwO) statt<sup>73</sup>; darunter waren 40,3% Frauen. Die Prüfungserfolgsquote lag bei 82,1%. Fast alle absolvierten eine Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; 79 (Vorjahr 105) haben einen der Umschulungsberufe (§ 58 Abs. 2 BBiG, § 42e Abs. 2 HwO) gewählt, zum Beispiel Geprüfter Flugzeugabfertiger/geprüfte Flugzeugabfertigerin oder Materialprüfer/Materialprüferin.

Die Wiederholungsraten sind in den einzelnen Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Im Handwerk wiederholen sehr viele Teilnehmer die Prüfung (14,9%), was zu einer Erfolgsquote, bei der die Wiederholungen berücksichtigt werden, von 92,2% führt (ohne Berücksichtigung der Wiederholer: 78,5%). Im öffentlichen Dienst wiederholen 7,0% Teilnehmer die Prüfung (Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholungen 97,5%). Prüfungsteilnehmerinnen (88,4%) haben eine höhere Erfolgsquote als Prüfungsteilnehmer (83,1%)<sup>74</sup>. Große Unterschiede bestehen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen (80,8% bzw. 88,7%). Da jedoch in gewerb-

lichen Berufen die Wiederholungsrate höher ist, gleichen sich die Erfolgsquoten unter Berücksichtigung dieser Tatsache wieder etwas an (93,4% zu 96,4%).

In den neuen Ländern und Berlin beträgt die Erfolgsquote 79,3% bei einer Wiederholungsrate von 15,4%. In den alten Ländern liegen die Werte bei 87,4% bzw. 8,6%. Unter Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen verringert sich die Differenz zwischen den Erfolgsquoten erheblich (93,7% zu 95,6%).

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Bank- und Versicherungskaufleuten (98,7 bzw. 94,3%). In beiden Berufen ist die Wiederholungsrate gering (2,8 bzw. 4,7%), da die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen bereits im ersten Anlauf die Prüfung bestehen; unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer und Wiederholerinnen ergibt sich bei diesen eine Erfolgsquote von 99,4 bzw. 99,0%. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe, in denen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer und Wiederholerinnen ein Wert von über 98% erreicht wurde. Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen viele die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholungsrate (10,5%) hoch ist, beträgt die Erfolgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer erzielt wird, 94,5%. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate 13,4%, Erfolgsquote 92,7%).

<sup>73</sup> Das Handwerk meldet keine Zahlen für Umschulungen.

<sup>74</sup> Die Angaben für die Wiederholungsprüfungen liegen nicht nach Geschlecht unterteilt vor. Die Berücksichtigung der Wiederholungen kann daher nur insgesamt berechnet werden.

Auch im Beruf Koch/Köchin wird eine Erfolgsquote von 91,3% erreicht, allerdings nur durch die hohe Wiederholungsrate von 16,8%.

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 Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin 20,6% und von den Maurern/Maurerinnen sogar 30,6% die Prüfung. Auch bei den Bauberufen mit Stufenausbildung sind in den Berufen der ersten Stufe (Ausbau-, Hochbau- und Tiefbauarbeiter/-facharbeiterinnen) mit 20–30% sehr hohe Wiederholungsrate zu verzeichnen, doch hier bleibt die Erfolgsquote auch unter Berücksichtigung der Wiederholer unter 80%; bei den Hochbaufacharbeitern des Industriebereichs sogar nur 67,9%. Bei den neuen IT-Berufen bestanden 89,7% die Prüfung. Unter Berücksichtigung der Wiederholungsrate von 9,1% steigt die Quote auf 98,6%. Die neuen Medienberufe weisen eine Erfolgsquote von 93,4% auf (mit Wiederholungsprüfungen 97,4%)<sup>75</sup>.

Rund 6% der Auszubildenden<sup>76</sup> erhalten eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 45 Abs. 1 BBiG, § 37 Abs. 2 HwO). Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

**EXTERNENPRÜFUNG**

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ist auch ein Abschluss durch eine Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 und 3 HwO) möglich. 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, oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde (z. B. berufsbildende Schulen, Berufsbildungswerke) 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 Jahre 2003 im Durchschnitt knapp 4,0% aller Prüfungsteil-

nehmer (vgl. **Übersicht 36**). Damit hat sich der rückläufige, seit 1995 (7,7%) anhaltend Trend weiter fortgesetzt. Sehr gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (2003: 0,4%), während er im Bereich der Hauswirtschaft bemerkenswert hoch ist (2003: 42,4%).

**Übersicht 36: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen nach Anteil an der Gesamtzahl und Prüfungserfolg**

Jahr	insgesamt	Anteil an allen Prüfungsteilnehmern	bestandene Prüfungen insgesamt	bestandene Prüfungen Externe
	Anzahl	Prozent		
<b>Ausbildungsbereiche insgesamt</b>				
1995	31.903	7,7	86,7	77,0
1997	25.761	6,9	86,9	79,3
1999	20.577	5,5	88,5	80,9
2001	20.676	5,1	86,1	74,8
2002	25.341	4,2	85,2	75,6
2003	23.649	4,0	85,4	75,9
<b>Industrie und Handel</b>				
1995	23.800	7,7	86,4	73,9
1997	17.495	6,4	86,9	75,4
1999	12.892	4,6	88,3	78,0
2001	15.765	5,0	88,6	72,0
2002	19.052	5,8	88,4	73,3
2003	18.093	5,6	88,4	74,4
<b>Öffentlicher Dienst</b>				
1995	2.572	8,7	91,4	83,4
1997	2.709	12,2	90,9	84,9
1999	1.507	8,5	92,2	73,2
2001	962	5,7	82,1	67,2
2002	1.037	6,1	91,1	76,2
2003	950	5,8	90,7	73,4
<b>Landwirtschaft</b>				
1995	1.868	14,9	86,9	94,4
1997	1.344	10,0	83,7	91,4
1999	1.636	10,5	81,8	90,6
2001	1.294	8,1	82,1	92,6
2002	1.373	8,8	81,5	89,6
2003	1.203	8,3	81,8	90,3
<b>Freie Berufe</b>				
1995	743	1,4	85,8	84,9
1997	577	1,0	86,3	79,7
1999	425	0,8	89,9	76,0
2001	375	0,8	91,1	96,0
2002	371	0,8	89,2	86,8
2003	169	0,4	90,3	86,4
<b>Hauswirtschaft</b>				
1995	2.895	37,0	87,2	83,3
1997	3.636	48,2	86,0	89,5
1999	4.117	47,8	88,7	89,5
2001	2.280	29,1	86,3	82,8
2002	3.469	44,2	81,6	81,3
2003	3.166	42,4	82,8	79,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Seite 89, Übersicht 39

Quelle: Statisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

<sup>75</sup> 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.: Settelmeyer, A./ Tschirner, W.: „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. BIBB ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5/2002, Seite 42 ff.

<sup>76</sup> Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks.

Der unterschiedliche Anteil externer Prüfungsteilnehmer in den einzelnen Ausbildungsbereichen sowie die im Zeitverlauf schwankenden Anteile verweisen vor allem auf einen zeitweiligen Mangel an Fachkräften hin. Das sind günstige Voraussetzungen für Seiteneinsteiger. Die Externenprüfung ist insoweit nicht nur ein individuell zu nutzendes Instrument, sondern auch eines, dem Fachkräftemangel in bestimmten Wirtschaftsbereichen abzuhelpfen.

Die Bestehensraten der Externen liegen generell etwas unter dem Durchschnitt der Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen insgesamt (2003, 85,4%; Externe: 75,9%). Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt die Landwirtschaft dar. Hier schneiden die externen Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen beinahe durchgehend besser ab (2003, bestanden: 90,3%), als die regulären (2003, bestanden: 81,8%).

### 2.2.7 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 2003 standen 1.581.629 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.226.492 auf die alten und 355.137 auf die neuen Länder und Berlin (vgl. **Übersicht 37**). Erneut ist somit sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern die Zahl der Auszubildenden deutlich zurückgegangen (um 29.142 bzw. 11.670 Auszubildende). Insgesamt ergibt sich damit ein Rückgang um 2,5% gegenüber dem Vorjahr.

Die Entwicklungen sind in den großen Ausbildungsbereichen ähnlich verlaufen (vgl. **Übersicht 38**). Im Bereich Industrie und Handel ist die Zahl der Auszubildenden um 1,4% zurückgegangen; in den alten Ländern zeigt sich eine erneute Abnahme der Zahl der Auszubildenden (-11.802 Auszubildende), in den neuen Ländern und Berlin ist die Anzahl der Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Bei den Handwerksberufen ist der stärkste Rückgang zu verzeichnen, in 2003 wurden 25.487 Aus-

### Übersicht 37: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2003

Jahr	Auszubildende		
	insgesamt	männlich	weiblich
<b>Alte Länder</b>			
1996	1.182.428	707.533	474.895
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
2002	1.255.634	733.405	522.229
2003	1.226.492	721.960	504.532
<b>Neue Länder und Berlin</b>			
1996	409.799	251.221	158.578
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
2002	366.807	223.696	143.111
2003	355.137	217.151	137.986
<b>Bundesgebiet</b>			
1996	1.592.227	958.754	633.473
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
2002	1.622.441	957.101	665.340
2003	1.581.629	939.111	642.518

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 40, Seite 90

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



bildungsverträge weniger registriert, 14.636 (–3,6%) in den alten Ländern und 10.851 (–9%) in den neuen Ländern und Berlin. Hier spielt wiederum der starke Rückgang bei den Bau- und Ausbauberufen eine Rolle (–11,4%).

Auch bei den Ausbildungsberufen der Freien Berufe und des Öffentlichen Dienstes ist die Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Im Bereich der Freien Berufe ist sie – im Gegensatz zu den beiden vorherigen Jahren – um 3.080 Auszubildende (–2,1%) gesunken und zwar in den alten Ländern (–2.066 bzw. –1,6%) wie auch in den neuen Ländern und Berlin (–1.014 Auszubildende bzw. –5,3%). Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern war auch im Bereich des Öffentlichen Dienstes ein Rückgang um ca. 4% zu verzeichnen (–427 bzw. –1.470 Auszubildende). Die Bereiche Land-

wirtschaft (+1.237), Hauswirtschaft (+193) und Seeschifffahrt (+11) weisen einen Anstieg der Zahl der Auszubildenden auf; insbesondere die beiden zuletzt genannten aber bei geringen absoluten Zahlen.

Die Struktur der Ausbildungsplätze zwischen 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 10,4% aller Auszubildenden umfassen, in den neuen Ländern und Berlin nur 5,1% (vgl. **Übersicht 39**). Durch den Rückgang im Baubereich hat das Handwerk mittlerweile in den neuen Ländern einen fast gleich hohen Anteil wie in den alten Ländern (32,0 zu 31,0%).

Entgegen der allgemeinen Entwicklung eines Rückgangs an Ausbildungsverträgen ist die Anzahl der Auszubilden-

### Übersicht 38: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2003

Jahr	Auszubildende							
	insgesamt	davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel <sup>1)</sup>	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst <sup>2)</sup>	Hauswirtschaft <sup>3)</sup>	Seeschifffahrt
Anzahl								
<b>Alte Länder ohne Berlin</b>								
1996	1.182.428	528.514	449.945	23.695	136.597	34.884	8.476	317
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
2002	1.255.634	651.727	407.028	24.337	129.515	34.156	8.523	348
2003	1.226.492	639.925	392.392	25.195	127.449	32.686	8.485	360
<b>Neue Länder und Berlin</b>								
1996	409.799	178.808	177.868	10.198	23.996	14.491	4.427	11
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
2002	366.807	198.431	120.824	12.717	19.296	11.080	4.421	38
2003	355.137	198.444	109.973	13.096	18.282	10.653	4.652	37
<b>Bundesgebiet</b>								
1996	1.592.227	707.322	627.813	33.893	160.593	49.375	12.903	328
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
2002	1.622.441	850.158	527.852	37.054	148.811	45.236	12.944	386
2003	1.581.629	838.369	502.365	38.291	145.731	43.339	13.137	397

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 41, Seite 91

<sup>1)</sup> Einschl. Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

<sup>2)</sup> Seit 1994 wurden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen ist zum Teil dadurch zu erklären.

<sup>3)</sup> Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

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

### Übersicht 39: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2003 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	2002	2003	2002	2003
Industrie und Handel	51,9	52,2	54,1	55,9
Darunter:				
Gewerbliche Berufe	18,1	18,5	23,6	24,5
Dienstleistungs- und technische Berufe	33,8	33,7	30,5	31,4
Handwerk	32,4	32,0	32,9	31,0
Landwirtschaft	1,9	2,1	3,5	3,7
Öffentlicher Dienst	2,7	2,7	3,0	3,0
Freie Berufe	10,3	10,4	5,3	5,1
Hauswirtschaft	0,7	0,7	1,2	1,3
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 43, Seite 94

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

den in den zwischen 1996 und 2003 neu geschaffenen Berufe gestiegen; von 116.916 (2002) auf 121.799 (2003) (+4,2%). Zuwächse verzeichnen insbesondere die Berufe Mechatroniker/Mechatronikerin (+1.808 bzw. +9,8%) sowie die neuen kaufmännischen Berufe aus dem Jahr 2001: Verkaufsaufleute (+1.027 bzw. +84,5%), Sport- und Fitnessaufleute (+928 bzw. +68,2%) sowie Kaufleute im Gesundheitswesen (+672 bzw. +81,4%). Allerdings zeigen sich bei den neuen Berufen auch Rückgänge. Die Zahl der Auszubildenden in den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin (-2.118 bzw. -8,5%), Informatikkaufmann/Informatikkauauffrau (-633 bzw. -9,2%) sowie Mediengestalter und Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (-1.453 bzw. -11,7%) ist deutlich zurückgegangen; bis 2002 waren sie allerdings sehr stark angestiegen.

Zwischen 1996 und 2003 wurden 146 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert. Rund 689.269 Auszubildende erhalten im Jahre 2003 eine Ausbildung in diesen Berufen. Zusammen mit den 121.799 Plätzen in den ganz neu geschaffenen Berufen gelten für gut 51% der Auszubildenden soweit neueste Ausbildungsordnungen.

Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen wie auch im Vorjahr knapp 23% (vgl. **Übersicht 40**). Höhere Anteile haben die weiblichen Auszubildenden bei den Medienberufen, wie zum Beispiel bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (78,0%) und bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien (54,5%) sowie bei den kaufmännischen Berufen, wie Kaufleute für Verkehrsservice (64,7%), Verkaufsaufleute (64,6%), Kaufleute im Gesundheitswesen (72,6%) und Serviceaufleute im Luftverkehr (77,8%). Bei den neuen IT-Berufen

beträgt ihr Anteil durchschnittlich 13,2% und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (14,0%) erneut leicht verringert. Unter den IT-Berufen erzielen die Informations- und Telekommunikationssystemkaufleute (28,0%) sowie die Informatikkaufleute (21,8%) höhere Werte.

Der Anteil weiblicher Auszubildender hat sich insgesamt mit 40,6% gegenüber dem Vorjahr kaum verändert (vgl. **Übersicht 41**). Im Handwerk liegt der Frauenanteil mit 22,7% etwas höher als in den Vorjahren (im Jahre 1997: 19,8%), jedoch nur bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. Im öffentlichen Dienst liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei ca. 65% an allen Auszubildenden.

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit Anfang der 90er Jahre in den alten Ländern zurück bzw. stagnieren. 41.867 junge Frauen, das sind 8,4% aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1991: 53.545, 9,1%, vgl. **Übersicht 42**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren bei den Tischlern im Jahre 1991 10,1% junge Frauen, im Jahre 2003 sind es nur noch 7,1%. Niedrigere Werte sind auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil im Beruf Industriemechaniker/Industriemechanikerin Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik auf 4,9% (2003) verringert (1991: 8,8%). Auch in den neuen Berufen des technisch-gewerblichen Bereichs sind Frauen nur zu geringen Anteilen vertreten. Trotz vielfältiger Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils – wie zum Beispiel in dem IT-Beruf Fachinformatiker – geht der Anteil der weiblichen Auszubildenden sogar leicht zurück (1999: 11,3%, 2003: 9,8%). 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 Jahre 1977 betrug der Frauenanteil bei den Schriftsetzern noch rd. 12%, im Verlauf der 80er Jahre ist er auf 50% und mehr gestiegen. Im 1998 neu geschaffenen Nachfolgeberuf machen die Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien im Jahr 2003 54% aller Auszubildenden in diesem Beruf aus. Hinsichtlich der Frauenanteile in den männlich oder weiblich dominierten Berufen haben sich zwischen dem westlichen und dem östlichen Bundesgebiet weiterhin Annäherungen ergeben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist mit 16,8% allerdings in den neuen Ländern und Berlin noch sehr hoch. Höhere Frauenanteile stechen im östlichen Bundesgebiet jedoch bei keinem quantitativ bedeutsam besetzten Einzelberuf dieser Gruppe besonders hervor, sondern ergeben sich aus der Summe nicht allzu starker

Abweichungen der Frauenanteile im Vergleich zu denen im westlichen Bundesgebiet. Insgesamt haben die männlich dominierten Berufe – gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden – in den neuen Ländern und Berlin ein stärkeres Gewicht als 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 weiblichen Auszubildenden in frauentypischen Berufen nur 40,8% und ist damit deutlich geringer als in den alten Ländern (48,2%).

Der im Jahre 2003 am stärksten besetzte Beruf war – wie im Vorjahr – der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (**Übersicht 43**). Dies gilt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. 5,1% aller Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Sodann folgen die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen die zehn am stärksten besetzten Berufe 32,7% aller Neuabschlüsse dieses Jahres.

Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen besetzt sind, stärker in den Vordergrund rücken. Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugmechatroniker bzw. der Kraftfahrzeugmechaniker der am stärksten besetzte Beruf (6,4%). In den neuen Ländern hat der Beruf Koch diesen jedoch bereits überholt. Danach folgen Elektroniker im Bereich Handwerk (Nachfolgeberuf des Elektroinstallateurs), Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (Nachfolgeberuf von Gas- und Wasserinstallateur und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer) sowie Maler und Lackierer. Aus dem kaufmännischen Bereich von Industrie und Handel sind die Kaufleute im Groß- und Außenhandel und die Industriekaufleute vertreten. Der neue Beruf Fachinformatiker liegt in 2003 auf dem zwölften Rangplatz. Die Maurer gehören nicht mehr zu den am stärksten besetzten Berufen, da die Auszubildendenzahlen aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage zurückgingen. Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 34,4% aller Neuabschlüsse.

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am stärksten besetzte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin. Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich Arzthelferin und Zahnmedizinische Fachangestellte (dritter und fünfter Platz). Das Handwerk ist außer der Friseurin auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk vertreten. Bei den Frauen gehören alle stark besetzten Berufe dem kaufmännischen Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern und Berlin Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau eine größere Rolle. Dafür sind Bankkauffrauen, Arzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte weniger vertreten. Insgesamt

umfassen die zehn mit jungen Frauen am stärksten besetzten Berufe 54,0% aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 19.694 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Menschen mit Behinderungen (§§ 64–66 BBiG und § 42k HwO); 65% davon sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl wiederum angestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin ausgebildet (3.882; Hauswirtschaft insgesamt: 4.221). Im Handwerk und in Industrie und Handel haben jeweils mehr als 6.300 Jugendliche Verträge nach §§ 64–66 BBiG oder § 42k HwO erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft (2.764). Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendlichen nach diesen Vorschriften ausgebildet.

In den neuen Ländern und Berlin haben 17.820 Jugendliche einen Vertrag nach §§ 64–66 BBiG oder § 42k HwO erhalten, erneut rund 1.200 mehr als im Vorjahr. Der Anteilswert der Auszubildenden mit Verträgen nach §§ 64–66 BBiG oder § 42k HwO an allen Auszubildenden ist in den neuen Ländern und Berlin mit 5,0% höher als in den alten Ländern (1,6%). In den neuen Ländern und Berlin schlossen viele als Hauswirtschaftshelfer, als Beikoch, als Bau- und Metallmaler oder im Gartenbau einen solchen Vertrag ab. Die Ursache für diese deutliche Differenz des Wertes zwischen den Regionen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit in der nach wie vor besonders angespannten Situation auf dem Ausbildungsplatzmarkt in den neuen Ländern liegen.

## Übersicht 40: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2002 und 2003

In Kraft treten	Neue Berufe	Auszubildende 2002		Auszubildende 2003		
		insgesamt	Davon weiblich	insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1996	Film- und Videoreditor/Film- und Videoreditorin Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	109	44,0	108	49	45,4
		1.752	30,0	1.692	512	30,3
1997	Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	134	0,0	101	0	0,0
	Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	703	1,7	742	16	2,2
	Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	3.351	201	3.629	241	6,6
	Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin <sup>1)</sup>	386	15	458	26	5,7
	Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	252	0	237	0	0,0
	IT-Berufe	48.859	6.828	45.116	5.952	13,2
	davon:					
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	7.190	1.620	6.527	1.420	21,8
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	9.516	412	8.978	384	4,3
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kaufrau	7.238	2.122	6.766	1.891	28,0
	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	24.915	2.674	22.797	2.255	8,5
	Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	114	0	85	0	0,0
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	1.723	1.180	1.700	1.100	64,7
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	143	1	220	2	0,9
	Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	32	26	26	22	84,6
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie <sup>2)</sup>	300	3	276	2	0,7
	1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (H)	6.920	2.811	6.943	2.922
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Hw)		2.580	1.035	2.581	1.057	41,0
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (ÖD, H) <sup>3)</sup>		1.471	1.202	1.503	1.172	78,0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik		2.062	225	2.275	238	-
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie		2.338	1.366	2.767	1.526	45,4
Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin		502	355	470	339	70,6
Glasbläser/Glasbläserin (H)		5	4	0	0	-
Glasbläser/Glasbläserin (Hw)		1	0	0	0	-
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien		849	533	796	519	65,2
Mechatroniker/Mechatronikerin		18.485	564	20.293	627	3,1
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien		12.464	6.867	11.011	6.004	54,5
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin		598	125	589	121	20,5
Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr		319	242	320	249	77,8
1999		Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	136	0	98	0
	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	4.718	87	4.923	88	1,8
	Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	74	0	54	0	0,0
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik	748	108	761	103	13,5

**noch Übersicht 40: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2002 und 2003**

In Kraft treten	Neue Berufe	Auszubildende 2002		Auszubildende 2003		
		insgesamt	Davon weiblich	insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin	97	73	106	77	72,6
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik (ÖD, IH)	77	30	112	53	47,3
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	23	6	42	15	35,7
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	291	6	316	9	2,8
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	826	595	1.498	1.088	72,6
	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	1.361	813	2.289	1.349	58,9
	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	1.215	770	2.242	1.444	64,4
2002	Bodenleger/Bodenlegerin	147	4	384	5	1,3
	Fachkraft für Abwassertechnik	325	39	647	59	9,1
	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	102	10	238	30	12,6
	Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	24	0	97	2	2,1
	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	175	25	605	111	18,3
	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	94	9	219	13	5,9
	Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0	16	5	31,3
	Maskenbildner/Maskenbildnerin	31	29	92	75	81,5
	Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin			417	40	9,6
	Bestattungsfachkraft			68	22	32,4
2003	Elektroniker/in-Gebäude- und Infrastruktursysteme			43	1	2,3
	Fahrzeuglackierer/in			2.105	118	5,6
	Investmentfondsaufmann/Investmentfondsauffrau			38	15	39,5
	Kosmetiker/Kosmetikerin			451	446	98,9
	Systeminformatiker/Systeminformatikerin			48	2	4,2
<b>Insgesamt</b>		<b>116.916</b>	<b>26.772</b>	<b>121.799</b>	<b>27.864</b>	<b>22,9</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 42, Seite 92f  
 1) Seit 2003 Elektroniker/in für Luftfahrttechnische Systeme.  
 2) Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse.  
 3) Ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation.

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

**Übersicht 41: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2003 in Prozent**

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie- und Handel	Handwerk	Landwirt- schaft	Öffent- licher Dienst	Freie Berufe	Hauswirt- schaft <sup>1)</sup>	Seeschiff- fahrt
	Prozent							
1996	39,8	43,5	19,3	31,7	59,2	95,0	95,4	5,5
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
2002	41,0	41,4	22,6	26,4	65,3	95,6	93,8	5,6
2003	40,6	40,5	22,7	25,2	64,9	95,5	93,0	4,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 44, Seite 95

<sup>1)</sup> 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 42: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2003**

Gruppe der Ausbildungsberufe <sup>1)</sup>	Weibliche Auszubildende <sup>2)</sup>							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden <sup>3)</sup>			
	1977	1991	2003		1977	1991	2003	
	Alte Länder			Neue Länder	Alte Länder			Neue Länder
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0–20 % weibliche Auszubildende)	13.194	53.545	41.867	23.233	2,6	9,1	8,4	16,8
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 % weibliche Auszubildende)	26.785	40.515	41.952	7.968	5,2	6,9	8,2	5,8
Gemischt besetzte Berufe (40–60 % weibliche Auszubildende)	105.272	161.968	121.128	26.824	20,6	27,6	23,8	19,4
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 % weibliche Auszubildende)	118.917	92.975	74.507	23.665	23,3	15,9	14,7	17,2
Weiblich dominierte Berufe (80–100 % weibliche Auszubildende)	246.080	237.453	225.067	56.296	48,2	40,5	44,9	40,8
<b>Insgesamt</b>	<b>510.248</b>	<b>586.456</b>	<b>504.521</b>	<b>137.986</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 45, Seite 95

<sup>1)</sup> Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später (für die Berufe, die nach 1977 zum ersten mal auftreten).

<sup>2)</sup> 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin.

<sup>3)</sup> Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

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

**Übersicht 43: Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2003**

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	28.773	5,1
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	24.389	4,3
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin <sup>1)</sup>	Handwerk	21.655	3,8
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	18.583	3,3
Koch/Köchin	Industrie und Handel	16.434	2,9
Friseur/Friseurin	Handwerk	15.985	2,8
Verkäufer/Verkäuferin	Industrie und Handel	15.405	2,7
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	15.262	2,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	14.345	2,5
Zahnmedizinische Fachangestellte	Freie Berufe	13.492	2,4
<b>Zusammen</b>		<b>184.323</b>	<b>32,7</b>
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker <sup>1)</sup>	Handwerk	21.285	6,5
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	12.947	3,9
Koch	Industrie und Handel	12.532	3,8
Elektroniker <sup>2)</sup>	Handwerk	11.017	3,4
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik <sup>3)</sup>	Industrie und Handel/Handwerk	10.725	3,3
Maler und Lackierer <sup>4)</sup>	Handwerk	10.560	3,2
Tischler	Handwerk	9.713	3,0
Metallbauer	Handwerk	8.410	2,6
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	8.405	2,6
Industriekaufmann	Industrie und Handel	7.158	2,2
<b>Zusammen</b>		<b>112.752</b>	<b>34,4</b>
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	17.546	7,4
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	15.826	6,7
Arzthelferin	Freie Berufe	15.152	6,4
Friseurin	Handwerk	14.480	6,1
Zahnmedizinische Fachangestellte	Freie Berufe	13.445	5,7
Industriekauffrau	Industrie und Handel	11.425	4,8
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	10.557	4,5
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	10.070	4,3
Verkäuferin	Industrie und Handel	9.993	4,2
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	9.106	3,9
<b>Zusammen</b>		<b>127.600</b>	<b>54,0</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 46, Seite 96

<sup>1)</sup> Einschließlich Kraftfahrzeugmechaniker/-in (Vorgängerberuf).

<sup>2)</sup> Einschließlich Elektroinstallateur/-in und Fernmeldeanlageelektroniker/-in (Vorgängerberuf).

<sup>3)</sup> Einschließlich Gas- und Wasserinstallateur und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (Vorgängerberuf).

<sup>4)</sup> Ungestuft (Vorgängerberuf) und gestuft (neu seit 2003); nicht enthalten Bauten- und Objektbeschichter/-in (neu, 1. Stufe zu Maler/-in und Lackierer/-in).

### 2.2.8 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit beträgt im Jahre 2003 – wie im Vorjahr – 36,6 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 (37,4 Monate) höher als für weibliche (35,4 Monate, vgl. **Übersicht 44**). In den alten Ländern werden Verträge mit längerer Ausbildungsdauer (36,8 Monate) als in den neuen Ländern (35,6 Monate) abgeschlossen. In den 80er 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 90er 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. Rund 16% der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen; in den alten Ländern ist der Anteil der Verkürzungen deutlich höher (17,7%) als in den neuen Ländern und Berlin (9,6%). 5,9% der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Geht man davon aus, dass die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr

beträgt, verringert sich die durchschnittliche Ausbildungsdauer für das Jahr 2003 um 1,3 Monate auf 35,3 Monate.

Die weiblichen Auszubildenden werden zu 90,3% in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (35,2%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet, vor allem in Metall- und Elektroberufen; bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für diese Berufe nur 3,2%. Im Jahre 2003 haben 4,4% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem in Bau- und Ausbauberufen, Textil- und Bekleidungsberufen sowie im Bereich Post. Gegenüber dem Vorjahr (4,1%) ist deren Anteil kaum verändert. Viele der Ausbildungsanfänger in Stufenberufen schließen ihren Ausbildungsvertrag allerdings unmittelbar über beide Stufen ab<sup>77</sup>. In den 80er 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 80er Jahre ist die Zahl der Ausbildungsverträge für Stufenausbildung stark zurückgegangen.

<sup>77</sup> Da die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes für Berufe der zweiten Stufe nicht zwischen Anschlussverträgen und solchen, die unmittelbar über beide Stufen abgeschlossen werden, unterscheidet, lässt sich deren Anteil nicht exakt ermitteln. Knapp zwei Drittel aller Auszubildenden in einem Ausbildungsberuf der zweiten Stufe schließen unmittelbar über beide Stufen ab. Von allen Auszubildenden in gestuften Ausbildungsberufen (erste und zweite Stufe) schließen schätzungsweise 44% (Mindestwert) sofort über beide Stufen ab, im Handwerk (57,6%) ist dieser Wert deutlich höher als im Bereich Industrie und Handel (24,1%).

### Übersicht 44: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2003 und 2002<sup>1)</sup>

2003	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
bis zu 24 Monate	35.126	6,2	19.604	6,0	15.522	6,6
30–36 Monate	406.296	72,0	192.813	58,8	213.483	90,3
42 Monate	123.071	21,8	115.561	35,2	7.510	3,2
<b>Insgesamt</b>	<b>564.493</b>	<b>100,0</b>	<b>327.978</b>	<b>100,0</b>	<b>236.515</b>	<b>100,0</b>
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,6		37,4		35,4	
2002	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
bis zu 24 Monate	31.771	5,6	16.906	5,2	14.865	6,1
30–36 Monate	411.226	72,4	189.725	58,5	221.501	90,8
42 Monate	125.085	22,0	117.467	36,2	7.618	3,1
<b>Insgesamt</b>	<b>568.082</b>	<b>100,0</b>	<b>324.098</b>	<b>100,0</b>	<b>243.984</b>	<b>100,0</b>
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,6		37,5		35,5	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 47, Seite 97

<sup>1)</sup> Geringfügige Abweichungen der im Berufsbildungsbericht 2004 angegebenen Werte für 2002 aufgrund von Datenkorrekturen.

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



### 2.2.9 Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen

In der Berufsbildungsstatistik zum Stichtag 31. Dezember wird nicht zwischen Auszubildenden in betrieblicher und in nichtbetrieblicher Ausbildung unterschieden. Ohne dieses Unterscheidungsmerkmal sind exakte Angaben zur Entwicklung der Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Verwaltung nicht möglich. Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt daher seit einigen Jahren die Zahl der betrieblichen Auszubildenden auf indirektem Weg. Hierzu wird von der Gesamtzahl der Auszubildenden, die das Statistische Bundesamt ausweist, die Zahl der Auszubildenden herausgerechnet, die sich nach Angaben der Länder und der Bundesagentur für Arbeit Ende Dezember in außerbetrieblichen Maßnahmen befinden. Berücksichtigt werden dabei die Bund-Länder-Programme Ost, die ergänzenden Länderprogramme in den neuen Ländern, die Länderprogramme in Hamburg und Hessen, das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JuSoPro, Artikel 4), die Förderung der Ausbildung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher nach § 242 SGB III und die Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher nach § 102 Sozialgesetzbuch (SGB) III<sup>78</sup>. Als „außerbetrieblich“ werden also jene Auszubildenden definiert, deren Ausbildung vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird. Maßgeblich ist somit die Finanzierungsform – und nicht der Lernort. Bei einem Teil der Auszubildenden, die hier als außerbetrieblich bezeichnet werden, finden lange Ausbildungsphasen in Betrieben statt (vgl. **Übersicht 45**)<sup>79</sup>.

Von den insgesamt 1.581.629 Auszubildenden zum Stichtag 31. Dezember 2003 wurden 89,4% (1.414.525) betrieblich ausgebildet und 10,6% (167.104) außerbetrieblich in dem oben definierten Sinne. Zwischen den einzelnen Ländern gab es große Unterschiede: In Bayern entfielen von der Gesamtzahl der Auszubildenden (259.263) nur 3,3% (8.662) auf die außerbetriebliche Ausbildung. Dagegen ergab sich in Brandenburg für die außerbetrieb-

liche Ausbildung ein Anteil von 37,0% (19.354) an allen Auszubildenden (52.285). Insgesamt war in allen neuen Ländern einschließlich Berlin der prozentuale Anteil der außerbetrieblich finanzierten Ausbildungsplätze erheblich höher als in den alten Ländern.

Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich die Gesamtzahl der Auszubildenden um 2,5% (-40.812), wobei die Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse sehr unterschiedlich war. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge nahm um 3,6% (-52.639) ab, die Zahl der außerbetrieblichen Verträge dagegen um 7,6% (+11.827) zu. Damit erhöhte sich der prozentuale Anteil der außerbetrieblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt. In der außerbetrieblichen Ausbildung gab es die größte Steigerung bei der Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher nach § 102 SGB III. Hier stieg die Zahl der Verträge deutlich um 9.944 auf 43.522 an. Auch die über die ergänzenden Länderprogramme finanzierten Plätze nahmen mit einem Plus von 1.419 merklich zu. Die größte Bedeutung hatte bei der außerbetrieblichen Ausbildung aber nach wie vor die Förderung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher nach § 242 SGB III. Sie betrug im Jahr 2003 75.733 (2002: 74.360).

<sup>78</sup> Einbezogen werden jeweils nur Jugendliche in Ausbildungsgängen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung, deren Ausbildungsverträge bei den zuständigen Stellen registriert werden und die damit in die Berufsbildungsstatistik eingehen.

<sup>79</sup> Bei den Berechnungen in Übersicht 2.2.9/1 sind die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Freien Förderung nach § 10 SGB III finanziert werden, nicht enthalten. Im Jahr 2002 handelte es sich dabei bundesweit um insgesamt 1.946 Plätze, im Jahr 2003 um 569 Plätze. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind schätzungsweise 120 außerbetriebliche Ausbildungsplätze, die in Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Ausbildungskonsenses finanziert werden.

## Übersicht 45: Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2003 nach Ländern

Land	Auszubildende zum 31. Dezember 2003														
	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	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Baden-Württemberg	200.149	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2.528	1,3	7.072	3,5	9.600	4,8	190.549	95,2
Bayern	259.263	0	0,0	0	0,0	82	0,0	2.372	0,9	6.208	2,4	8.662	3,3	250.601	96,7
Berlin	57.694	4.268	7,4	1.559	2,7	628	1,1	5.986	10,4	1.379	2,4	13.820	24,0	43.874	76,0
Brandenburg	52.285	5.258	10,1	1.984	3,8	1.023	2,0	8.311	15,9	2.778	5,3	19.354	37,0	32.931	63,0
Bremen	14.838	0	0,0	0	0,0	145	1,0	687	4,6	313	2,1	1.145	7,7	13.693	92,3
Hamburg	32.207	0	0,0	605	1,9	2	0,0	926	2,9	417	1,3	1.950	6,1	30.257	93,9
Hessen	106.896	0	0,0	927	0,9	198	0,2	2.102	2,0	2.734	2,6	5.961	5,6	100.935	94,4
Mecklenburg-Vorpommern <sup>1)</sup>	45.744	4.232	9,3	1.212	2,6	798	1,7	8.404	18,4	554	1,2	15.200	33,2	30.544	66,8
Niedersachsen	147.123	0	0,0	0	0,0	199	0,1	4.270	2,9	4.123	2,8	8.592	5,8	138.531	94,2
Nordrhein-Westfalen <sup>2)</sup>	318.856	0	0,0	0	0,0	1.041	0,3	7.546	2,4	6.173	1,9	14.760	4,6	304.096	95,4
Rheinland-Pfalz	75.578	0	0,0	0	0,0	101	0,1	1.805	2,4	2.367	3,1	4.273	5,7	71.305	94,3
Saarland	21.377	0	0,0	0	0,0	36	0,2	603	2,8	696	3,3	1.335	6,2	20.042	93,8
Sachsen	89.996	9.196	10,2	18	0,0	1.129	1,3	14.323	15,9	1.750	1,9	26.416	29,4	63.580	70,6
Sachsen-Anhalt	56.522	6.791	12,0	1.192	2,1	260	0,5	7.550	13,4	3.223	5,7	19.016	33,6	37.506	66,4
Schleswig-Holstein	50.205	0	0,0	0	0,0	107	0,2	1.650	3,3	775	1,5	2.532	5,0	47.673	95,0
Thüringen	52.896	3.515	6,6	725	1,4	618	1,2	6.670	12,6	2.960	5,6	14.488	27,4	38.408	72,6
<b>Alte Länder</b>	<b>1.226.492</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1.532</b>	<b>0,1</b>	<b>1.911</b>	<b>0,2</b>	<b>24.489</b>	<b>2,0</b>	<b>30.878</b>	<b>2,5</b>	<b>58.810</b>	<b>4,8</b>	<b>1.167.682</b>	<b>95,2</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>355.137</b>	<b>33.260</b>	<b>9,4</b>	<b>6.690</b>	<b>1,9</b>	<b>4.456</b>	<b>1,3</b>	<b>51.244</b>	<b>14,4</b>	<b>12.644</b>	<b>3,6</b>	<b>108.294</b>	<b>30,5</b>	<b>246.843</b>	<b>69,5</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>1.581.629</b>	<b>33.260</b>	<b>2,1</b>	<b>8.222</b>	<b>0,5</b>	<b>6.367</b>	<b>0,4</b>	<b>75.733</b>	<b>4,8</b>	<b>43.522</b>	<b>2,8</b>	<b>167.104</b>	<b>10,6</b>	<b>1.414.525</b>	<b>89,4</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 32, Seite 84

<sup>1)</sup> Die Angaben zu den Bund-Länder-Programmen Ost beziehen sich in Mecklenburg-Vorpommern auf den Stand 1. März 2004.<sup>2)</sup> In Nordrhein-Westfalen gab es zum Stand 31. Dezember 2003 außerdem schätzungsweise 120 außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW. Da eine exakte Erfassung dieser Plätze nicht erfolgt, blieben sie in der vorliegenden Berechnung unberücksichtigt.

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

## 2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

### 2.3.1 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2003

Von den insgesamt 2,04 Millionen Unternehmen waren im Jahr 2003 rund 478.000 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher beteiligt, 1,2% bzw. fast 6.000 Betriebe weniger als im Jahr 2002. Da die Gesamtzahl der Betriebe im Vorjahresvergleich mit 1,8% bzw. knapp 38.000 noch stärker zurückging, stieg der relative Anteil der Ausbildungsbetriebe auf 23,4% leicht an (vgl. **Übersicht 46**). Damit hat sich der jährliche Rückgang der Ausbildungsbetriebe gegenüber dem Vorjahr etwas abgeschwächt. Im Jahr 2002 betrug der Rückgang im Vergleich zu 2001 noch 2,5%. In den alten Ländern konnte der Bestand an Ausbildungsbetrieben nahezu konstant gehalten werden. Mit nur 0,6% bzw. rund 2.500 Betrieben weniger wurde der Abwärtstrend aus dem Vorjahr deutlich gesteigert und der Anteil an Ausbildungsbetrieben von 24,3% auf 24,6% erhöht (vgl. **Übersicht 47**). Weiterhin deutlich rückläufig ist die Entwicklung in den neuen Ländern und in Berlin. Mit 3,8% bzw. rund 3.400 weniger Betrieben fiel die Ausbildungsbeteiligung auf 19,2% (vgl. **Übersicht 48**).

Die seit dem Vorjahr zu beobachtende kontinuierliche Abnahme der Auszubildendenzahlen hatte sich auch im Jahr 2003 fortgesetzt. Insgesamt war bundesweit der

Bestand an Auszubildenden im Vergleich zu 2002 um insgesamt 2,0% bzw. rund 34.000 Jugendliche gesunken. Durch die ebenfalls zurückgehende Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von 2,2% bzw. 614.000 Personen konnte die Ausbildungsquote von 6,4% allerdings auf dem Vorjahresstand gehalten werden (vgl. **Übersicht 49**). Während in den alten Ländern die Zahl der Auszubildenden mit 1,8% bzw. rund 24.000 Jugendlichen weniger deutlich als die Beschäftigung gefallen war (vgl. **Übersicht 50**), verlief die Abnahme in den Beschäftigten- und Auszubildendenbeständen in den neuen Ländern auf höherem Niveau parallel. Etwa 10.000 bzw. 2,6% Jugendliche weniger fanden hier einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 51**).

### ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSBETEILIGUNG NACH BETRIEBSGRÖßE

Anders als im Vorjahr zeigte sich in der Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2003 eine unterschiedliche Entwicklung. Der deutlich negative Trend aus dem Jahr 2002 konnte insbesondere bei den Kleinbetrieben und den großen mittelständischen Betrieben gestoppt werden. Hier ging die Zahl der Ausbildungsbetriebe nur geringfügig um 0,6% bzw. 0,1% zurück. Bei den kleineren mittelständischen Ausbildungsbetrieben fiel der Rückgang mit 2,8% geringer aus als im Vorjahr, wo

### Übersicht 46: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.708.241	1.670.382	1.644.449	-1,6	96,3
	Ausbildungsbetriebe	282.915	277.090	275.542	-0,6	97,4
	Ausbildungsbetriebsquote	16,6	16,6	16,8	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	333.384	323.120	312.842	-3,2	93,8
	Ausbildungsbetriebe	157.879	148.051	143.939	-2,8	91,2
	Ausbildungsbetriebsquote	47,4	45,8	46,0	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	81.168	80.679	79.542	-1,4	98,0
	Ausbildungsbetriebe	55.929	54.322	54.249	-0,1	97,0
	Ausbildungsbetriebsquote	68,9	67,3	68,2	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	5.038	4.976	4.829	-3,0	95,9
	Ausbildungsbetriebe	4.603	4.496	4.366	-2,9	94,9
	Ausbildungsbetriebsquote	91,4	90,4	90,4	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>Betriebe insgesamt</b>	<b>2.127.831</b>	<b>2.079.157</b>	<b>2.041.662</b>	<b>-1,8</b>	<b>96,0</b>
	<b>Ausbildungsbetriebe</b>	<b>501.326</b>	<b>483.959</b>	<b>478.096</b>	<b>-1,2</b>	<b>95,4</b>
	<b>Ausbildungsbetriebsquote</b>	<b>23,6</b>	<b>23,3</b>	<b>23,4</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBlG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 47: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003**

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.315.929	1.308.283	1.289.109	-1,5	98,0
	Ausbildungsbetriebe	230.120	229.982	230.519	0,2	100,2
	Ausbildungsbetriebsquote	17,5	17,6	17,9	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	255.524	254.767	246.637	-3,2	96,5
	Ausbildungsbetriebe	122.261	118.879	116.039	-2,4	94,9
	Ausbildungsbetriebsquote	47,8	46,7	47,0	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	63.616	64.209	63.183	-1,6	99,3
	Ausbildungsbetriebe	44.658	43.920	43.808	-0,3	98,1
	Ausbildungsbetriebsquote	70,2	68,4	69,3	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.141	4.131	4.025	-2,6	97,2
	Ausbildungsbetriebe	3.834	3.779	3.685	-2,5	96,1
	Ausbildungsbetriebsquote	92,6	91,5	91,6	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>Betriebe insgesamt</b>	<b>1.639.210</b>	<b>1.631.390</b>	<b>1.602.954</b>	<b>-1,7</b>	<b>97,8</b>
	<b>Ausbildungsbetriebe</b>	<b>400.873</b>	<b>396.560</b>	<b>394.051</b>	<b>-0,6</b>	<b>98,3</b>
	<b>Ausbildungsbetriebsquote</b>	<b>24,5</b>	<b>24,3</b>	<b>24,6</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 54, Seite 104

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 48: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003**

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	392.312	362.099	355.340	-1,9	90,6
	Ausbildungsbetriebe	52.795	47.108	45.023	-4,4	85,3
	Ausbildungsbetriebsquote	13,5	13,0	12,7	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	77.860	68.353	66.205	-3,1	85,0
	Ausbildungsbetriebe	35.618	29.172	27.900	-4,4	78,3
	Ausbildungsbetriebsquote	45,7	42,7	42,1	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	17.552	16.470	16.359	-0,7	93,2
	Ausbildungsbetriebe	11.271	10.402	10.441	0,4	92,6
	Ausbildungsbetriebsquote	64,2	63,2	63,8	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	897	845	804	-4,9	89,6
	Ausbildungsbetriebe	769	717	681	-5,0	88,6
	Ausbildungsbetriebsquote	85,7	84,9	84,7	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>Betriebe insgesamt</b>	<b>488.621</b>	<b>447.767</b>	<b>438.708</b>	<b>-2,0</b>	<b>89,8</b>
	<b>Ausbildungsbetriebe</b>	<b>100.453</b>	<b>87.399</b>	<b>84.045</b>	<b>-3,8</b>	<b>83,7</b>
	<b>Ausbildungsbetriebsquote</b>	<b>20,6</b>	<b>19,5</b>	<b>19,2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 56, Seite 106

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

ein Wert von 3,7% registriert wurde. Lediglich bei den Großbetrieben setzte sich die negative Entwicklung mit 2,9% stärker fort als 2002. Insgesamt ist zu beobachten, dass die Entwicklung bei den Ausbildungsbetrieben entgegen dem prinzipiell rückläufigen Trend in den Betriebszahlen verlief. Dies gilt vor allem für die alten Länder. Abgesehen von Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten fiel hier der Rückgang in den anderen Betriebsgrößenklassen niedriger aus, als dies von der Entwicklung in den Betriebszahlen zu erwarten gewesen wäre. Kleinbetriebe konnten ihren Bestand an Ausbildungsbetrieben sogar geringfügig verbessern, größere mittelständische Unternehmen ihr Vorjahresniveau in etwa halten. Anders verlief die Entwicklung in den neuen Ländern. Hier nahm die Zahl an Ausbildungsbetrieben unter den Kleinbetrieben und den kleinen mittelständischen Unternehmen überproportional ab. Nur größere mittelständische Unternehmen, die am wenigsten von den Rückgängen in den Bestandszahlen betroffen waren, erreichten einen leichten Zuwachs an auszubildenden Unternehmen in Höhe von 0,4%.

Ein Blick auf die Entwicklung in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen zeigt, dass diese teilweise positiven Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nicht unbedingt zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes führten. Mit rund 200.000 Beschäftigten und knapp 16.000 Auszubildenden weniger sank vor allem in den kleinen mittelständischen Betrieben die

Zahl Jugendlicher in Ausbildung um durchschnittlich 3,7%. Bei den großen mittelständischen Unternehmen nahm der Auszubildendenbestand parallel zum Beschäftigungsabbau um rund 9.000 bzw. 1,6% ab. Diese Rückgänge machten 75,2% der Gesamtrückgänge in den Auszubildendenzahlen aus. Klein- und Großbetriebe hatten jeweils etwa 4.000 Jugendliche weniger in Ausbildung. Durch die parallele Entwicklung in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen blieb die Ausbildungsquote über alle Betriebsgrößenklassen allerdings konstant. In den alten Ländern gelang es trotz sinkendem Personalbedarf nur den Kleinbetrieben, die Zahl ihrer Auszubildenden in etwa auf dem Vorjahresniveau zu halten. Mittelständische Unternehmen und Großbetriebe reduzierten dagegen parallel zum Beschäftigungsabbau ihren Auszubildendenbestand. In den neuen Ländern und in Berlin zeigte sich im Vergleich zum Bundestrend eine andere Entwicklung. Trotz niedrigerer Rückgänge in den Beschäftigtenzahlen reduzierten Kleinbetriebe mit 5,4% und kleine mittelständische Unternehmen mit 6,0% die Zahl ihrer Auszubildenden in überproportionaler Weise. Kaum Veränderungen ergaben sich dagegen bei den großen mittelständischen Betrieben. Hier konnte parallel zur Beschäftigung der Auszubildendenbestand auf Vorjahresniveau gehalten werden. Völlig entgegen dem bundesweiten Trend konnten Großbetriebe, die einen Beschäftigungsabbau in Höhe von 6,7% bzw. 62.000 sozialversicherungspflichtig Beschäf-

#### Übersicht 49: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1-9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.011.977	4.882.068	4.785.142	-2,0	95,5
	Auszubildende	395.963	389.889	385.114	-1,2	97,3
	Ausbildungsquote	7,9	8,0	8,0	-	-
10-49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.631.573	6.441.285	6.243.816	-3,1	94,2
	Auszubildende	467.501	440.604	424.286	-3,7	90,8
	Ausbildungsquote	7,0	6,8	6,8	-	-
50-499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	10.058.550	10.039.054	9.892.569	-1,5	98,3
	Auszubildende	575.317	582.248	573.007	-1,6	99,6
	Ausbildungsquote	5,7	5,8	5,8	-	-
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.054.392	5.998.090	5.824.857	-2,9	96,2
	Auszubildende	321.150	325.272	321.627	-1,1	100,1
	Ausbildungsquote	5,3	5,4	5,5	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>27.756.492</b>	<b>27.360.497</b>	<b>26.746.384</b>	<b>-2,2</b>	<b>96,4</b>
	<b>Auszubildende</b>	<b>1.759.931</b>	<b>1.738.013</b>	<b>1.704.034</b>	<b>-2,0</b>	<b>96,8</b>
	<b>Ausbildungsquote</b>	<b>6,3</b>	<b>6,4</b>	<b>6,4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 50: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003**

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	3.862.696	3.835.683	3.761.919	-1,9	97,4
	Auszubildende	323.318	326.195	324.839	-0,4	100,5
	Ausbildungsquote	8,4	8,5	8,6	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.068.680	5.061.622	4.908.476	-3,0	96,8
	Auszubildende	359.770	353.098	342.023	-3,1	95,1
	Ausbildungsquote	7,1	7,0	7,0	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	7.971.736	8.068.136	7.925.362	-1,8	99,4
	Auszubildende	423.933	434.164	425.592	-2,0	100,4
	Ausbildungsquote	5,3	5,4	5,4	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.036.829	5.071.212	4.959.817	-2,2	98,5
	Auszubildende	240.840	249.293	245.974	-1,3	102,1
	Ausbildungsquote	4,8	4,9	5,0	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>21.939.941</b>	<b>22.036.653</b>	<b>21.555.574</b>	<b>-2,2</b>	<b>98,2</b>
	<b>Auszubildende</b>	<b>1.347.861</b>	<b>1.362.750</b>	<b>1.338.428</b>	<b>-1,8</b>	<b>99,3</b>
	<b>Ausbildungsquote</b>	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 55, Seite 105

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 51: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003**

Betriebsgrößenklasse		1999	2002	2003	Veränderung	
					gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl			Prozent	
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.149.281	1.046.385	1.023.223	-2,2	89,0
	Auszubildende	72.645	63.694	60.275	-5,4	83,0
	Ausbildungsquote	6,3	6,1	5,9	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.562.893	1.379.663	1.335.340	-3,2	85,4
	Auszubildende	107.731	87.506	82.263	-6,0	76,4
	Ausbildungsquote	6,9	6,3	6,2	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	2.086.814	1.970.918	1.967.207	-0,2	94,3
	Auszubildende	151.384	148.084	147.415	-0,5	97,4
	Ausbildungsquote	7,3	7,5	7,5	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.017.563	926.878	865.040	-6,7	85,0
	Auszubildende	80.310	75.979	75.653	-0,4	94,2
	Ausbildungsquote	7,9	8,2	8,7	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>5.816.551</b>	<b>5.323.844</b>	<b>5.190.810</b>	<b>-2,5</b>	<b>89,2</b>
	<b>Auszubildende</b>	<b>412.070</b>	<b>375.263</b>	<b>365.606</b>	<b>-2,6</b>	<b>88,7</b>
	<b>Ausbildungsquote</b>	<b>7,1</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 57, Seite 106

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

tigten verzeichnen mussten, die Zahl ihrer Auszubildenden konstant halten, wodurch die Ausbildungsquote von 8,2% auf 8,7% stieg.

#### **ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSBETEILIGUNG NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN**

Auch im Jahr 2004 fiel der Negativtrend im verarbeitenden Gewerbe aufgrund der konjunkturellen Entwicklung mit 4,2% weniger Ausbildungsbetrieben deutlicher aus als im Dienstleistungssektor, der einen leichten Zuwachs um 0,1% erreichen konnte. Hauptgrund hierfür war vor allem die Entwicklung in der Bauwirtschaft, die 6,7% bzw. rund 5.000 weniger Ausbildungsbetriebe verzeichneten. Mit dazu beigetragen hatten wie in den Vorjahren auch das Textil-, Holz-, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, die gleichzeitig auch den stärksten Personalabbau aufwiesen (vgl. **Tabelle 11**)<sup>80</sup>. Entgegen dem Trend konnten nur der Fahrzeugbau, die feinmechanische und optische Industrie sowie Betriebe aus dem Bereich Energie-, Wasser-, Entsorgungs- und Recyclingwirtschaft die Zahl ihrer Ausbildungsbetriebe steigern. Ebenso positiv ist die Entwicklung im Dienstleistungssektor. Gegenüber dem Vorjahr waren Zuwächse in der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor allem im Bereich der Wohnungswirtschaft, im Gaststätten- und Gastgewerbe, im Nachrichten-, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie bei Betrieben aus dem Bereich Forschung und Entwicklung entstanden. Eher negativ verlief der Trend im Einzelhandel und im Kredit- und Versicherungswesen. Insgesamt zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Situation in den jeweiligen Branchen und der Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche auszubilden. Je geringer die Gesamtzahl der Betriebe zurückging oder relativ konstant blieb, desto mehr Betriebe stiegen in die Ausbildung Jugendlicher ein. Diese bundesweiten Trends spiegelten sich auch in den Entwicklungen in den alten Ländern wider, wobei negative Entwicklungen gedämpfter und positive Tendenzen etwas stärker ausfielen (vgl. **Tabelle 12**). Für die neuen Länder und Berlin ist festzustellen, dass sich mit 8,8% weit mehr Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe nicht mehr an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen, als dies von der Entwicklung bei den Betriebszahlen insgesamt zu erwarten gewesen wäre. Hier ging der Bestand nur um 3,9% zurück (vgl. **Tabelle 13**). Im Dienstleistungssektor verliefen beide Entwicklungen auf niedrigerem Niveau parallel.

Gegenüber 2002 verringerte sich im verarbeitenden Gewerbe – parallel zur Beschäftigungsentwicklung – die Zahl

der Jugendlichen in Ausbildung um insgesamt 3,6% bzw. rund 21.000 Auszubildende. Wiederum fiel im Baugewerbe mit 15.000 Auszubildenden der Rückgang am höchsten aus (vgl. **Tabelle 14**). Positive Entwicklungen ergaben sich vor allem in den Branchen, in denen auch die Zahl ausbildender Betriebe gesteigert oder relativ konstant gehalten werden konnte. Ähnlich lagen die Verhältnisse im Dienstleistungssektor. Zwar nahm die Zahl Jugendlicher in einer betrieblichen Ausbildung um rund 14.000 bzw. 1,3% ab. Dennoch konnten Jugendliche trotz einer durchgängig negativen Beschäftigungsentwicklung von der Entwicklung in den Einzelbranchen profitieren, in denen sich im Vergleich zum Vorjahr mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligten. Einzig und allein der Bereich Softwareentwicklung, -beratung sowie Hardwareberatung und Datenverarbeitung baute entgegen dem Trend in den Betriebs- und Beschäftigtenzahlen mit 9% überproportional Ausbildungsplätze ab. In den alten Ländern zeigten sich keine besonderen Unterschiede zum Bundestrend, auch wenn der Rückgang in den Auszubildendenzahlen mit 2,9% etwas niedriger ausfiel (vgl. **Tabelle 15**). Parallel zur Entwicklung bei den Ausbildungsbetrieben ging in den neuen Ländern und in Berlin der Auszubildendenbestand im verarbeitenden Gewerbe um 7,3% zurück. Der Beschäftigungsabbau belief sich hier auf 4,3%. Insbesondere in der Bauwirtschaft wurden 17,3% weniger Auszubildende ausgewiesen (vgl. **Tabelle 16**).

#### **2.3.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels<sup>81</sup>**

Die Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels stellt ein wichtiges Instrumentarium dar, um empirische Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Dabei handelt es sich um eine Selbsteinschätzung der Betriebe, die offensichtlich nicht nur stichtagsbezogen vorgenommen wird, sondern das Ausbildungsengagement generell betrifft. Deshalb sind die Werte der Ausbildungsbeteiligung höher als bei der Auswertung der Beschäftigtenstatistik.

Berufsausbildung umfasst bei dieser Einschätzung nicht nur die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den Regelungen der Handwerksordnung (HWO). Auch die schulische Berufsausbildung nach Ländergesetzen (z. B. Kranken- und Altenpflege, Erziehung) und die Ausbildung von Beamtenanwärtern sind, soweit sie betrieblich organisiert sind, einbezogen, da auch diese Ausbildungsgänge auf einen qualifizierten Berufsabschluss gerichtet sind.

<sup>80</sup> Im Vergleich zu den Tabellen 19 bis 22 im Berufsbildungsbericht 2004 konnte die Gruppe der aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesenen Betriebe und Beschäftigten in diesem Berichtsjahr den verschiedenen Wirtschaftszweigen zugeordnet werden.

<sup>81</sup> Da es sich um eine Betriebsbefragung zum 30. Juni jeden Jahres handelt, sind die Werte für die Ausbildungsbetriebsquote höher als bei der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur zum Stichtag 31. Dezember.

Im Jahr 2003 standen 15.900 Fragebogen von Betrieben zur Auswertung zur Verfügung, 10.100 Betriebe in den alten Ländern und 5.800 Betriebe in den neuen Ländern, welche eine Grundgesamtheit von 2,119 Millionen Betrieben in Deutschland repräsentierten. Damit gingen 1,72 Millionen Betriebe mit 27,9 Millionen Beschäftigten in den alten und 401.000 Betriebe mit 5,3 Millionen Beschäftigten in den neuen Ländern in die Auswertungen ein. Der Rückgang der Beschäftigten, der bereits 2001 einsetzte, verstärkte sich bis 2003. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten verbleibt mit ca. 43% bundesweit auf Vorjahresniveau. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten weist in den neuen Ländern mit knapp 46% eine gegenüber dem Vorjahr steigende Tendenz auf.

Auch die Anzahl der Auszubildenden ging im Jahr 2003 zurück. Ihr Anteil an den Beschäftigten verringerte sich von 4,9 auf 4,8 Prozent. Bei den Auszubildenden betrug der Frauenanteil 2003 rd. 44%. Mit anteilig 45% befanden sich unter den Auszubildenden in den alten Ländern vergleichsweise mehr Frauen als in den neuen Ländern (41%). Damit lag – entgegen dem Frauenanteil unter den Erwerbstätigen – der Frauenanteil unter den Auszubildenden in den neuen Ländern hinter dem der alten Länder zurück (vgl. **Übersicht 52**). Wie im Vorjahr war mehr als die Hälfte der Auszubildenden (52%) in Mittel- und Großbetrieben ab 50 Beschäftigten. In Kleinstbetrieben (ein bis neun Beschäftigte) lernten rund 19% aller Auszubildenden. (vgl. **Schaubild 8**). Mehr als die Hälfte der Auszubildenden waren in den vier Wirtschaftszweigen ‚Handel, Instandhaltung, Reparatur‘, ‚Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen‘, ‚Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie‘ und ‚Baugewerbe‘ zu finden. Dabei war in den Baubetrieben der stärkste Rückgang (1,3%) im Vergleich zum Vorjahr festzustellen. Mehr Auszubildende lernten dagegen in den Betrieben des Bereiches ‚Handel, Instandhaltung, Reparatur‘, im Gastgewerbe und in den ‚Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat‘. Die Anzahl der Auszubildenden in den Betrieben der Bereiche ‚Bergbau, Energie, Wasser-

versorgung‘, ‚sonstige Dienstleistungen‘ überwiegen für Unternehmen‘ und ‚Land- und Forstwirtschaft, Fischerei‘ ist gering. (vgl. **Schaubild 9**).

#### AUSBILDUNGSQUOTEN<sup>82</sup> 2003 NACH IAB-BETRIEBSPANEL

Die Ausbildungsquote betrug im Jahr 2003 bundesweit 4,8%. In den alten Ländern hatten die Kleinst- und Kleinbetriebe die höchsten Ausbildungsquoten, während in Betrieben der neuen Länder die Ausbildungsquote mit der Betriebsgröße steigt. Rechnet man in den neuen Ländern den Bereich ‚Erziehung und Unterricht‘ heraus – zu denen Bildungsträger und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten gezählt werden – sinken die Ausbildungsquoten in den Mittel- und Großbetrieben auf 5%. Dann ist, wie in den alten Bundesländern, die Ausbildungsquote in den Kleinbetrieben am höchsten. In den neuen Ländern hatte der Bereich ‚Erziehung und Unterricht‘ die mit Abstand höchste Ausbildungsquote (rd. 18%). An zweiter Stelle befanden sich die Betriebe des Gastgewerbes (ca. 10%), gefolgt vom Bereich ‚Nahrungs- und Genussmittel‘ und ‚Handel, Instandhaltung, Reparatur‘. Baubetriebe lagen unter den Wirtschaftszweigen der alten Länder an erster Stelle mit 7,6% Auszubildenden an den Beschäftigten. Ebenso zählten die Betriebe der ‚Land- und Forstwirtschaft, Fischerei‘ (6,6%) und der Bereich ‚Erziehung und Unterricht‘ (6,3%) zu den ausbildungsintensiven Wirtschaftszweigen. Die anteilig wenigsten Auszubildenden waren bundesweit in Betrieben mit ‚Dienstleistungen‘ überwiegen für Unternehmen‘ und im Bereich ‚Verkehr und Nachrichtenübermittlung‘ (jeweils 2%) zu finden (vgl. **Übersicht 53**).

#### AUSBILDUNG VON FRAUEN

Die anteilig meisten weiblichen Auszubildenden waren in den alten Ländern im ‚Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen‘ (87%), in den ‚Anderen Dienstleistungen‘ (71%) und den ‚Dienstleistungen‘ überwiegen für Unternehmen‘ (69%) zu finden. Auch in den neuen Ländern wiesen diese Bereiche die höchsten Frauenanteile auf. In diesen Bereichen sind die typischen ‚Frauenberufe‘, wie z. B. im Pflegebereich, in steuer- und rechtsberatenden Unternehmen, in der Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik und Solarien am meisten vertreten. Die anteilig wenigsten Frauen gingen nach wie vor im Baugewerbe einer beruflichen Ausbildung nach. Im Vergleich zum Vorjahr zeigten sich deutliche Veränderungen des Frauenanteils in den untersuchten Wirtschaftszweigen. So wurden in den alten Ländern in den Bereichen ‚Kredit- und Versicherungsgewerbe‘ und ‚Dienstleistungen‘ überwie-

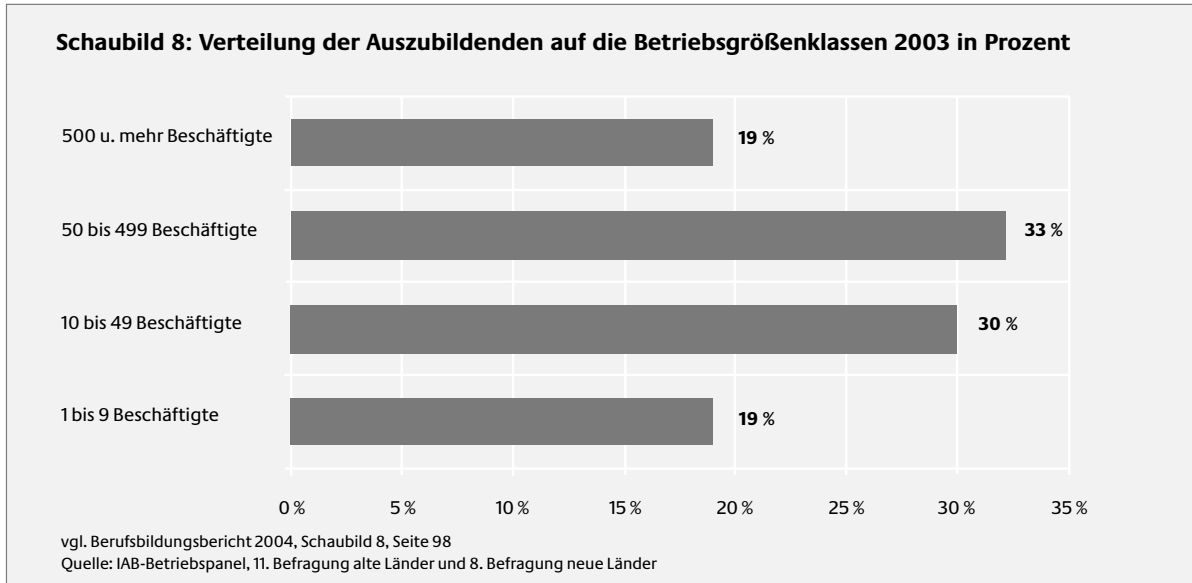
#### Übersicht 52: Erwerbstätige und Auszubildende 2003

	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Erwerbstätige in Mio.	33,259	27,943	5,316
Auszubildende in Mio.	1,605	1,293	0,312
Anteil der Auszubildenden an den Erwerbstätigen	4,8 %	4,6 %	5,9 %
Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen	43,4 %	42,8 %	46,4 %
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,9 %	44,5 %	41,1 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West und 8. Welle Ost

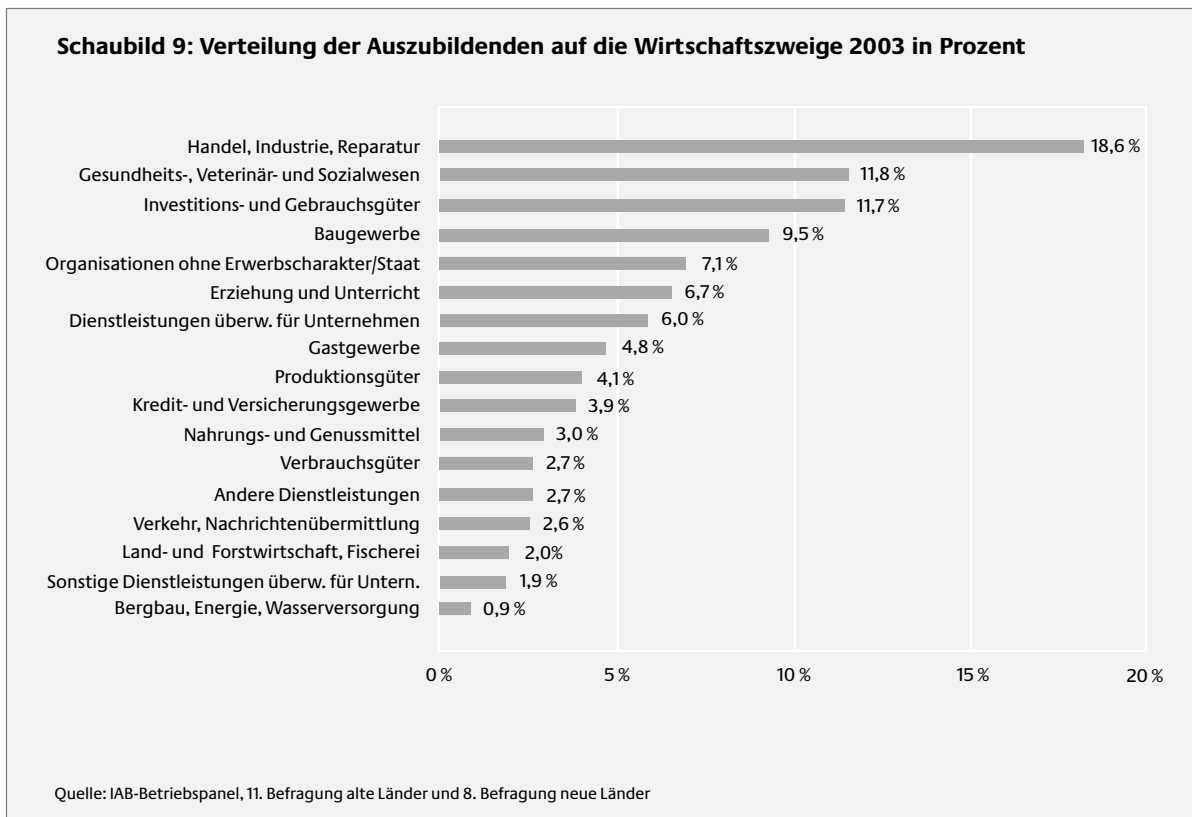
<sup>82</sup> Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nur für den Stichtag 30. Juni 2003 gelten.





gend für Unternehmen' gegenüber dem Vorjahr um ca. 5 Prozentpunkte höhere Frauenanteile ermittelt, dagegen blieben sie im Bereich ‚Land- und Forstwirtschaft,

Fischerei', ‚Nahrungs- und Genussmittel' und den ‚Sonstigen Dienstleistungen' überwiegend für Unternehmen' unverändert gering.



**Übersicht 53: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen 2003**

	Alte	Neue
	Länder	Länder
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	4,8	4,1
10 bis 49 Beschäftigte	5,3	5,9
50 bis 499 Beschäftigte	4,2	6,5
500 und mehr Beschäftigte	4,3	7,1
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,6	6,0
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,5	5,5
Nahrungs- und Genussmittel	5,2	8,6
Verbrauchsgüter	4,0	6,2
Produktionsgüter	3,5	4,8
Investitions- und Gebrauchsgüter	4,4	5,4
Baugewerbe	7,6	6,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,6	6,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,0	2,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5,3	4,9
Gastgewerbe	5,7	9,9
Erziehung und Unterricht	6,3	17,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,4	4,9
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	4,7	4,9
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,6	1,5
andere Dienstleistungen	3,9	4,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	3,5	3,3
<b>Gesamt</b>	<b>4,6</b>	<b>5,9</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West und 8. Welle Ost

In den neuen Ländern erhöhte sich der Frauenanteil vor allem bei den Wirtschaftszweigen ‚Andere Dienstleistungen‘ (9 Prozentpunkte) und in den ‚Sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen‘ (4 Prozentpunkte). Im ostdeutschen Gastgewerbe waren gegenüber dem Vorjahr anteilig weniger Frauen unter den Auszubildenden zu finden, der Rückgang betrug 11 Prozentpunkte. Im ‚Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen‘ ging der Frauenanteil um 9 Prozentpunkte zurück.

**AUSBILDUNGSBERECHTIGTE BETRIEBE 2003**

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) können nur Auszubildende im Betrieb eingestellt und beschäftigt werden, wenn persönlich und fachlich geeignete Ausbilder zur Verfügung stehen und eine geeignete Ausbildungsstätte vorhanden ist. Die Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt durch die Kammern, auch nachdem zum Ausbildungsjahr 2003/2004 die Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) für fünf Jahre ausgesetzt wurde. Erfüllt ein

Betrieb die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung nur zum Teil, besteht die Möglichkeit, mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern im Verbund auszubilden. Insgesamt 58% aller Betriebe verfügten im Jahr 2003 über eine Berechtigung zur Berufsausbildung, darunter 3% im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern. 61% der Betriebe in den alten Ländern und 53% in den neuen Ländern waren ausbildungsberechtigt. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der allein berechtigten Betriebe gestiegen, um jeweils 2 Prozentpunkte in den alten und neuen Ländern. Der Anteil der nur im Verbund mit anderen berechtigten Betriebe stagnierte, in den neuen Ländern war er sogar rückläufig. Die Erhöhung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe ist vor allem in den neuen Ländern auf den Rückgang an Betrieben zurückzuführen (vgl. **Schaubild 10**).

Insbesondere die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelbranche (rd. 76%), des Baugewerbes (74,4%), der Verbrauchsgüterindustrie (rd. 70%), des Gesundheitswesens (66,2%) und der Produktionsgüterindustrie (rd. 66%) erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (rd. 24%) war dies nur bei einem knappen Viertel aller Betriebe der Fall (vgl. **Übersicht 54**). Allerdings ist festzuhalten, dass die absolute Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe zurückgegangen ist, trotz eines erhöhten Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe gegenüber 2002.

**AUSBILDUNGSBETRIEBE<sup>83</sup> UND AUSBILDUNGSBETRIEBSQUOTE 2002**

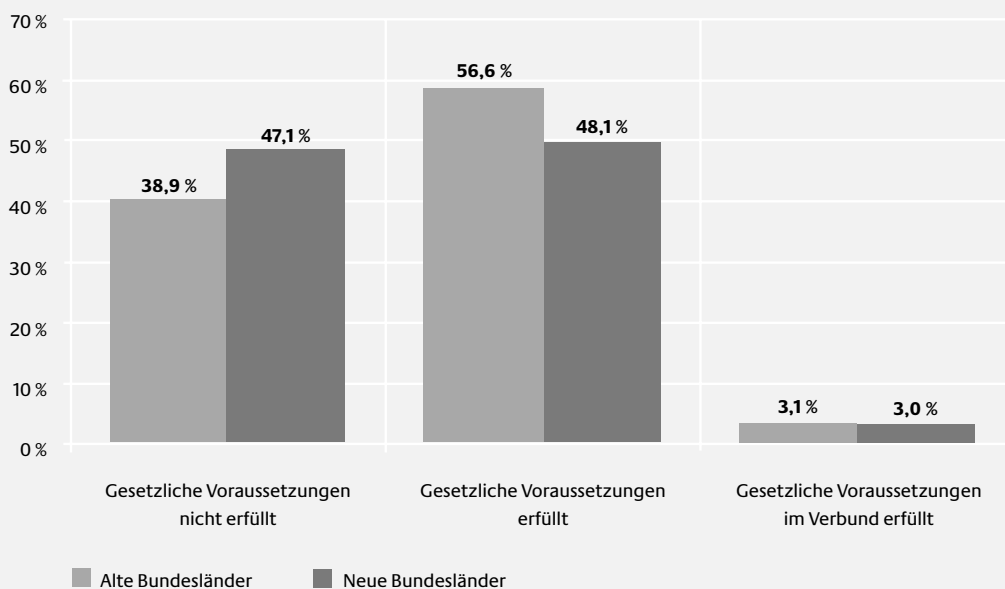
Im Jahr 2003 bildeten rd. 615.000 Betriebe aus, davon rd. 515.000 in den alten und rd. 100.000 in den neuen Ländern. Bundesweit beschäftigten diese 615.000 Ausbildungsbetriebe 1,605 Mio. Auszubildende. Hier entfallen wiederum 1,293 Mio. Auszubildende auf die alten Länder, während 312.000 in den Betrieben der neuen Länder lernten. Damit ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zum Vorjahr um 28.000 Betriebe gesunken (alte Länder: –23.000, neue Länder: –5.000). Der Rückgang an Auszubildenden bezifferte sich auf 34.000 bundesweit, davon 23.000 in den alten und 11.000 in den neuen Ländern. Im Durchschnitt lernten in den Ausbildungsbetrieben der alten Länder zwei Auszubildende pro

<sup>83</sup> Als Ausbildungsbetriebe werden im folgenden Betriebe bezeichnet, die im Berichtsjahr 2002 bzw. im Ausbildungsjahr 2002/2003 mindestens einen Auszubildenden beschäftigten. Zusätzlich werden auch solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe betrachtet, die zum 30. Juni 2003 zwar keinen Auszubildenden mehr beschäftigten, aber bereits für das kommende Ausbildungsjahr 2003/2004 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.

Betrieb. So finden sich in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten zumeist einer, in Betrieben mit bis zu 499 Beschäftigten vier Auszubildende und in Großbetrieben im Durchschnitt 22 Auszubildende pro Ausbildungsbetrieb. Differenziert nach Wirtschaftszweigen lernten überdurchschnittlich viele Auszubildende in Betrieben der Bergbau-, Energie- und Wasserversorgungswirtschaft (fünf Auszubildende je Ausbildungsbetrieb), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie, des Kredit- und Versicherungsgewerbes und der Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat mit jeweils vier Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb. Auf alle Betriebe bezogen – also auch auf die nicht ausbildungsberechtigten – und auf alle Ausbildungsgänge, die zu einem qualifizierten Berufsabschluss führen, ergab sich eine Ausbildungsbetriebsquote von 29,9% in den alten Ländern und 25% in den neuen Ländern. Den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben in den alten Ländern hatten die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (52%), die Produktionsgüterindustrie (43,1%), das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (42,9%), das Baugewerbe (40,8%) und die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (40%) aufzuweisen. Die Branchen mit den geringsten Ausbildungsbetriebsquoten waren das Gastgewerbe – 13,2% aller Betriebe bildeten aus – und Verkehr/Nachrichtenübermittlung (15,3%). Nennenswerte Veränderungen zum Vorjahr waren unter den Betrieben der Land- und Forst-

wirtschaft, Fischerei und des Baugewerbes ersichtlich, welche jeweils einen Rückgang um 5 Prozentpunkte verzeichneten. In der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie betrug der Rückgang 4 Prozentpunkte. Dagegen engagierten sich Betriebe des Wirtschaftszweigs unternehmensbezogene Dienstleistungen häufiger in der Berufsausbildung. Von den Kleinstbetrieben bildeten 21,1% aus. Dies ist ein Rückgang um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. In diesem Betriebssegment ist auch der höchste Anteil ausbildungsberechtigter, aber nicht ausbildender Betriebe anzutreffen. Bei den Großbetrieben bildeten 92,1% aus. Insgesamt war die Ausbildungsbetriebsquote in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr geringfügig angestiegen. Dasselbe trifft auf den Anteil der zwar berechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe zu. Den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben in den neuen Ländern hatten die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (53,2%) und die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (45,1%). Überdurchschnittliche Werte wurden ebenfalls in den Bereichen Verbrauchsgüter (40,1%), Bergbau, Energie, Wasserversorgung (34,6%), Produktionsgüter (33,1%), und im Baugewerbe (29,5%) ermittelt. Die geringsten Ausbildungsbetriebsquoten wiesen die Bereiche Verkehr, Nachrichtenübermittlung und die Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat mit jeweils rd. 13% auf. Gegenüber dem Vorjahr hatte sich die Aus-

**Schaubild 10: Ausbildungsberechtigte Betriebe 2003<sup>1</sup>**



vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Schaubild 9, Seite 10

<sup>1</sup> Kombinationen aus alleiniger und Verbundausbildung sind unberücksichtigt, daher ergeben die Prozentsummen nicht 100 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Befragung alte Länder und 8. Befragung neue Länder

**Übersicht 54: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003**

	Anteil der Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für die betriebliche Berufsbildung ... <sup>1)</sup>			Verteilung der reinen Verbundbetriebe auf Größenklassen und Branchen
	... erfüllen	... im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	... nicht erfüllen	
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	50,1	2,6	46,1	60,4
10 bis 49 Beschäftigte	66,7	4,7	26,9	32,7
50 bis 499 Beschäftigte	77,2	4,7	14,5	6,5
500 und mehr Beschäftigte	85,9	5,1	4,3	0,4
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	61,3	4,1	33,2	4,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	37,2	10,1	49,8	1,2
Nahrungs- und Genussmittel	75,9	6,3	16,4	3,7
Verbrauchsgüter	69,7	1,4	28,6	1,0
Produktionsgüter	65,9	2,2	31,3	1,5
Investitions- und Gebrauchsgüter	64,4	2,5	31,5	3,8
Baugewerbe	74,4	1,0	23,0	3,5
Handel, Instandhaltung, Reparatur	58,0	1,9	38,7	13,5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	27,7	9,5	60,2	15,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	50,9	8,9	38,5	6,8
Gastgewerbe	29,5	0,8	68,3	1,9
Erziehung und Unterricht	40,0	5,2	53,0	4,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	66,2	3,4	29,3	11,0
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	57,3	2,6	39,8	8,1
sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	51,2	2,1	43,8	4,3
andere Dienstleistungen	52,9	2,7	43,9	4,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	23,8	7,2	66,5	12,0
<b>Gesamt</b>	<b>55,0</b>	<b>3,1</b>	<b>40,5</b>	<b>100,0</b>
<sup>1)</sup> Mehrfachantworten sind nicht ausgewiesen				
Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Welle West und 8. Welle Ost				

bildungsbetriebsquote im Nahrungs- und Genussmittelbereich um 8 Prozentpunkte und bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen um 5 Prozentpunkte erhöht. Geringere Anteile an Ausbildungsbetrieben waren in der Baubranche sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (um 5 Prozentpunkte) festzustellen. Die Ausbildungsbelegung in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten blieb weitgehend auf dem Stand des Vorjahrs: 16,6% der Kleinstbetriebe, nahezu die Hälfte der Kleinbetriebe und 71,4% der Mittelbetriebe (50 bis 499 Beschäftigte) bildete aus. Bei Großbetrieben sank die Ausbildungsbetriebsquote auf 89,1%. Trotz einer Zunahme ausbildungsberechtigter Betriebe bildete in den neuen Ländern nur jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb auch aus. Eine Ausbildungsbetriebsquote von 25% ist jedoch bei weitem zu gering, um den künftigen Facharbeiterbedarf der Region zu decken (vgl. **Übersichten 55** und **56**).

**AUSBILDUNGSBETRIEBE UND NEUABSCHLÜSSE 2002/2003**

Von den 515.000 Ausbildungsbetrieben der alten Länder gaben 245.000 Betriebe (48%) an, dass sie für das noch laufende Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Gegenüber 2002 war es ein Rückgang von 13.000 Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsplätze besetzt hatten. Der Rückgang, der bereits im Vorjahr zu beobachten war, setzte sich damit fort. Diese Betriebe hatten insgesamt 498.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Absolut die meisten Neuabschlüsse in den alten Ländern entfielen auf kleine und mittelgroße Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten und 50 bis 499 Beschäftigten (jeweils 150.000). Danach folgten die Kleinstbetriebe (bis neun Beschäftigte) mit 109.000 Vertragsabschlüssen, ein Rück-

**Übersicht 55: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003 in Prozent<sup>1)</sup>**

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	21,1	34,2	44,7
10 bis 49 Beschäftigte	49,1	25,1	25,7
50 bis 499 Beschäftigte	73,6	13,2	13,2
500 und mehr Beschäftigte	92,1	4,3	3,5
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	27,8	41,9	30,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	25,1	25,5	49,4
Nahrungs- und Genussmittel	52,0	32,2	15,8
Verbrauchsgüter	34,8	35,5	29,7
Produktionsgüter	43,1	27,9	29,0
Investitions- und Gebrauchsgüter	40,0	27,6	32,4
Baugewerbe	40,8	38,7	20,4
Handel, Instandhaltung, Reparatur	29,6	32,6	37,8
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,3	26,7	57,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	31,3	35,4	33,3
Gastgewerbe	13,2	15,9	71,0
Erziehung und Unterricht	21,7	27,7	50,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	42,9	31,4	25,7
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	32,7	29,3	38,1
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	17,7	42,3	40,0
andere Dienstleistungen	25,7	34,0	40,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	15,9	19,3	64,8
<b>Gesamt</b>	<b>29,9</b>	<b>31,1</b>	<b>38,9</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 52, Seite 102

<sup>1)</sup> Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Befragung alte Länder und 8. Befragung neue Länder

gang von 15.000 Betrieben. Ein deutlicher Rückgang betraf die Großbetriebe. Dort konnten nur noch 89.000 Jugendliche eine betriebliche Ausbildung aufnehmen, rund 13.000 weniger als im Vorjahr. Bei den Branchen lag Handel, Instandhaltung und Reparatur mit 100.000 Abschlüssen an der Spitze. Die nachfolgend meisten Ausbildungsverträge wurden im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (56.800), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (56.300) und dem Baugewerbe (46.700) ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie, Wasserversorgung (4.500) abgeschlossen. Drei Viertel der Ausbildungsbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten und über 90% der ausbildenden Großbetriebe vergaben Ausbildungsstellen für 2002/2003. Dies trifft auch auf zwei von drei Ausbildungsbetrieben der Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Erziehung und Unterricht zu. Etwa 62% der Ausbildungsbetriebe im Nahrungs- und Genussmittelbereich,

61% im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung und 57% im Gastgewerbe schlossen Ausbildungsverträge für 2002/2003 ab. Die anteilig wenigsten Ausbildungsbetriebe, die Ausbildungsverträge für 2002/2003 neu abschlossen, waren in den Bereichen Andere Dienstleistungen (35%) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (38%) zu finden. Gegenüber dem Vorjahr war die Zahl der von den Betrieben in den alten Ländern abgeschlossenen Ausbildungsverträge rückläufig. Deutlich zurückgegangen ist die Zahl der Vertragsabschlüsse bei Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten (-14.000), aber auch in Großbetrieben (-9.000). Ein leichter Anstieg um 3.000 neue Verträge erfolgte lediglich in Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte). Den absolut stärksten Rückgang nach Wirtschaftszweigen wies der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen auf. Hier wurde ein Minus von 7.000 Vertragsabschlüssen ermittelt. Eine ebenfalls stark abnehmende Auszubildendenzahl ließ sich in der Investitions- und

**Übersicht 56: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2003 in Prozent**

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
1 bis 9 Beschäftigte	16,6	31,5	51,9
10 bis 49 Beschäftigte	49,0	17,9	33,1
50 bis 499 Beschäftigte	71,4	8,0	20,6
500 und mehr Beschäftigte	0,9	1,9 <sup>1)</sup>	8,9 <sup>1)</sup>
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	27,5	29,2	43,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	34,6	13,8 <sup>1)</sup>	51,6
Nahrungs- und Genussmittel	53,2	27,7	19,1 <sup>1)</sup>
Verbrauchsgüter	40,1	37,1	22,8
Produktionsgüter	33,1	24,9	42,0
Investitions- und Gebrauchsgüter	45,1	27,4	27,5
Baugewerbe	29,5	39,2	31,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	28,7	28,6	42,7
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	13,1	17,3	69,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	15,3	21,2	63,6
Gastgewerbe	23,2	20,2	56,6
Erziehung und Unterricht	16,6	19,7	63,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	19,3	36,6	44,1
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	25,8	24,9	49,3
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	13,3	29,5	57,2
andere Dienstleistungen	19,2	21,4	59,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	12,8	12,2	75,0
<b>Gesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>28,0</b>	<b>47,1</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 53, Seite 103  
Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe

<sup>1)</sup> wegen geringer Zellenbesetzung nicht zu bewerten

Quelle: IAB-Betriebspanel, 11. Befragung alte Länder und 8. Befragung neue Länder

Gebrauchsgüterindustrie (-6.000 Verträge), den Baubetrieben (-5.000 Verträge) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-5.000 Verträge) verzeichnen. Leichte Zuwächse zeigten sich nur im Gastgewerbe (+3.000 Verträge) und im Bereich Erziehung und Unterricht (+2.000 Verträge).

Auch in den neuen Ländern war die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für 2002/2003 rückläufig. 13.000 Auszubildende weniger als im Vorjahr wurden eingestellt. Von allen ca. 100.000 Ausbildungsbetrieben hatten ungefähr 45.300 Betriebe Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr 2002/2003 abgeschlossen. Die Ausbildungsbetriebe konnten insgesamt ca. 109.000 Neuverträge abschließen. Die meisten Neuabschlüsse erfolgten in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten (39.000 Verträge). Darauf folgten die Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) mit ca. 33.000 Abschlüssen. Auf die rund 700 ausbildenden Großbetriebe und 51.000

ausbildenden Kleinbetriebe entfielen jeweils 18.000 Abschlüsse. Der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen war um so größer, je mehr Beschäftigte im Betrieb zu finden waren. Von den ausbildenden Großbetrieben schlossen 97% neue Ausbildungsverträge für 2002/2003 ab, bei Kleinbetrieben 32%, bei letzteren ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr, als noch 42% aller ausbildenden Kleinbetriebe Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Bei den Branchen lag Handel, Instandhaltung und Reparatur (18.500 Abschlüsse) an der Spitze vor Erziehung und Unterricht mit 17.000 Abschlüssen und Baugewerbe (11.100 Abschlüsse). Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wurden 10.400, in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie 8.000 neue Verträge ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie und Wasserversorgung (1.600) abgeschlossen. Ausbildungsbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten schlossen mit 18.000 Aus-

bildungsverträgen für 2002/2003 rund 7.000 Verträge weniger als im Vorjahr ab. Auch in den Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten reduzierte sich diese Zahl gegenüber dem Vorjahr um 4.000 Ausbildungsverträge. Bezogen auf die Wirtschaftsbereiche verteilte sich der Rückgang gegenüber 2002 vorwiegend auf das Baugewerbe und die Bereiche ‚Erziehung und Unterricht‘ und ‚Verkehr, Nachrichtenübermittlung‘. Eine deutlich über dem Durchschnitt liegendes Einstellungsverhalten wurde im Kredit- und Versicherungsgewerbe erzielt. 78 % der Betriebe stellten Auszubildende ein. Von allen Ausbildungsplätzen, die zum Ausbildungsjahr 2002/2003 neu vergeben wurden, konnten 45,9% mit Frauen besetzt werden, ein Anteil, der leicht über dem des Vorjahres (45,2%) lag. In den alten Ländern (46,8%) ergab sich wie im Vorjahr ein deutlich höherer Frauenanteil an den neuen Ausbildungsverträgen als in den neuen Ländern (41,8%). In Kleinstbetrieben zeigten sich sowohl in den alten Ländern (50,0%) als auch in den neuen (50,2%) überdurchschnittliche Frauenanteile. Ein deutlich überdurchschnittlicher Frauenanteil zeigte sich außerdem bei den Großbetrieben in den neuen Ländern (51,0%). Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (89,1% alte Länder, 69,0% neue Länder), in den ‚Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen‘ (76,1% alte Länder, 75,4% neue Länder) und in ‚anderen Dienstleistungsbereichen‘ (79,6% alte Länder, 79,9% neue Länder), also in traditionellen Berufsfeldern von Frauen, wurden die anteilig meisten Ausbildungsverträge mit jungen Frauen abgeschlossen.

### **2.3.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe – Gründe und Hemmnisse der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben**

Die aktuelle Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (vgl. Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung) in Deutschland beeinflusst auch den Ausbildungsstellenmarkt (vgl. Kap. 1). Das Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: Ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe“ untersucht diese Zusammenhänge näher. In einer ersten qualitativen Phase des Projektes wurden Ende 2003 Gespräche mit Experten und Expertinnen aus 50 Betrieben unterschiedlicher Größe (sowohl Klein- als auch Großbetriebe) und verschiedener Branchen (z. B. Chemie, Metall, Dienstleistung ohne öffentl. Dienst) geführt<sup>84</sup>. In einer zweiten quantitativen

Phase wird die Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren auf das Entscheidungsverhalten der Betriebe getestet. Ergebnisse zu dieser Phase werden Mitte 2005 vorliegen.

Inhalt der Gespräche mit Experten und Expertinnen aus Betrieben, waren zum einen Aspekte, die für oder gegen eine Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sprechen. Zum anderen wurden ausgewählte Maßnahmen diskutiert, die zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes eingesetzt oder angedacht werden. Obwohl es sich nur um ein kleines Spektrum von Betrieben handelt, geben die Ergebnisse der Gespräche Anhaltspunkte, welche Faktoren den betrieblichen Entscheidungsprozess für oder gegen eine Ausbildungsbeteiligung nachhaltig beeinflussen.

Insgesamt zeigt sich, dass der perspektivische, betriebswirtschaftlich begründete Personalbedarf der Betriebe eine zentrale Ausgangsgröße für die Ausbildungsbeteiligung ist. Ausbildende Betriebe benötigen gut qualifizierte Fachkräfte und setzen dabei auf Ausbildung als Strategie, um durch die Verbindung von hoher Ausbildungsqualität ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und einer betriebspezifischen Sozialisation die Zukunft und Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Durch langjährige und überwiegend positive Erfahrung mit der Ausbildung hat sich hierbei eine Ausbildungskultur und Tradition entwickelt, die im engen Zusammenhang mit den innerbetrieblichen Prozessen steht. Ein Teil der Betriebe, die sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben, sieht z. B. aufgrund eines stetig sinkenden Personalbedarfs keinen Sinn mehr darin, weiter auszubilden. Andere ziehen bei entsprechendem Fachkräftebedarf den freien Arbeitsmarkt für ihre Personaldeckung vor, insbesondere dann, wenn sie aus ihrer Sicht in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit der betrieblichen Ausbildung gemacht haben. Auch Betriebe, die noch nie ausgebildet haben, sehen in der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen keine für sie unmittelbar geeignete Personalrekrutierungsstrategie. Insbesondere diese Betriebe könnten jedoch durch eine organisatorische Unterstützung an Ausbildungsprozesse herangeführt werden. Maßnahmen, wie z. B. STARegio, können Betriebe, die über keine Ausbildungstradition verfügen, gleichzeitig aber einen hohen Fachkräftebedarf haben, den Einstieg in die Ausbildung ermöglichen und dabei helfen, Ausbildung systematisch aufzubauen.

Weitere Aussagen zu dieser Thematik sind anhand der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003 möglich. Die Ergebnisse zeigen auf, dass ein Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsverhalten und der wirtschaftlichen Situation der Betriebe existiert. Dieser ist jedoch nicht eindeutig: Nicht jede negative Veränderung der wirtschaftlichen Indikatoren steht mit einer negativen Veränderung der Ausbildungsvariablen in Verbindung. In den alten Ländern wird eine klassische Form der Abhängigkeit zwischen der wirtschaftlichen Lage der Betriebe und ihrem Aus-

<sup>84</sup> Vgl. Troltsch, K./Krekel, E. M./Ulrich, J. G.: „Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben.“ In: Krekel, E. M./Walden, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland – Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn. Bielefeld (in Druck).

bildungsverhalten ersichtlich: Je zufriedener die Ertragslage und je positiver die Entwicklung des Geschäftsvolumens, um so häufiger beteiligen sich die Betriebe an der Berufsausbildung. Dagegen gibt es in den Betrieben der neuen Länder nur marginale Hinweise auf eine rein wirtschaftlich orientierte Ausbildungsentscheidung. Über nahezu alle Ausprägungen von Ertragslage und Geschäftsvolumens hinweg verändert sich der Anteil der auszubildenden Betriebe kaum. Ein wesentlicher Grund für das von wirtschaftlichen Erwägungen unabhängige Auszubilderverhalten liegt möglicherweise in der verstärkten Inanspruchnahme von öffentlichen Zuschüssen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung.

Ein ähnlicher Einfluss der wirtschaftlichen Situation wurde auch bezüglich der Ausbildungsquote vermutet. Die Ergebnisse deuten jedoch auf das Gegenteil hin. Die Ausbildungsquoten in Betrieben mit zufriedener Ertragslage bzw. steigendem Geschäftsvolumen sind niedriger im Vergleich zu Betrieben, die ihre wirtschaftliche Situation ungünstiger einschätzten. Letztere weisen dabei mit Abstand die höchsten Ausbildungsquoten auf. Als wesentliche Aussage kann festgehalten werden, dass bei sinkendem Ertrag bzw. Geschäftsvolumen zwar weniger Betriebe an der Berufsausbildung teilnehmen, diese aber gemessen an allen Beschäftigten mehr Auszubildende haben.

Wirtschaftlich besser gestellte Betriebe übernehmen einen höheren Anteil ihrer Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Besonders in den alten Ländern ist der Abstand zu schlechter gestellten Betrieben bzw. allen Betrieben mit erfolgreich abschließenden Absolventen deutlich. Nahezu 10% mehr werden weiter beschäftigt, wenn die Ertragslage zumindest befriedigend ist. Bezüglich der Ausbildungs- und Übernahmequote reagieren die Betriebe bundesweit in ähnlicher Weise auf eine Veränderung der wirtschaftlichen Faktoren. Regionale Unterschiede treten allein bei der Ausbildungsbeteiligung zutage.

### 2.3.4 Zukunft des dualen Ausbildungssystems in Deutschland aus Sicht von Experten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird zukünftig regelmäßig das fachliche Urteil von Experten und Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen und Problemen der beruflichen Bildung einholen und in die bildungs- und berufsbildungspolitischen Diskussionen einbringen. Dazu wurde der „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ eingerichtet, der als Online-Befragungssystem aufgebaut wurde. Der Expertenmonitor ist Teil des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB)<sup>85</sup>. Bei

der Auswahl der Experten und Expertinnen wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum an Erfahrungen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern des Berufsbildungssystems abzubilden. In einem ersten Schritt konnten insgesamt 1.200 Fachleute für die Teilnahme am Expertenmonitor gewonnen werden. (vgl. **Schaubild 11**).

Inhaltlicher Schwerpunkt der ersten Befragung war die Entwicklung der beruflichen Bildung bis zum Jahr 2020. Die Fragen stammten aus einer Delphi-Befragung, die die Auswirkungen der Wissensgesellschaft auf Bildungsprozesse und -strukturen untersuchte<sup>86</sup>. Für die Expertenmonitor-Befragung wurden elf Fragen zum beruflichen Bildungssystem ausgewählt. Es handelte sich bevorzugt um Entwicklungen, welche die Fachleute 1997 zwar als wünschenswert, aber als nicht sehr wahrscheinlich erachteten. 939 Experten und Expertinnen beantworteten den Fragebogen. Dies entspricht einem Rücklauf von 78%.

### ERGEBNISSE DER ERSTEN BEFRAGUNG

Trotz der gegenwärtigen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat das Vertrauen der Experten und Expertinnen in die langfristige Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung nicht gelitten. Die meisten Fachleute sind überzeugt, dass der Erfolg der Verbindung von Arbeit und Lernen in Form des dualen Systems fortgesetzt wird. 2004 waren 63% der Experten und Expertinnen der Meinung, dass die Arbeit im Jahr 2020 in der Regel so organisiert sein wird, dass sie unmittelbar Impulse zur Kompetenzerweiterung gibt. 1997 waren es mit 47% noch deutlich weniger. Die Sorge um eine mögliche Erosion beruflicher Bildung nahm dementsprechend ab. Im Jahr 2004 befürchteten nur noch 27% der Fachleute (1997: 47%), dass Simulationen zunehmend das Lernen in der Praxis verdrängen könnten. Nur eine Minderheit von 30% (1997: 37%) vertrat die Meinung, dass sich das duale System der Berufsausbildung bis zum Jahr 2020 auf den Handwerkssektor zurückgezogen hat.

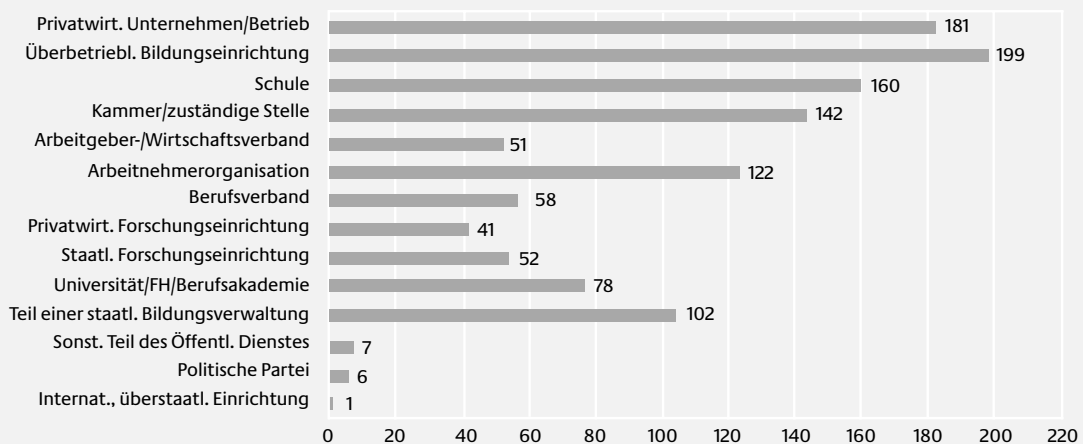
Dagegen wuchs die Überzeugung, im Jahr 2020 ermöglichen die betriebliche Aus- und Weiterbildung gleichwertig mit anderen Bildungsgängen Karrierewege in Führungspositionen (2004: 63%, 1997: 45%). Nach der Einschätzung von 55% der Experten und Expertinnen (1997: 44%) wird die Trennung zwischen Arbeiten und Lernen bis 2020 weitgehend aufgehoben sein, und da ist es nur folgerichtig, dass im Prozess der Arbeit erworbene Kompetenzen zertifiziert werden können. 75% schätzten, dass dies in Zukunft der Fall sein wird (1997: 66%). Allerdings bedeutet das wachsende Gewicht von informell erworbenen Kom-

<sup>85</sup> Vgl. Kapitel 2.8.

<sup>86</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.6.2, sowie Kuwan, H./Ulrich, J.G./Westkamp, H. (1998): „Die Entwicklung des Berufsbildungssystems bis zum Jahr 2020.“ Ergebnisse des Bildungs-Delphi 1997/98. In: BWP 6/1998, Seite 3–9.



**Schaubild 11: Organisationen, in denen die 1.200 Experten und Expertinnen ihre Haupttätigkeiten ausüben**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Expertenmonitor 2004

petenzen nicht, dass mehrheitlich mit einem Bedeutungsverlust von formellen Bildungsabschlüssen gerechnet wird. Daran glaubten wie auch schon 1997 nur 38% der Experten und Expertinnen. Vielmehr wuchs die Überzeugung, dass 2020 berufliche Abschlüsse auch international erworben werden können. 83% (1997: 60%) rechneten damit, dass es dann eine wechselseitige Anerkennungspraxis im Sinne eines Credit-Point-Systems geben wird. Parallel zu dieser Entwicklung gingen die Fachleute von einem tiefgreifenden Aufgabenwandel des Bildungspersonals und der Bildungsträger aus. So meinten 88% (1997: 71%), dass die Bildungsberatung im Jahr 2020 eine der zentralen Aufgaben der Bildungsträger sein wird. 73% (1997: 62%) sahen die zukünftige Rolle beruflicher Ausbilder und Trainer vor allem darin, offene Lernarrangements zu organisieren und zu moderieren. Und immerhin 68% (1997: 53%) vermuteten, dass spätestens 2020 der klassische Berufsschulunterricht durch Projektunterricht und andere praxisbezogene Lernformen abgelöst sein wird.

Besonders waren von diesen Entwicklungen diejenigen Experten überzeugt, die in Betrieben, Kammern, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, Schulen und staatlichen Forschungseinrichtungen arbeiten. Die Fachleute aus den Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien zeigten sich, was die Aufhebung der Trennung von

Arbeiten und Lernen angeht, pessimistischer. Auch glaubten sie weniger an die Ablösung des klassischen Berufsschulunterrichts durch praxisbezogene Lernformen und an die vollzogene Gleichwertigkeit von betrieblicher Bildung mit anderen Bildungsgängen. Alles in allem aber sind die Unterschiede zwischen den Fachleuten relativ gering. Dies betrifft insbesondere auch die deutlich positivere Einschätzung gegenüber 1997. Sie ist bei allen hier unterscheidbaren Gruppen zu beobachten<sup>87</sup>.

## 2.4 Kosten und finanzielle Förderung

### 2.4.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen zwischen den Tarifpartnern vereinbart. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich häufig an den in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen, die sie jedoch nach der-

<sup>87</sup> Die Gruppeneinteilung in der Befragung orientiert sich an den entsprechenden Variablen des Bildungs-Delphi 1997/98. Ergebnisse der Initialerhebung des Expertenmonitors – darunter auch eine Übersicht mit den Experten-Einschätzungen 2004 differenziert nach den Gruppen in Schaubild 2.3.5 – sind im Internet unter [www.bibb.de/de/13037.htm](http://www.bibb.de/de/13037.htm) abrufbar.

zeitiger Rechtsprechung um bis zu 20% unterschreiten dürfen. Nach einer repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wird die Vergütungshöhe in 80% der Betriebe bzw. für 86% der Auszubildenden durch die Tarifvereinbarung bestimmt<sup>88</sup>, wobei die Tarifbindung in den alten Ländern stärker ausgeprägt ist als in den neuen Ländern. Keine Orientierung an einem Tarif erfolgt in 17% der Ausbildungsbetriebe, hier sind 12% der Auszubildenden anzutreffen.

Die Ausbildungsvergütungen betragen im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37%) der gesamten betrieblichen Ausbildungskosten (Bruttokosten)<sup>89</sup>. Werden die Personalkosten der Auszubildenden insgesamt betrachtet, d. h. die Vergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, so entfällt hierauf sogar die Hälfte der Bruttokosten. Bei der Vergütung handelt es sich um unmittelbar durch die Ausbildung verursachte zusätzliche Kosten für die Betriebe, was sie besonders ins Blickfeld von Einsparungsüberlegungen setzt.

Im Jahr 2004 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in den alten Ländern im Gesamtdurchschnitt über die Berufe und Ausbildungsjahre bei 617 € pro Monat<sup>90</sup>. Die Vergütungen erhöhten sich gegenüber 2003 um durchschnittlich 0,8% und damit deutlich schwächer als in den Jahren zuvor (vgl. **Schaubild 12**). In den neuen Ländern betragen die tariflichen Vergütungen 2004 im Gesamtdurchschnitt 526 € pro Monat<sup>91</sup>. Hier fiel die Erhöhung mit 1,7% fast wie im Vorjahr aus. Der Abstand zum Tarifniveau in den alten Ländern blieb weiterhin unverändert: Seit 2001 wurden in den neuen Ländern 85% der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht. Für das Bundesgebiet insgesamt errechnet sich ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 601 €. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (595 €) um 1,0%.

Zwischen den Berufen bestehen erhebliche Vergütungsunterschiede. Die mit Abstand höchsten Ausbildungsvergütungen waren 2004 im Beruf Binnenschiffer/Binnen-

schifferin mit durchschnittlich 1.008 € pro Monat in ganz Deutschland tariflich vereinbart. Sehr hohe Vergütungen sind seit vielen Jahren auch für die Berufe des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) festgelegt. In den alten Ländern betrug die tarifliche Vereinbarung in diesem Bereich durchschnittlich 833 € und in den neuen Ländern 679 € pro Monat. Ebenfalls sehr hoch lagen die Vergütungen im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 817 € in den alten und 684 € in den neuen Ländern. Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden außerdem z. B. in den Berufen des Druckgewerbes (z. B. Drucker/Druckerin) mit durchschnittlich 814 € sowie im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit 796 € gezahlt, in diesen Bereichen waren jeweils einheitliche Vergütungssätze für das gesamte Bundesgebiet festgesetzt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen gab es beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 414 €; neue Länder: 257 €), Florist/Floristin (alte Länder: 453 €; neue Länder: 312 €), Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 457 €; neue Länder: 351 €) sowie Tischler/Tischlerin (alte Länder: 491 €; neue Länder: 372 €). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnitte deutlich wird: Selbst innerhalb der Berufe variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark. Hinzu kommen noch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsjahren. Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden im Durchschnitt über die Berufe folgende monatliche Vergütungsbeträge ermittelt: In den alten Ländern betragen sie im 1. Ausbildungsjahr durchschnittlich 549 €, im 2. Jahr 610 € und im 3. Jahr 687 €. In den neuen Ländern lagen die Vergütungen im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 462 €, im 2. Jahr bei 529 € und im 3. Jahr bei 591 € pro Monat.

Das Vergütungsniveau unterscheidet sich auch deutlich nach Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern waren 2004 in Industrie und Handel mit 683 € sowie im Öffentlichen Dienst mit 671 € relativ hohe durchschnittliche Vergütungen zu verzeichnen. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (541 €), bei den Freien Berufen (528 €) und im Handwerk (524 €) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern. Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (626 €) sowie in Industrie und Handel (582 €) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (452 €), in der Landwirtschaft (441 €) und im Handwerk (414 €).

In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 55% der Auszubildenden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 15% der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen bildeten. Mehr als 700 € gingen an 30% der Auszubildenden. In den

<sup>88</sup> Tarifbindung und freiwillige Zahlung des Tarifs wurden hier zusammengefasst. Für 3% der Betriebe lagen keine Angaben vor. Vgl. Beicht, U./Walden, G.: „Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch?“ – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 3/2004, Seite 20–23.

<sup>89</sup> Vgl. Beicht, U./Walden, G./Hergert, H.: „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland.“ Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2004.

<sup>90</sup> Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

<sup>91</sup> Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung.



neuen Ländern kamen 46% der Auszubildenden auf Beträge zwischen 500 € und 700 €. Unter 500 € lagen die Vergütungen für 48% der Auszubildenden, für 19% sogar unter 400 €. Über 700 € erreichten 6% der Auszubildenden.

Im Rahmen der Auswertungen wurden auch Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden errechnet. In den alten Ländern kamen danach die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von 630 € und die weiblichen Auszubildenden auf 598 € pro Monat. In den neuen Ländern betrug der Durchschnitt für die männlichen Auszubildenden 536 € und für die weiblichen 507 €. Die festzustellenden Vergütungsunterschiede resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d. h. weibliche Auszubildende sind häufiger in Berufen mit einer niedrigeren Ausbildungsvergütung anzutreffen als männliche Auszubildende.

## 2.4.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

### AUFWENDUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE AUSBILDUNG

Für die Bestimmung der unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System in den Jahren 2002 bis 2004 werden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes):

- Die Angaben über die Aufwendungen der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst basieren auf einer repräsentativen Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung zuletzt für das Jahr 2000 durchgeführt hat. 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. €.
- Die Angaben zu den Ausgaben für die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme berücksichtigen nur die veranschlagten Finanzmittel, die im jeweiligen Haushaltsjahr für die jeweils neu aufgelegten Landesprogramme eingeplant wurden. Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den Ausgaben der Länder für die außerschulische Ausbildungsförderung in den Jahren 1997–2001 zeigte, dass dieser Länderbeitrag deutlich höher liegt<sup>92</sup>.
- Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften auf der Basis des Jahres 2002 vor. Die Ist-Ausgaben betragen danach 6,85 Mrd. €. Für das Jahr 2003 werden die vorläufigen Ist-Ausgaben vom Statistischen Bundesamt mit 6,8 Mrd. € beziffert. Im Haushaltsjahr 2004 wurde zur Finanzierung der beruf-

<sup>92</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2, Seite 108 f.

lichen Schulen ein Haushaltsansatz von 6,3 Mrd. € veranschlagt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schüler- und Schülerinnenanzahlen des Ausbildungsjahres 2003/2004 zugrunde gelegt, entfallen 2,8 Mrd. € der für das Jahr 2004 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 2,0 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden knapp 1,5 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z. B. Fachgymnasien (478 Mio. €), Fachoberschulen (405 Mio. €), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (292 Mio. €) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (205 Mio. €).

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung<sup>93</sup> ergab, dass mit dem Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots die Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Bundesagentur für Arbeit) zur Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den letzten zwei Jahrzehnten um ein beträchtliches gestiegen sind - insgesamt um 143 Prozent. Wurden 1980 noch 4,1 Mrd. € für die Berufsbildung aufgebracht, so betrug die Summe in 2002 bereits knapp 10 Mrd. Die Anteile, die dabei zum einen in die Finanzierung der beruflichen Schulen, zum anderen in die der außerschulischen Berufsaus-

bildung (z. B. zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder zur Förderung der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher) flossen, haben sich in diesem Zeitraum deutlich verschoben. 1980 standen den beruflichen Schulen (inkl. Ausbildungsförderung nach BAföG) 84,4% der Gesamtsumme zur Verfügung, und die Aufwendungen für die außerschulische Berufsausbildung betrugen mit 638 Mio. nur 15,6%. Bis zum Jahr 2002 stieg die Finanzierung der außerschulischen Berufsausbildung überproportional an. Von den insgesamt 10 Mrd. € entfielen 31,8% in die außerschulische Berufsausbildung (3.167 Mio. €), und der Anteil des beruflichen Schulwesens an den gesamten öffentlichen Ausgaben sank auf 68%. Noch 1980 lagen die Finanzierungsanteile der staatlichen Aufwendungen für die außerschulische Berufsausbildung etwa zu gleichen Teilen bei Bund und Ländern. In den Folgejahren stockte der Bund dagegen die Mittel deutlich auf: In 2002 war der Finanzierungsanteil des Bundes gegenüber den Ländern auf 87% gestiegen. Waren in den 80er Jahren die öffentlichen Ausgaben im Verhältnis zu den Ausbildungskosten der Unternehmen eher gesunken, so veränderte sich dieses Verhältnis in den 90er Jahren deutlich und verschob die Ausbildungslasten hin zur öffentlichen Hand (vgl. **Übersicht 57**<sup>94</sup>, **Übersicht 58** und **Tabelle 17**).

<sup>93</sup> vgl. Berger, K.: Öffentliche und betriebliche Aufwendungen zur Finanzierung beruflicher Ausbildung im Zeitraum 1980–2002. In: Berger, K.: Der Beitrag der öffentlichen Hand zur Finanzierung beruflicher Bildung. Forschung Spezial Heft 9, Bielefeld 2004, Seiten 9–45.

<sup>94</sup> Daten für das Jahr 2003 werden von der BA nachgeliefert.

#### Übersicht 57: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit 1998 bis 2003 in Mrd. €

Aufgabenbereich	1998	1999	2000	2001 <sup>1)</sup>	2002 <sup>2)</sup>	2003 <sup>3)</sup>
Jugendarbeit, Tageseinrichtungen für Kinder	10,7	11,1	10,9	11,0	11,0	–
Schulen	45,6	46,3	46,7	47,6	49,2	–
Darunter:						
Berufliche Schulen	5,9	6,3	6,1	6,6	6,8	–
Hochschulen	16,6	17,0	17,2	17,9	18,8	–
Weiterbildung	1,5	1,5	1,6	1,6	2,0	–
Förderungsmaßnahmen <sup>3)</sup>	3,0	2,9	2,7	3,2	3,4	–
<b>Summe<sup>3)</sup></b>	<b>77,3</b>	<b>78,8</b>	<b>79,3</b>	<b>81,2</b>	<b>84,3</b>	–
In Prozent des Brutto-inlandsprodukts	4,0	4,0	3,9	3,9	4,0	–
Nachrichtlich:						
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	4,4	4,6	4,6	4,7	4,9	–
Bundesanstalt für Arbeit <sup>4)</sup> <sup>5)</sup>	9,5	10,7	11,5	12,0	12,5	–
<b>Insgesamt</b>	<b>91,2</b>	<b>94,1</b>	<b>95,4</b>	<b>97,9</b>	<b>101,7</b>	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 58, Seite 122, allerdings wurde die Übersicht vom Statistischen Bundesamt erneuert, die Zuordnung der einzelnen Bereiche erfolgt so, wie sie auch bei der Erstellung des Bundesfinanzberichts verwendet wird

<sup>1)</sup> Vorläufige Ergebnisse (Ist).

<sup>2)</sup> Vorläufige Ergebnisse (Soll).

<sup>3)</sup> Ausbildungsförderung ist als gesonderter Wert durch haushaltssystematische Änderungen nicht mehr darstellbar.

<sup>4)</sup> Vgl. Tabelle 2.4.2/1

<sup>5)</sup> Teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

<sup>6)</sup> Daten werden erst Mitte März vom Statistischen Bundesamt geliefert

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

**Übersicht 58: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2001 bis 2004 in Mrd. €**

Finanzierungsträger	2001	2002	2003	2004 <sup>1)</sup>
	in Mrd. €			
<b>Betriebe</b>				
Bruttokosten <sup>2)</sup>	27,68	27,68	27,68	27,68
Davon: Nettokosten	14,66	14,66	14,66	14,66
<b>Bund und Länder</b>				
Teilzeitberufsschule	3,371 <sup>3)</sup>	3,358 <sup>4)</sup>	3,157 <sup>5)</sup>	2,814 <sup>6)</sup>
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten <sup>7)</sup>	0,043	0,036	0,04	0,03
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk <sup>7)</sup>	0,042	0,043	0,04	0,038
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern <sup>8)</sup>	0,095	0,099	0,091	0,083
Ausbildungsprogramme der Länder <sup>9)</sup>				
Alte Länder	0,053	0,052	0,045	0,049
Neue Länder	0,12	0,079	0,072	0,066
<b>Bundesagentur für Arbeit<sup>10)</sup></b>				
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	0,405	0,565	0,588	0,69
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,472	0,504	0,56
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	0,811	1,076	1,114	)
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (Erst- und Wiedereingliederung)	2,614	2,75	2,942	)
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit <sup>11)</sup>	0,44	0,381	0,353	)

1) Daten werden erst Mitte März vom Statistischen Bundesamt geliefert

2) Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst basieren auf einer Kostenerhebung, die das BIBB für das Jahr 2000 für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt hat. Diese Ergebnisse wurden auch auf die Folgejahre bis 2002 übertragen.

3) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2001 und Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2001: 6.712 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004)

4) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2002 und Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2002: 6.853 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004)

5) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2003 und vorläufige IST-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2003: 6.786 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2005)

6) Die Angaben enthalten die Summe der Ist-Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.

7) 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.

8) Ist-Ausgaben des Bundes (d.h. 50% der Gesamtförderung von Bund und Ländern)

9) Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder.

10) Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr

11) Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms

12) Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen Schuljahr 2003/2004 und Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2004: 6.304 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2005)

**2.5 Schulische Berufsausbildung****GESAMTÜBERSICHT**

Die Entwicklungen schulischer Berufsausbildungsgänge verlaufen nach Schulform und Region recht unterschiedlich. Insgesamt hat der Umfang schulischer Berufsausbildung in den letzten zehn Jahren hinsichtlich der Zahl der Schüler und Schülerinnen und der angebotenen Berufe an Berufsfachschulen deutlich zugenommen<sup>95</sup>. Dabei ist der Anteil der Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die zu

einem Berufsabschluss führen, gegenüber den vorbereitenden Bildungsgängen an Berufsfachschulen stärker gewachsen. Während er 1994 noch unter zwei Drittel der nicht zum Berufsabschluss führenden Bildungsgänge lag,

<sup>95</sup> Trotz Differenzierungen und Verbesserungen ist die Datenlage aber nach wie vor unbefriedigend und unvollständig. Es ist nicht immer nachvollziehbar, ob es Bildungsgänge, zu denen (aus einzelnen Ländern) keine Zahlen vorliegen, nicht gibt oder ob die Daten nicht erhoben oder gemeldet wurden. Auch in der Zuordnung einzelner Berufe zu Bezeichnungen oder Bildungsgängen ist Kontinuität nicht immer erkennbar. Die Berichterstattung ist daher mit einigen Unsicherheiten und Ungenauigkeiten behaftet.

ist er im Schuljahr 2003/04 etwa gleich groß, und die Zahl der Schüler und Schülerinnen hat sich weit mehr als verdoppelt. Außerdem befinden sich weitere 172.000 junge Menschen in schulischer Berufsausbildung an Schulen des Gesundheitswesens und zu Sozialberufen<sup>96</sup> an Fachschulen.

Ein Vergleich der drei nicht zu einem Berufsabschluss führenden Bildungsgänge Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJs) und Berufsfachschule zeigt unterschiedliche Entwicklungen. Während das BGJs und die Berufsfachschule ohne Berufsabschluss ihre Schüler- und Schülerinnenzahlen um rd. zwei Fünftel in den letzten zehn Jahren gesteigert haben, sind es im BVJ gut die Hälfte mehr. So gibt es im Schuljahr 2003/04 neben rund 248.000 Schülern und Schülerinnen, die einen schulischen Berufsabschluss erwerben wollen, 79.000 im BVJ und 49.000 im BGJ sowie 250.000 an Berufsfachschulen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen.

Die Länder und ihre Schulen versuchen offenbar schwerpunktmäßig durch berufsbezogene Vorbereitung jungen Menschen die Aufnahme einer Ausbildung zu erleichtern und durch abschlussbezogene Ausbildungen eine formal zur Aufnahme einer Berufstätigkeit qualifizierende Alternative zur Berufsausbildung im dualen System anzubieten. Das Verhältnis zwischen der Ausbildung im dualen System, der an Berufsfachschulen gemäß und der an solchen außerhalb BBiG/HwO hat sich dementsprechend verändert. Danach haben die Berufsfachschulen, die in einem Beruf gemäß BBiG/HwO-Ausbildung zwar relativ am meisten zugelegt, sind aber absolut gesehen nach wie vor nur von geringer Bedeutung.

In den letzten Jahren hat es bei einigen schulisch ausgebildeten Berufen Verlagerungen der Ausbildung oder Änderungen in der Erfassung bei den Schulformen gegeben (vgl. ausführliche Darstellung dazu in **Kapitel 2.5.2**). Partiiell ist es schon zu Vermischungen oder Verschmelzungen gekommen, zum Beispiel in einigen Ländern bei den Gesundheitsdienstberufen, der Erzieherausbildung bzw. Altenpflegerausbildung. Darin kommt eine latente Dynamik zum Ausdruck, deren Abschluss derzeit nicht absehbar ist. Wegen der Regionalität der Schulkulturen und gewachsener Traditionen sowie unterschiedlicher Problemlagen verfolgen die Länder je nach demographischer und wirtschaftlicher Entwicklung verschiedene Wege, so dass eine Beschreibung allgemeiner Trends in Deutschland der Vielfalt nicht gerecht werden kann.

In Brandenburg gibt es beispielsweise seit 1998 die Möglichkeit, eine Ausbildung an einer Berufsfachschule gemäß BBiG zu durchlaufen und mit einer Kammerprüfung abzuschließen. Inwieweit diese Praxis auch in anderen Ländern

existiert oder von ihnen gewünscht wird, soll eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung klären, deren Ergebnisse im Jahr 2005 vorliegen werden.

### 2.5.1 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS)

#### ENTWICKLUNG DER LETZTEN JAHRE

Die Zahl der Jugendlichen an beruflichen Schulen stieg seit 1994 nahezu kontinuierlich an. Bis zum Jahr 2003 erhöhte sie sich um weit mehr als die Hälfte (+64%). Den größten Anstieg gab es im Bereich der Berufsfachschulen (+69%). Auch im Bereich des Berufsvorbereitungsjahres stieg sie erheblich an (53%). Insgesamt besuchten im Jahr 2003 rund 245.000 Jugendliche mehr diese drei Schulformen als 1994. Von besonderem Interesse ist die Entwicklung der Zahl der Schulanfänger und Schulanfängerinnen an beruflichen Schulen (BGJs, BVJ und das erste Schuljahr von Berufsfachschulen zusammen). Sie stieg im selben Zeitraum kontinuierlich um insgesamt 172.000 von 269.000 auf 441.000 Schüler. In schulischen Berufsbildungsangeboten (BVJ, BGJ, BFS), die nicht zu einem Berufsabschluss führen, befanden sich im Jahr 2003 rd. 379.000 Schüler und Schülerinnen, das bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 29.000 oder 8,1%.

#### BERUFVORBEREITUNGSJAHR 2003/2004

Das schulische Berufsvorbereitungsjahr ist ein einjähriger Ausbildungsgang, der zumeist in Vollzeitform<sup>97</sup> angeboten wird und die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereiten soll. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer verfügt über keinen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahrs nachgeholt werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovativen Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum Berufsvorbereitungsjahr<sup>98</sup>.

Im Schuljahr 2003/2004 befanden sich rund 79.300 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr, 72.100 an öffentlichen und 7.200 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (48.700 = 61%) der Teilnehmer am Berufsvorbereitungsjahr waren männlich. Ausländische Schüler und Schülerinnen waren mit 15% überproportional daran beteiligt. Seit 1992 hatte die Zahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsvor-

<sup>97</sup> In Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform.

<sup>98</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1.

<sup>96</sup> einschließlich Erzieher/-in.

berbeitungsjahr (BVJ) kontinuierlich zugenommen, im Jahr 2003 stagnierte sie allerdings mit 79.300 Schülern und Schülerinnen gegenüber dem Vorjahr (79.500).

Die Länder nutzen das Berufsvorbereitungsjahr in unterschiedlichem Ausmaß. Die meisten Schüler und Schülerinnen kommen 2003/2004 aus Baden-Württemberg (13.300) und Sachsen (10.100). Im Saarland (500), Bremen (1.000) und Schleswig-Holstein (1.600) nehmen die wenigsten Jugendlichen teil. In Brandenburg wird das Berufsvorbereitungsjahr nicht angeboten. Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 2002/2003 traten in Schleswig-Holstein (+45%), im Saarland (+19%), in Bayern (+17%) und in Baden-Württemberg (+12%) auf. Weniger Jugendliche wurden in Bremen (-11%), Mecklenburg-Vorpommern (-10%), Hamburg (-6%) und Thüringen (-4%) registriert. Zu Berlin, wo der stärkste Rückgang erfolgte (-48%), kann aufgrund unvollständiger Daten noch keine endgültige Aussage getroffen werden (vgl. **Tabelle 18**).

#### **BERUFSGRUNDBILDUNGSJAHR 2002/2003**

Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (zum Beispiel in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung an einer beruflichen Schule). Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden. Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Berufsgrundbildungsjahr lag im Schuljahr 2003/2004 bei 49.200. Gegenüber dem Vorjahr (43.200) bedeutet das einen Anstieg um 13,9%. Sieben von zehn der teilnehmenden Jugendlichen waren männlich und auch hier waren ausländische Jugendliche mit 15% überproportional vertreten.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr – mit Ausnahme von Sachsen mit 3.600 und Sachsen-Anhalt mit 1.500 Schülern und Schülerinnen – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 2003/2004 stammten 10,3% der Jugendlichen des Berufsgrundbildungsjahrs aus den neuen Ländern. Dort wird es im untersuchten Schuljahr auch nur in zwei von fünf Ländern angeboten, in Brandenburg, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern nicht, in Berlin in unbedeutendem Umfang. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Nordrhein-Westfalen (14.900) und Niedersachsen (12.600 Schüler und Schülerinnen) vertreten. Bezogen auf die bundesweite Gesamtzahl stammt mehr als die Hälfte aller BGJ-Schüler und Schülerinnen aus diesen beiden Ländern. Rückgänge der Teilnehmerzahlen gab es nur in Thüringen, wo das BGJ vollständig aufgegeben wurde. Am stärksten zugenommen hat die Zahl der BGJ-Schüler in Baden-Württemberg (+38%), allerdings auf geringem Niveau.

Den danach stärksten Anstieg gab es in Nordrhein-Westfalen (+19%). Dort war auch der bei weitem stärkste absolute Anstieg (+2.400) registriert worden.

#### **BERUFSFACHSCHULEN 2003/2004**

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen<sup>99</sup> ist im Schuljahr 2003/2004 weiter angestiegen. Sie betrug 498.275 und lag damit gegenüber 2002/2003 um 10,2% höher. Die Steigerungsrate ist erheblich höher ausgefallen als im vorigen Jahr (6,3%). Rund 46.000 Schüler und Schülerinnen mehr als im Vorjahr wurden in den Berufsfachschulen registriert.

Knapp 60% der Jugendlichen an Berufsfachschulen waren junge Frauen. In den neuen Ländern besuchten anteilmäßig mehr Frauen die Berufsfachschulen. Der Frauenanteil bewegte sich dort überwiegend zwischen 70% und 80% und damit auf deutlich höherem Niveau als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (44%) und in Brandenburg (53%) lag der Anteil junger Frauen auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort ergab sich nur in Bayern (78% Frauenanteil) und Niedersachsen (65%) ein deutlich höherer Wert. 20% aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 80% an öffentlichen Schulen, 9% hatten nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Jugendlichen an Berufsfachschulen stärker als im Vorjahr (+6%) angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 2003/2004 rund 112.000, 8.200 mehr als 2002/2003 und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um rund 8%. In den alten Ländern stieg die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen noch stärker (um fast 11%) an. Den stärksten Anstieg verzeichneten Niedersachsen (+15%), Hessen (14%), Bayern (13%) und Sachsen-Anhalt (12%), ein Rückgang zeigte sich nur im Saarland (-13%).

22% aller Jugendlichen an Berufsfachschulen erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, weitere 22% eine Grundbildung, die den Realschulabschluss 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 blieb, belief sich auf 6%.

Berufsfachschulen in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt 87% (in den alten Ländern 39%). Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern handelt es sich dabei

<sup>99</sup> ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen.

mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Landesgesetzen und nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO betrug rund 21% aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen in den neuen Ländern. In den alten Ländern betrug der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO an allen voll qualifizierenden Ausbildungsgängen 9% (vgl. **Tabelle 19**).

### 2.5.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen<sup>100</sup>

Die Zahl der jungen Menschen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems an Berufsfachschulen erwerben wollen, lag im Schuljahr 2003/04 erneut deutlich höher als im Vorjahr. Im Vergleich zu 2002/03 gab es 11,9% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) an Berufsfachschulen (vgl. **Übersicht 59**). Insgesamt sind das rund 214.100. Im gleichen Zeitraum sank die Gesamtzahl der Berufsschüler und -schülerinnen mit Ausbildungsvertrag um 3,0%. Für das erste Schuljahr bzw. erste Lehrjahr liegen die Veränderungsdaten noch weiter auseinander. Während im Jahr 2003 bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2,6% weniger als im Vorjahr gezählt wurden, lag die Zahl der Jugendlichen im ersten Jahr an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO im Schuljahr 2003/04 um 13,7% höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 60**). Das Verhältnis zwischen den beiden Bildungsgängen verschiebt sich damit weiter zugunsten der schulischen Berufsausbildungen. Auf einen Berufsschüler außerhalb BBiG/HwO im ersten Schuljahr kommen inzwischen weniger als fünf (genau 4,8) neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (vgl. **Schaubild 13**).

In schulischen Ausbildungen sind junge Frauen traditionell überproportional vertreten. Der Frauenanteil beträgt an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO 2003/04 insgesamt 70,5%, im ersten Schuljahr 69,9%. Der Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag im ersten Schuljahr beträgt wie im Vorjahr 41%, der Anteil der Schülerinnen in vollschulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO 52% (sowohl im 1. wie über alle Schuljahre).

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO vermitteln, sind die Schüler- und Schülerinnenzahlen gegenüber dem Vorjahr um 2% ge-

stiegen, nachdem sie in den letzten Jahren mehrfach gesunken waren. Insgesamt wurden rund 33.700 Jugendliche gemeldet (vgl. **Übersicht 61**)<sup>101</sup>. Im ersten Schuljahr ist die Steigerung mit 10,3% gegenüber dem Vorjahr wesentlich größer.

Zu den Ausbildungswegen im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen als Teil des dualen Systems noch weitere Schulformen (vgl. **Kapitel 2.6** und **2.7**). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 117.600 Schülern und Schülerinnen diesmal wieder eine deutlichere Steigerung um 3,7% zu verzeichnen<sup>102</sup>. In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2003/04 an Fachschulen rund 34.300 Jugendliche in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen ausgebildet. Das sind 2,3% weniger als im Vorjahr. Bei den darin nicht enthaltenen Erziehern/Erzieherinnen an Fachschulen ist die Schüler- und Schülerinnenzahl auf insgesamt rund 20.500 und damit gegenüber dem Vorjahr um 3,8% angestiegen<sup>103</sup>.

Fast man die verschiedenen Bildungsgänge zusammen, die Berufsausbildung im Sekundarbereich anbieten, und berechnet aus der Summe der Bildungsteilnehmer/Bildungsteilnehmerinnen die Anteile der einzelnen Bildungsgänge, so zeigt sich nach wie vor die Dominanz des dualen Systems<sup>104</sup>. Die anderen Bildungsgänge haben jedoch über die Jahre deutlich hinzugewonnen.

### AUSBILDUNGSDAUER UND VERBLEIB

So wie im dualen System dauern auch an Berufsfachschulen die Ausbildungen unterschiedlich lange. Einjährig sind die Ausbildungen in den Helferberufen für die Alten- und die Krankenpflege, dazu in Rettungs- sowie in Kommunikationsassistenten. Letztere wird nur in Baden-Württemberg angeboten, setzt allerdings den Abschluss eines grund-

<sup>100</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 2.4.2. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf „Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2002/03 (bzw. 2003/04). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2002/03 (bzw. 2003/04 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage. Wiesbaden 2003“.

<sup>101</sup> Darin sind nach Auskunft des StaLA in BW rd. 5.300 Schüler und Schülerinnen mit Ausbildungsvertrag an dualen Berufskollegs enthalten, davon rd. 2.150 im 1. Schuljahr, die seit 1996/1997 statistisch den BFS gem. BBiG/HwO zugeordnet werden, nachdem sie zuvor an BFS außerhalb BBiG/HwO erfasst wurden. Zwischen der Zahl der in BW im Jahr 2003 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 70.804 und der Zahl der Schulanfänger mit Ausbildungsvertrag an Berufsschulen von 67.108 besteht eine Differenz von 3.696.

<sup>102</sup> Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem StaBA nicht vorliegen.

<sup>103</sup> Erzieher/-innen sind zusätzlich und seit 1994 erstmalig wieder an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO (gesondert) ausgewiesen, jedoch nur für die Länder Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen.

<sup>104</sup> Die Beamtenausbildung für den einfachen, mittleren und gehobenen Dienst ist darin nicht enthalten, weil zu den einzelnen Ausbildungsjahren die Daten (noch) nicht vorhanden sind. Der Anteil der Beamtenausbildung (ohne höheren Dienst) über alle Jahre an der gesamten Berufsausbildung im Sekundarbereich liegt bei 3%.



**Übersicht 59: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System**

Jahr	Schüler an BFS außerh. BBiG/HwO	Vergleich zum Vorjahr in %	davon weiblich	Anteil der Schülerinnen in %	Auszubildende	Vergleich zum Vorjahr in %
1990	75.378	7,6	58.786	78,0	1.698.611	10,2
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9
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
2002	191.266	8,6	135.358	70,8	1.648.281	-3,7
2003	214.068	11,9	150.957	70,5	1.598.827	-3,0

**Übersicht 60: Ausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang**

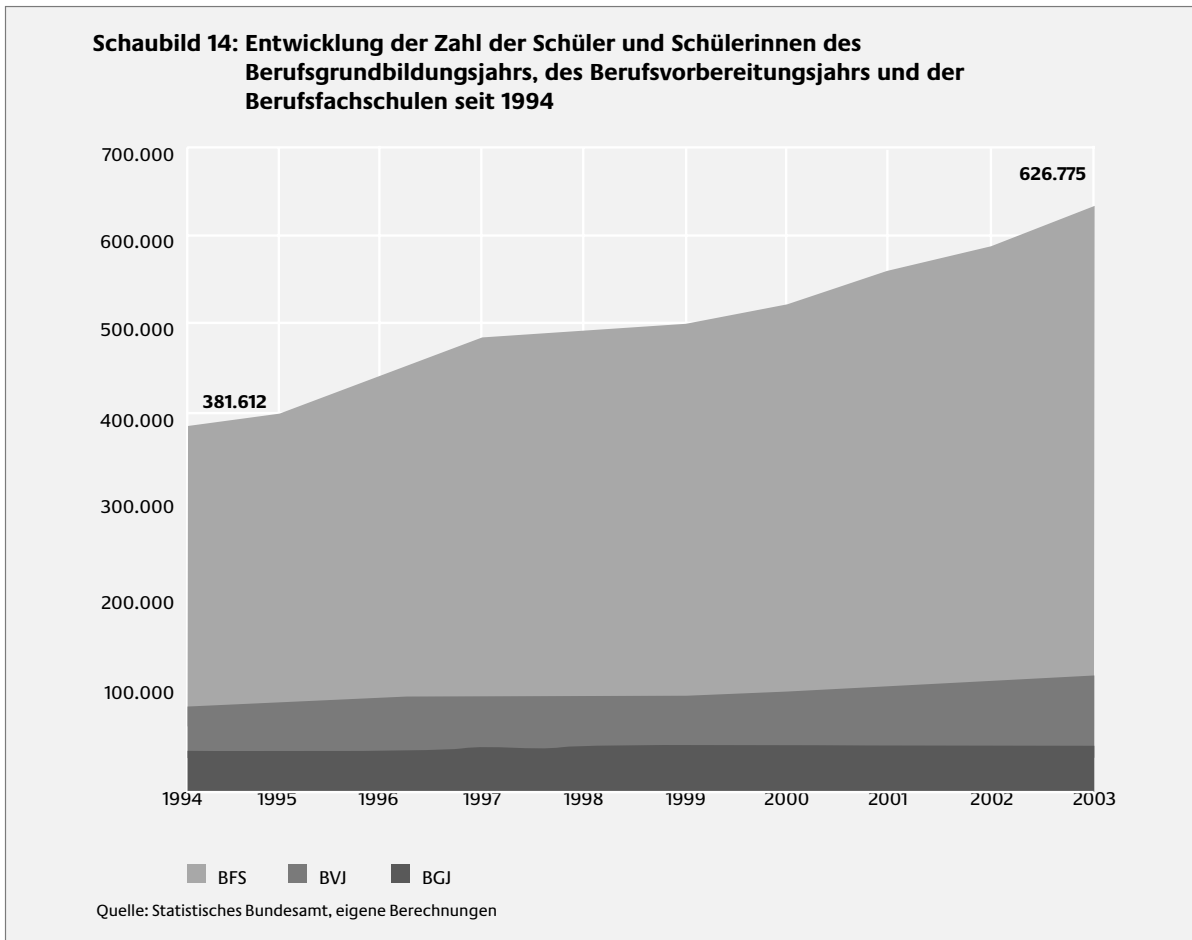
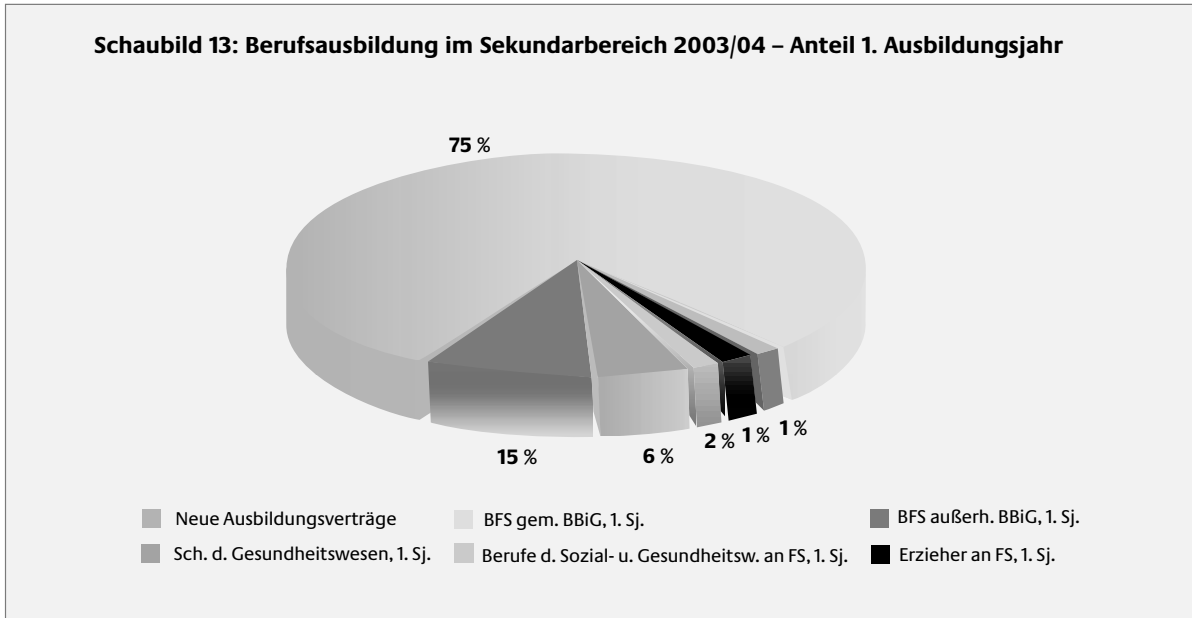
Jahr	Schüler und Schülerinnen an BFS außerh. BBiG/HwO, 1. Sj.	Vergleich zum Vorjahr in %	davon weiblich	Frauenanteil in %	Neu abgeschl. Ausbildungsverträge	Vergleich zum Vorjahr in %
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	-6,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8
1999	78.691	2,4	58.880	74,8	631.015	3,0
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
2002	101.158	10,3	70.316	69,5	572.227	-6,8
2003	115.022	13,7	80.387	69,9	557.612	-2,6

**Übersicht 61: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO**

Jahr	Insgesamt	Vergleich zum Vorjahr in %	weiblich	Vergleich zum Vorjahr in %	Anteil der Schülerinnen	Im 1. Schuljahrgang	Vergleich zum Vorjahr in %
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	69	4.644	8,1
1999	36.983	14,9	21.362	9,8	58	14.553	-6,8
2000	36.337	-1,7	20.423	-4,4	56	13.281	-8,7
2001	34.504	-5,0	18.469	-9,6	54	12.830	-3,4
2002	33.071	-4,2	17.322	-6,2	52	12.207	-4,9
2003	33.718	2,0	17.568	1,4	52	13.466	10,3

legenden beruflichen Bildungsganges voraus. Die Ausbildung in Motopädie kann zwischen einem und drei Jahren dauern. Bei den Kaufmännischen Assistenten/Wirtschaftsassistenten/Kaufmännischen Assistentinnen/Wirtschaftsassistentinnen, Altenpflegern/Altenpflegerinnen und Sozialhelfern/Sozialhelferinnen liegt die Zahl der Schüler/Schülerinnen im 2. Jahr um rund 50% unter der Zahl für das 1. Schuljahr. Relativ konstant über die Ausbildungsjahre bleiben die Schülerzahlen bei den bundeseinheitlich geregelten Berufen für Krankenpflege und Ergotherapie. Eine Statistik über den Verbleib von Berufsfachschülern gibt es nicht. Der Anteil der Absolventen in Relation zum

1. Schuljahrgang zwei Jahre früher beträgt im Jahr 2003 68%. (Die meisten Ausbildungen an Berufsfachschulen dauern zwei Jahre.) Er ist mit leichten Schwankungen über die Jahre gesunken; 1993 bezogen auf die Beginner 1991 lag er bei 88% (vgl. **Schaubild 14**). Eine Abbrecherquote lässt sich daraus nicht ableiten, weil es für das Ausscheiden aus dem Bildungsgang die unterschiedlichsten Gründe gibt. Diese können sein:



- Die Ausbildungszeit ist wegen unterschiedlicher Vorbildung verkürzt (wegen Erwerb einer Doppelqualifikation ist die Ausbildungsdauer in einigen Fällen verlängert).
- Bei gleicher Vorbildung und Beruf dauert die Ausbildung bis zum Abschluss in den Ländern unterschiedlich lang.
- Der Bildungsgang ist kräftig aufgestockt worden und der Aufwuchs noch nicht in allen Schuljahren angekommen.
- Aus einem Beruf wechseln besonders viele Schülerinnen und Schüler in andere Bildungsgänge: ins duale System oder in ein Studium, weil sie den Berufsfachschulbesuch als Warteschleife oder als Orientierungsphase genutzt haben.
- Es sind gestufte (Teil-)Abschlüsse vorgesehen, die der Bildungstradition des Landes entsprechen: Nach einem „Grundbildungsjahr“ an der Berufsfachschule erfolgt der Übergang ins duale System.

#### ENTWICKLUNGEN BEI EINZELNEN BERUFEN

Die zehn am meisten an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO ausgebildeten Berufe sind bis auf die Erzieher/Erzieherinnen, die die Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen verdrängen, dieselben wie im Vorjahr und bilden für den Dienstleistungssektor aus. Die Entwicklungen der stark besetzten Berufe verlaufen jedoch nach wie vor sehr unterschiedlich. Es gibt im Schuljahr 2003/2004 rund 27% weniger Schüler und Schülerinnen im Beruf Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerin, bis auf die etwa gleich bleibenden Zahlen bei den Krankenschwestern/Krankenpflegern ist es der einzige Beruf mit einem Rückgang. Dieser wird mehr als kompensiert durch einen Aufwuchs von 17% bei den Technischen Assistenten/Assistentinnen für Informatik und Assistenten/Assistentinnen für Wirtschaftsinformatik. Nimmt man die drei Berufe zusammen, errechnet sich ein Zuwachs von 2.705 Schülern und Schülerinnen oder 12%.

Die höchste Steigerungsrate mit 39% im Vergleich zum Vorjahr gibt es in der Altenpflege an Berufsfachschulen. Auch an Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens werden außerdem Altenpfleger/Altenpflegerinnen ausgebildet. An allen drei Schulformen werden in 2003/04 insgesamt etwa 45.600 Schüler und Schülerinnen und damit rund 9,8% mehr in diesem Beruf ausgebildet als im Vorjahr. Die Entwicklung in diesem quantitativ und gesellschaftlich bedeutenden Beruf ist regional unterschiedlich. In Bayern werden zusätzlich zu den wie im Vorjahr an Fachschulen gemeldeten Altenpflegern/Altenpflegerinnen noch rund 1.400 an Schulen des Gesundheitswesens gemeldet. Sachsen meldet einen Aufwuchs von rund 1.000 und Sachsen-Anhalt von rund 500 Schülern und Schülerin-

nen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO. Aus Bremen und Schleswig-Holstein werden gar keine Schüler gemeldet<sup>105</sup>.

Ein Beruf, bei dem Ausbildungen gemäß und außerhalb BBiG/HwO parallel bestehen, ist Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin mit 15.823 dualen Ausbildungsverträgen, 508 Auszubildenden an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO und 238 Schülern und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO in 2003/04. Die Ausbildung im Bereich Kinderpflege gehört ebenfalls zu den stark besetzten und wachsenden Berufen. Im Berichtsjahr 2003/04 wird in der Statistik über Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO erstmalig die vorher starke Sammelkategorie „Sonstige Berufe und ohne Angabe“ weitgehend aufgelöst und auch quantitativ schwach besetzte Berufe einzeln ausgewiesen. Die Zahl der verschiedenen Berufe steigt damit von 73 im Vorjahr sprunghaft auf 118, wobei einige davon der selben Berufskennziffer angehören.

An Berufsfachschulen sind wie im Vorjahr von den Berufen gemäß BBiG/HwO am stärksten die kaufmännischen Berufe und Büroberufe mit rund 5.400 Schülern und Schülerinnen, die haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufe mit 5.300 und die Elektroberufe mit 2.400. Erstmals lässt sich in diesem Jahr auch für diese Schulen eine Liste der stark besetzten Berufsgruppen mit über 1.000 Schülern und Schülerinnen in allen Ausbildungsjahren zusammenstellen (vgl. **Übersicht 62**). Verglichen mit dem dualen System sind sie quantitativ gesehen ohne Bedeutung, erfüllen aber partiell eine Funktion in der Ausbildung derer, die keinen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließen konnten.

#### REGIONALE ENTWICKLUNGEN

Wie bei den Berufen divergieren auch die Entwicklungen in den Regionen. An den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO reichen sie von um 13% rückläufigen Schüler- und Schülerinnenzahlen in Hamburg und um 5% in Bremen bis hin zu einem Anstieg von 42% im Saarland, wobei die absoluten Zahlen zum Teil sehr niedrig sind. Auch in allen anderen Ländern stieg die Zahl der Schüler und Schülerinnen, in den alten Ländern insgesamt wie im Vorjahr geringfügig mehr als in den neuen. Die Relationen zwischen den Ländern haben sich dabei nicht wesentlich verschoben. Fast zwei Drittel beträgt der Anteil der alten Länder gegenüber den neuen in diesem Bildungsgang. Nahezu Umgekehrtes gilt für die Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO, deren Schüler und Schülerinnen zu mehr als 60% in den neuen Ländern ausgebildet werden. Ihre Schüler- und Schülerinnenzahl hat aber nur noch

<sup>105</sup> Wie in Hessen, das für Schulen des Gesundheitswesens gar keine Daten meldet, ist davon auszugehen, dass auch hier eine Lücke in der statistischen Erfassung besteht.

**Übersicht 62: Die 10 am stärksten besetzten Berufsgruppen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO**

Beruf	Schuljahr 2003/04	Absolventen aus BFS 2003
Büroberufe, Kaufmännische/r Angestellte/r	5.430	1.347
Haus- u. ernährungswirtschaftliche Berufe	5.298	1.600
Elektroberufe	2.445	389
Bank- u. Versicherungskaufleute	1.823	852
Rechnungskaufleute., Informatiker/-in	1.688	466
Hotel- u. Gaststättenberufe	1.529	474
Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Ein- u. Verkaufsfachleute	1.511	364
Maschinenbau- und -wartungsberufe	1.257	322
Technische/r Zeichner/-in	1.047	237
Feinwerktechnische Berufe (u.a. Goldschmied, Uhrmacher)	1.030	289
Zusammen	23.058	6.340
in % aller BFS-Schüler/-innen bzw. Absolventen/Absolventinnen	68,4	66,7
<b>BFS insgesamt</b>	<b>33.718</b>	<b>9.507</b>

wenig (0,9%) zugenommen. In den alten Ländern ist sie um 3,8% gestiegen. Deutlichen Rückgängen in Sachsen-Anhalt (-36%), Nordrhein-Westfalen(-23%) und Bremen (-18%) stehen Aufwüchse in Berlin (+14%) und Baden-Württemberg (+10%) gegenüber. Nach wie vor bildet Brandenburg absolut und relativ die meisten Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO aus; weit überproportional im Vergleich zum Bevölkerungsanteil sind die Schülerzahlen auch in Berlin und Baden-Württemberg.

**PRIVATE SCHULEN**

Von Bedeutung für die Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems sind auch Privatschulen. Besonders in den Gesundheitsdienstberufen haben sie lange Tradition, fallen somit aber mehrheitlich unter die Schulen des Gesundheitswesens. Der Anteil der Schulentlassenen von Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO aus privaten Schulen gegenüber öffentlichen beträgt wie im Vorjahr 38% zu 62%. Es gibt drei nennenswerte Ausbildungen mit Absolventen/Absolventinnen ausschließlich aus diesen privaten Berufsfachschulen: Industrietechnologie, Rettungsassistenten – zwei der wenigen männerdominierten Berufe an Berufsfachschulen – und Logopädie. Weitere sind Nischenberufe mit weniger als 100 Absolventen/Absolventinnen im Jahr. Von den Absolventen und Absolventinnen privater Berufsfachschulen aller Länder kommen 27% allein aus Sachsen, das sind mehr als 10% aller von privaten und öffentlichen Berufsfachschulen zusammen. Damit liegt der Anteil Sachsens an diesem Bildungsgang fast doppelt so hoch wie der Bevölkerungsanteil (5,5% in 1997). In Sachsen sind alle (nicht-universi-

tären) Ausbildungen für das Gesundheitswesen dem Kultusministerium unterstellt und werden deshalb bei den Berufsfachschulen gezählt.

**2.6 Ausbildung in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens**

Im Jahr 2003 befanden sich 116.690<sup>106</sup> Schüler und Schülerinnen in den 1801 Schulen des Gesundheitswesens, in denen im Wesentlichen für die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen ausgebildet wird. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (112.248 Schüler und Schülerinnen in 1750 Schulen) insgesamt ein Anstieg bei der Zahl der Schüler und Schülerinnen festzustellen.

Dabei ist die Zahl der Schulen für die dreijährigen Ausbildungen in der allgemeinen Krankenpflege erneut gesunken, während sie in der Kinderkrankenpflege und bei den einjährigen Ausbildungen zur Krankenpflegehilfe fast unverändert blieb. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der allgemeinen Krankenpflege und in der Krankenpflegehilfe verringerte sich insgesamt leicht, während die sie in der Kinderkrankenpflege dagegen fast unverändert geblieben ist.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die in den Berufen Masseur und medizinische Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin sowie Physiotherapeut/Physiotherapeutin ausgebildet werden, ist bei etwa gleich-

<sup>106</sup> Neu aufgenommen in die Statistik über die Schulen des Gesundheitswesens wurden die Operationstechnischen Assistenten und Assistentinnen mit 417 Schüler und Schülerinnen an 16 Schulen.

bleibender Zahl an Schulen erneut angestiegen. Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist diese Zahl insgesamt relativ stabil, jedoch sind Verlagerungen innerhalb der Fachrichtungen erkennbar. Im Bereich der Ausbildungen in den Berufen zur pharmazeutisch-technischer Assistent/pharmazeutisch-technische Assistentin und Diätassistent/Diätassistentin ist nur ein geringfügiges Absinken der Zahl der Schüler und Schülerinnen festzustellen. Bei den Berufen Ergotherapeut/Ergotherapeutin, Podologe/Podologin sowie Rettungsassistent/Rettungsassistentin ist dagegen sowohl eine Erhöhung der Zahl der Schulen als auch der Schüler und Schülerinnen festzustellen.

Beim Berufsbild Logopädie hat sich die seit Jahren anhaltende Zunahme der Zahl der Schüler und Schülerinnen wiederum fortgesetzt.

Ausbildungen in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens werden auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems auch an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Die sich hieraus ergänzenden Zahlen der Schüler und Schülerinnen werden mit erfasst und sind in der Gesamtzahl für Deutschland insgesamt mit enthalten. Erstmals aufgenommen wurden im Vergleich zum Vorjahr auch die Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen (vgl. **Übersicht 63**).

## 2.7 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2003 befanden sich 218.600 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 1.600 Personen in Ausbildung (+0,8%) mehr gezählt<sup>107</sup>. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 96.000 junge Männer und Frauen (+0,7%), 106.600 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe oder im Vorbereitungsdienst in einem Angestelltenverhältnis (+1,6%) sowie 16.000 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (-4,2%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,8% (2002: 4,7%) aller Beschäftigten bzw. von 6,7% (2002: 6,5%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne

Soldaten und Soldatinnen)<sup>108</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Grund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben.

In den alten Ländern<sup>109</sup> wurden 192.300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 2.400 mehr als ein Jahr zuvor (189.900). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 7,2% (2002: 6,9%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten und Soldatinnen). Die Zahl der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (-3,5%) ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Im Angestelltenverhältnis (+1,9%) sowie bei den Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst (+1,2%) war dagegen ein Anstieg der Ausbildungsplätze zu verzeichnen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden im mittelbaren öffentlichen Dienst (+4,6%), beim Bund (+8,8%) und im Landesdienst (+2,0%) mehr Ausbildungsplätze gemeldet. Bei den Kommunen (-3,1%) waren weniger Ausbildungsplätze besetzt. Der Rückgang im kommunalen Bereich ist vor allem auf die Privatisierung von Krankenhäusern zurückzuführen.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2003 rund 106.300 junge Menschen ausgebildet, das waren 2.100 mehr als 2002. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal unverändert bei 8,4%. Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2003 50.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (2002: 52.400) aus. Die Ausbildungsquote lag wie im Vorjahr bei 6,5%. Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 9.700 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 800 mehr (+8,8%) als 2002. Während die Zahl der Ausbildungsplätze im Angestelltenverhältnis (-100) und in gewerblich-technischen Berufen (-60) beim Bund zurückgegangen ist, stieg die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst um knapp 1.000 (+30,3%) an. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 25.600 Auszubildenden 1.200 Ausbildungsplätze mehr gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern<sup>110</sup> wurden Mitte 2003 im öffentlichen Dienst 26.200 Auszubildende gemeldet,

<sup>107</sup> 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 vergleichbar.

<sup>108</sup> Diese Ausbildungsquote ist auf Grund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

<sup>109</sup> einschließlich Berlin.

<sup>110</sup> ohne Berlin.

das waren weniger (–2,7%) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote wie im Vorjahr von 4,5% aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten und Soldatinnen). Der Bund bildete 1.300 (–100), die Länder 13.300 (–100), die Kommunen 7.400 (–800) und der mittelbare öffentliche Dienst 4.000 (+200) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 61,3% anders als in früheren Jahren kaum noch höher als in den alten Ländern (61,1%). Die Quote ist in den neuen Ländern wie auch im früheren Bundesgebiet leicht zurückgegangen.

## 2.8 Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung baut das Bundesinstitut für Berufsbildung seit Anfang 2003 ein Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung für Experten und Expertinnen (KIBB) auf<sup>111</sup>.

Ziel von KIBB ist es, Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, die Möglichkeit zu geben, sich mit Expertenfragen an einen festen Kreis von qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu wenden. Deren Aufgabe ist es, die Anfragen möglichst rasch, problemorientiert und adressatengerecht zu beantworten. Um zu gewährleisten, dass die herausgegebenen Informationen stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln, stützt sich KIBB zusätzlich auf ein Kooperations- und Recherchenetzwerk mit internen und externen Informationszulieferern, das sukzessive aufgebaut wird. Inzwischen wurde der Kreis der Anfrageberechtigten auf alle Ressorts der Bundesregierung und die Mitglieder des beratenden Ausschusses von KIBB (BeAK) ausgeweitet.

Parallel zur Beantwortung von Expertenfragen entwickelt KIBB ein Portal zur beruflichen Bildung, in dem interne und externe Nutzer ihren Wunsch nach eigenständiger Recherche realisieren können. Das Portal [www.kibb.de](http://www.kibb.de) steht seit Juli 2004 Experten und Expertinnen der beruflichen Bildung sowie der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Als Zugang zu den vorhandenen Wissensbeständen wurde die sogenannte Wissenslandkarte gewählt, die sich in einem ersten Schritt an den Wissensbeständen des Bundesinstituts orientiert und dessen Forschungskorridore als Gliederungsprinzip verwendet. Sie ermöglicht es dem Nutzer, die verschiedenen Wissensgebiete der Berufsbildungsforschung von einem zentralen Punkt aus zu erschließen und Informationen zu aktuellen Themen und Forschungsprojekten abzufragen<sup>112</sup>. Eine Ausweitung der Wissenslandkarte auf externe Wis-

sensbestände erfolgt in einem extra Schritt in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN).

Mit dem Portalauftreten von KIBB konnte auch der Prozess der Anfragebearbeitung weiter professionalisiert werden. Über das Modul „Anfragen“ können registrierte Nutzer ihre Anfrage über ein webbasiertes Formular direkt an die KIBB-Anfragendatenbank senden, über die die gesamte Bearbeitung und Dokumentation gesteuert wird. Aufbereitete Ergebnisse aus der Anfragebearbeitung sind im Anfragearchiv öffentlich zugänglich und fließen ebenfalls in die Wissenslandkarte ein. Als alternativer Zugang zur Wissenslandkarte wird eine Metasuchmaschine für das Portalangebot entwickelt. Der Suchmaschine liegt ein Klassifizierungssystem zugrunde, das speziell für KIBB erarbeitet wurde und auch bei der Integration und Vernetzung verschiedener Informationsangebote (z. B. Literaturdatenbank, Modellversuchsdatenbank) Anwendung findet.

Neben der Integration und Vernetzung bereits existierender Datenbanken und Informationssysteme besteht eine weitere Aufgabe von KIBB darin, neue Informationsangebote aufzubauen. Diesem Ziel wird durch die Bereitstellung einer Datenbank zum Berufsbildungsrecht sowie durch den Aufbau eines Expertenmonitors Berufliche Bildung Rechnung getragen. Die Datenbank Berufsbildungsrecht stellt Gesetze und Verordnungen aus dem Bundesrecht und verschiedener Landesrechte jeweils inklusive Gerichtsentscheidungen und Literaturangaben, Empfehlungen und Beschlüsse des Hauptausschusses des BIBB, Beschlüsse des Bund-Länder-Ausschusses, ein Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und diverse Rahmenlehrpläne zur Verfügung. Der Expertenmonitor bietet die Möglichkeit, systematisch das fachliche Urteil von Experten und Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen der beruflichen Bildung zu ermitteln<sup>113</sup>.

Um den Informationsaustausch zwischen Akteuren der Berufsbildung zu unterstützen, richtet KIBB eine Kommunikationsplattform für die Mitglieder der AG BFN ein. Durch Möglichkeiten der Selbstdarstellung der Institutionen wird die Kooperation von Experten und Expertinnen weiter begünstigt. Über das KIBB-Portal können aktuelle Ankündigungen und Materialien der AG BFN eingesehen werden. Über den Projektfortschritt berichtet in unregelmäßigen Abständen der Newsletter [kibbrelations](http://kibbrelations.de)<sup>114</sup>.

<sup>112</sup> Angegeben werden Titel, Abstract und Ansprechpartner sowie, falls vorhanden, Zwischen- und Abschlussberichte von Projekten bzw. vergleichbare Informationen, Literaturhinweise, Vorträge und Materialien und Links auf verwandte Themen sowie weitere Informationsangebote im Internet.

<sup>113</sup> Ergebnisse aus der Initialerhebung des Expertenmonitors werden in Kapitel 2.3.5 vorgestellt.

<sup>114</sup> Alle bereits erschienenen Newsletter können unter [www.kibb.de/](http://www.kibb.de/) KIBB-Projekt abgerufen werden.

<sup>111</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2.9., Seite 119–120.

**Übersicht 63: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2003/2004**

Ausbildungsberufe	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens <sup>1), 2), 3), 4)</sup>			Ausbildung in Berufsfachschulen/ Fachschulen der Länder			Bundesgebiet insgesamt			
	Schulen	Schüler und Schülerinnen		Gesamt	Schüler und Schülerinnen		Gesamt	männlich	weiblich	
		Gesamt	männlich		weiblich	männlich				weiblich
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	75	6.023	1.030	4.993	7.634	876	6.758	13.657	1.906	11.751
Diätassistent/Diätassistentin	31	1.208	78	1.130	2.150	175	1.975	3.358	253	3.105
Entbindungspfleger/Hebamme	45	1.711	1	1.710	194	-	194	1.905	1	1.904
Krankenpfleger/Krankenschwester	677	51.285	9.236	42.049	7.141	1.575	5.566	58.426	10.811	47.615
Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwester	151	6.251	175	6.076	628	18	610	6.879	193	6.686
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin	113	2.042	425	1.617	413	136	277	2.455	561	1.894
Operationstechnischer Assistent/Operationstechnische Assistentin <sup>4)</sup>	16	417	119	298	-	-	-	417	119	298
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	173	16.144	4.610	11.534	7.129	1.570	5.559	23.273	6.180	17.093
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	40	1.669	761	908	1.397	343	1.054	3.066	1.104	1.962
Logopäde/Logopädin	56	2.521	261	2.260	878	86	792	3.399	347	3.052
Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin	2	139	12	127	-	-	-	139	12	127
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	62	3.348	391	2.957	918	104	814	4.266	495	3.771
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	37	1.995	354	1.641	642	94	548	2.637	448	2.189
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/ Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	2	99	7	92	96	8	88	195	15	180
Zytoleassistent/Zytoleassistentin	1	22	2	20	-	-	-	22	2	20
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik/ Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik	1	23	9	14	511	63	448	534	72	462
Pharmazeutisch-technischer Assistent/ Pharmazeutisch-technische Assistentin	32	3.782	143	3.639	5.360	252	5.108	9.142	395	8.747
Andere medizinisch-technische Assistenten/ Andere medizinisch-technische Assistentinnen	1	27	7	20	28	5	23	55	12	43
Orthoptist/Orthoptistin	10	89	2	87	35	1	34	124	3	121
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	73	3.171	2.591	580	473	318	155	3.644	2.909	735
Medizinischer Dokumentationsassistent/ Medizinische Dokumentationsassistentin	2	114	20	94	483	75	408	597	95	502

**noch Übersicht 63: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2003/2004**

Ausbildungsbetriebe	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens <sup>1), 2), 3), 4)</sup>				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	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Podologe/Podologin	10	184	28	156	251	21	230	435	49	386					
Altenpfleger/Altenpflegerin <sup>4)</sup>	191	14.426	2.588	11.838	3.1212	5.245	25.967	45.638	7.833	37.805					
Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin	-	-	-	-	2.380	463	1.917	2.380	463	1.917					
<b>Gesamt</b>	<b>1.801</b>	<b>116.690</b>	<b>22.850</b>	<b>93.840</b>	<b>69.953</b>	<b>11.428</b>	<b>58.525</b>	<b>186.643</b>	<b>34.278</b>	<b>152.365</b>					

<sup>1)</sup> Die Daten der Schulen des Gesundheitswesens basieren auf einer freiwilligen Erhebung. Sie sind daher unvollständig.

<sup>2)</sup> Ohne die Schüler/-innen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.

<sup>3)</sup> Ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen).

<sup>4)</sup> Neu aufgenommen im Vergleich zum Vorjahr.



### 3. Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung

#### ZUSAMMENFASSUNG

Elementarer Bestandteil der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist die ständige Modernisierung der Ausbildungsberufe und ihre Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt. Am 1. August 2004 sind 30 Ausbildungsverordnungen abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen in Kraft getreten, davon fünf neue Berufe. Gegenwärtig befinden sich 25 Ausbildungsordnungen, darunter auch einige Berufe mit einer vorgesehenen Ausbildungszeit von 24 Monaten, im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren.

Beispiele für die Neuordnungsarbeit der letzten Jahre sind die neu geordneten industriellen Metallberufe und wichtige Berufe im Einzelhandel. Ziel der Neuordnung der industriellen Metallberufe sind ganzheitliche Berufe, in denen beruflich orientierte fachliche, soziale, organisatorische und methodische Kompetenzen gebündelt sind. Sie sollen die Ausbildung durch flexible Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen innerhalb der Unternehmen und berufliche Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen der Metallindustrie für Betriebe und Auszubildende attraktiver machen. Für den großen Wirtschaftsbereich Einzelhandel wurden die Ausbildungsberufe Verkäufer/-in mit zweijähriger Dauer und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel mit dreijähriger Dauer inhaltlich und strukturell grundlegend modernisiert. Auf Grund von Veränderungen und Differenzierungen bei den Betriebsformen wurde für beide Ausbildungsberufe, die immerhin über 100.000 Auszubildende umfassen, ein Gesamtkonzept entwickelt. Es enthält identische Inhalte in den ersten beiden Ausbildungsjahren und bietet flexible Auswahlmöglichkeiten unter Beibehaltung des Berufsprinzips. Nach dem Bedarf der Betriebe sowie den Bedürfnissen und Neigungen der Auszubildenden können verschiedene Wahlqualifikationseinheiten gewählt werden.

Im Berufsbildungsgesetz ist festgelegt, dass die zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung beauftragten Personen eine persönliche und fachliche Eignung besitzen müssen. Die Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung zum 1. August 2003 hat zu einem deutlichen Rückgang der Zahl der erfolgreichen Prüfungsabsolventen und -absolventinnen insgesamt geführt: Von 59.913 im Jahr 2002 auf 55.984 im Jahr 2003. Unberührt von der Aussetzung wachen die Kammern auch weiterhin über die Qualität der Ausbildung. So gelten weiterhin die Bestimmungen nach dem Berufsbildungsgesetz, wonach Ausbilder und Ausbilderinnen persönlich und fachlich geeignet sein

müssen. Lediglich der Nachweis über diese Eignung ist mit der Aussetzung weggefallen. Bis jetzt liegen allerdings keine Erkenntnisse darüber vor, ob die Aussetzung direkt den Weg für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze freigemacht hat.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen sich junge Menschen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Insbesondere die gestiegenen Anforderungen in den Ausbildungsberufen und die veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben eine Anpassung der bisherigen Fachkonzepte für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen erforderlich gemacht. Mit Wirkung ab Herbst 2004 wurde deshalb ein neues Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. Die Neuausrichtung soll insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen führen.

Auch im Jahr 2004 wurde das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) weitergeführt. Nach gut der Hälfte der Programm-Laufzeit lassen sich in den vier Innovationsbereichen<sup>115</sup> des BQF-Programms erste erfolgreiche Entwicklungen nachweisen. Außerdem wird ein Zwischenstand zum Good Practice Center (GPC) beim Bundesinstitut für Berufsbildung gegeben, insbesondere zur Akzeptanz des Mediums „Internet“ zur Förderung des Erfahrungs- und Wissenstransfers in der Benachteiligtenförderung. Die Erfahrungen zeigen, dass Bildungsträger, Berufsschulen, Betriebe und öffentliche Einrichtungen die Unterstützung des GPC für die inhaltliche Gestaltung ihrer Angebote der Benachteiligtenförderung und für ihre Öffentlichkeitsarbeit gern in Anspruch nehmen.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bietet derzeit insbesondere für junge Menschen mit Behinderung keine idealen Voraussetzungen für die betriebliche Eingliederung. Teilhabe am Arbeitsleben kann nur unter erschwerten Bedingungen realisiert werden. Die Bundesagentur für Arbeit räumt der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt deshalb einen unverändert hohen Stellenwert ein.

Im Hinblick auf die Berufswahl verhalten sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor anders als Jungen und wählen Ausbildungsgänge, die zum Teil einer weiteren Karriereentwicklung entgegenstehen. In den zehn am

<sup>115</sup> Für die Förderschwerpunkte der Innovationsbereiche siehe auch Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 3.5.2

häufigsten von Frauen gewählten Ausbildungsberufen im Dualen System finden sich knapp 54 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfängerinnen. Ein Schwerpunkt der Initiativen der Bundesregierung ist es deshalb, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie in zukunftsfähigen Berufsfeldern auszubilden.

Das BMBF-Programm Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben hat sich die Entwicklung innovativer, transferierbarer und nachhaltig wirksamer Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung von Jugendlichen zum Ziel gesetzt. Im Rahmen dieses Programms wurden und werden inzwischen derzeit mehr als 40 Vorhaben bundesweit mit den Ländern und den Sozialpartnern gefördert, an denen insgesamt bald 50.000 Schüler und Schülerinnen in 1.000 Schulen zusammen mit 4.300 Betrieben als Kooperationspartner beteiligt sind oder waren. Bei den Schulen handelt es sich überwiegend um Schulen im Sekundarbereich I, aber auch um Schulen im Sekundarbereich II, Förderschulen und Schulen für Lernbehinderte.

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der Abschnitt 3.3.2 analysiert aus unterschiedlichen Perspektiven die berufliche Einmündung junger Menschen mit dualer Ausbildung. Im Vordergrund stehen hierbei die Übergänge nach Ausbildungsabschluss. Während die Daten der amtlichen Statistik nur die Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen erfassen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden, spiegelt das IAB-Betriebspanel die Übernahmekquoten aus Sicht der Betriebe wider.

Angaben zu den möglichen Entwicklungstendenzen des Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems in den kommenden Jahren sind Voraussetzung für die künftige Gestaltung der Berufsbildungspolitik und -forschung. Deshalb wurde auf der Basis amtlicher Berufsbildungsstatistiken sowie einschlägiger Prognosen zur demographischen oder branchenbezogenen Entwicklung vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Potenzialschätzung der erforderlichen Anzahl an Ausbildungsplätzen und des zu erwartenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft bis zum Jahr 2015 vorgenommen. Unter der Annahme, dass in Zukunft eine ebenso große Ausbildungsbeteiligung der

Jugendlichen wie im Jahr 2002 erreicht werden sollte, lässt sich zeigen, dass infolge der Verschiebungen in der Altersstruktur der Bevölkerung und der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen in der deutschen Volkswirtschaft in nicht allzu ferner Zukunft ein deutlicher Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften in verschiedenen Wirtschaftsbe-  
reichen entstehen könnte.

Die 1991 gegründete Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN), der die wesentlichen Institute und Einrichtungen der Berufsbildungsforschung in Deutschland angehören, hat 2004 zwei Veranstaltungen zu wichtigen Themenkomplexen durchgeführt. Dazu fasst der abschließende Beitrag dieses Kapitels die wesentlichsten Ergebnisse zusammen.

### 3.1 Organisation der Berufsausbildung

#### 3.1.1 Ausbildungsordnungen (Aktualisierungsvorbehalt)

##### 3.1.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2004 sind 30 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon fünf neue Berufe.

##### a) Neue Ausbildungsberufe<sup>116</sup> zum 1. August 2004

Ausbildungsberufe, die keinen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO als Vorgänger haben, der durch die Neuordnung außer Kraft tritt.

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Bauwerksmechaniker für Abbruch und Betontrenntechnik/ Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik	Hw/IH	2. April 2004 BGBl I, Nr. 15 S. 522 <sup>117</sup>
2	Fahrradmonteur/ Fahrradmonteurin	Hw/IH	18. Mai 2004 BGBl I, Nr. 25 S. 993
3	Kraftfahrzeugservicemechaniker/ Kraftfahrzeugservicemechanikerin <sup>118</sup>	Hw/IH	2. Juni 2004 BGBl I, Nr. 27 S. 1057
4	Maschinen- und Anlagenführer Maschinen- und Anlagenführerin	IH	27. April 2004 BGBl I, Nr. 19 S. 647
5	Schädlingsbekämpfer/ Schädlingsbekämpferin	IH	15. Juli 2004 BGBl I, Nr. 36 S. 1638

<sup>116</sup> alphabetisch nach Ausbildungsberufen geordnet.

<sup>117</sup> Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft.

<sup>118</sup> Erprobungsverordnung zur Erprobung eines neuen Ausbildungsberufes.

**b) Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2004**

Aus bestehenden Ausbildungsordnungen konzipierte Ausbildungsberufe

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Aufbereitungsmechaniker/ Aufbereitungsmechanikerin	IH	9. Februar 2004 BGBl I, Nr. 5, S.160
2	Bäcker/Bäckerin	Hw/IH	21. April 2004 BGBl I, Nr. 19, S.632
3	Berufsausbildung im Einzelhandel: – Verkäufer/Verkäuferin – Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	IH	16. Juli 2004 BGBl I, Nr. 38, S.1806
4	Eisenbahner im Betriebsdienst/ Eisenbahnerin im Betriebsdienst	IH	15. Juli 2004 BGBl I, Nr. 36, S.1626
5	Fachkraft für Lagerlogistik	IH	26. Juli 2004 BGBl I, Nr. 39, S.1887 <sup>199</sup>
6	Fachlagerist/Fachlageristin	IH	26. Juli 2004 BGBl I, Nr. 39, S.1887
7	Gestalter für visuelles Marketing/ Gestalterin für visuelles Marketing	IH	12. Mai 2004 BGBl I, Nr. 23, S.922
8	Glasveredler/Glasveredlerin	Hw/IH	27. April 2004 BGBl I, Nr. 19 S. 661
9	Holzbearbeitungsmechaniker/ Holzbearbeitungsmechanikerin	IH	15. Juli 2004 BGBl I, Nr. 36, S.1645
10	Industrielle Metallberufe: – Anlagenmechaniker/ Anlagenmechanikerin – Industriemechaniker/ Industriemechanikerin – Konstruktionsmechaniker/ Konstruktionsmechanikerin – Werkzeugmechaniker/ Werkzeugmechanikerin – Zerspanungsmechaniker/ Zerspanungsmechanikerin	IH	9. Juli 2004 BGBl I, Nr. 34, S.1502
11	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung/ Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	IH	26. Juli 2004 BGBl I, Nr. 39, S.1902
12	Maßschneider/Maßschneiderin	Hw	15. April 2004 BGBl I, Nr. 17, S.571
13	Mechaniker/Mechanikerin für Reifen- und Vulkanisationstechnik	Hw	12. Mai 2004 BGBl I, Nr. 23, S.908

<sup>199</sup> Verordnung über die Berufsausbildung im Lagerbereich.

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
14	Modist/Modistin	Hw/IH	15. April 2005 BGBl I, Nr. 17, S.580
15	Raumausstatter/Raumausstatterin	Hw	18. Mai 2004 BGBl I, Nr. 25, S.980
16	Rollladen- und Sonnenschutz- mechatroniker/ Rollladen- und Sonnenschutz- mechatronikerin	Hw	23. Juni 2004 BGBl I, Nr. 30, S.1334
17	Schiffahrtskaufmann/ Schiffahrtskauffrau	IH	22. Juli 2004 BGBl I, Nr. 39, S.1874
18	Schuhmacher/Schuhmacherin	Hw	11. März 2004 BGBl I, Nr. 12, S.445
19	Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdenindustrie/ Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie	IH	9. Februar 2004 BGBl I, Nr. 5, S.180
20	Wasserbauer/Wasserbauerin	ÖD/IH	26. Mai 2004 BGBl I, Nr. 28, S.1078

**c) Ausbildungsordnungen in Vorbereitung für 2005**

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 Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zur Zeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung folgende Überarbeitungen/Weiterentwicklungen entsprechend vorbereitet:

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Medizinischer Fachangestellter/ Medizinische Fachangestellte alt: Arzthelfer/Arzthelferin	10. Dezember 1985	2005
2	Baustoffprüfer/Baustoffprüferin – Fachrichtung Geotechnik – Fachrichtung Mörtel- und Betontechnik – Fachrichtung Asphalttechnik	13. Mai 1975	2005
3	Binnenschiffer/Binnenschifferin	9. August 1940	2005
4	Fachkraft für Agrarservice	neu	2005

Lfd Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
5	Fleischer/Fleischerin	21. Dezember 1983	2005
6	Galvaniseur/Galvaniseurin (Einbeziehung des Bereichs Feuerverzinkung)	12. Juli 1999	2005
7	Kaufmann/Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen alt: Postverkehrskaufmann/ Postverkaufskauffrau	7. April 1995	2005
8	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	neu	2005
9	Keramische Industrie: – Industriekeramiker Anlagen- technik		2005
10	– Industriekeramiker Dekorationstechnik		2005
11	– Industriekeramiker Modelltechnik		2005
12	– Industriekeramiker Verfahrenstechnik alt: – Industriekeramiker/ Industriekeramikerin – Kerammaler/Keramalerin – Kerammodelleinrichter/ Kerammodelleinrichterin – Kerammodelleur/ Kerammodelleurin	9. Februar 1983 28. November 1985 22. Dezember 1988 22. Dezember 1988	2005 2005
13	Papiertechnologe/ Papiertechnologin	26. März 1991	2005
14	Produktionsmechaniker Textil/ Produktionsmechanikerin Textil <sup>120</sup>	8. Februar 1996 28. Januar 1993 28. Januar 1993 13. April 1987 15. Oktober 1986 13. Februar 1997	2005
15	Reiseverkehrskaufmann/ Reiseverkaufskauffrau	24. Juni 1998	2005

<sup>120</sup> vormalis:

Stufenausbildung in der Weberei-Industrie: (Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Weberei; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Bandweberei; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Weberei)

Stufenausbildung in der Spinnerei-Industrie: (Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Spinnerei; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Spinnerei)

Stufenausbildung in der Maschen-Industrie: (Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Maschenindustrie; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Maschenindustrie)

Stufenausbildung in der Vliesstoff-Industrie: (Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Vliesstoff; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Vliesstoff)

Stufenausbildung in der Tufting-Industrie: (Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Tufting; Textilmechaniker/Textilmechanikerin Tufting)

Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin.

Lfd Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
16	Sattler/Sattlerin – Fachrichtung Fahrzeugsattlerei – Fachrichtung Reitsportsattlerei – Fachrichtung Feintäschnerei	29. Dezember 1983	2005
17	Technischer Produktdesigner/ Technische Produktdesignerin	neu	2005
18	Produktveredler Textil/ Produktveredlerin Textil alt: Textilveredler/Textilveredlerin	8. Februar 1996	2005
19	Tiermedizinischer Fachangestellter/ Tiermedizinische Fachangestellte/ alt: Tierarztthelfer/Tierarztthelferin	10. Dezember 1985	2005
20	Tierwirt/Tierwirtin	10. März 1976	2005

Für die Arbeiten zur Vorbereitung der folgenden Ausbildungsberufe hat die Arbeitnehmerseite keine Sachverständigen benannt (vorgesehene Ausbildungsdauer 24 Monate).

Lfd Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Änderungsschneider/ Änderungsschneiderin	neu	2005
2	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen alt: Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr	7. April 1995	2005
3	Produktionsfachkraft Chemie alt: Chemiebetriebsjungwerker	neu	2005
4	Polster- und Dekorationsnäher/ Polster- und Dekorationsnäherin	31. Oktober 1942	2005
5	Servicefahrer/Servicefahrerin	neu	2005

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.

### 3.1.1.2 Ausgewählte Aspekte der Neuordnungsarbeit

#### NEUORDNUNG DER INDUSTRIELLEN METALLBERUFE

In unserer modernen Industriegesellschaft führten die raschen und vielseitigen Wandlungen in allen Bereichen der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Umwelt dazu, „dass in den meisten Berufsfeldern und Branchen die

klassischen Berufsbilder angesichts neuer arbeitsorganisatorischer Entwicklungen zu „eng“ geworden sind, den aktuellen betrieblichen Einsatzmöglichkeiten und -bedarfen nicht mehr gerecht werden“<sup>121</sup>. Neben den Fachkompetenzen als unverzichtbare Grundlage im Ausbildungs- wie Arbeitsalltag, erhalten die „sozialen“ überfachlichen Kompetenzen zunehmende Bedeutung.

Um sich trotz vielfältiger Technologien, wachsender Bandbreite unterschiedlichster Produkte und unterschiedlicher Organisationsformen auf relativ gut ausgebildete Belegschaften stützen zu können, werden von den Facharbeitern heute hohe Anpassungsleistungen innerhalb der Organisationen gefordert.

Sie müssen sich in Teams einfügen, sich permanent weiterbilden, ihre Interaktionen mit Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden verändern, sich an neue Technologien gewöhnen usw. Die **Berufsprofile** sind daher ausgerichtet an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen mit spezifischen Industriedienstleistungen. Um weltweit konkurrenzfähig zu sein, greift in den Unternehmen ein umfassendes Qualitätsdenken um sich, das sich nicht bloß – wie bisher – auf die Fertigungsprozesse des Produktes, sondern auf die Gesamtheit aller betrieblichen Vorgänge bezieht. Mit der neuen Ausbildungsverordnung sind von Beginn der Ausbildung an (anhand immer komplexer werdender Arbeitshandlungen) die betrieblichen Qualitätssicherungssysteme im eigenen Anwendungsbereich anzuwenden, so dass die Auszubildenden als Facharbeiter in der Lage sind, Aufträge unter Berücksichtigung sicherheitstechnischer, betriebswirtschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte zu planen und durchzuführen sowie zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsvorgängen im Betriebsablauf beizutragen.

Zur Durchsetzung dieser „Qualitätskultur“ ist es nicht nur erforderlich, alle Mitarbeiter einheitlich zu sorgfältigem Arbeiten anzuhalten sondern auch sie zu befähigen, den Gesamtzusammenhang, in dem ihr spezialisiertes Rollenhandeln steht, zu überblicken (Prozessorientierung).

Die Entwicklungen auf ökonomischer, technischer und organisatorischer Ebene haben Arbeitsrollen nicht unbedingt anspruchsvoller aber vielseitiger und abwechslungsreicher werden lassen. Die Folge davon ist eine Tendenz zu verbreiterten Berufsfeldern, mit denen praktisch alle Tätigkeitsbereiche der Branche abgedeckt werden sollen. Diesem Anspruch wurde bei den industriellen Metallberufen durch den Wegfall der 18 Fachrichtungen Rechnung getragen. Das heißt aber auch, daß in der begrenzten Ausbildungszeit nicht alle denkbaren Facetten eines Berufes vermittelt werden können.

<sup>121</sup> Grollmann, Kruse, Rauner; SCENARIOS AND STRATEGIES FOR VET IN EUROPE / SZENARIEN UND STRATEGIEN FÜR DIE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG IN EUROPA, Aus der Schriftenreihe „Beiträge aus der Forschung“, Band 130, Bremen/Dortmund 2003.

Mit diesen fünf neuen industriellen Metallberufen wird den Betrieben eine maßgeschneiderte Ausbildung mit breitangelegten Qualifikationsprofilen an die Hand gegeben und den Auszubildenden ein attraktiver zukunftsfähiger Berufseinstieg, der viele Aufstiegs und Weiterbildungsmöglichkeiten beinhaltet. Die Ausbildungsinhalte können flexibel an die dynamische Entwicklung der betrieblichen Geschäftsfelder angepasst werden und ermöglichen Betrieben und Auszubildenden ein hohes Maß an beruflicher Mobilität und Aktualität.

### STRUKTUR DER NEUEN BERUFE

Ziel der Neuordnung sind ganzheitliche Berufe, in denen beruflich orientierte fachliche, soziale, organisatorische und methodische Kompetenzen gebündelt sind. Sie sollen die Ausbildung durch flexible Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer innerhalb der Unternehmen und berufliche Mobilität zwischen Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen der Metallindustrie für Betriebe und Auszubildende attraktiver machen. Dazu werden über die Dauer von einundzwanzig Monaten (50% der Ausbildungszeit) gemeinsame Kernqualifikationen für alle fünf industriellen Metallberufe definiert. Sie bestehen aus den Qualifikationen, die berufsübergreifend den „Kern“ der industriellen Metallverarbeitung ausmachen. Diese haben natürlich in jedem Einzelberuf ihre spezielle Ausprägung. Der Anteil der berufsspezifischen Fachqualifikationen (z. B. das Herstellen von Rohrsystem und Behältern beim Anlagenmechaniker, das Instandhalten von technischen Systemen ein Industriemechaniker u. ä.), die den Einzelberufen ihr Profil geben, beträgt ebenfalls 50% der Ausbildungszeit.

Fach- und Kernqualifikationen werden über den gesamten Ausbildungszeitraum verzahnt miteinander vermittelt. Im ersten Ausbildungsjahr ist naturgemäß der Anteil der Kernqualifikationen am größten (es werden die Grundlagen des Berufes im Rahmen einfacher Arbeitsaufgaben/-prozesse erlernt) und nimmt im Laufe der Ausbildung gegenüber den berufsspezifischen Inhalten (durch immer komplexer werdenden Arbeitsaufgaben) mehr und mehr ab.

Die Differenzierung nach „Einsatzgebieten“ (siehe Schaubild: Einsatzgebiete in den industriellen Metallberufen) soll den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe entgegenkommen und das spezielle Geschäftsfeld des Ausbildungsbetriebs zum Gegenstand der Fachausbildung machen. Hier sind die Qualifikationen zu erweitern und zu vertiefen, die im jeweiligen Geschäftsprozess zur ganzheitlichen Durchführung komplexer Aufgaben befähigt. Der Qualifikationserwerb im direkten Kontext betrieblicher Anforderungen macht es möglich die im Arbeitsprozess erworbenen Erfahrungen zu reflektieren, auf neue un-

kannte Situationen anzuwenden und zu modifizieren, um so die in der Ausbildungsordnung geforderte berufliche Handlungskompetenz zu erreichen.

Die Einsatzgebiete werden beispielhaft in der Ausbildungsordnung vorgegeben. Die Auszubildenden werden von den Ausbildungsbetrieben je nach Bedarf und spezieller Eignung in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern eingesetzt. Es kann auch ein anderes Einsatzgebiet vom Ausbildungsbetrieb zugrunde gelegt werden, wenn in diesem Einsatzgebiet die zu vermittelnden Qualifikationen vom Auszubildenden erworben werden können. Das Einsatzgebiet, in dem der Auszubildende überwiegend tätig war, ist bei der Anmeldung zum Teil 2 der Prüfung der zuständigen Stelle (Kammer) mitzuteilen, um die entsprechenden Prüfungs-Aufgabensätze vorzulegen.

#### **PROZESSORIENTIERUNG**

Entsprechend der Prozessorganisation der Betriebe orientieren sich auch Ausbildungsberufe, Ausbildungsinhalte und Qualifikationserwerb nicht mehr an abstrakten Technikfeldern, sondern anhand der im Betrieb durchzuführenden Arbeits- und Geschäftsprozesse. In der Verordnung ist ausdrücklich festgeschrieben, dass die Fertigkeiten und Kenntnisse (Qualifikationen) prozessbezogen vermittelt werden sollen. Dies beinhaltet nicht nur die Kenntnis der Vorgänge im eigenen Arbeitsbereich, sondern auch den Überblick über vor- und nachgelagerte Produktionsbereiche sowie die reibungslose Kommunikation mit diesen, einschließlich der für die Qualitätssicherung erforderlichen Dokumentationen.

Durch Abbau von Kontroll- und Leitungsebenen (flache Hierarchien) werden zunehmend Kontroll- und Steuerungsfunktionen dem Facharbeiter bzw. dem Team übertragen. Vom zukünftigen Facharbeiter wird auch (berufsspezifisch differenziert) die Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Belange und Kundenorientierung innerhalb seines Aufgabenbereiches erwartet, wobei auch interne Leistungsabnehmer den Status von Kunden haben. Die bereits in den bisherigen Ausbildungsordnungen vorhandene Beschreibung der Handlungskompetenz wurde deshalb um das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang erweitert.

In der Berufsbildposition „Geschäftsprozess und Qualitätsmanagement“ ist zusammenfassend ein vollständiger Arbeitsprozess abgebildet, in den alle oben genannten Elemente und Teilschritte integriert aufgenommen wurden.

#### **NEUE FORM DER ZEITLICHEN GLIEDERUNG**

In der Ausbildungsordnung ist die sachliche und zeitliche Gliederung zum ersten Mal getrennt ausgewiesen. In der neuen zeitlichen Gliederung sind jeweils Abschnitte, soge-

nannte Zeitrahmen gebildet worden, die in sich geschlossene, meist aufeinander aufbauende berufliche Arbeitshandlungen (z. B. „Herstellen von Einzelteilen“, „Inspizieren und Warten“, „Automatisieren“ usw.) darstellen. In den Zeitrahmen werden die dazu erforderlichen Lerninhalte aus den Kern- und den Fachqualifikationen zusammengeführt und mit zeitlichen Richtwerten versehen.

Diese Methode bietet den Vorteil, die Verknüpfungen zwischen Qualifikationen aus unterschiedlichen Berufsbildpositionen abbilden zu können. Da die Zeitrahmen curricular – d. h. ähnlich wie die Lernfelder entsprechend dem Lehr-/Lernablauf aufgebaut sind – wird eine inhaltliche Analogie und möglichst zeitgleiche Durchführung der sich entsprechenden Zeitrahmen und Lernfelder des Berufsschulunterrichtes angestrebt. Wenn es gelingt, exemplarische berufliche Arbeitshandlungen sowohl zum Gegenstand der betrieblichen Ausbildungsunterweisung als auch im Berufsschulunterricht zu thematisieren, wird die Lernortkooperation eine neue Qualität erhalten. Dort, wo aus betrieblichen Gründen eine Ausbildung im konkreten Arbeitsprozess nicht möglich ist, können betriebsinterne oder -übergreifende Projekte in Form realer Aufträge oder die Praxis simulierende prozessorientierte Lern- und Arbeitsaufgaben durchgeführt werden, wie sie schon in einigen Modellversuchen<sup>122</sup> entwickelt und erprobt worden sind.

#### **INTERNATIONALISIERUNG**

Die zunehmende Internationalisierung aller gesellschaftlichen Bereiche erfordert, dass auch in der Berufsausbildung – vor allem in der Berufsschule – ein verstärktes Sprachangebot (im Regelfall Englisch) realisiert wird. Darüber hinaus soll in der Berufsausbildung das Verständnis für andere Kulturen gefördert werden. Es besteht jedoch Konsens zwischen den Sozialparteien, dass die Fremdsprachenkenntnisse nicht prüfungsrelevant sind.

#### **NEUE FORM DER ABSCHLUSSPRÜFUNG**

Die Auflage war, die Prüfung effizienter, inhaltlich näher an den realistischen Arbeitsprozessen der Facharbeiter und kostengünstiger zu gestalten. Die Neugestaltung der Prüfung erfolgt im Rahmen einer „gestreckten Prüfung“: Die bisherige »Zwischenprüfung« wird dabei zum ersten Teil der Abschlussprüfung, deren Teilergebnis mit 40% in das Gesamtergebnis der Prüfung einfließt. Im zweiten Teil der Abschlussprüfung werden 60% der Gesamtprüfungsleistung erbracht – er wird wie bisher – vor dem Ende der Ausbildungszeit durchgeführt.

<sup>122</sup> z.B. Lern- und Arbeitsaufgaben des Modellversuchs GAPA und GoLo unter <http://www.gapa.uni-bremen.de/lag.htm> und [www.blk-bonn.de/papers/heft99.pdf](http://www.blk-bonn.de/papers/heft99.pdf).

Teil 1 besteht inhaltlich aus einer komplexen Arbeitsaufgabe einschließlich integrierter schriftlicher Aufgabenstellungen und begleitender situativer Gesprächsphasen. Prüfungsgegenstand sind die Ausbildungsinhalte der ersten 18 Monate.

Teil 2 beinhaltet die Prüfungsbereiche Arbeitsauftrag (50%), Auftragsgrundfunktionsanalyse, Fertigungstechnik sowie Wirtschafts- und Sozialkunde.

Im Prüfungsbereich „Arbeitsauftrag“ (der ehemals „Praktischen Prüfung“) werden erstmals folgende Auswahlmöglichkeiten angeboten:

Variante 1: Konkrete „betriebliche Aufträge“ aus dem jeweiligen Einsatzfeld, deren Dokumentation mit praxisbezogenen Unterlagen und einem anschließenden Fachgespräch. Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage des Fachgesprächs.

Variante 2: Überbetrieblich entwickelte, betriebsübergreifende „praktische Aufgaben“ mit einem begleitenden Fachgespräch, einschließlich einer Dokumentation mit aufgabenspezifischen Unterlagen. Hier gehen die Beobachtungen des Prüfungsausschusses bei der Anfertigung der praktischen Aufgabe, die Dokumentation und das Fachgespräch in die Bewertung ein. Die Auswahl der Variante erfolgt durch den Betrieb.

#### **ÜBERGANG IN DIE NEUEN AUSBILDUNGSBERUFE**

Die neuen industriellen Metallberufe sind am 1. August 2004 in Kraft getreten. Seit Herbst 2004 kann schon nach neuen Vorschriften ausgebildet werden. Von diesem Regelfall gibt es folgende Ausnahmen:

- Ausbildungsbetrieb und Auszubildender könne vereinbaren, dass im diesem Jahr noch Ausbildungsverhältnisse in den alten Berufen begonnen werden.
- Bereits bestehende Ausbildungsverträge in den alten Ausbildungsberufen können auf die neuen Ausbildungsberufe umgestellt werden, wenn zum Umstellungszeitpunkt noch keine Zwischenprüfung abgelegt wurde.

Die industriellen Metallberufe sind die ausbildungsplatzstärkste Berufsgruppe innerhalb der gewerblich-technischen Berufe<sup>123</sup>. Die neuen Ausbildungsvorschriften wurden erarbeitet, um die Ausbildung an die veränderten Technologien und Betriebsstrukturen anzupassen und zukünftige Entwicklungen – soweit absehbar – mit einzu beziehen.

<sup>123</sup> 100.477 Auszubildende in 2002, das entspricht 37,9% aller technisch-industriellen Ausbildungsberufe, Quelle DIHK 5-2004.

#### **NEUES STRUKTURMODELL FÜR DIE EINZELHANDELSBERUFE**

Für den großen Wirtschaftsbereich Einzelhandel wurden die Ausbildungsberufe Verkäufer/-in mit zweijähriger Dauer und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel mit dreijähriger Dauer inhaltlich und strukturell grundlegend modernisiert. Die alten Ausbildungsbestimmungen beider Ausbildungsberufe waren veraltet: die des Berufs Verkäufer/Verkäuferin stammte aus dem Jahr 1968, die der Kaufleute im Einzelhandel aus dem Jahr 1987. Sie entsprachen nicht mehr den Anforderungen der Praxis.

#### **Gemeinsames Strukturkonzept**

Auf Grund von Veränderungen und Differenzierungen bei den Betriebsformen wurde für beide Ausbildungsberufe, die immerhin über 100.000 Auszubildende umfassen, ein Gesamtkonzept entwickelt. Es enthält identische Inhalte in den ersten beiden Ausbildungsjahren und bietet flexible Auswahlmöglichkeiten unter Beibehaltung des Berufsprinzips. Nach dem Bedarf der Betriebe sowie den Bedürfnissen und Neigungen der Auszubildenden können verschiedene Wahlqualifikationseinheiten gewählt werden. Wie bisher gibt es zwei getrennte Ausbildungsberufe für den Einzelhandel mit zwei- und dreijähriger Dauer.

Die Ausbildung für Verkäufer und Verkäuferinnen umfasst acht Pflichtqualifikationseinheiten, die in 21 Monaten vermittelt werden und die grundlegende Inhalte für alle Betriebsformen des Einzelhandels beinhalten.

Als Differenzierungsmöglichkeit ist in einem Zeitraum von drei Monaten eine von vier Wahlqualifikationseinheiten für Verkäufer/Verkäuferinnen vorgesehen. Die Wahlqualifikationseinheit „Warenannahme, Warenlagerung“ kann z. B. von großflächigen Betriebsformen gewählt werden, wenn diese einen umfangreichen Warenannahme-Bereich haben. Die Wahlqualifikationseinheit „Beratung und Verkauf“ ist für beratungsintensive Unternehmen, wie z. B. für inhabergeführte Fachgeschäfte, Warenhäuser und Fachmärkte, geeignet. Die Wahlqualifikationseinheit „Kasse“ ist für discountorientierte Betriebe mit einem großen Kassenbereich bestimmt. Die Wahlqualifikationseinheit „Marketingmaßnahmen“ ist für Unternehmen vorgesehen, die ständig wechselnde Sortimente im Angebot haben und bei denen Warenpräsentation und Verkaufsförderung eine große Rolle spielen.

Wer einen Ausbildungsvertrag zum Verkäufer oder zur Verkäuferin abgeschlossen hat, legt nach Absolvieren der Pflichtqualifikationseinheiten und der ausgewählten Wahlqualifikationseinheit die Abschlussprüfung ab. Wer einen Ausbildungsvertrag zum Kaufmann oder zur Kauffrau im Einzelhandel abgeschlossen hat, setzt die Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr fort.

Die Ausbildung der Kaufleute im Einzelhandel umfasst neben den Qualifikationen für Verkäufer und Verkäuferinnen eine Auswahl aus weiteren Wahlqualifikationseinheiten und die Pflichtqualifikationseinheit des dritten Ausbildungsjahrs. Diese Pflichtqualifikationseinheit „Einzelhandelsprozesse“ soll einen Überblick entlang der Wertschöpfungskette vermitteln. Von den Wahlqualifikationseinheiten können – je nach Bedarf und Betriebsform – drei ausgewählt und kombiniert werden. Dabei bieten sich folgende Kombinationen an:

- Für Fachgeschäfte: „Beratung, Ware, Verkauf“, „beschaffungsorientierte Warenwirtschaft“ und „Marketing“;
- für selbstständige Kaufleute in Verbundsystemen: „Beratung, Ware, Verkauf“, „warenwirtschaftliche Analyse“ und „kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ oder „Personal“;
- für Warenhäuser: „Beratung, Ware, Verkauf“, „warenwirtschaftliche Analyse“ und „Marketing“ oder „Personal“;
- für Fachmärkte: „Beratung, Ware, Verkauf“, „warenwirtschaftliche Analyse“ und „Marketing“;
- für Filialunternehmen insbesondere im Discount-Bereich: „beschaffungsorientierte Warenwirtschaft“, „warenwirtschaftliche Analyse“ und „Personal“;

- für Unternehmen, die einen Web-Shop betreiben: „warenwirtschaftlicher Analyse“, „Marketing“ und „IT-Anwendungen“
- die Wahlqualifikationseinheit „Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit“ kann zusätzlich zur regulären Ausbildung absolviert werden.

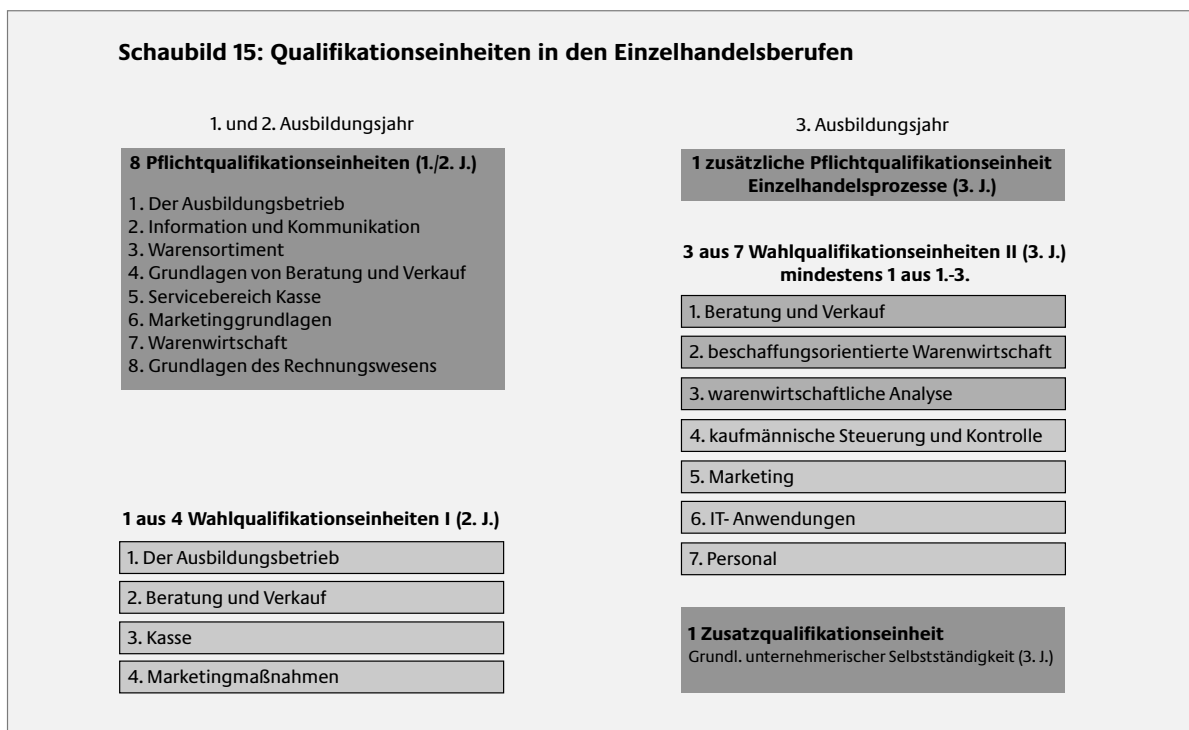
Die vorgeschlagenen Kombinationen von Wahlqualifikationseinheiten sind Empfehlungen, es können aber auch andere Kombinationen gewählt werden. Die Wahlqualifikationseinheiten werden im Ausbildungsvertrag festgelegt<sup>124</sup>. (vgl. **Schaubild 15**)

**Wesentliche Neuerungen**

Die umfangreichen inhaltlichen Änderungen in der modernisierten Ausbildung liegen in der Warenkunde, beim Rechnungswesen, bei IT-Anwendungen und Warenwirtschaft, bei der Aufnahme der Prozess- und der Kundenorientierung sowie in der zusätzlichen Wahlqualifikationseinheit „unternehmerische Selbstständigkeit“.

<sup>124</sup> Vgl. auch Paulini-Schlottau, Hannelore: Handel ist Wandel: Die modernisierte Einzelhandelsausbildung. In: BWP 4/2004, Seite 22–26.

**Schaubild 15: Qualifikationseinheiten in den Einzelhandelsberufen**





Die neue Regelung sieht eine dreistufige Verankerung der Warenkunde in der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans vor:

- In der Pflichtqualifikationseinheit „Warensortiment“ im ersten und zweiten Ausbildungsjahr muss ein Warenbereich, der mindestens zwei Warengruppen enthält, in der Breite beherrscht werden.
- In der Wahlqualifikationseinheit „Beratung und Verkauf“ im zweiten Ausbildungsjahr sind für den beratungsintensiven Verkauf breite und tiefe Warenkenntnisse in einem Warenbereich vorgesehen.
- Darüber hinaus können zusätzliche Warenkenntnisse im dritten Ausbildungsjahr in der Wahlqualifikationseinheit „Beratung, Ware und Verkauf“ vermittelt werden.

Im Rahmen der Warenkunde soll auch die Fähigkeit erworben werden, sich selbständig neue Warenkenntnisse – angesichts der ständigen Veränderung der Warensortimente – anzueignen.

Der Grundsatz – die Vermittlung der Warenkunde im Betrieb, die Warenverkaufskunde in warenbereichsübergreifender oder branchenneutraler Form in der Berufsschule – bleibt wie bei den bisherigen Ausbildungsvorschriften erhalten.

Das Rechnungswesen hat sich von einem Instrument der Dokumentation zu einem Instrument der Steuerung und Kontrolle entwickelt. Die Buchführung wird zurückgedrängt, ein Verständnis soll jedoch im Ausbildungsberuf Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel nach wie vor entwickelt werden. Kosten- und Leistungsrechnung, Statistik und Kennzahlenrechnung haben nun größere Bedeutung. Diese Themen sind in den unterschiedlichen Wahlqualifikationseinheiten des dritten Ausbildungsjahrs enthalten, z. B. bei warenwirtschaftlicher Analyse, beschaffungsorientierter Warenwirtschaft sowie kaufmännischer Steuerung und Kontrolle.

Das Thema Kunden- und Dienstleistungsorientierung wurde in den neuen Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten verstärkt. Hierzu gehören die Reflexion der Rolle des Verkaufspersonals, die Kommunikation mit Kunden, die Wahrnehmung der Erwartungen und Wünsche von Kunden, das Eingehen auf Kundeneinwände und -argumente, der Umgang mit Konflikten, Kommunikationsstörungen sowie Beschwerden und Reklamationen. Durch die Fokussierung auf die Kunden- und Dienstleistungsorientierung soll das Verkaufspersonal befähigt werden, an der Stärkung des Profils und der Position des Unternehmens gegenüber den Wettbewerbern mitzuwirken.

Die Prozessorientierung als Prinzip der Strukturierung der Arbeit in den Betrieben hat auch – wie in anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen – Eingang in die Einzel-

handelsausbildung gefunden. In die Pflichtqualifikationseinheit des dritten Ausbildungsjahrs ist sie integriert. Dabei wird von dem Verständnis ausgegangen, dass Einzelhandelsprozesse aufgeteilt werden können in Kernprozesse und unterstützende Prozesse. Die Kernprozesse im Einzelhandel umfassen Einkauf, Sortimentsgestaltung und Logistik bis zum Verkauf, die unterstützenden Prozesse beinhalten Rechnungswesen, Personalwirtschaft, Marketing, IT-Anwendungen und warenwirtschaftliche Analysen. Die Schnittstellen der Einzelhandelsprozesse müssen ebenso wie die Qualitätssicherung im Überblick beherrscht werden. Diese Neuorientierung beinhaltet auch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken und computergestützter Warenwirtschaft, die mittlerweile betrieblicher Standard geworden sind.

In einer zusätzlichen Wahlqualifikationseinheit „Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit“ können insbesondere selbstständige Kaufleute in Verbundsystemen ausbilden, die ihre Auszubildenden früh an eine Übernahme oder Neugründung heranführen wollen. Die Einheit wird aber nicht in der Abschlussprüfung berücksichtigt. Sie hat daher die Funktion einer Zusatzqualifikation, für die Kammern eine Zertifizierung anbieten können.

#### **Durchlässigkeit zwischen beiden Ausbildungsberufen**

Die Neuordnung des zweijährigen Ausbildungsberufs Verkäufer/Verkäuferin im Rahmen eines Gesamtkonzepts mit dem Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel verbessert die Durchlässigkeit und somit die Möglichkeiten des Durchstiegs. Durch die inhaltliche Identität der ersten beiden Ausbildungsjahre ist eine vollständige Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit möglich. Um sicherzustellen, dass diese Möglichkeit zur Weiterentwicklung auch genutzt wird, haben die Sozialpartner vereinbart, Empfehlungen und Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs der ausgebildeten Verkäufer und Verkäuferinnen zum dreijährigem Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel zu entwickeln.

#### **DER NEUE AUSBILDUNGSBERUF GESTALTER/GESTALTERIN FÜR VISUELLES MARKETING**

Der neue Beruf löst nach über 20 Jahren Gültigkeit den Beruf Schauwerbegestalter/Schauwerbegestalterin ab. Das grundlegend modernisierte Profil des Ausbildungsberufs Gestalter und Gestalterin für visuelles Marketing hebt noch stärker als bisher die Bedeutung von Kreativität und Gestaltung für diesen zukunftsorientierten Beruf hervor. Die neue Berufsbezeichnung spiegelt die veränderten Anforderungen in diesem Beruf in Richtung des visuellen Marketings (Visual Merchandising) wieder. Visuelles Marketing umfasst dabei Aktivitäten, die darauf gerichtet sind, durch die Entwicklung und Realisierung visueller Gestaltungskonzepte den Absatz zu fördern und dabei die Unter-

nehmensphilosophie zu kommunizieren. Dazu zählen insbesondere die Präsentation von Waren, Produkten und Dienstleistungen, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Planung und Organisation von Events. Für ihre konzeptionelle und gestalterische Arbeit müssen die Gestalter und Gestalterinnen für visuelles Marketing ein Gespür für Lebensstile und Trends generell als auch branchenspezifisch aufweisen. Bei der Arbeit wird auch Kooperationsfähigkeit mit dem Verkaufs- und Ausstellungspersonal, mit anderen gestalterischen Berufen sowie mit Partnerfirmen erwartet.

Die Veränderungen im neu geordneten Ausbildungsberuf im Vergleich zur bisherigen Ausbildung sehen folgendermaßen aus:

- Berufsbezogene IT-Anwendungen, wie die Anwendung von Grafik-, Layout- und Bildbearbeitungsprogrammen, die für die Entwurfserstellung und deren gestalterische Umsetzung genutzt werden, wurden als neue Inhalte aufgenommen.
- Kaufmännische Inhalte wurden auch erstmalig in diesem Ausbildungsberuf integriert, damit Leistungen des visuellen Marketings geplant und kalkuliert sowie Erfolgskontrollen durchgeführt werden können. Diese Inhalte sollen aber auch dazu beitragen, dass ausgebildete Gestalter und Gestalterinnen für visuelles Marketing nach der Ausbildung eine eigenständige Existenz aufbauen können, für die sie grundlegende kaufmännische Qualifikationen benötigen.
- ebenfalls neu aufgenommen wurden berufsbezogene Englischkenntnisse.
- Gewerblich-technische Inhalte sind weiterhin in diesem Ausbildungsberuf enthalten, sie wurden gegenüber den gestalterischen Qualifikationen jedoch weiter reduziert.
- Für die Strukturierung der betrieblichen Ausbildung wurde als zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans die Zeitrahmenmethode gewählt, die eine große Flexibilität der Ausbildung im Betrieb ermöglicht.
- In Bezug auf die schulische Ausbildung wurde die Zuordnung zu einem Berufsfeld aufgehoben; es wurden aber gemeinsame Inhalte mit dem Ausbildungsberuf Raumausstatter/Raumausstatterin im ersten Ausbildungsjahr erarbeitet. Eine weitere Neuerung für die schulische Ausbildung ist die Strukturierung des Rahmenlehrplans in Lernfelder.

#### **Veränderung bei den Prüfungsanforderungen**

Auch bei der Prüfungsform und den Prüfungsanforderungen spiegelt sich der handlungsorientierte, projektbezogene Ansatz dieses neuen Ausbildungsberufes wider.

Die Zwischenprüfung wird künftig in Form einer 180-minütigen praxisorientierten schriftlichen Prüfung durch-

geführt, indem eine Gestaltungsidee entwickelt und begründet werden muss.

Die Abschlussprüfung besteht wie bisher aus einer praktischen und einer schriftlichen Prüfung. Der praktische Teil der Abschlussprüfung besteht aus der Durchführung einer Arbeitsaufgabe, die die Entwicklung einer Gestaltungskonzeption und deren Umsetzung, einschließlich Präsentation und Fachgespräch umfasst. Die schriftliche Abschlussprüfung erstreckt sich auf die drei Prüfungsbeiräte: Visuelle Verkaufsförderung, Projektplanung und -steuerung sowie Wirtschafts- und Sozialkunde.

#### **Tätigkeitsfelder**

Mit der Modernisierung des Ausbildungsberufs wurde das Spektrum der Tätigkeitsfelder erweitert. Die „alten“ Schauwerbegestalter/Schauwerbegestalterinnen waren im wesentlichen im Handel damit beschäftigt, Schaufenster, Werbeflächen und Verkaufsräume optisch ansprechend zu gestalten. Gestalter und Gestalterinnen für visuelles Marketing sollen darüber hinaus stärker auch auf Messen, Ausstellungen und in der Industrie, bei Werbemittelgestaltern und Dekorationsfirmen eingesetzt und somit auch dort ausgebildet werden.

Dieses erweiterte Qualifikations- und damit Tätigkeitsspektrum macht den neuen Ausbildungsberuf nicht nur für Industriebetriebe und ihre Handelspartner attraktiv, sondern auch für Unternehmen im Messe- und Ausstellungswesen sowie für kommunale oder andere öffentliche Einrichtungen, die beispielsweise Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung ihres Standortes oder ihres Angebots durchführen möchten.

Durch die Erweiterung des Tätigkeitsfeldes ist auch beabsichtigt, neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen und die Auszubildendenzahlen wieder zu erhöhen, nachdem innerhalb von zwölf Jahren die Zahlen um ca. 57% auf gut 1.600 im Jahre 2003 gesunken sind.

#### **DER EINFLUSS DER BERUFSBEZEICHNUNG AUF DIE BERUFSWAHL**

Es gibt unterschiedliche Theorien, die die Berufswahl von Jugendlichen zu erklären versuchen. Jedoch wird der Berufsbezeichnung als Einflussgröße kaum Platz eingeräumt. Die Praxis zeigt aber, dass Veränderungen von Berufsamen zu Veränderungen der Nachfrage führen können. Ein Beispiel dafür ist Beruf des Mediengestalters/der Mediengestalterin für Digital- und Printmedien<sup>125</sup>. Dieser 1998 neu entstandene Ausbildungsberuf, der aus mehreren ehemaligen Berufen wie Schriftsetzer/Schriftsetzerin oder Reprohersteller/Reproherstellerin hervor-

<sup>125</sup> Vgl. Krämer, H. (2004): „Evaluation Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien. Ergebnisse und Ausblick Bonn.“

ging, gehört heute zu den begehrtesten Ausbildungsgängen<sup>126</sup>. So kamen im Vermittlungsjahr 2003/2004 12.192 Bewerber auf 2.525 gemeldete Stellen. Offenbar ist es im Rahmen von Neuordnungsverfahren möglich, durch gezielte Veränderung der Berufsbezeichnungen das Interesse der Jugendlichen für diese Berufe zu erhöhen.

Den Berufsnamen können die folgenden drei Funktionen zugeordnet werden:

- **Signalfunktion**  
Scheinen die Anforderungen des Berufs den Interessen, Eignungen und Fähigkeiten der Jugendlichen zu entsprechen, wird der Beruf in die engere Wahl gezogen. Der Abgleich zwischen beruflichen Anforderungen, Interesse und individuelle Eignung wird durch die Berufsbezeichnung möglich, da diese ganz bestimmte Vorstellungsbilder über den Beruf auslöst.
- **Selektionsfunktion**  
Im Rahmen der Berufswahl werden die der Jugendlichen mit einer Fülle an Informationen konfrontiert. Um sich unter der Vielzahl der Berufe zurecht zu finden, werden Berufsbezeichnungen als Filter herangezogen. Berufe, deren Namen aus Sicht der Berufswähler unattraktiv klingen, werden oft bereits im Vorfeld ausgeschlossen und nicht weiter beachtet.
- **Selbstdarstellungsfunktion**  
Der Beruf gehört zur Identität des Menschen. Durch ihn kann man Ansehen erfahren oder mit Stigmatisierungen belegt werden. Da der Mensch bemüht ist, sich vor anderen positiv darzustellen, wird er bestrebt sein, einen Beruf mit einem Namen zu wählen, der von den Mitmenschen als prestigereich wahrgenommen wird.<sup>127</sup>

2003 wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Kooperation mit der Universität Bonn ca. 900 Schüler und Schülerinnen aus den (Vor-)Abgangsklassen verschiedener Haupt-, Realschulen und Gymnasien zu dem Thema „Der Einfluss der Berufsbezeichnung auf die berufliche Orientierung von jungen Frauen und Männern“ schriftlich befragt. Dabei bestätigte sich, dass Berufe durch gezielte Umbenennungen eine deutliche Imagesteigerung erfahren können. Ein Positivbeispiel ist die 1999 vollzogene Neuordnung und damit verbundene Umbenennung des

Berufs Fernsehtechniker/Fernsehtechnikerin in Informationselektroniker/Informationselektronikerin. Die neue Berufsbezeichnung wird exakt in jenen Attributen besser bewertet, die für die Jugendlichen bei der Berufswahl von besonderer Relevanz sind. Der Informationselektroniker<sup>128</sup> wird mit Abstand häufiger als „angesehen“, „gebildet“, „reich“ und „intelligent“ wahrgenommen. **Schaubild 16** bildet die Charakterisierung der beiden Berufsinhaber ab.

Ein weiteres Positivbeispiel ist die Umbenennung des Berufs Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin in Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte. Wie **Schaubild 17** verdeutlicht, führte hier die Umbenennung zu noch stärkeren Kontrasten zwischen der alten und der neuen Berufsbezeichnung. Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte werden als wesentlich „angesehener“, „gebildeter“, „reicher“ und „intelligenter“ wahrgenommen. Damit hat der Nutzen der Bezeichnung für die Selbstdarstellung der Person merklich zugenommen.

Jedoch führt eine Umbenennung nicht automatisch zu einer Verbesserung des Image wie das Beispiel des Ver- und Entsorgers/der Ver- und Entsorgerin zeigt. Durch die Neuordnung und die damit verbundene Umbenennung in Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft kam es zu keiner Aufwertung der Berufsinhaber/Berufsinhaberin. Die meisten Befragungsteilnehmer und -teilnehmerinnen schätzen sowohl den Ver- und Entsorger/die Ver- und Entsorgerin als auch die Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft als eher „ungebildet“, „arm“, „anspruchlos“ und „gering geachtet“ ein. Durch die Umbenennung gelang es somit nicht, das negative Image aufzuweichen.

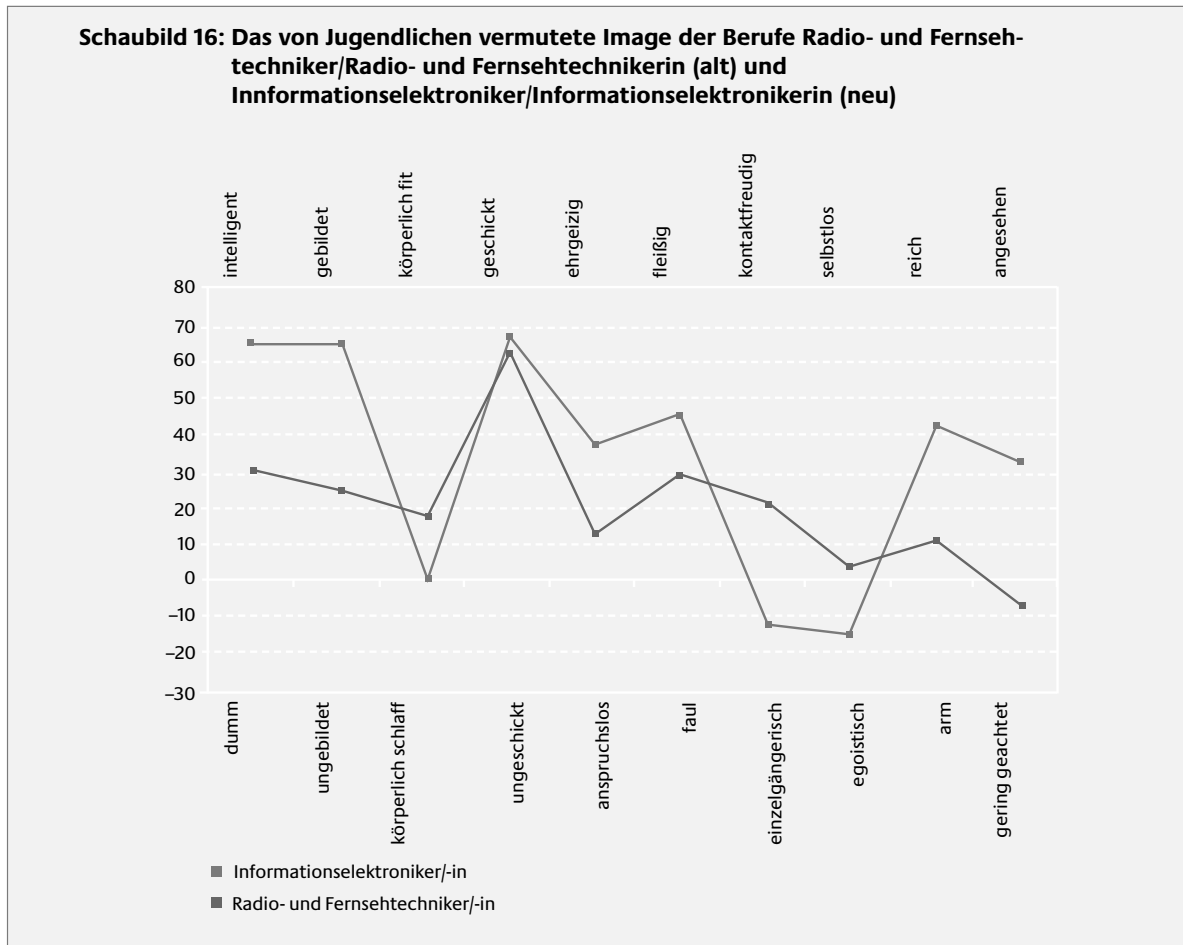
Das Ergebnis zeigt, dass Jugendliche, die sich für den Beruf der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft interessieren, mit stigmatisierenden Effekten rechnen müssen. Das bedeutet, dass die Jugendlichen selbst bei Vertrautheit mit und Interesse an dem Beruf, diesen aus Angst vor Stigmatisierung nicht näher in Betracht ziehen könnten.

Diese Ergebnisse haben das BIBB im II. Quartal 2004 veranlasst, ein umfangreiches Forschungsprojekt mit dem Thema „Berufsbezeichnung und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“ zu starten. Ein Schwerpunkt des Projekts ist die Entwicklung von standardisierten Befragungsinstrumenten, mit denen nicht nur die Attraktivität von Berufsbezeichnungen erfasst werden kann, sondern auch deren Passgenauigkeit, d. h., inwieweit den Jugendlichen über die Berufsbezeichnung ein realistisches Bild über den Beruf vermittelt wird.

<sup>126</sup> Vgl. Ulrich, J.G.; Krewerth, A.; Leppelmeier, I. (2004): „Disparitäten auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes“ in: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, J.G.; Witzki, A. (Hrsg.): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse“. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 270. Seite 16–34.

<sup>127</sup> Näheres zur Eingliederung der Berufsbezeichnungen in die Theorien der Berufswahl: Tschöpe, T. und Witzki, A. (2004): „Der Einfluss der Berufsbezeichnung aus psychologischer Perspektive“ in: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, J.G.; Witzki, A. (Hrsg.): „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse.“ Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 270. Seite 35–53.

<sup>128</sup> Bei der Befragung wurde darauf verzichtet, beide geschlechtsspezifischen Varianten einzubeziehen. Ausgewählt wurde jeweils die Variante, die für die meisten Ausbildungsbeginner im jeweiligen Beruf zutrifft.



**3.1.2 Aktuelle Wirtschaftsmodellversuche fördern Bildungsinnovation**

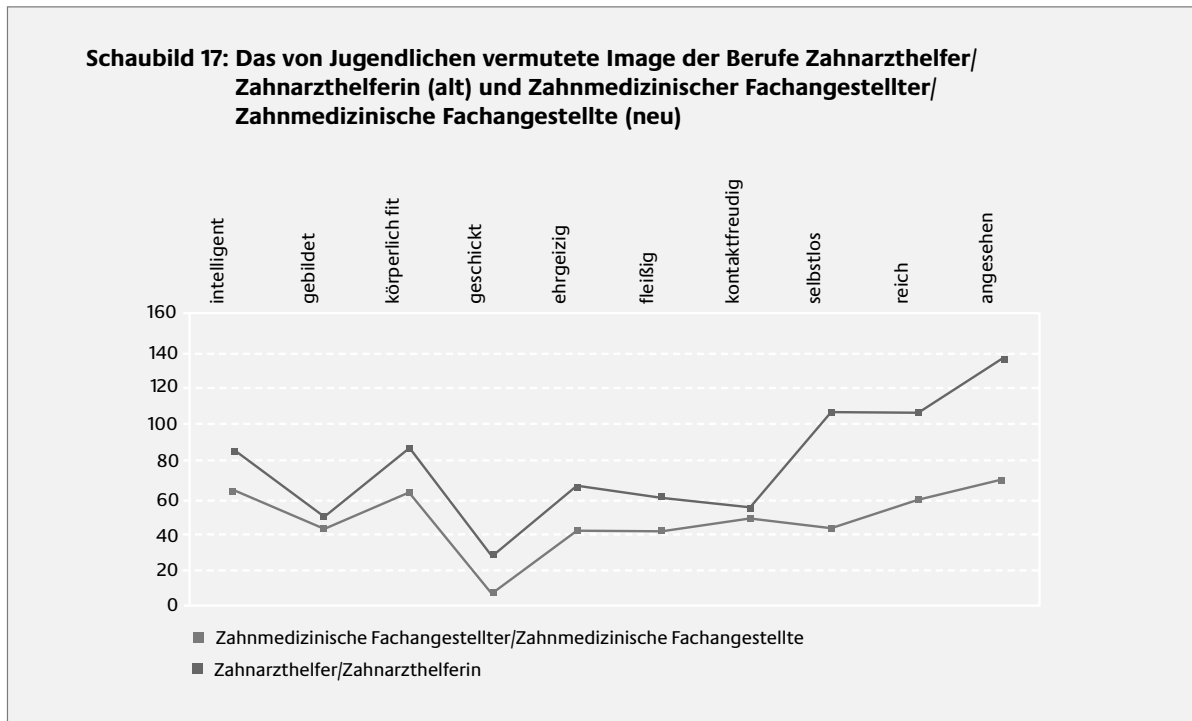
**ENTWICKLUNG, ERPROBUNG UND TRANSFER VON SELBSTLERNKOMPETENZ UND SELFMARKETING IN KLEINEN UND MITTLEREN HANDWERKSBEREIBEN**

Die zunehmenden Veränderungsprozesse in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft wirken sich in vielfältiger Weise auch auf die berufliche Aus- und Weiterbildung in kleineren Handwerksbetrieben aus. Hier gilt es, sich verstärkt an den Kundenwünschen zu orientieren und den beschleunigten technischen Entwicklungen standzuhalten. Die Anforderungen an eine zugleich spezialisierte und flexible Belegschaft wachsen ständig. Die Betriebe können dem nur durch eine adäquate Aus- und Weiterbildung begegnen.

In dem Wirtschaftsmodellversuch „Lernkompetenz und Selfmarketing“ bei der Handwerkskammer Rheinhausen werden jungen Menschen in der Ausbildung bedeutsame

überfachliche Kompetenzen vermittelt, die sie auf ein von Umbrüchen geprägtes Berufsleben vorbereiten sollen. Übergeordnetes Lernziel ist die berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit. Sie soll dazu führen, ein Leben lang in wechselnden beruflichen und persönlichen Situationen lernfähig, flexibel, gestaltungs- und marktfähig zu bleiben. Berufs- und Betriebswechsel, berufliche Weiterbildung oder auch Phasen von Arbeitslosigkeit können auf jeden Menschen zukommen und müssen gestaltet werden.

Der Modellversuch hat entsprechende Konzepte für die Berufsbildung entwickelt, erprobt, umgesetzt und kann dabei Erfolge für die Individuen und für die Unternehmen aufweisen. In Seminaren, Workshops und Projekten wurden gemeinsam Themen zusammengetragen, die auch schon Jugendliche im Hinblick auf ihre eigene Zukunft bewegen und mit denen sie umzugehen lernen wollen.



Es wurden unterschiedliche Methoden und didaktische Konzepte eingesetzt:

Der Modellversuch hat gezeigt, dass individuelles Lern- und Bildungsmarketing bereits in der Ausbildung angelegt werden kann. Die entwickelten Instrumente sind auch für andere Zielgruppen tauglich. Wichtig ist dabei, dass diese Instrumente in ein Set flankierender Maßnahmen eingebettet sein müssen, die besonders darauf abzielen, die Selbstlernkompetenz der Auszubildenden zu stärken. Die Instrumente sollen so ausgerichtet sein, dass sie für das Individuum in späteren (schwierigen) Lebensphasen verfügbar sind. Erfolge stellen sich auch schon während der Ausbildung ein: Eine gezielte Einbindung solcher Selbstlernprozesse entlasten die ausbildenden Fachkräfte und können auch für ihre eigene Arbeit innovative Prozesse anregen.

Das Konzept hat seine erste Erprobung erfolgreich bestanden und auch eine breite Resonanz gefunden. Als besonders hilfreich hat sich dabei die Website herausgestellt, auf der Instrumente, Arbeitsmaterialien, Fotos und Teilnehmeräußerungen zu finden sind ([www.hwk.de/flexibel](http://www.hwk.de/flexibel)). Ein neuer Modellversuch („Kompetenz für die eigenständige Gestaltung der Berufslaufbahn“) hat am 1. September 2004 begonnen und wird die Ansätze auf breiterer empirischer Basis überprüfen und fortentwickeln. Die Lernkonzepte leisten einen Beitrag zu stärker berufsbiografisch orientierten Bildungsprozessen. Ihre weitere Erprobung bieten

die Chance, in fach- und generationsübergreifenden gemeinsamen Lernprozessen die Probleme von Veränderungsprozessen zu mindern, indem sie produktiv genutzt werden und gleichzeitig innovative Ansätze in den Betrieben verankern. Darüber hinaus werden aktuelle Themen der Personalentwicklung wie Eigenverantwortlichkeit, Selbstmanagement, Kompetenzkarriere, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit in die Berufsbildung integriert, die bisher weitgehend etablierten Berufstätigen vorbehalten waren.

#### **KLEINE UNTERNEHMEN NUTZEN DIE FLEXIBILITÄTSSPIELRÄUME DER NEUEN AUSBILDUNGSORDNUNGEN**

Berufsbildung muss konstruktiv mit den Veränderungsprozessen umgehen, die in zunehmendem Maße das Leben in Wirtschaft, Technik und der Gesellschaft bestimmen. Die Zukunftsfähigkeit, die Modernisierungschancen und die Entwicklungsmöglichkeiten des Berufsbildungssystems werden bestimmt durch die Berufsbildung in Unternehmen und durch eine Berufsbildung für die Unternehmen. Nur ein Berufsbildungssystem, das dem Prinzip der Flexibilität verpflichtet ist, kann bestehen. Für einen solchen Richtungswandel in der Berufsbildung stehen die gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe, beginnend bei den IT- und den Medienberufen. Sie erlauben, die Ausbildung stärker an den speziellen betrieblichen Bedürfnissen auszurichten und knüpfen an bei den Poten-

zialen der Belegschaft. Die Weiterentwicklung der arbeitsplatzorientierten Aus- und Weiterbildung steht in diesem Kontext.

Die in den neuen Ausbildungsordnungen umgesetzten Forderungen aus der Praxis nach mehr Flexibilität stellen gleichzeitig neue und höhere Anforderungen an die Betriebe.

Der Schwerpunkt „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung in kleineren Unternehmen“ fasst 25 Modellversuche zusammen, die sich vorrangig auf kleine Unternehmen beziehen. Ihnen fällt es schwerer als Groß- und Mittelbetriebe, sich auf die neuen Anforderungen der Ausbildung einzustellen und die Innovationen zu nutzen, auch wenn sie die Veränderungen selbst gefordert haben. Sie benötigen deshalb spezielle Angebote zur Nutzung der Flexibilitätsspielräume. Solche werden in den Modellvorhaben, unter wissenschaftlicher Begleitung und fachlicher Betreuung entwickelt, erprobt und umgesetzt. Dabei sind zwei zentrale Aspekte innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausprägung besonders hervorzuheben:

- Der Arbeitsplatz als Lernort muss akzeptiert und mit einer systematischen Einbeziehung von Selbstlernphasen und selbstorganisiertem Lernen verknüpft werden.
- Die lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Organisation einer Lernumgebung entwickeln sich mit dem Aufschwung des selbstorganisierten Lernens zu einem wichtigen Aktivitätsfeld.

Übergeordnet als Ziele sind die Qualitätssicherung und die Qualitätsverbesserung, auch im Kontext einer Erweiterung des Ausbildungsangebots. Dies ist längerfristig nur in dieser Verbindung zu erreichen. Folgende Merkmale stehen für die Konkretisierung des Modellversuchsschwerpunktes in der Gestaltung der Ausbildung in kleinen Betrieben:

- Die unterschiedlichen Modellversuche sollen die Vielfalt der Branchen und Unternehmen möglichst genau widerspiegeln.
- Die ausbildende Fachkraft, von der die Ausbildung in den kleineren Betrieben weitgehend getragen wird, steht im Mittelpunkt des Interesses.
- Konzepte selbstgesteuerten Lernens (Förderung der Selbstständigkeit der Auszubildenden) sind ein wichtiges Element, das sowohl den Auszubildenden, den Fachkräften als auch den Unternehmen insgesamt zugute kommt.
- Die Ausgestaltung und Förderung der Flexibilitätsspielräume kann von den meisten Betrieben allein nicht geleistet werden, zumal auch die notwendige Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung bei diesen Konzepten eine Rolle spielt.

- Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung in kleineren Betrieben bieten unterschiedliche Formen externen Ausbildungsmanagements.
- Der Aufbau von Netzwerken der Unternehmen untereinander und mit anderen Akteuren der beruflichen Bildung ist eine wichtige Aufgabe, um den erhöhten Anforderungen gerecht zu werden.

Grundsätzlich sind alle Ansätze an einer Hilfe zur Selbsthilfe orientiert. Es sollen also Handlungs- und Verhaltensmuster konzipiert werden, die sich in der Alltagsroutine der Berufsbildung beweisen müssen. Die Lösungsansätze für die neuen Herausforderungen zielen auf eine neue Bildungspraxis ab und entstehen im Dialog von Praxis und Wissenschaft. Entsprechend der eingeforderten Individualisierung und Differenzierung von Lernkonzepten werden unterschiedliche Zugänge zum Lernen geschaffen. Mit entsprechenden Materialien und Konzepten müssen die Möglichkeiten für das einzelne Unternehmen verbessert werden, seinen neuen Weg zu finden. Dabei wird angestrebt, nur solche Erwartungen bei den Unternehmen aufzubauen, die über eine Ausschöpfung der jeweiligen Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung auch erreicht werden. Als operationale Handlungsfelder werden die Ebenen der Vorbereitung, Durchführung und des Abschlusses einer Berufsbildung ausdifferenziert. Unterschiedliche Berufsfelder stehen im Mittelpunkt, und immer zielt die Unterstützung auf eine Optimierung der Lernprozesse und eine stärkere Befähigung der aus- und weiterbildenden Fachkräfte. Konzepte der Selbstorganisation und individuelle maßgeschneiderte Konzepte sind integriert. Unterschiedliche Ansätze eines externen Bildungsmanagements, die sich teilweise bereits in der Vorphase einer auf Dauer angelegten Institutionalisierung befinden, entwickeln sich in Konkurrenz und ergänzend zu Beratungs- und Coachingaktivitäten. Die erreichten Ergebnisse der einzelnen Modellversuche in dem Schwerpunkt zeigen auf, dass diese in ihrer Aussagekraft sehr viel versprechend sind.

#### **ENTWICKLUNG DER BILDUNGSZENTREN ZU BILDUNGSDIENSTLEISTERN**

Die inhaltliche Ausprägung der Arbeitsplätze, Arbeitsstrukturen und Arbeitsorganisationen ist einem immer schnelleren Wandel unterworfen. In diesem Rahmen wird die Entwicklung der Berufsbildung durch klein- und mittelbetriebliche Strukturen geprägt. Unter diesen Bedingungen haben etwa 90% der Auszubildenden und Weiterzubildenden überhaupt keinen Kontakt mit einem professionellen Bildungsmanagement. Um auf diesem Hintergrund die Leitidee einer kontinuierlichen und qualitätsvollen Berufsbildung umzusetzen, wurde mit Modellversuchen über 15 Jahre hinweg die regionale Vernetzung von Unternehmen mit Bildungsdienstleistern

entwickelt und erprobt. Im Mittelpunkt steht die praxisorientierte Umsetzung von Konzepten, die dem Bildungsträger den Weg zum Bildungsdienstleister weisen. Die Entwicklung einer innerbetrieblich und außerbetrieblich geprägten Dienstleistungskultur war das zentrale Ziel. Dies führte zu einer überbetrieblich oder außerbetrieblich organisierten Institution, die sich durch ein Höchstmaß an Kundenorientierung und größtmögliche Flexibilität auszeichnet.

Zwei charakteristische Entwicklungslinien wurden über die Modellversuchszeiträume systematisch verfolgt:

1. Der Weg des Bildungsträgers vom Seminarverwalter und Abarbeiter von Fachinhalten in kleinschrittigen standardisierten Lehrgängen zum Gestalter des Lernens und der Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen. Diese Zielperspektive war eng verknüpft mit dem unaufhaltsamen Bedeutungszuwachs des Lernortes „Arbeitsplatz“. Zugleich war dieser Haltungswandel eine notwendige Konsequenz der handlungsorientierten Berufsbildungskonzepte, die zunehmend den Alltag der Berufsbildung bestimmen. Auch die zunehmende Bedeutung einer lebenslangen und kontinuierlichen Bildung mit den darin eingebetteten Phasen von selbstorganisiertem und selbstgesteuerten Lernen wirkt in diese Richtung.
2. Dieser Wandel der Umfeldbedingungen weist direkt den Weg zur zweiten Entwicklungslinie: Der Weg des Bildungsträgers vom Wissensmonopolisten zum gemeinsamen Lernen mit dem Kunden. Der Kunde als Co-Produzent von Bildungsdienstleistungen. Der Begriffswandel ist die zentrale Botschaft: „Vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister“. Nur zwei Begriffe, aber ein großer Schritt zu einem neuen Profil. Damit wird Kundenorientierung, Servicequalität und eine stärkere Gewichtung kundenbezogener Problemlösungen signalisiert. Die Kundenorientierung, d. h. die Berücksichtigung spezieller betrieblicher Bedürfnisse und die Anknüpfung am Wissensstand der Mitarbeiter, stehen im Mittelpunkt. In diesem Netzwerk muss sich der neue Bildungsdienstleister positionieren. Modellvorhaben zu diesem Schwerpunkt führen hier von der Beratung über maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungskonzepte bis zum externen Bildungsmanagement. Ziel ist die Identifizierung bzw. Herausbildung der Kernkompetenzen innovativer Bildungsdienstleister.

Ein innovativer Bildungsdienstleister zeichnet sich durch folgende Kernkompetenzen aus:

- Die Beherrschung innovativer Lernkonzepte, um spezifische, individuelle Kundenbedürfnisse praxisnah umsetzen zu können. Wichtig ist hierbei das gemeinsame Lernen und Entwickeln mit dem Kunden.
- Die Entwicklung und Umsetzung passgenauer Lernkonzepte, die an den konkreten aktuellen Arbeitsplatzanforderungen orientiert sind und eine entsprechende Neuausrichtung der Organisationsstruktur, der Organisationsabläufe und einer zielorientierten Personalentwicklung erfordern.
- Die neuen Formen einer ausgeprägten Kundenorientierung, der Wechsel von der Angebots- zur Nachfrageorientierung, das hohe Maß an Individualisierung von Bildungsdienstleistungen und ein darauf bezogenes Marketing erfordern ein neues ökonomisches Denken und die Einführung und Handhabung neuer Instrumente.
- Im Kampf um den Kunden stellt sich kontinuierlich die Frage nach neuen Geschäftsfeldern. Neue Dienstleistungen ranken sich um den Schwerpunkt: „selbst organisiertes Lernen im Betrieb und Gestaltung von Prozessen“.
- Die Rolle als Bildungsdienstleister kann nur in einer regionalen Vernetzung gestaltet werden. Ausbildungs- und Weiterbildungsverbände in unterschiedlicher Ausprägung gestalten die Alltagsroutine der Berufsbildung. In diesen Netzen soll nicht mehr der Konkurrenzgedanke dominieren; es wird der Gedanke zur Kooperation und dem gemeinsamen Lernen und Entwickeln gepflegt.

Wenn insgesamt das Lernen aufgrund der schnellen Veränderungen situativer, flexibler und individueller sein muss, dann erfordert dies Qualitätssicherungselemente in einem Arbeitsfeld, in das im Regelfall kein professionelles Bildungsmanagement integriert ist. Die verantwortlichen Unternehmen und die ausbildenden Fachkräfte geraten in den Sog immer schnellerer Veränderungen, die auch eine Anpassung und Weiterentwicklung betrieblicher Qualifikationsprofile erfordern. Die Verknüpfung des Netzwerkgedankens mit der Modernisierung der Berufsbildung gerät immer mehr in den Mittelpunkt. Innovative Impulse mit einem gesicherten Anschluss an den Stand der Wissenschaft und die Erkenntnisse der Praxis werden immer stärker in die Entwicklung eingebracht. Netze erhöhen die Schubkraft innovativer Veränderungen.

#### **IT-KOMPETENZ UND GENDER MAINSTREAMING**

Zielstellung des Modellversuchs „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ ist die nachhaltige Verbesserung der Ausbildungssituation in IT-ausbildenden Betrieben. Dies soll zum einen durch die Erhöhung der methodisch – didaktischen Kompetenzen der Ausbilder/Ausbilderinnen für die Durchführung einer ganzheitlichen, am Arbeitsprozess orientierten Ausbildung erreicht werden. Zum anderen rückt die Entwicklung von Genderkompetenzen bei ausbildendem Personal

ins Blickfeld, um die geschlechtsspezifischen Lernpotenziale von jungen Männern und Frauen in der betrieblichen Ausbildung gezielt berücksichtigen zu können.

Zur Umsetzung der Gestaltung einer arbeitsprozessorientierten, gendergerechten IT-Ausbildung findet einerseits (Selbst-) Qualifizierung im IT-Arbeitskreis – einem Netzwerk von Berliner IT-Ausbilder/Ausbilderinnen – statt. Andererseits werden durch betriebliche Begleitprojekte Erfahrungen in der Umsetzung arbeitsprozessorientierter, gendergerechter Lernkonzepte gesammelt und ausgewertet. Durch die Verknüpfung von Genderaspekten und arbeitsprozessorientierten Methoden wird eine für beide Geschlechter lernförderliche Arbeitsumgebung gestaltet, in der die Entwicklung von Genderkompetenzen auch bei den Auszubildenden initiiert werden kann. Die bislang durchgeführten Lernprojekte zeigen, dass die Durchführung alleiniger Gendertrainings zu einer nur unzureichenden Sensibilisierung bei den Auszubildenden führt. Häufig stoßen diese Trainings auf Unverständnis, da sich die Auszubildenden beiderlei Geschlechts in ihrer Alterskohorte als durchaus gleichberechtigt empfinden. Aussagen in den durchgeführten Interviews zur Ausbildungssituation belegen das. Durch die Beobachtung von Gruppensituationen, von Gruppengesprächen und Gruppenarbeiten – dem alltäglichen „Doing Gender“ also – wird jedoch deutlich, dass das bestehende Geschlechterverhältnis durch stereotype Geschlechterrollen auch in dieser Altersgeneration mit seinen Ungleichheiten immer wieder neu konstruiert wird (Redeanteile, Beteiligung am Entscheidungsprozess, Arbeitsteilung im Team etc.). Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die alleinige Thematisierung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Trainings oder Lernmodulen nicht zwangsläufig zu Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei den Auszubildenden führt, sondern Genderlernen integraler Bestandteil arbeitsprozessorientierter Ausbildung und ganzheitlicher Kompetenzentwicklung werden muss.

Die Integration von Genderaspekten in Arbeitsprozess orientierte Ausbildungsarrangements setzt Genderkompetenzen bei Ausbildern und Ausbilderinnen voraus. Genderkompetenz stellt die Fähigkeit dar, den sozial-kulturellen Aspekt von Geschlecht im Denken und Handeln bewusst einzubeziehen. Das heißt, aus dem Bewusstsein heraus zu handeln, dass die Geschlechterrolle nicht nur biologisch bedingt ist, sondern maßgeblich vom sozial-kulturellen Umfeld mit geprägt wird. Durch eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung übernehmen beispielsweise die weiblichen Auszubildenden häufiger die kaufmännische Organisation von Ausbildungsprojekten, während ihre männlichen Kollegen in der Regel die technischen Aufgaben bearbeiten. Die Einbeziehung von Genderaspekten in die berufliche Bildung betrifft alle Kompetenzfacetten beruflicher Handlungskompetenz,

das heißt, Genderkompetenz lässt sich nicht auf soziale Kompetenz reduzieren, sondern ist Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale und personale Kompetenz gleichermaßen. Für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen bedeutet dies, dass sie über Genderwissen verfügen müssen, also Unterschiede im Verhalten der beiden Geschlechter kennen (Fachkompetenz), dass sie aus der Beobachtung der Interaktion der Geschlechter die richtigen Schlussfolgerungen für ihr Handeln ziehen sollten (Methodenkompetenz), dass sie in der Lage sein sollten, mit beiden Geschlechtern sprachlich angemessen umzugehen (soziale Kompetenz) und sie sich mit der eigenen Geschlechterrolle kritisch auseinandersetzen können sollten (personale Kompetenz).

Genderkompetenzen sind in allen beruflichen Handlungssituationen von Ausbildern und Ausbilderinnen gefordert, beispielsweise bei der Auswahl von Auszubildenden, Planung von Ausbildungsabschnitten, Durchführung von Lerneinheiten, Beurteilung von Auszubildendenleistungen sowie Beratung (z. B. Karriereplanung).

Ob Ausbilderinnen und Ausbilder genderkompetent handeln, misst sich unter anderem daran, ob es ihnen gelingt, traditionelle Rollenstereotype in der betrieblichen Ausbildungspraxis zu reflektieren und aufzubrechen. Das bedeutet beispielsweise, dass bei der Planung von Ausbildungseinheiten auf fachlicher Ebene Lerninhalte ausgewählt werden, die geschlechtsspezifische Unterschiede beinhalten (z. B. unterschiedliches Verhalten von Kunden und Kundinnen). Auch bei der planerischen Gestaltung verschiedener Sozialformen der Lerneinheiten (Gruppenarbeit, Plenum) sind Unterschiede der Geschlechter zu berücksichtigen. Ausbilder/Ausbilderinnen beweisen ihre soziale Kompetenz unter anderem auch dadurch, dass sie das unterschiedliche Sprachverhalten von Männern und Frauen berücksichtigen und zwischen verschiedenen Sprachstilen wechseln können.

Schwerpunkte der bisherigen Arbeit und der zu erwartenden Arbeitsergebnisse des Modellversuchs waren und sind:

- ein kontinuierlicher, überbetrieblicher, ergebnisorientierter Erfahrungsaustausch im Rahmen des IT-Arbeitskreises. Beispielsweise wurden hier gendergerechte Lern- und Arbeitsaufgaben entwickelt und erprobt;
- die Entwicklung und Erprobung eines Train-the-trainer-Seminars zum Thema „Projekte in der betrieblichen Ausbildung“; damit wurden Ausbilder und Ausbilderinnen befähigt, Ausbildungsprojekte unter Berücksichtigung von Genderaspekten methodisch-didaktisch aufzubereiten;
- die Begleitung von exemplarischen ganzheitlichen und gendergerechten Lernprojekten in den betrieblichen Demonstrationsvorhaben.



Im Ergebnis der Arbeit des IT-Arbeitskreises und der Reflexion der betrieblichen Begleitprojekte werden derzeit Handreichungen zur Gestaltung einer arbeitsprozess orientierten und gendergerechten Ausbildung zu folgenden Schwerpunkten erarbeitet: Auswahl von Auszubildenden, Integration von Lern- und Arbeitsaufgaben in die Ausbildung, methodisch-didaktische Umsetzung von Projektarbeiten und Bewertung von Auszubildendenleistungen.

Darüber hinaus erfolgt die Auswertung der Erfahrungen aus den betrieblichen Begleitprojekten, die die Arbeit der Auszubildenden in gemischten Teams sowie die angewendeten Methoden einbezieht. Die einzelnen Fälle werden hinsichtlich der Übertragbarkeit ihrer Arbeitsergebnisse reflektiert und dokumentiert.

### PROZESSORIENTIERTE BERUFSBILDUNG

In der Modellversuchsreihe ‚Prozessorientierung in der beruflichen Bildung‘ werden seit Mitte der 90er Jahre zwölf Modellvorhaben zur Verankerung von arbeits- und geschäftsprozessbezogenem Denken und Handeln in der Berufsbildungspraxis gefördert. Fünf der Vorhaben befinden sich noch in der Realisierungsphase; auch von den übrigen liegen gesicherte Ergebnisse und Erfahrungen vor, die in Veröffentlichungen zugänglich gemacht werden<sup>129</sup>.

Prozessorientierung gilt mittlerweile als Kern der Beruflichkeit in neugeordneten und neuen Berufen. Für die in Unternehmen Tätigen kommt zu den Anforderungen durch die Arbeitsausführung in zunehmendem Maße die (Mit-)Verantwortung für die Organisation ihrer Arbeit und für die Entwicklung der Organisation des Unternehmens hinzu. Die mit Kernelementen moderner Arbeitsorganisation (wie Zielvereinbarung, Gruppenarbeit und kontinuierliche Verbesserung von Leistungsprozessen) auf der operativen Ebene verbundenen Kompetenzen müssen erlernt werden. Von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird heute erwartet, dass sie im Sinne des Gesamtsystems und mit Blick auf vor- und nachgelagerte Prozesse verantwortlich denken und handeln. Die Bewältigung komplexer fachlicher und sozialer Anforderungen im Rahmen von Geschäfts- und Arbeitsprozessen setzt voraus, dass die Beschäftigten die Zusammenhänge ihrer Arbeit wahrnehmen, analysieren und besser verstehen können. Sie müssen in der Lage sein, Fehlentwicklungen frühzeitig zu

korrigieren. Um anstehende Probleme selbständig und kreativ lösen zu können, gilt es, eine möglichst breit angelegte, qualifizierte Fachbildung mit dem Aufbau personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen zu verknüpfen.

Prozessorientierte Berufsbildung bezieht das erfahrungsbasierte Lernen in der Arbeit und damit offenes, nicht abschlussbezogenes Lernen mit ein in die Strategie der Kompetenzentwicklung. In modernen Arbeitskontexten haben wir es dabei häufig mit relativ offenen Situationen und offenen Lernprozessen zu tun. Für viele aktuelle Probleme und Fragestellungen gibt es im vorhandenen Wissenskanon noch keine Lösung. D. h., Mitarbeitende treffen häufig auf neue Situationen, in denen sie sich nur auf ihr verfügbares Wissen und ihre Erfahrungen stützen können. Die Lernkultur ist davon geprägt, dass Auszubildende und Facharbeiter und Facharbeiterinnen ihr Wissen teilen und es gemeinsam durch den Einsatz von Best-Practice-Methoden überprüfen und kontinuierlich weiterentwickeln.

Zur Überwindung funktionsorientierter Konzepte wird im Rahmen der unterschiedlichen Modellvorhaben daran gearbeitet, charakteristische Arbeitsaufgaben und -prozesse zu entschlüsseln und dabei insbesondere:

- inhaltlich relevante Dimensionen der Arbeits- und Geschäftsprozesskompetenz als Lernziele zu identifizieren und auszuschärfen gemäß den Anforderungen an die flexible berufliche Handlungsfähigkeit,
- ausgerichtet an den Handlungsanforderungen didaktische Wege, Methoden und Instrumentarien der Vermittlung und Aneignung entsprechender Kompetenzen aufzuzeigen,
- die neue Rolle der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten zu definieren und diese dafür zu qualifizieren sowie
- angemessene Organisationsformen für eine dual-koperative Umsetzung der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung zu entwickeln, die durch die Auswahl der Lern- und Arbeitsorganisation berufliches Erfahrungslernen und systematischen Wissenserwerb verknüpfen.

Der Modellversuch „Prozess- und Organisationsmanagement in der Ausbildung“ ging von der Überlegung aus, dass Lernen von Beginn an in Prozessen ohne didaktische Aufbereitung des Lern- und Arbeitsfelds nicht denkbar ist, da es sich bei Geschäftsprozessen um komplexe Abläufe handelt, in die Auszubildende nicht ohne weiteres integriert werden können. Deshalb wurden von dem Modellversuchsteam prozessorientierte Abläufe aus einem größeren Teilbereich ausgewählt und als Planspiel umgesetzt, damit Auszubildende handelnd die Auswirkungen von Eingriffen in Prozesse erleben können. Die Aneignung von Kenntnissen über Messwerkzeuge und die Darstellung von Prozessabläufen als Voraussetzung für eine Prozessana-

<sup>129</sup> Siehe: BIBB (Hg.): Modellversuchsschwerpunkt Prozessorientierung. Bonn 2004; Dokumentation und Abschlussbericht des Modellversuchs „Geschäfts- und arbeitsprozessbezogene Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife (GAB)“ – [www.vw-coaching.de](http://www.vw-coaching.de); [www.itb.uni-bremen.de](http://www.itb.uni-bremen.de); <http://nibis.ni.schule.de/dez3/gab>; Großmann, N.; Krogoll, T.: „Prozessorientierte Entwicklungsplanung im Betrieb.“ BIBB (Hg.). Bonn 2003 (mit CD-ROM).

lyse, die Aufforderung, aktiv an einer Umgestaltung von Prozessen mitzuwirken, die Thematisierung von Verhaltensweisen, die Prozesse behindern und die spielerische Selbsterfahrung im Team waren weitere Ziele, die erfolgreich realisiert wurden. Dieses Planspiel „Kugelschreiberfabrik“, das Auszubildende in die Grundlagen des Prozessmanagements einführt, ist mehrfach erprobt worden und hat sich in vielen Ausbildungsberufen und an unterschiedlichen Lernorten bewährt. In einer umfassenden Lern- und Arbeitsaufgabe wird die neue Handlungskompetenz gefestigt und im betrieblichen Einsatz durch Analysieren von Realprozessen in der Praxis erprobt. Durch Visualisierung, Dokumentation und bilanzierende Reflexion ihrer Erfahrungen aus diesen Einsätzen entwickeln sie auf Dauer ein umfassendes Verständnis an mehreren Arbeitsplätzen und sind eingebunden in die Weiterentwicklung der damit verbundenen Prozesse. Über eine Lernplattform gestützt führen Auszubildende gemeinsam Ausbildungsprojekte durch und nutzen diese für notwendige Hintergrundinformation bzgl. der Projektentwicklung.<sup>130</sup>

#### **ERFAHRUNGSWISSEN: DIE VERBORGENE SEITE BERUFLICHEN HANDELNS**

Im Mittelpunkt der Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten in der Modellversuchsreihe zum erfahrungsgeleiteten Lernen und Arbeiten steht die Verschränkung von subjektivierendem und objektivierendem Handeln – das Wechselverhältnis, von objektiven Vorgaben bzw. Funktionsanforderungen und subjektiven Verarbeitungsformen. Hintergrund ist die Notwendigkeit, mit Unwägbarkeiten und Unsicherheiten, mit unbestimmten Anforderungen und offenen Situationen umgehen zu müssen<sup>131</sup>.

Durch die Erweiterung des Bezugsrahmens der Analyse und die Thematisierung des subjektivierenden Handelns rücken Aspekte menschlicher Fähigkeiten und Handlungsweisen ins Blickfeld, die nicht nur in der Praxis, sondern auch in der wissenschaftlichen Analyse von Arbeit ausgegrenzt wurden. In den Blick gerückt werden Formen des erfahrungsgeleiteten Lernens und Handelns, bei denen die sinnliche Wahrnehmung und der Prozess des Erfahrung-Machens in der Auseinandersetzung mit Neuem eine wichtige Grundlage und Voraussetzung für kognitive Prozesse darstellen<sup>132</sup>. Einem ganzheitlichen Verständ-

nis von Kompetenzen zufolge zählen dazu: sinnliche Wahrnehmung, Gespür, Gefühl, Imagination, assoziatives und anschauliches Denken, exploratives Vorgehen. Die Praxis hat gezeigt, dass Erfahrungsfähigkeit und Kompetenzen dieser Art in betrieblichen Arbeitszusammenhängen durchaus wertgeschätzt und zum Gegenstand der Berufsausbildung gemacht werden, soweit diese gestaltbar und systematisierbar sind.

Zugleich sind der Objektivierbarkeit und Formalisierbarkeit erfahrungsgeleiteten Handelns Grenzen gesetzt. Es gibt bedeutsame Kompetenzen, für die sich nur Indikatoren angeben lassen. Durch die Gestaltung von äußeren Arbeitsbedingungen und didaktisch-methodische Maßnahmen werden die Herausbildung von Kompetenzen subjektivierenden Arbeitshandelns und ihre Verknüpfung mit dem objektivierenden Lern- und Arbeitshandeln gefördert. In den laufenden Modellversuchen, die in hochtechnologisierten Bereichen ebenso ansetzen wie im traditionell gestaltungsorientierten Friseurhandwerk, werden individuelle Perspektiven ebenso berücksichtigt wie organisationale Aspekte.

Ziel des Modellversuchs „Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs“ ist es zum einen, ein tiefergehendes Verständnis für die Rolle des Erfahrungswissens im beruflichen Handeln im Friseurhandwerk zu gewinnen. Zum anderen geht es darum, die berufliche Ausbildung erfahrungsgeleitet zu gestalten. Materialien wurden entwickelt und in Betrieben und Berufsschulen eingesetzt, um von Anfang an und systematisch zu lernen, körperlich-sinnliche Wahrnehmung als Informationsquelle zu erschließen und zu nutzen, dialogisch-explorativ und interaktiv vorzugehen, assoziatives Denken und ästhetische Urteilsfähigkeit auszubilden, sowie soziale Sensibilität und persönliche Kundenbeziehung zu entwickeln. Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden in praxisorientierten Handreichungen für die betriebliche und schulische Ausbildung zusammengefasst<sup>133</sup>.

Erfahrungswissen und erfahrungsgeleitetes Arbeiten stehen auch im Zentrum des Modellversuchs „Erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten in IT-Berufen“, für die ein eher abstrakter Gegenstandsbezug charakteristisch ist. Ziel ist es, die Bedeutung von Erfahrung in Arbeits- und Geschäftsprozessen in dieser neuartigen und schnelllebigen Branche für angehende Fachinformatiker/Fachinformatikerinnen zu erschließen und über didaktisch-methodische Ansätze berufsrelevante Erfahrungssituationen lernförderlich zu gestalten und dieses Konzept praktisch umzusetzen<sup>134</sup>.

<sup>130</sup> Siehe: [www.mv-pro.de](http://www.mv-pro.de).

<sup>131</sup> Siehe: BIBB (Hrsg.): Modellversuchsschwerpunkt „Erfahrungswissen: Die verborgene Seite beruflichen Handelns“. Bonn 2004.

<sup>132</sup> Böhle, Fritz: Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Moldaschl, M.; Voß, G. G.: Subjektivierung von Arbeit. München u. Mehring 2002, S. 129. Siehe auch: Bauer, H. G.; Böhle, F.; Munz, C.; Pfeiffer, S.; Woicke, P.: Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. BIBB (Hrsg.). Bielefeld 2002.

<sup>133</sup> Siehe: Modellversuch „Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs“ - Friseur- und Kosmetik-Innung Cottbus, GAB und ISF München (1. und 2. Zwischenbericht).

In dem Modellversuch „Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Integration geteilter Wissensbestände in inner- und zwischenbetrieblichen Netzwerken“ wird für die betriebliche Weiterbildung ein Bildungs- und Lernkonzept für erfahrungsgelitete Qualifizierung zur zwischenbetrieblichen Kooperation entwickelt und erprobt<sup>135</sup>. Der Modellversuch will Erkenntnisse darüber gewinnen, wie die neuen bzw. andersartigen methodischen und sozialen Kompetenzen aussehen, die die Beschäftigten für das Ingangsetzen, Steuern und Weiterentwickeln betriebsübergreifender Produktions-, Arbeits- und Innovationsprozesse benötigen. Im Mittelpunkt steht dabei u. a. die Frage nach den Einflüssen und der Gestaltung der sozialen Beziehungen bei der Entstehung und dem Austausch von Erfahrungswissen.

#### **ENTWICKLUNG UND NUTZUNG BETRIEBLICHER WISSENSPOTENTIALE**

Wissen ist nicht nur integraler Bestandteil von Kompetenzen, sondern als ein zentraler Faktor der Wertschöpfung auch zu einer Leitkategorie von Wirtschaft und Gesellschaft geworden. In der wissensbasierten Arbeitswelt bilden kontinuierlich angelegte und intern rückgekoppelte Lern- und Dialogprozesse die Voraussetzung dafür, dass individuelles Wissen und kollektive Expertise neues Wissen hervorbringen und die gemeinsame Handlungsbasis stärken. Um komplexe Aufgaben zu lösen, müssen implizite Fähigkeiten, verborgene informell erworbene Erfahrungen und explizite Wissensbestände systematisch und bedarfsorientiert zusammengeführt werden. Vernetzt und kombiniert werden ferner interner und externer Sachverstand. Dies schließt auch die Nutzung weltweit zugänglicher Informationsquellen ein. Ziel ist es nicht nur, vorhandenes Wissen zu teilen, es transparent und organisationsweit verfügbar zu machen, sondern auch Probleme zu analysieren und daraus neues Handlungswissen zu generieren. Bisher standen Wissenserwerb und Wissensanwendung im Mittelpunkt der Aus- und Weiterbildung, weniger oder gar nicht Wissensgenerierung, -bewertung und -management. Diesem Themenfeld widmet sich der BIBB-Modellversuchsschwerpunkt „Wissensmanagement“<sup>136</sup>.

Wissensmanagement gehört zu den zentralen Dimensionen und Basiskompetenzen 'lernender Organisatio-

nen'. Aufbauend auf die vorangegangene Reihe von 18 Modellversuchen zum Thema „Berufsbildung in lernenden Organisationen“ werden gegenwärtig zehn Modellvorhaben gefördert und begleitet, in deren Mittelpunkt die Ausgestaltung, Implementation und der Transfer von unterschiedlich akzentuierten Ansätzen eines arbeitsorientierten Wissensmanagements stehen. Besonderes Augenmerk kommt dabei der Umsetzung von tragfähigen Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu.

Entwickelt und erprobt werden Ansätze des individuellen und interpersonellen sowie des betrieblichen und betriebsübergreifenden Wissensmanagements.

Im Mittelpunkt des Interesses stehen

- die Klärung des amorphen Wissensbegriffs und seine Erweiterung um das implizite Wissen,
- die Analyse förderlicher Rahmenbedingungen und erfolgskritischer Faktoren einer generations-, berufs- und hierarchieübergreifenden Wissenskommunikation und Wissensteilung in Gruppen,
- die Erschließung von Lernpotentialen auf allen Ebenen einer Organisation zur Bewältigung komplexer Aufgaben, insbesondere die Verbesserung von Schnittstellenfunktionen,
- die Frage der Motivation und Wissensbewertung: was Menschen und Organisationen dazu bewegt, das Wissen anderer anzunehmen und nutzbringend anzuwenden,
- die Weiterentwicklung des geteilten Wissens respektive die Generierung von neuem Wissen,
- die Zusammenführung verschiedener Wissensgebiete,
- geeignete Methoden, Instrumente und ‚Spielregeln‘ des Wissensmanagements,
- die Vermittlung und Aneignung dafür erforderlicher Medienkompetenzen,
- die Konsequenzen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals,
- die Frage der Bilanzierung und Evaluation von Prozessen des Wissensmanagements.

Dabei erweisen sich sowohl Vernetzungen durch IuK-Technologien als auch stärker personen- und organisationsbezogene Vernetzungen als unverzichtbar. Eine Optimierung des individuellen Lernens oder der Personalentwicklungsarbeit setzt eine zuverlässige Rückmeldung voraus. In Modellversuchen werden selbstreflexive und -evaluative Prozesse der Beurteilung von Lernumgebungen, Medien und eigenen Lernfortschritten durch die unmittelbar Beteiligten mit Erfolg erprobt, wird methodisches Wissen über Qualitätssicherung an die Lernenden weitergegeben<sup>137</sup>. Um Formen der Dokumentation zu finden, die

<sup>134</sup> Modellversuch: „Erfahrungsgelitetes Lernen und Arbeiten in ausgewählten IT-Berufen“ – Tenovis GmbH & Co.KG, Carus + Partner, Forschungsgruppe Praxisnahe Berufsbildung (Zwischenbericht).

<sup>135</sup> Modellversuch „Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Integration geteilter Wissensbestände in inner- und zwischenbetrieblichen Netzwerken“ - EvoBus, Novak + Partner (1. und 2. Zwischenbericht).

<sup>136</sup> Siehe: BIBB (Hg.): Modellversuchsreihe „Wissensmanagement“. Bonn 2004.

mehr leben als Datenbanksysteme, wurde ein Bildungspass entwickelt und in mehreren Betrieben mit Erfolg eingesetzt. Der Bildungspass wurde von den Beschäftigten gut angenommen, weil glaubhaft vermittelt werden konnte, dass er vornehmlich ihr persönliches Instrument ist, das ihre Kompetenz sichtbar macht und stärkt.

### 3.1.3. Zukunftsinvestitionsprogramm für Berufliche Schulen – ZIBS –

Mit dem Programm „Zukunftsinvestitionen für Berufliche Schulen (ZIBS)“ wird das Bundesministerium für Bildung und Forschung seiner Verantwortung für die Modernisierung der beruflichen Bildung gerecht. Im Rahmen dieses Programms wurden zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufwendungen der Länder Finanzhilfen an die Länder für die beruflichen Schulen gewährt für Investitionen in Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, in Informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderlichen Software inkl. Lernsoftware, in technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien, sowie in mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen. Durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen insbesondere in den neuen Berufen sollen mittels qualitativ anspruchsvoller beruflicher Bildung die Chancen für die Auszubildenden wie auch für künftiges Wirtschaftswachstum verbessert werden. Zugleich sollten hiermit die ausstattungsbedingten technologischen Defizite in der beruflichen Ausbildung geschlossen, die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen verbessert und so eventuelle künftige ausstattungsbedingte „technologische Lücken“ vermieden werden. Basis für dieses Programm war die am 16. Februar 2001 mit den Ländern abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung auf der Grundlage von Art. 104 a Abs. 4 GG. Die Finanzhilfen verteilten sich nach dem Anteil der Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen pro Land. Die Quoten der Länder wurden in der Verwaltungsvereinbarung fest-

gelegt. Die Länder haben das Programm auf der Basis eigener, landesspezifischer Regelungen unter Berücksichtigung der Anforderungen der BHO und der landesspezifischen haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen durchgeführt.

Einen Überblick über die Mittelverwendung durch die Länder in den Jahren 2001 und 2002 ergibt **Tabelle 20** sowie die von den Ländern verfassten abschließenden Darstellungen über die Durchführung des Programms 2001 und 2002 (vgl. **Tabelle 21**). Durch „ZIBS“ ist es gelungen, in den Ländern eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen zu realisieren, eine Verbesserung der dafür notwendigen technischen Infrastruktur zu erzielen und damit die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern. Das Programm ist planmäßig beendet.

### 3.1.4. Prüfungen und neue Prüfungsformen

#### EVALUATION DER GESTRECKTEN ABSCHLUSSPRÜFUNGEN IN DEN PRODUKTIONS- UND LABORBERUFEN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE – ERGEBNISSE ZUM ABSCHLUSSPRÜFUNGSTEIL 1 –

Die neu geordneten Laborberufe im Bereich Chemie, Biologie und Lack sind zum 1. August 2000 und die Produktionsberufe Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin zum 1. August 2001 mit modernisierten und an technologische und organisatorische Veränderungen angepassten Ausbildungsinhalten in Kraft getreten. Mit dem Erlass der Erprobungsverordnungen zur Gestreckten Abschlussprüfung zum 1. August 2002 erfolgte eine weitere Phase der Modernisierung in diesen Berufen. Im Sommer 2004 fanden erste reguläre Abschlussprüfungen in den fünf Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie statt. Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von Ausbildern und Ausbilderinnen, Auszubildenden, Berufsschullehrern und -lehrerinnen, Kammermitarbeitern und Kammermitarbeiterinnen liegen jetzt als erste Evaluationsergebnisse vor<sup>138</sup>.

Die Gestreckte Abschlussprüfung als neue zukunftsweisende Prüfungsstruktur hat sich – nach den bisher vorliegenden Ergebnissen – in der Praxis bewährt und wird von den meisten der am Prüfungsgeschehen beteiligten Personen als positive Innovation begrüßt. Im Detail sind noch Probleme zu lösen, die jetzt zum erheblichen Teil nicht in der neuen Prüfungsstruktur begründet sind. Kritik betraf in erster Linie die nicht optimale Abstimmung zwischen Ausbildungsrahmenplänen für die betriebliche Ausbildung und Rahmenlehrplänen für die berufsschuli-

<sup>137</sup> Vgl. Holz, H.; Novak, H.; Schemme, D.; Stahl, Th. (Hrsg.): „Selbstevaluation in der Berufsbildung.“ Konzept – Praxis – Grenzen – Handlungsbedarfe – Instrumente. BIBB (Hrsg.). Bielefeld 2004; Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft: Wissensmanagement für Kleinunternehmen. Teil 1–3 – [www.bwtw.de](http://www.bwtw.de); Modellversuch „Förderung von Medienkompetenz und Wissensmanagement in der Berufsausbildung in der Region Ostwestfalen-Lippe“ – Phoenix Contact GmbH & Co. KG – [www.phoenixcontact.com](http://www.phoenixcontact.com); Meyer, K.; Stöckl, M.; Straka, G.A.: Individuelles Wissensmanagement – Theorie und Praxis des PK3A-Modells. In: Strasser, H. u. a. (Hrsg.): Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen der Zukunft. Stuttgart 2003, 1034–1037; Modellversuch „Dauerhaft Integrierte Lernende Organisation“ (DIL0) – Produkte und Ergebnisse (CD-ROM) – John Deere Werke – [www.dilo-modellversuch.de](http://www.dilo-modellversuch.de).

<sup>138</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 3.2.

sche Ausbildung. Damit verbunden bestand auch hinsichtlich der prüfungsrelevanten Inhalte Unsicherheit in Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, was eine zufriedenstellende Prüfungsvorbereitung erschwerte. Der gestiegene Prüfungsaufwand, der aus Industrie- und Handelskammern, aus Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen gemeldet wurde, wird begründet mit parallel bestehenden Ausbildungsordnungen, bedingt durch Übergangsregelungen, mit Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Wahlqualifikationen erwartet werden, und mit der noch nicht vollständig abgeschlossenen Implementation der neu geordneten Ausbildungsberufe. Es ist zu erwarten, dass diese Aufwendungen zurückgehen. Ein dauerhaft höherer Aufwand - verglichen mit der bisherigen Zwischenprüfung - ist bei der Dokumentation und Archivierung der Ergebnisse von Prüfungsteil 1 zu erwarten.

Durch die Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung ist der Aufwand in den Industrie- und Handelskammern offensichtlich gestiegen. Der durchschnittliche Zeitaufwand, den ein Prüfer/eine Prüferin für die komplette Durchführung pro Prüfling benötigt, ist im Vergleich zu den bisherigen Zwischenprüfungen in den Produktions- und Laborberufen, nach Angaben aus den Kammern, im Durchschnitt um eine Stunde gestiegen. Am höchsten ist der zeitliche Mehraufwand bei den Prüfungen im Ausbildungsberuf Chemikant/ Chemikantin (zwei Stunden).

Der erhöhte Aufwand bezieht sich allerdings schwerpunktmäßig nicht auf die neue Prüfungsstruktur. So wurde als Hauptgrund für die Aufwandserhöhungen zum einen die erst für Prüfungsteil 2 relevanten Wahlqualifikationen angeführt, zum anderen wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund der Übergangsregelungen der Neuordnungen (2000 bzw. 2001) derzeit sowohl nach „alten“ als auch „neuen“ Ausbildungsordnungen für Produktions- und Laborberufe geprüft werden müsse. Mit den Wahlqualifikationen, die in den Ausbildungsordnungen von 2000 und 2001 festgeschrieben wurden, wird eine hohe Anzahl von Prüfungsaufgaben erwartet, die je nach individueller Kombination der Wahlqualifikationen zusammenzustellen sind und dadurch einen größeren Aufwand in der Aufgabenerstellung und der Prüfungsorganisation verursachen. Im Zusammenhang mit der neuen Prüfungsstruktur wurde Mehraufwand wegen längerer Prüfungszeiten, höherer Korrekturaufwand aufgrund des hohen Anteils an ungebundenen Aufgaben und höherer Archivierungsaufwand benannt.

Die mangelnde Abstimmung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsrahmenplänen stellt nach der Befragung in den Berufsschulen ein grundlegendes Problem für alle am Prüfungsgeschehen Beteiligten dar. Die unzureichende Abstimmung wurde von Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen, von Ausbildern und Ausbilderinnen und von Auszubildenden beklagt. Damit verbunden wird

vielfach die Frage, in welcher Reihenfolge und mit welchen Zeitanteilen die Lernfelder sinnvoller Weise vermittelt werden müssen. So wird schlechtes Abschneiden der Auszubildenden im schriftlichen Prüfungsteil häufig mit der Diskrepanz zwischen Rahmenlehrplänen, Ausbildungsrahmenplänen und Prüfungsaufgaben begründet. Besondere Unsicherheit bestand nach Angaben der Lehrer und Lehrerinnen im Ausbildungsberuf Chemielaborant/ Chemielaborantin. Die Ganzjahresgliederung der Rahmenlehrpläne kann in der derzeitigen Situation nicht mehr uneingeschränkt aufrecht erhalten werden. Eine Neuabstimmung der Lehrpläne ist daher unbedingt erforderlich und wurde auf Veranlassung des Sekretariats der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) bereits begonnen. Der Schwierigkeitsgrad der schriftlichen Prüfungsaufgaben wurde von den Lehrern und Lehrerinnen insgesamt als hoch eingeschätzt. Diese Einschätzung teilen auch die Ausbilder und Ausbilderinnen in den Betrieben und die Auszubildenden.

Der Aufwand für die Abstimmung mit den Betrieben und für schulische Prüfungsvorbereitungen ist nach Angaben aus den Berufsschulen deutlich gestiegen. Damit einhergehend wird an manchen Schulen auch ein höherer Personalaufwand erwartet. Mit dem Prüfungsteil 1 werden, nach Ansicht der Lehrer und Lehrerinnen, die Grundqualifikationen für die Produktions- und Laborberufe in der Regel abgebildet. Eine Ausnahme bildet der Ausbildungsberuf Chemielaborant/ Chemielaborantin. Hier vertritt eine Mehrheit der Befragten die Meinung, dass die Prüfungsfragen an den benötigten Grundqualifikationen vorbeigingen. Insbesondere sorgte die abschließende Prüfung der Pflichtqualifikationen im Bereich präparative Chemie für Unbehagen bei Befragten, da nach ihrer Meinung in diesem Teilbereich die Berufsbefähigung nach 18 Monaten nicht zu erlangen ist. Die Gestreckte Abschlussprüfung hatte Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung in der Berufsausbildung, Lerninhalte und Lernfelder mussten an die neue Prüfungsstruktur angepasst werden. Parallel dazu ist die Umstellung der Unterrichtsorganisation, d. h. die integrative Vermittlung der Ausbildungsinhalte in Lernfeldern anstelle von Unterrichtsfächern, noch nicht abgeschlossen.

Die Motivation der meisten Lehrer und Lehrerinnen ist unverändert oder sogar gestiegen. Bedenklich ist aber, dass von einem guten Drittel der Befragten angegeben wurde, ihre Motivation sei seit Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung gesunken. Hier ist nach detaillierten Gründen für den Motivationsverlust zu suchen. Die meisten der befragten Lehrkräfte an Berufsschulen wagen derzeit noch keine Prognose, ob die Gestreckte Abschlussprüfung für alle Berufe eingeführt werden sollte oder nicht. Unter den Lehrern und Lehrerinnen, die diese Frage beantwortet haben, ist die Meinung eher geteilt.

Wie in den Berufsschulen wird auch in den Betrieben die fehlende Abstimmung zwischen Rahmenlehrplänen und Ausbildungsrahmenplänen bemängelt. In mehr als der Hälfte der befragten Ausbildungsbetriebe (56%) ist durch die Gestreckte Abschlussprüfung die bisherige Möglichkeit, Ausbildungsinhalte zeitlich flexibel gestalten zu können, nicht verloren gegangen. Aus einem nicht unerheblichen Teil der Betriebe (41%) ist aber von Einschränkungen in der zeitlichen Flexibilität berichtet worden. Die zeitgerechte Vermittlung von prüfungsrelevanten Ausbildungsinhalten war in vielen Betrieben nur mit Einschränkungen möglich. Trotzdem hält eine deutliche Mehrheit der Ausbilder und Ausbilderinnen den Prüfungszeitpunkt für den Prüfungsteil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung für richtig gewählt. Mit dem Prüfungsteil 1 werden, nach Ansicht der Mehrheit der Ausbilder und Ausbilderinnen, wesentliche Grundqualifikationen für die jeweiligen Ausbildungsberufe abgebildet. Dies gilt auch für die im Prüfungsteil 1 abschließend zu prüfenden Ausbildungsinhalte, wie z. B. präparative Chemie. Kritikpunkte waren auch der Schwierigkeitsgrad der Prüfungsaufgaben und eine damit einhergehende Überforderung der Auszubildenden.

Die gestellten Prüfungsfragen werden in den Betrieben eher kritisch bewertet. Mehr als die Hälfte der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen ist der Meinung, dass die Prüfungsfragen nicht den vermittelten Ausbildungsinhalten entsprachen. Entweder gingen nach ihrer Meinung die Fragen über die prüfungsrelevanten Inhalte hinaus oder prüfungsrelevante Inhalte wurden gar nicht abgefragt. Die Prüfungsdauer wird hingegen als angemessen beurteilt. Der schriftliche Prüfungsteil wurde von den meisten Ausbildern und Ausbilderinnen als eher schwer bewertet, der praktische Prüfungsteil als eher einfach. Der Beitrag des Prüfungsteils 1 zur Gesamtnote wird in der Regel als angemessen eingeschätzt. Der Aufwand in den Betrieben ist durch die Gestreckte Abschlussprüfung insgesamt gestiegen. Dies betrifft den Aufwand für Lernortkooperation, den Personalaufwand, Sachaufwand und die Prüfungskosten. Steigende Prüfungskosten werden in 30% der befragten Betriebe erwartet. Die erwartete Kostensteigerung für Prüfungen muss aber nicht ursächlich mit der Gestreckten Abschlussprüfung in Zusammenhang stehen, da auf dem Prüfungsmarkt, insbesondere aufgrund des Trends zu ungebundenen Aufgaben, generell Kostensteigerungen erwartet werden. Nach Angaben der Ausbilder und Ausbilderinnen ist in rund der Hälfte der befragten Betriebe die Motivation der Auszubildenden mit Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung gestiegen. Die Motivation der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Allgemeinen gleich geblieben, in jedem vierten Betrieb sogar gestiegen. Bedauerlich ist hingegen, dass von 13% der Befragten angegeben wurde, bei ihnen sei die Moti-

vation durch die Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung gesunken. Hierfür dürften bereits angesprochenen Punkte, wie die fehlende Abstimmung von Lehrplänen, prüfungsbedingte Mehraufwendungen und die Prüfungsanforderungen, Anlass zur Unzufriedenheit geben haben. Wie schon bei den befragten Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen wagt auch ein Teil der Ausbilder und Ausbilderinnen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Prognose zur Übertragbarkeit der Gestreckten Abschlussprüfung auf andere Berufe. Im Gegensatz zu den Lehrkräften gibt es in Betrieben unter den Befragten, welche die entsprechende Frage beantwortet haben, eine Mehrheit, die für eine Übertragung der Gestreckten Abschlussprüfung auf alle Ausbildungsberufe votiert.

Der Schwierigkeitsgrad der schriftlichen Prüfungsaufgaben – einschließlich Wirtschafts- und Sozialkunde – wurde von den befragten Auszubildenden ähnlich beurteilt, wie von den befragten Ausbildern und Ausbilderinnen: Die schriftlichen Aufgaben wurden als deutlich schwieriger beurteilt als die praktischen Aufgaben. Prüfungsvorbereitungen fanden in allen fünf Ausbildungsberufen sowohl in den Berufsschulen als auch in den Ausbildungsbetrieben statt. Die Prüfungsvorbereitungen in den Betrieben wurden dabei tendenziell als hilfreicher bewertet als die Prüfungsvorbereitungen in den Berufsschulen. Die Gründe für dieses Ergebnis scheinen auch hier in der unzureichenden Abstimmung zwischen vermittelten Lerninhalten und gestellten Prüfungsaufgaben zu liegen. Die Prüfungsdauer wurde von den Auszubildenden sowohl für den schriftlichen Teil als auch für den praktischen Teil der Prüfung als ausreichend bewertet. Die Auszubildenden waren zumeist der Auffassung, dass die gestellten Prüfungsfragen über die vermittelten Ausbildungsinhalte hinausgingen oder dass ihnen vermittelte Ausbildungsinhalte nicht Gegenstand der Prüfungsfragen waren, wobei die praktischen Prüfungsaufgaben insgesamt deutlich positiver bewertet wurden als die schriftlichen. Rund zwei Drittel der Auszubildenden finden, dass der Beitrag von Prüfungsteil 1 zum Gesamtergebnis der Abschlussprüfung angemessen ist. Aufgrund der insgesamt kritischen Beurteilung der Prüfungsergebnisse war es überraschend, dass ein Großteil der Auszubildenden die Gestreckte Abschlussprüfung als „gut“ oder „eher gut“ bewertet hat. Die Vorzüge, welche die Gestreckte Abschlussprüfung mit sich bringt, überwogen offensichtlich die Frustrationen, die Prüfungen in der Regel mit sich bringen.

### 3.1.5 Personal in der beruflichen Ausbildung

#### ENTWICKLUNG DER AUSBILDEREIGNUNGS- UND MEISTERPRÜFUNGEN

Die Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung zum 1. August 2003 hat zu einem deutlichen Rückgang der Zahl der erfolgreichen Prüfungsabsolventen und -absolventinnen insgesamt geführt: Von 59.913 im Jahr 2002 auf 55.984 im Jahr 2003. Dies entspricht einem prozentualen Rückgang von -6,5%. Im Handwerk dagegen ist die Zahl gegenüber 2002 leicht gestiegen (von 13.671 auf 14.212). Ein Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern verdeutlicht die auch in den Vorjahren bestehende zahlenmäßige Diskrepanz. Die Zahl der Prüfungen ist in den neuen Ländern von 13.612 im Jahr 2002 auf 11.781 zurückgegangen. Das bedeutet einen Rückgang von -13,5%. Ebenfalls stark rückläufig ist die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignung nach Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), vor allem in den Neuen Ländern, wo die Zahl der Befreiungen von 1.247 im Jahr 2002 auf nunmehr 485 gesunken ist. Insgesamt belief sich die Anzahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2003 auf insgesamt 10.418 (2002: 17.720) (vgl. **Übersicht 64**). Leicht zurückgegangen ist auch die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen, die von ihrem Rekordstand im Jahr 1996 (55.987) auf aktuell 37.641 um ein Drittel gesunken ist. Im Berufsbildungsgesetz ist festgelegt, dass die zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung beauftragten Personen eine persönliche und fachliche Eignung besitzen müssen. Bis August 2003 (siehe neue Entwicklung AEVO im Beitrag) musste dafür ein entsprechender Eignungsnachweis - in der Regel durch die Ausbilder-Eignungs-

prüfung - erbracht werden. Davon betroffen waren insbesondere die Personen, welche für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich waren. Diese wurden von den Betrieben den zuständigen Kammern gemeldet. Nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung sind rund 94% des Ausbildungspersonals nebenberuflich mit der Ausbildung beschäftigt. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil der Frauen weiter gestiegen. Er liegt jetzt bei 39,5% (2002: 35,3%), in den neuen Ländern liegt ihr Anteil mit 46% weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern.

Eine Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche ergibt folgendes Bild (vgl. **Übersicht 65**): Der Anteil des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel nimmt seit 2000 stetig ab, das Handwerk legt im gleichen Maß zu, während die übrigen Bereiche in etwa die gleichen Werte wie in den Vorjahren erreichen.

Ein Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern verdeutlicht, dass der Anteil der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2003 gegenüber 2002 sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern leicht rückläufig ist (vgl. **Übersicht 66**). Es entfielen auf diesen Bereich in den alten Ländern 72,3% (2002: 75,6%) und in den neuen Ländern 65,7% (2002: 67,0%). Im Handwerksbereich stieg der Anteil in den neuen Ländern von 26,2% im Jahr 2002 auf 27,5% für das Jahr 2003. Auch die alten Länder verzeichnen eine Erhöhung um 3,5 Prozentpunkte von 19,7% (2002) auf 23,2% (2003). Gleichzeitig sind die Werte für den Öffentlichen Dienst in den neuen Ländern leicht gestiegen, während sie im Bereich Landwirtschaft insgesamt leicht zurückgegangen sind.

**Übersicht 64: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1992 bis 2003**

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen			Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1992	54.977	48.301	6.676	8.835	7.938	897
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
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	15.653	14.089	1.564
2001	54.331	42.226	12.105	18.465	16.806	1.659
2002	59.913	46.301	13.612	17.720	16.473	1.247
2003	55.984	44.203	11.781	10.418	9.933	485

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“

### Übersicht 65: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2003 in Prozent

	1999	2000	2001	2002	2003
Industrie und Handel	74,5	76,6	76,4	73,7	70,9
Handwerk	19,3	17,4	18,0	21,2	24,1
Öffentlicher Dienst	4,6	4,5	4,1	3,2	3,3
Landwirtschaft	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Städt. Hauswirtschaft	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Jahr 2003 deutlich rückläufig gewesen. Zum 31. Dezember 2003 waren insgesamt 548.875 Personen in dieser Funktion registriert. Dies ist gegenüber 2002 eine Abnahme um 35.048 Personen bzw. um -7,0%. In den alten Ländern war eine Abnahme um 7,2% zu verzeichnen, das sind 35.398 Personen. In den neuen Ländern stieg die Zahl dagegen leicht an, von 91.058 im Jahr 2002 auf 91.408. Erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es nach wie vor beim Frauenanteil an der Gesamtzahl des Ausbildungspersonals: während diese Quote in den alten Ländern rund 27% betrug und damit nur etwas unter dem bundesweiten Wert von 28,5% lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern rund 41% des Ausbildungspersonals. Eine gesonderte Darstellung von Ausbildern und Ausbilderinnen im Handwerk ist nicht vorhanden. Es ist davon auszugehen, dass dies generell die Meister und Meisterinnen in den Betrieben sind, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. Entsprechend der Statistik des Zentralverbands des Deutschen Handwerks gab es zum 31. Dezember 2003 in den alten Ländern 164.158 (2002: 165.748) und in den neuen Ländern 34.132 (2002: 38.343), insgesamt also 198.290 (2002: 204.091) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen.

### Übersicht 66: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach alten und neuen Ländern nach 2002 bis 2003 in Prozent

	2002		2003	
	neue Länder	alte Länder	neue Länder	alte Länder
Industrie und Handel	67,00	75,60	65,70	72,30
Handwerk	26,20	19,70	27,50	23,20
Öffentlicher Dienst	3,10	3,20	3,70	3,20
Landwirtschaft	3,60	1,20	3,00	0,90
Städt. Hauswirtschaft	0,04	0,20	0,03	0,20

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Diese Zahlen bedeuten einen Rückgang in den alten Ländern um 5.801 Personen bzw. 2,9% und in den neuen Ländern um 4.211 bzw. 11% zu 2002.

Werden zu den bisher ermittelten Daten die Zahlen des Handwerks addiert, ergibt dies für alle Ausbildungsbereiche für 2003 die Anzahl von insgesamt 782.213 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 658.613, neue Länder: 129.401). Im Bundesdurchschnitt ist dies gegenüber 2002 eine Abnahme um rund 5.801 bzw. 2,4%. Dies bedeutet für die alten Länder einen Rückgang um 0,8%, für die neuen Länder um 4,4%. Im Jahr 2002 waren 50,9% des Ausbildungspersonals im Bereich Industrie und Handel und 21,0% im Handwerk tätig. Auf die Freien Berufe entfielen 12,6%, auf den Öffentlichen Dienst 3,4% und auf die Landwirtschaft 2,7%. Damit ergeben sich nur minimale Abweichungen bei den Anteilen der Ausbildungsbereiche gegenüber dem Vorjahr.

Die ermittelten Zahlen für die bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst und Landwirtschaft sind rückläufig. Lediglich im Bereich Hauswirtschaft ist eine Steigerung zu verzeichnen (492 im Jahr 2003 und 386 im Jahr 2002). Hier gab es 37.541 eine Abnahme um 3% gegenüber 2002 (vgl. **Übersicht 67**). Damit nimmt die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen seit dem Jahr 2000 kontinuierlich ab. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Meisterprüfungen ist mit 14,4% im Vergleich zu 2002 (13,2%) leicht gestiegen, wobei nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen existieren. Am höchsten war der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, in der Landwirtschaft mit 22,9%. Danach folgten das Handwerk mit 18,7%, der Öffentliche Dienst mit 11,7% und der Bereich Industrie und Handel mit 4,9%.

### ERGEBNISSE AUS DEN PROJEKTEN „FIT IN E-BUSINESS“ UND „MULTIQUA“

Der zunehmenden Relevanz des Einsatzes elektronischer Medien im Einzelhandel muss sich in der Aus- und Weiterbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals des Dualen Systems widerspiegeln. In dem Projekt „Fit in e-business“<sup>139</sup> wird daher vom Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH in Kooperation mit der Forschungseinheit Qualifikationsforschung und Kompetenzerwerb, des Instituts Arbeit und Wirtschaft und der Universität Bremen ein Netz basiertes E-Learning Fortbildungsangebot entwickelt und erprobt. Dieses Angebot richtet sich mit Modulen zu Themen des Electronic Business, die in der im Projekt entwickelten Lernplattform zunächst zur Erprobung an Berufsschullehrerinnen und Ausbilderinnen im Einzelhandel zur Verfügung gestellt

<sup>139</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 3.4.2, Seite 133.



**Übersicht 67: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1996 bis 2003**

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Industrie und Handel	12.461	12.128	10.511	10.088	10.480	9.329	9.368	8.852
Handwerk	39.947	38.445	36.913	33.618	29.734	29.925	26.674	26.107
Öffentlicher Dienst	408	317	478	347	338	363	487	418
Landwirtschaft	2.483	1.936	1.955	1.710	1.710	1.676	1.789	1.672
Hauswirtschaft <sup>1)</sup>	681	481	463	509	338	464	386	492
Seeschifffahrt	–	7	–	–	–	–	–	–
<b>Alle Ausbildungsbereiche</b>	<b>55.987</b>	<b>52.462</b>	<b>50.320</b>	<b>47.272</b>	<b>42.782</b>	<b>39.757</b>	<b>38.704</b>	<b>37.541</b>

<sup>1)</sup> Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, R 3 2003

werden. Inhaltlich orientieren sich diese Module an der neu geordneten Ausbildung von Einzelhandelskaufleuten.

Die Ausrichtung der Gesamtkonzeption des monoedukativen Angebots basiert auf den im Projekt entwickelten didaktischen Kriterien. Dabei werden sowohl die Erkenntnisse der Mediendidaktik als auch die Resultate der Genderforschung einbezogen. Bei der Projektentwicklung ist besonderes Augenmerk darauf gelegt worden, die weiblichen Zielgruppen nicht auf klassische Lernstereotypen im Umgang mit den neuen Medien festzulegen. In der Umsetzung bedeutet dies die Orientierung an „Diversity“, an einer Vielfalt von Lerninteressen und -zugängen. Das Fortbildungsangebot steht für die bundesweite Nutzung durch Berufsschullehrerinnen und Ausbilderinnen und für Bildungseinrichtungen des Einzelhandels frei zur Verfügung. Die Projektveröffentlichungen sind als Downloads unter [www.fit-in-e-business.de](http://www.fit-in-e-business.de) erhältlich.

Im Rahmen des Projektes „MultiQuA“<sup>140</sup> wurden multimediale Lehr- und Lernmedien für die Qualifizierung von Ausbildern, Ausbilderinnen und auszubildenden Fachkräften entwickelt. Das Medienpaket umfasst CDs und textliche Lernmaterialien zu den sieben Handlungsfeldern der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO-Prüfung). Im Zentrum stehen Videosequenzen, Dokumentarfilme und Interviews mit Ausbildungsbeteiligten, die die Ausbildungspraxis unmittelbar erfahrbar machen. Sie sind eingebettet in eine Lernumgebung, bestehend aus Aufgaben, Lösungen, Hintergrundinformationen, Checklisten und Leitfäden. Themenbereiche sind u. a. Bewerbungsgespräche, Einführung in die Ausbildung, Anleitung am Arbeitsplatz, Ausbildungsabbrüche, Beurteilungen, sowie Ausbildung im Team. Die multimedialen Lerneinheiten lenken den Blick gezielt auf Gender-Aspekte in der Ausbildung und leiten die Ausbildungsverantwortlichen dazu

an, unterschiedliche Interessen, Herangehensweisen, Stärken und Schwächen der weiblichen und männlichen Auszubildenden zu berücksichtigen und gezielt zu fördern. Das Medienpaket kann z. B. für den Einsatz in AEVO-Lehrgängen, als Selbstlernmedium für angehenden Ausbilderinnen und Ausbilder oder auszubildende Fachkräfte sowie als Anregung für alle, die sich für die praktische Anwendung des Gender Mainstreaming im Bildungsbereich interessieren, genutzt werden<sup>141</sup>. Ergänzende Informationen stehen unter [www.multiqua.de](http://www.multiqua.de) bereit.

### 3.1.6 Zusatzqualifikationen – Stand der Entwicklung

Bedarf und Ansatzpunkte für Zusatzqualifikationen sind praktisch in allen Wirtschaftssektoren vorhanden. Kleine und mittlere Unternehmen sind in erhöhtem Maße auf variabel und breit einsetzbare, multifunktional ausgebildete Fachkräfte angewiesen, verfügen aber häufig nicht über die erforderlichen Ressourcen, um entsprechende polyvalente Qualifikationsbündel selbst zu vermitteln, sie zu erfassen und zu zertifizieren. Angesichts knapper Mittel hat sich die Schaffung von regionalen und sektoralen Verbundstrukturen als praktikable und produktive Lösung erwiesen. Regionale Berufsbildungsdialoge und dezentrale, kooperative Handlungsansätze der an der Berufsbildung Beteiligten beleben und bereichern nicht nur die Berufsbildungspraxis, sondern erbringen auch wichtige Hinweise und Impulse für die Konstruktion von Aus- und Fortbildungsordnungen und somit für die „Ordnungs“forschung.

Zusatzqualifikationen dienen dazu:

- den komplexer werdenden und dynamisch sich ändernden Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kurzfristig entsprechen zu können,

<sup>140</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 3.4.2, Seite 134.

<sup>141</sup> Bezugsmöglichkeit bei IFA-Verlag ([www.ifa-verlag.de](http://www.ifa-verlag.de)).

- Qualifikations- und Kompetenzprofile ausdifferenzieren, um attraktive Beschäftigungsfelder zu erschließen,
- angesichts heterogener Leistungsvoraussetzungen Optionen für berufliche und betriebliche Karrierewege zu eröffnen und die Basis für individualisierte Bildungs- und Entwicklungsverläufe zu schaffen,
- differenzierte Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung zu fördern.

Zusatzqualifikationen zeichnen sich dadurch aus, dass Lernen in formalen, non-formalen oder auch informellen Kontexten die staatlich anerkannten Qualifikationen des Berufsbildungssystems ergänzt und dass damit die einzelnen nationalen Standardqualifikationen aktualisiert und passgenauer gemacht werden. In der Definition des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) werden Zusatzqualifikationen umschrieben u. a. als Qualifikationen, die taxonomisch oberhalb und/oder inhaltlich außerhalb der in der Regelausbildung vorgeschriebenen Schwelle angesiedelt und zertifiziert oder zertifizierbar sind.

Da Zusatzqualifikationen auf der Basis vertiefter und erweiterter Kompetenzen sowohl in horizontale als auch in vertikale Richtung zielen, können sie zur Abrundung einer Berufsausbildung dienen, das Ausbildungsprofil wesentlich erweitern oder sogar Teile eines Fortbildungsberufes vorwegnehmen. Die Spannweite der Realisierungsvarianten von Zusatzqualifikationen reicht von eher kleinteiligen, aufgabenorientierten zusätzlichen Modulen bis hin zu aufstiegsorientierten Hybridqualifikationen und deren Kombination mit Doppelqualifikationen.

Inhaltlich geht es um erweiterte und vertiefte:

- fachliche Kompetenzen einschließlich gewerke- und berufsfeldübergreifender Kompetenzen, die nicht Teil der Regelausbildung sind (z. B. Elektro- oder Schweißtechnik, unternehmensspezifische Qualifikationen, kaufmännische Grundbildung für technische Auszubildende, technische Einheiten für kaufmännische Auszubildende)
- Schlüsselkompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation (z. B. Kommunikationstechniken, Methoden der Konflikt- und Problemlösung, Qualitätssicherung, Informations-, Prozess- und Produktmanagement),
- aufstiegsorientierte spezielle Befähigungen wie z. B. Fremdsprachen oder die Verschränkung von gewerblich-technischen und betriebswirtschaftlichen Kompetenzen (bspw. Betriebsassistent im Handwerk).

In der Regel sind Zusatzqualifikationen komplex angelegt und beziehen sich auf mehrere der genannten inhaltlichen Schwerpunkte. Durch die Verknüpfung von allge-

meinbildenden, berufsbildenden und persönlichkeitsbildenden Elementen kommt es zu einer Ausdifferenzierung und Vernetzung dieser Kompetenzdimensionen: „(...) durch differenzierte Lernformen (formell wie informell) sowie durch offene, durchlässige Lernwege von der Erstausbildung zur Weiterbildung bzw. Hochschulbildung“ werden Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung geschaffen, die den Erwerb höherwertiger Qualifikationen anregen<sup>142</sup>. Indem fachspezifische, berufs-, berufsfeld- und bildungsstufenübergreifende Formen der Aus- und Weiterbildung aufeinander bezogen werden, bringen Zusatzqualifikationen insgesamt mehr Zusammenhang und Durchlässigkeit in das Berufsbildungssystem.

„Der fließende Übergang zwischen nicht-formalem Lernen und formalen Qualifikationen...“<sup>143</sup> motiviert in einem frühen Stadium zum Weiterlernen. „Perspektivisch kann das Konzept ‘Zusatzqualifikationen’ auch dazu genutzt werden, informelles Lernen bzw. Berufserfahrungen nachträglich anzuerkennen“<sup>144</sup>. Damit sind für die Lernenden Rahmenbedingungen gegeben für mehr Eigenverantwortung und Selbststeuerung beim Erwerb von Qualifikationen und zur Entwicklung ihrer Kompetenzen.

In den insgesamt 14 Modellversuchen dieser Reihe<sup>145</sup> wurden entwickelt und erprobt

- vielfältige didaktisch-methodische Konzepte und infrastrukturelle Ansätze zur Förderung der Verbindung von informellem und formalisiertem Lernen,
- unterschiedliche Instrumente und Verfahren zur Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen – Verfahren zur Analyse, Messung, Dokumentation und Zertifizierung<sup>146</sup>.

In dem Modellversuch „Neue berufliche Entwicklungswege im modernen Industriebetrieb – ein Entwicklungsverbund von Betrieben Ostbrandenburgs zur Integration

<sup>142</sup> Hanf, G.: Zusatzqualifikationen – ein deutscher Ansatz zur Förderung lebenslangen Lernens. In: Schemme, D. (Hrsg.): Möglichkeiten des Transfers von Zusatzqualifikationen. BIBB. (Hrsg.) Bonn (erscheint in Kürze).

<sup>143</sup> Ebd.

<sup>144</sup> Ebd.

<sup>145</sup> BIBB (Hrsg.): Modellversuchsschwerpunkt „Zusatzqualifikationen. Bonn 2002.

<sup>146</sup> Siehe z.B.: Dumpert, M.; Euler, D.; Hanke, B.; Reemtsma-Theis, M.: Kundenorientierte Sozialkompetenzen als didaktische Herausforderung. BIBB (Hrsg.). Bonn 2003; Abschlussbericht des Modellversuchs „Zusatzqualifikationen in kleinen und mittelständischen Unternehmen des Einzelhandels“, Bildungszentrum des Einzelhandels in Sachsen-Anhalt; Degussa. BIBB (Hrsg.): Modellversuch: Entwicklung eines Instrumentes zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs von Auszubildenden in Prozessbetriebsberufen. Verbesserung der Zielgenauigkeit und Effizienz der Ausbildung durch mehrdimensionale Flexibilisierung und Erfolgserückmeldung. Abschlussbericht mit CD-ROM und Datenbank EQUA. Marl 2004.

von kaufmännischen und technischen Berufskarrieren“ wurden als Ziele verfolgt:

- die Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen für gewerblich-technische und kaufmännische Berufe gleichermaßen;
- die Verzahnung kaufmännischer und gewerblich-technischer Qualifikationen durch verschiedene Projekte;
- die Ermöglichung neuer beruflicher Entwicklungswege durch adäquate Ausbildungsangebote.

Insgesamt wurden – entsprechend dem unternehmensspezifischen Bedarf – im Modellversuch in vier Themenfeldern Zusatzqualifikationsmodule entwickelt und mit Erfolg erprobt, für die herkömmliche Ausbildungswege nicht ausgereicht haben:

- Qualitätssicherung in der Produktion,
- Logistik/Lagerwirtschaft,
- Informationsmanagement und
- Verfahrenstechnik.

Die Module wurden so konzipiert, dass sie im zeitlichen Umfang von ca. 120 Stunden durchgeführt wurden und neben der Vermittlung fachlicher Inhalte auch die sozial-kommunikative Kompetenz der Teilnehmer/Teilnehmerinnen stärken sollten. Die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis.

Insgesamt 62 Auszubildende bzw. Jungfacharbeiter/Jungfacharbeiterinnen und Facharbeiter/Facharbeiterinnen durchliefen die einzelnen Zusatzqualifikationsmodule und erwarben interne sowie teilweise extern gültige IHK-Zertifikate.

Neben der erfolgreichen Etablierung dieser vier Zusatzqualifikationen wurden weitere Projekte als Elemente realisiert, um die intendierte Verschränkung von kaufmännischer und gewerblich-technischer Ausbildung zusätzlich zu unterstützen. Hierzu zählen:

- die „Warmbandadjustage“ als eines der umfassendsten und fest etablierten Ausbildungsprojekte im betrieblichen Lernort der EKO Stahl GmbH,
- das Projekt „Druckluftkolbenmotor“
- das Projekt „EFI-Elektronik für Industriekaufleute“ (Umfang ca. 50 Stunden),
- das Projekt „Briefständer“ (Umfang ca. 50 Stunden).

Zu diesen Projekten liegen in den Berichten eingehende Beschreibungen vor. Diese Dokumentationen stellen ausführliche Anleitungen zur Übertragung der Ergebnisse auf andere Unternehmen dar und enthalten alle notwendigen Foliensätze und Übungsanleitungen<sup>147</sup>.

<sup>147</sup> Siehe: Dokumentation, Module und CD-ROMs zum Modellversuch „Entwicklung neuer industrieller Industriekarrieren“ bei EKO Stahl GmbH

### 3.1.7 Entwicklung von interaktiven Lernmodulen für den Erwerb von berufsbezogenen englischsprachigen Kompetenzen/Techgo!

Dieses Medienpaket wurde in Zusammenarbeit mit einem der Partnerverlage des BIBB, dem Christiani-Verlag in Konstanz, entwickelt. Es wendet sich an Lernende aus verschiedenen, vor allem technischen Berufen – daher auch der Name „techgo“ – mit den Schwerpunkten Metalltechnik, Elektrotechnik, Werkstofftechnik, Informationstechnik. Es ist für Auszubildende geeignet - vor allem für diejenigen, die die Zusatzqualifikation Fremdsprachen erwerben und sich auf eine entsprechende Prüfung vorbereiten wollen. Es ist aber auch für die Weiterbildung geeignet, etwa, um sich auf einen Arbeitseinsatz im Ausland vorzubereiten. Das Medienpaket kann zum Selbststudium genutzt werden, ist aber auch in Berufsschulen oder in Weiterbildungsseminaren einsetzbar.

Bislang liegen interaktive Lernprogramme für den Erwerb der englischen Sprache vor, Zielgruppen sind dabei aber in erster Linie Touristen, Schüler und Studenten, die sich auf den Urlaub oder auf Studienaufenthalte im Ausland vorbereiten.

Bei diesem multimedialen Lernprogramm handelt es sich um ein Paket von 27 Modulen (Units) auf fünf CD-ROMs (CD-ROM I :Grundpaket mit Lernmodulen wie Bewerbungstraining, Abfassen von Geschäftsbriefen, Telefonieren. CD-ROM II: Fachspezifische Fremdsprachenkenntnisse im Bereich IT. CD-ROM III: Metall, CD-ROM IV Elektro, CD-ROM V: Konfiguration aus allen vier Bereichen für das Berufsfeld Technischer Zeichner).

Jedes Lernmodul besteht aus etwa fünf bis sieben Kapiteln: einem Lernzielkatalog, Dialogtexten, einem landeskundlichen Teil (cultural note), Übungen zum jeweiligen fachspezifischen Unit in Form von Einsetzungs-, Zuordnungs- oder Übersetzungsübungen, ausgewählte Übungen zu den wichtigsten Kapiteln der englischen Grammatik, einer Wiederholungsübung aus einem vorhergehenden unit (do you remember?) und einem alphabetisch geordneten Vokabelverzeichnis.

Der Vertonung von Dialog- und deskriptiven Texten kommt entscheidende Bedeutung zu: Mustergültige phonetische Vorlagen durch Muttersprachler mit den gängigsten Aussprachevarianten vermitteln den Lernenden die fremdsprachige Kompetenz, mit der sie Alltagssituationen oder Arbeitseinsatz im Ausland oder die Kommunikation mit englischsprachigen Kollegen/Kolleginnen bewältigen kann. Dem wird Rechnung getragen, indem die Texte und die Vokabeln im Vokabelverzeichnis durch Anklicken farblich hervorgehoben und gesprochen werden.

Techgo! ist dagegen das erste Lernprogramm im Rahmen der Aus- und Weiterbildung, das fachspezifische Englischkenntnisse auf breiter thematischer Basis vermittelt.

Vorgesehen ist die Konzeption einer online-Version aus zwölf ausgewählten Units zur Evaluation mit tutorieller Begleitung: In einem sechswöchigen online-Kurs sollen Auszubildende der Fraunhofer-Gesellschaft diese zwölf Units bearbeiten. Unmittelbar nach dem Abschluss des Kurses sollen die Kursteilnehmer einen Fragebogen zu inhaltlichen und technischen Aspekten beantworten. Die Ergebnisse dieses Fragebogens sollen in eine später vorgesehene Überarbeitung der Units einfließen.

### 3.2 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

#### 3.2.1 Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung

##### BERUFS-AUSBILDUNGSVORBEREITUNG (STATISTIK)

Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen hat die Bundesagentur für Arbeit auch im Jahr 2004 große Bedeutung beigemessen. Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (ohne die Kosten für behinderte Menschen) betragen insgesamt 650 Mio. €, davon 433 Mio. € für Lehrgangskosten und 217 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2003 betragen die Ausgaben insgesamt 750 Mio. €, davon 504 Mio. € für Lehrgangskosten und 246 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) entschlossen sich 133.156 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2003 ist in der **Übersicht 68** dargestellt.

Ab Herbst 2004 wurden die bisherigen Maßnahmenteilnehmer „Grundausbildungslehrgang“, „BBE“, „tip“ und „Förderlehrgang“ durch die Einführung des neuen Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (s. u.) abgelöst. Hierin werden nur noch die Maßnahmenteilnehmer „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“ und „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ unterschieden. Unter „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - rehaspezifisch“ werden die Teilnehmer an Maßnahmen nach dem neuen Fachkonzept gebucht, die als behinderte Menschen in Kostenträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit einen besonderen Förderbedarf nach § 102 SGB III haben.

Weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind:

- AQJ-Maßnahmen (§ 61 Abs. 4 i.V.m. § 235b SGB III)
- Gesonderte Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses (§ 61 Abs. 2 Nr. 2 SGB III)
- Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildungen

Von den 121.030 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2004 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 38.380 eine Ausbildung auf, 4.916 besuchten eine berufsbildende Schule und 5.571 mündeten in eine Arbeitsstelle. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmenteilnehmerarten – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 69**.

##### NEUES FACHKONZEPT DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen sich junge Menschen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Jugendliche auf die Einmündung in Ausbildung und Beruf vorzubereiten, ist weiterhin grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens. In Abgrenzung dazu gehören zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit – unabhängig von der erreichten Schulbildung – Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte,
- junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- oder Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Insbesondere die gestiegenen Anforderungen in den Ausbildungsberufen und die veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben eine Anpassung der bisherigen Fachkonzepte für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen erforderlich gemacht. Mit Wirkung ab Herbst 2004 wurde deshalb ein neues Fachkonzept eingeführt, das durch die gemeinsam von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ in ausgewählten Modellversuchsstandorten wissen-

**Übersicht 68: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2003 und 2004 ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen**

Maßnahmeart	Eintritte		Austritte		Bestand				
	2003		2004		2003		2004		
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	
<b>Anzahl</b>									
Grundausbildungselehrgang <sup>1)</sup>	38.276	6.517	42.357	17.744	26.877	4.789	2.271		
BBE <sup>1)</sup>	71.772	12.175	78.384	26.024	46.544	9.438	3.627		
tip-Lehrgang <sup>1)</sup>	10.253	3.943	10.542	2.426	2.141	170	78		
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen –allgemein <sup>2)</sup>	-	78.569	-	32.520	-	9.074	3.558	70.548	29.506
Nachholen des Hauptschulabschlusses <sup>2)</sup>	-	549	-	213	-	87	38	462	175
Arbeit und Qualifizierung (AQJ) <sup>2)</sup>	-	4.079	-	1.554	-	784	300	3.293	1.254
<b>Insgesamt</b>	<b>120.301</b>	<b>133.156</b>	<b>131.283</b>	<b>54.468</b>	<b>75.562</b>	<b>121.030</b>	<b>50.090</b>	<b>88.700</b>	<b>36.911</b>

<sup>1)</sup>Ausbildende Maßnahmen

<sup>2)</sup> Neue Maßnahmen ab Oktober 2004

**Übersicht 69: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib**

Verbleib der Teilnehmer	Austritte		davon		(BBE) <sup>1)</sup>	darunter Frauen	tip-Lehr- gang <sup>1)</sup>	darunter Frauen	Berufsvor- bereitende Bildungs- maßnah- men -all- gemein <sup>2)</sup>	darunter Frauen	Nachholen des Haupt- schulab- schlusses <sup>2)</sup>	darunter Frauen	Arbeit und und Quali- fizierung (AQ) <sup>2)</sup>	darunter Frauen
	Austritte Frauen	darunter Frauen	C-Lehr- gang (G) <sup>1)</sup>	darunter Frauen										
Anzahl														
Betriebliche Berufsausbildung	38.380	16.300	15.866	7.872	20.491	7.504	582	275	1.309	592	-	-	132	57
Berufsbildende Schule	4.916	2.865	2.149	1.390	2.421	1.287	151	82	183	96	-	-	12	10
Arbeitsstelle	5.571	2.187	1.404	676	3.378	1.213	265	105	460	174	3	-	61	19
erneute Teilnahme/Wechsel in andere BvB	14.725	5.755	787	353	11.343	4.330	1.850	774	663	261	3	-	79	36
Sonstiger/unbekannter Verbleib	38.936	15.479	9.674	4.648	21.535	7.963	1.910	702	5.386	2.004	74	33	357	129
Noch nicht untergebracht	18.502	3.363	5.882	880	10.079	1.711	1.318	156	1.073	542	7	17	143	57
<b>Insgesamt</b>	<b>121.030</b>	<b>45.949</b>	<b>35.762</b>	<b>15.819</b>	<b>69.247</b>	<b>24.008</b>	<b>6.076</b>	<b>2.094</b>	<b>9.074</b>	<b>3.669</b>	<b>87</b>	<b>51</b>	<b>784</b>	<b>308</b>

<sup>1)</sup> Auslaufende Maßnahmen  
<sup>2)</sup> Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.

schaftlich begleitet wird. Es ist vorgesehen, das Neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit u. a. entsprechend den Erkenntnissen der Entwicklungsinitiative anzupassen.

Die Bundesagentur für Arbeit strebt mit der Neuausrichtung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen folgende Ziele an:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Steigerung der Zufriedenheit der Jugendlichen (Kunden) mit dem Angebot.

Die Neuausrichtung soll insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen führen. Um diese Ziele zu erreichen, wurde das Förderkonzept stärker auf die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Jugendlichen ausgerichtet und flexibler gestaltet (von der Maßnahme- zur Personenorientierung). Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und der Nachqualifizierung sollen künftig besser aufeinander abgestimmt werden. Die wesentlichen Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:

- Auflösung der Maßnahmekategorien,
- inhaltliche Gliederung in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,
- Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,
- kontinuierliche Bildungsbegleitung,
- Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,
- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.

Die Förderstruktur enthält folgende Elemente, um eine auf die Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnittene Qualifizierung zu erreichen:

- **Individualisierung und Binnendifferenzierung:** Innerhalb einer Qualifizierungsebene wird ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten und dem aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers bzw. der

Teilnehmerin sowie dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

- **Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung:** Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation des einzelnen Teilnehmers und dient als Grundlage für die Qualifizierungsplanung.
- **Flexibilität und Durchlässigkeit:** Die Angebote sollen flexible Ein- und Umstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganztätig zur Verfügung.
- **Kontinuierliche Bildungsbegleitung:** Während des gesamten Qualifizierungsverlaufs liegt die Umsetzung der Qualifizierungsplanung in Absprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit in der Verantwortung des Bildungsbegleiters oder der Bildungsbegleiterin.
- **Verzahnung:** Die Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.
- **Förder- und Qualifizierungssequenzen:** Sie sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung. Sie enthalten berufsübergreifende Grundqualifikationen oder Teile einer Berufsausbildung und bereiten somit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen in den Förder- und Qualifizierungssequenzen stellt eine Querschnittsaufgabe dar und wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte Entwicklungsbegleitung unterstützt.
- **Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit:** Vorhandene Kompetenzen werden zielgruppenorientiert gefördert und Defizite abgebaut. Das Schwerkgewicht liegt auf der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, wobei formale Hindernisse – wie zum Beispiel ein fehlender Hauptschulabschluss – beseitigt werden.
- **Sozialpädagogische Begleitung:** Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind gleichermaßen Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen unter anderem die Aufgaben als erste Ansprechpartner vor Ort, als Unterstützer in Krisensituationen sowie als Helfer im Alltag. Durch die Bildungsbegleitung werden wesentliche sozialpädagogische Prozesse eingeleitet, begleitet und reflektiert.

Das Angebot gliedert sich in verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen. Diese sind im Einzelnen:

- Die Eignungsanalyse hat die realistische Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken zum Ziel und bietet die Basis für den Qualifizierungsplan. In der Regel dauert sie zwei Wochen und ist vor jeder Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung durchzuführen.
- Die Grundstufe dient der Herausbildung von Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Ihr Kernelement ist „Berufsorientierung/Berufswahl“. Sie dauert maximal sechs Monate einschließlich der Eignungsanalyse und ist beendet, sobald der Teilnehmer eine Berufswahlentscheidung getroffen hat und über die erforderlichen persönlichen Fähig- und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden, ist eine weitere Qualifizierung in der Förderstufe vorgesehen.
- Die Förderstufe hat die individuelle Verbesserung beruflicher Grundfertigkeiten zum Ziel. Ihr Kernelement ist die Förderung der „beruflichen Grundfertigkeiten“. Sie dauert maximal drei Monate, für behinderte Menschen maximal fünf Monate. Wenn kein Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder Arbeit gelingt, kann der Teilnehmer in eine Übergangsqualifizierung einmünden.
- Die Übergangsqualifizierung dient zur Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit. Ihr Kernelement ist die berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung und sie richtet sich an Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung noch nicht gelungen ist sowie Ausbildungsabbrecher. Die Dauer richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf; obgleich darf die Gesamtmaßnahmedauer nicht überschritten werden.

Ziel der **Stabilisierungsstufe** ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betrieblicher Ausbildung und/oder einer Arbeitsaufnahme. Eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen sowie ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umgangs mit der Behinderung sollen dazu beitragen.

Im Rahmen der Qualifizierungsebenen werden auf den individuellen Förderbedarf abgestellte Förder- und Qualifizierungssequenzen – zeitlich eingrenzbar Qualifizierungseinheiten und Förderangebote – bereitgestellt. Zu ihnen zählen:

- Berufsorientierung/Berufswahl,
- Berufliche Grundfertigkeiten (zentrales Element sind Qualifizierungsbausteine nach den §§ 68 ff BBiG; BAVBVO),

- Betriebliche Qualifizierung,
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung,
- Bewerbungstraining,
- Sprachförderung,
- Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses.

In Abhängigkeit vom individuellen Förderbedarf ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich.

#### **BERUFAUSBILDUNG BENACHTEILIGTER JUGENDLICHER (STATISTIK)**

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen),
- Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses.

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, sofern die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind.

In 2004 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 104.375 neu eingetretene Personen unterstützt (vgl. **Übersicht 70**). Junge Frauen waren zu 33,3% beteiligt. 67.313 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 31.057 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.791 erhielten Übergangshilfen. 9,0% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen auf 10,1%,



**Übersicht 70: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2004**

Teilnehmer	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
						insgesamt	weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	106.844	118.050	111.290	110.760	113.831	104.375	34.759
ausbildungsbegleitende Hilfen	70.958	80.063	73.900	71.833	76.658	67.313	20.885
Ausserbetriebliche Einrichtungen	32.883	34.729	33.236	35.229	33.352	31.057	11.329
Übergangshilfen	3.003	3.258	4.154	3.698	3.821	3.791	1.614
Aktivierungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	2.213	930
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Austritte im Berichtsjahr	103.009	113.366	111.566	108.679	118.801	111.281	36.910
ausbildungsbegleitende Hilfen	74.437	83.880	78.381	76.749	86.967	75.761	23.606
Ausserbetriebliche Einrichtungen	26.156	26.492	29.678	28.866	28.769	31.255	11.531
Übergangshilfen	2.416	2.994	3.507	3.064	3.065	3.095	1.241
Aktivierungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	1.170	532
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
Bestand am Ende des Berichtsjahres	128.666	136.101	139.405	142.540	137.599	130.678	41.872
ausbildungsbegleitende Hilfen	67.282	67.468	67.063	66.590	60.250	55.094	15.564
Ausserbetriebliche Einrichtungen	59.796	67.019	70.436	74.360	75.733	73.028	25.168
Übergangshilfen	1.588	1.614	1.906	1.590	1.616	1.588	766
Aktivierungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	967	373
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–

<sup>1)</sup> Neue Maßnahmen ab Oktober 2004

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 6,2%.

31.255 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2004 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2004 befanden sich 55.094 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 73.028 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.588 erhielten Übergangshilfen.

Von den Ende 2004 insgesamt 130.678 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 21.321 behinderte Menschen (16,3%). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (55.094) befanden sich 4.375 (8,0%) behinderte Menschen, von den 73.028 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 16.456 (22,5%) behinderte Menschen. Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2004 auf insgesamt 1,100 Mrd. € (2003: 1,114 Mrd. €).

### 3.2.2 Innovative Ansätze und neue Schwerpunkte der Benachteiligtenförderung

#### 3.2.2.1 Programm des BMBF „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

Nach insgesamt vier Ausschreibungsrunden in den Jahren 2002 und 2003 werden im BQF-Programm<sup>148</sup> aktuell 107 Projekte (Entwicklungs- und Forschungsvorhaben sowie Bestandsaufnahmen, Transferarbeiten und Machbarkeitsstudien) gefördert. Das Programm zielt darauf ab.

- die berufliche Benachteiligtenförderung strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln,
- die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen zu steigern,
- Lücken im Angebot der Benachteiligtenförderung zu erkennen und zu schließen,

<sup>148</sup> Für die genaue Beschreibung der Zielsetzungen des Programms vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.3.2, Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.3.2.

- im Ausbildungssystem wirkende Akteure für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu sensibilisieren und deren Engagement zu stärken sowie
- die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Nach gut der Hälfte der Programm-Laufzeit lassen sich in den vier Innovationsbereichen<sup>149</sup> des BQF-Programms erste erfolgreiche Entwicklungen nachweisen.

Im Innovationsbereich I geht es vorrangig um den Ausbau regionaler Kooperationsnetze von Betrieben, Arbeitsagenturen, beruflichen Schulen, Berufsbildungs- und Jugendhilfeträgern und die Entwicklung neuer Förderstrukturen. Ein zentrales Vorhaben ist hier die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, aus der wesentliche Elemente in das neue, ab Herbst 2004 geltende Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen eingeflossen sind<sup>150</sup>. Die Einführung neuer Förderstrukturen in diesem Bereich zielt darauf ab, mehr förderbedürftige Jugendliche als bisher im Übergang von der Schule in den Beruf zu erreichen, zur Ausbildungsreife zu führen und dauerhaft in die duale Berufsausbildung sowie in spätere Beschäftigung zu bringen. Die Vielzahl bisheriger Fördermaßnahmen wird aufgelöst und durch ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot ersetzt, das eine auf den individuellen Bedarf der Jugendlichen zugeschnittene, praxisnahe Qualifizierung ermöglicht.

Im Innovationsbereich II stehen die Verbesserung der Trägerarbeit, die Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen z. B. auch für junge Frauen sowie die Aktivierung von betrieblichen Ausbildungspotenzialen für benachteiligte Jugendliche im Vordergrund. Von großer Bedeutung sind die diesem Innovationsbereich zugeordneten Vorhaben zum Ausbau des Angebotes an Qualifizierungsbausteinen, die als Kernelement der Berufsausbildungsvorbereitung im Berufsbildungsgesetz verankert wurden<sup>151</sup>. Mit einer stärkeren Verzahnung von Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung durch *Qualifizierungsbausteine* soll erreicht werden, dass Jugendliche schneller in eine betriebliche Ausbildung einmünden und Warteschleifen abgebaut werden. Auch die Bundesagentur für Arbeit hat Qualifizierungsbausteine nach dem Berufsbildungsgesetz zum zentralen Element der von ihr geförderten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Rahmen des neuen Fachkonzepts gemacht.

<sup>149</sup> Für die Förderschwerpunkte der Innovationsbereiche siehe auch Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 3.5.2.

<sup>150</sup> vgl. 3.2.1.2.

<sup>151</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 3.5.3.

Einen weiteren Schwerpunkt des BQF-Programms bilden Initiativen, die das Ziel haben, schon während der Schulzeit einer drohenden Ausbildungslosigkeit von Schülerinnen und Schülern entgegenzuwirken (frühe Förderung/Prävention; Innovationsbereich III). Im Mittelpunkt steht hier die Verbesserung der Kooperation zwischen allgemein- und berufsbildenden Schulen und Betrieben (Praxismodelle, Produktionsschulen), vor allem auch unter verstärktem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen.

Die im Innovationsbereich IV des BQF-Programms geförderten Vorhaben zielen darauf ab, die beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und insbesondere deren Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen. Hierzu werden – neben Einzelprojekten – bundesweit zehn lokale und regionale Berufliche Qualifizierungsnetzwerke (BQN) gefördert. Ziel der BQN ist es, die relevanten Akteure zum Beispiel der Kammern, der Agenturen für Arbeit und der Migrantenselbstorganisationen für die Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und verantwortlich in Netzwerkstrukturen einzubinden, um die lokalen bzw. regionalen Förderangebote gemeinsam besser abstimmen zu können und damit effektiver zu gestalten. Die BQN werden von der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet.

Nach Abschluss der Bewilligungsphasen liegt der Schwerpunkt der Umsetzung des BQF-Programms nun auf der Förderung des fachlichen Austausches zwischen den Vorhaben, der Ergebnissicherung und der breiteren Umsetzung transferwürdiger und transferfähiger Ergebnisse. Zu diesem Zweck wurden vier sog. Entwicklungsplattformen eingerichtet. Bei den Entwicklungsplattformen handelt es sich um thematische Netzwerke, die sich an den berufsbildungspolitischen Zielen des BQF-Programms orientieren. Jedes Projekt des BQF-Programms wird entsprechend seiner jeweiligen inhaltlichen Ausrichtung einer dieser Entwicklungsplattformen zugeordnet. Die Ergebnisse der Vorhaben werden – zugespielt auf folgende berufsbildungspolitische Fragestellungen – thematisch gebündelt und ausgewertet:

- *Entwicklungsplattform 1: Gewinnung des Lernortes Betrieb*  
Wie können Betriebe verstärkt für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen gewonnen werden?
- *Entwicklungsplattform 2: Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule-Berufsbildung*  
Wie können benachteiligte Jugendliche bereits vor dem Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung besser auf den Beruf vorbereitet werden?
- *Entwicklungsplattform 3: Individuelle Förderung*  
Wie können die einzelnen Jugendlichen besser individuell gefördert werden?

- *Entwicklungsplattform 4: Netzwerkbildung*  
Wie kann der berufliche Einstieg benachteiligter Jugendlicher durch eine Zusammenarbeit aller Akteure verbessert werden?

In allen Entwicklungsplattformen wird als Querschnittsthema insbesondere die Förderung der beruflichen Integration von Migranten und Migrantinnen berücksichtigt. Das BQF-Programm wird seit dem 1. Oktober 2004 evaluiert.

### 3.2.2.2 Good Practice Center (GPC) – Internet-gestützte Plattform zur Förderung des Transfers und der Vernetzung in der Benachteiligtenförderung

Das GPC ist das Wissens-, Erfahrungs- und Informationsportal für gute Praxis in der beruflichen Benachteiligtenförderung. Aufgabe des GPC ist es, den Austausch der Fachkräfte in der beruflichen Benachteiligtenförderung inhaltlich und technisch zu unterstützen sowie den zentralen Zugriff auf wesentliche Informationen der Benachteiligtenförderung zu sichern. Dazu werden die Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung reflektiert sowie Erfahrungen und Ergebnisse praxisorientiert aufbereitet.

Seit dem Jahr 2000 unterstützt das BMBF diese Initiative im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Das GPC ist ein rege nachgefragtes Angebot und fest in der beruflichen Benachteiligtenförderung verankert – nicht zuletzt durch das barrierefreie Internetportal (<http://www.good-practice.bibb.de>).

Das onlinegestützte Angebot bietet Fachkräften aus dem Bereich der beruflichen Benachteiligtenförderung eine große Auswahl von Materialien, Informationen und Hintergrundinformationen zu ihrem Handlungsfeld. Hierfür werden auch bestehende Angebote im Onlinesektor systematisch erschlossen. Das GPC-Portal ist vor allem ein Medium der Informationsvermittlung mit unterschiedlichen Instrumenten, wie z. B. dem redaktionellen Teil, dem Veranstaltungskalender und -dokumentationen, dem Wissensarchiv, Linklisten und der BNF-Suchmaschine. Das Gesamtangebot des GPC berücksichtigt, dass das Medium Internet an erster Stelle zur Informationsgewinnung genutzt wird.

Ein wichtiges Ziel der Plattform ist es, Erfahrungen und Ideen aus der beruflichen Qualifizierung von Benachteiligten für andere Interessenten zugänglich zu machen, um die Arbeit mit diesen Zielgruppen zu unterstützen und „gute Praxis“ breit zu verankern. Dazu wird einerseits das Wissen um den Anderen im Feld gefördert (Anbieterdatenbank) andererseits werden exemplarisch konkrete Problemlösungen aus der beruflichen Qualifizierung von Benachteiligten in der Praxis dargestellt (Good Practice-Lösungen).

Fachverbände, Institutionen und Online-Anbieter der Benachteiligtenförderung werden in den Transfer eingebunden. Es wurde eine Suchmaschine der Benachteiligtenförderung entwickelt, die verschiedene Anbieter und Angebote erschließt und einfach zur Verfügung stellt.

Das GPC nutzt für sein Angebot vorrangig das Medium Internet. Um die Fachkräfte im Arbeitsfeld der Benachteiligtenförderung zu erreichen und in den Transfer einzubinden, werden außerdem thematische Veranstaltungen angeboten, die eine direkte Kommunikation ermöglichen. Nach anfänglicher Zurückhaltung der Praktiker und Praktikerinnen in den Bildungseinrichtungen gegenüber dem Medium Internet werden sowohl die Online-Plattform als auch die personalen GPC-Angebote inzwischen stärker genutzt: Auf der Plattform GPC stellen sich die Akteure der Benachteiligtenförderung mit ihrer Arbeit vor. Dies geschieht in erster Linie durch die GPC-Datenbanken. Derzeit stehen vier Datenbanken zur Informationsverbreitung zur Verfügung<sup>152</sup>:

- die Anbieterdatenbank mit 1.959 Einträgen,
- die Good Practice Datenbank mit 89 Einträgen,
- die Datenbank der Qualifizierungsbausteine mit 128 Einträgen sowie
- die Datenbank der Lernmodule beruflicher Bildung mit 220 Einträgen.

Bildungsträger, Berufsschulen, Betriebe und öffentliche Einrichtungen nehmen die Unterstützung des GPC für die inhaltliche Gestaltung ihrer Angebote der Benachteiligtenförderung und für ihre Öffentlichkeitsarbeit in Anspruch.

### 3.2.2.3 Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen zur Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz

Zum 1. Januar 2003 wurde mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt der sachliche Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erweitert und die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung sowie Qualifizierungsbausteine als strukturierende Elemente im Gesetz verankert<sup>153</sup>. Vorrangiges Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG ist es, lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt, (noch nicht ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene) an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine

<sup>152</sup> Stand: Dezember 2004.

<sup>153</sup> vgl. hierzu auch Berufsbildungsbericht 2004, Teil II, Kapitel 3.5.3.

gleichwertige Ausbildung heranzuführen. Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und müssen durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.

Kern der Berufsausbildungsvorbereitung bildet nach dem Gesetz das Angebot von Qualifizierungsbausteinen als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter und durch Ausbildungsordnungen geregelter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Qualifizierungsbausteine eröffnen die Möglichkeit, benachteiligten jungen Menschen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung ausbildungsrelevante Grundkenntnisse und -fertigkeiten sowie erste berufliche Erfahrungen zu vermitteln, die sich unmittelbar aus bestehenden Ausbildungsordnungen ableiten. Qualifizierungsbausteine tragen dazu bei, Berufsausbildungsvorbereitung und anschließende Berufsausbildung stärker miteinander zu verzahnen, auf diese Weise den Angeboten zur Berufsausbildungsvorbereitung ihren „Warteschleifen- und Versorgungscharakter“ zu nehmen und „Maßnahmekarrieren“ zu verhindern.

Die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen erfolgt durch die Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung. Zum einen sind dies Bildungsträger. Zum anderen bietet die Einbeziehung der Berufsausbildungsvorbereitung und des Instruments der Qualifizierungsbausteine in das BBiG nunmehr verstärkt auch Betrieben die Möglichkeit, durch eigene Ausbildungsvorbereitungsangebote und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen benachteiligten Jugendlichen ausbildungsrelevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen im Betrieb zu vermitteln, so deren Potenziale kennen zu lernen und sie an eine betriebliche Berufsausbildung heranzuführen. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels erhöhen sich dadurch auch die Chancen für Betriebe, zusätzliche Bewerber für die Ausbildung von qualifiziertem Personal zu gewinnen. Im Zuge des am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) wurde im Sozialgesetzbuch (SGB) III die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber – befristet bis zum 31. Dezember 2007 – durch Übernahme der Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Begleitung während der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden können (§ 421m SGB III).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt die Entwicklung und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen durch die Förderung einschlägiger Projekte, von denen das Projekt des Zentralverbands des Deutschen Handwerks in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk beson-

dere Bedeutung erlangt hat. In diesem Projekt wurden bis Jahresende 2004 insgesamt rund 100 Qualifizierungsbausteine aus 17 zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks entwickelt; die Ergebnisse sind unter <http://www.zwh.de> abrufbar. Diese Qualifizierungsbausteine werden im Handwerk auch im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (EQJ), die im nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland am 16. Juni 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft vereinbart wurde und durch den Bund durch ein Sonderprogramm (EQJ-Programm) über drei Jahre gefördert wird, eingesetzt. Ferner hat das Bundesinstitut für Berufsbildung insgesamt 24 exemplarische Qualifizierungsbausteine aus zehn Ausbildungsberufen des Bereichs der Industrie- und Handelskammern entwickelt und dazu eine Handreichung herausgegeben, die unter <http://www.good-practice.de/bbigbausteine> verfügbar ist. Betriebe, Bildungsträger und Länder, die Qualifizierungsbausteine im Rahmen der Berufsvorbereitung einsetzen wollen, können auf diese Beispiele zurückgreifen bzw. sie als Grundlage für ggf. notwendige Anpassungen und Weiterentwicklungen verwenden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat – basierend auf den Ergebnissen der gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführten „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ – am 12. Januar 2004 für die von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ein neues Fachkonzept veröffentlicht und damit für Maßnahmeplanungen ab September 2004 flächendeckend eine neue Förderstruktur eingeführt. Durch das neue Fachkonzept wird die Vielzahl bisheriger Maßnahmekategorien aufgelöst und ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot geschaffen mit dem Ziel, individuelle Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen. Zentrales Element der neuen Förderstruktur sind Qualifizierungsbausteine gemäß BBiG.

Beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde eine Datenbank eingerichtet, in der bundeszentral alle nach der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) erstellten, durch die Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden. Diese Datenbank steht den Kammern, den Betrieben und den Bildungsträgern zur Information und zum Transfer zur Verfügung (<http://www.good-practice.de/bbigbausteine>). Dort sind bereits rund 130 Qualifizierungsbausteine.

Darüber hinaus hat das GPC folgende, ebenfalls unter der vorgenannten Internetadresse verfügbare Hilfestellungen ausgearbeitet:

- Übersicht über häufig gestellte Fragen mit entsprechenden Antworten zur Entwicklung und Verwendung von Qualifizierungsbausteinen nach BBiG – sog. FAQ-QB – („Frequently Asked Questions“ im Bezug auf Qualifizierungsbausteine);
- Checkliste zur Bestätigung von Qualifizierungsbildern.

Diese Checkliste wurde in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ausgearbeitet und soll den zuständigen Stellen wichtige Hinweise geben, was bei der Bestätigung von Qualifizierungsbildern in der Berufsausbildungsvorbereitung zu beachten ist.

### 3.2.2.4 Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen an konkreten Beispielen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert als Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung, die Teilnehmer „an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen“ (§ 1 Abs.2) und „Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit“ zu vermitteln (§ 69 Abs. 1). Dadurch soll lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Personen die Aufnahme einer Ausbildung erleichtert werden. Die Vermittlung der Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit kann in Form von Qualifizierungsbausteinen erfolgen, die „inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten“ darstellen, „die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden“ (§ 69 Abs. 1). Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen sind bestimmte Kriterien zu berücksichtigen, die nachfolgend dargestellt werden sollen.

#### KRITERIEN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINEN:

Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen kommen als Bezugsgrundlage im Prinzip alle staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsberufe in Frage. Bezogen auf die besonderen Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe und des regionalen Angebots an Ausbildungsplätzen sind insbesondere folgende Kriterien von Bedeutung:

- Die Anbieter von Qualifizierungsbausteinen sollten sich bei der Auswahl der zugrunde zu legenden Ausbildungsberufe am regionalen Ausbildungsplatzangebot orientieren, um die Chancen auf einen Übergang in eine Ausbildung zu erhöhen. Die zu Grunde gelegten Ausbildungsberufe sollten zudem gute Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der Ausbildung aufweisen, also keine sogenannten „Sackgassenberufe“ sein.
- Qualifizierungsbausteine, die sich auf die für mehrere Berufe gemeinsamen Grund-, Sockel- oder Kernqualifi-

kationen beziehen, tragen mit dazu bei, dass die erworbenen Qualifikationen auch auf andere Berufe übertragen werden können und verbessern somit die Chancen der Jugendlichen für eine Berufsausbildung in einem dieser Berufe.

Die Qualifizierungsbausteine beschreiben Tätigkeiten, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Berufsausbildungsvorbereitung ausführen sollen und für deren Vermittlung eine Zeitspanne von 140 bis 420 Zeitstunden vorgesehen ist. Eine gewisse Mindestdauer ist notwendig, damit die Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Tätigkeiten nicht nur kennen lernen, sondern sie wirklich ausüben können und zwar auf einem Niveau, das dem einer Berufsausbildung nach Möglichkeit entspricht. Die zeitliche Obergrenze soll Ansätzen entgegenwirken, die Ausbildung in Qualifizierungsbausteinen als Alternative zu einer Berufsausbildung einzusetzen. Die Obergrenze vergrößert die Chancen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Berufsausbildungsvorbereitung, zumindest einen Qualifizierungsbaustein vollständig zu durchlaufen, wesentlich und eröffnet gegebenenfalls die Möglichkeit, mehr als einen Qualifizierungsbaustein in der Berufsausbildungsvorbereitung zu absolvieren. Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen spricht allerdings einiges dafür, sich eher an der oberen Grenze des in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) festgelegten Zeitrahmens zu orientieren, um

- Spielräume zum Einüben der vermittelten Qualifikationen zu eröffnen,
- die Möglichkeiten zur lernförderlichen Integration von Lernzielen aus verschiedenen Bereichen und zur Abbildung vollständiger Handlungen zu verbreitern und
- die Variationsmöglichkeiten bei der Methodenauswahl zur angemessenen Vermittlung der Lernziele zu erweitern.

#### BEISPIEL QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE FÜR DIE IT-BERUFE

Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen werden Tätigkeiten aus den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans eines anerkannten Ausbildungsberufes abgeleitet. Da die Berufsausbildungsvorbereitung an eine entsprechende Ausbildung heranführen will, müssen bei der Formulierung der Inhalte von Qualifikationsbausteinen auch das Profil, das Niveau, die Struktur und die curriculare Verknüpfung der Inhalte sowie die sonstigen Besonderheiten (z. B. die Prozessorientierung) eines zu Grunde gelegten Ausbildungsberufes berücksichtigt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat dazu beispielhaft Qualifizierungsbausteine für verschiedene Berufe entwickelt, die die jeweiligen Beson-

derheiten bei unterschiedlichen Ausgangsberufen verdeutlichen<sup>154</sup>.

Die Übersicht (vgl. **Übersicht 71**) zeigt einen Qualifizierungsbaustein aus einer Reihe von fünf Bausteinen, die an eine Ausbildung zum IT-System-Kaufmann/zur IT-System-Kauffrau heranführen sollen. Ein Grund dafür, diesen Ausbildungsberuf für die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen auszuwählen, besteht in seinem guten Förderpotenzial, das dieser Beruf, wie auch die IT-Berufe insgesamt, beinhalten. Dieses Förderpotenzial resultiert unter anderem aus der Möglichkeit, durch die Anwendung der Informations- und Kommunikationstechniken sowie der Nutzung des Internets IT- und Medienkompetenz zu vermitteln. Die IT-Berufe bieten ein großes Selbstlernpotenzial an. Ferner wird das Teamlernen dadurch befördert, dass die Vermittlung der Inhalte häufig in Projekten geschieht, die sich auf reale Geschäfts- und Arbeitsprozesse beziehen. Zudem handelt es sich hier um einen modernen und zukunftsorientierten Beruf, der gute Arbeitsmarktchancen eröffnet und sowohl horizontale als auch vertikale Transfermöglichkeiten einschließt, einerseits innerhalb der bestehenden IT-Berufe und der angrenzenden Berufe und andererseits vertikal im Hinblick auf die Fortbildungsmöglichkeiten.

Die geltende Ausbildungsordnung zum IT-Systemkaufmann/zur IT-System-Kauffrau verbindet technische, organisatorische und kaufmännische Qualifikationen miteinander und sieht vor, dass Ausbildungsbereiche wie IT-Systeme, Vertrieb oder kaufmännische Steuerung und Kontrolle geschäftsprozessorientiert vermittelt werden.

Die dazu entwickelten Qualifizierungsbausteine sind daher so formuliert, dass die Geschäftsprozessorientierung im Grundsatz erhalten bleibt. Die für die Vermittlung in Frage kommenden, nach dem Prinzip der vollständigen Handlung entwickelten Tätigkeiten beziehen sich auf wichtige profilgebende Fertigkeiten und Kenntnisse dieses Ausbildungsberufes. Die geschäftsprozessorientierte Integration von Lernzielen aus verschiedenen „Funktionsbereichen“ erhöht dabei die Flexibilität der Vermittlung der einzelnen Bausteine.

Der unten abgebildete Qualifizierungsbaustein verdeutlicht einige der beschriebenen Merkmale. Die in der linken Spalte beschriebenen Tätigkeiten beziehen sich auf Ausbildungsinhalte, die einerseits charakteristisch sind für das Profil dieses Ausbildungsberufes und andererseits geschäftsprozessorientiert die Inhalte aus verschiedenen Bereichen integrieren.

<sup>154</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen. Beispiele für die Praxis. Bonn 2004.

**Übersicht 71: Qualifizierungsbaustein „Einfache IT-Systeme: Auswahl und Installation von Anwendersoftware“**  
Zugrunde gelegter Ausbildungsberuf: IT-System-Kaufmann / IT-System-Kauffrau

Zu vermittelnde Tätigkeit	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Eigene Arbeit planen und mit Projektleitern / Ausbildern besprechen, Termine vereinbaren und Ressourceneinsatz abschätzen, Standardsoftware zur Arbeitsplanung einsetzen</li> <li>– Eine vorhandene Mail-Software analysieren, Vor- und Nachteile einschätzen und dokumentieren</li> <li>– Kompatibilität der Mail-Software im Hinblick auf eine bestehende Netzinfrastruktur beurteilen</li> <li>– Nach Alternativen für eine bestehende Softwarelösung recherchieren, Produktinformationen beschaffen und analysieren, Preisvergleiche durchführen</li> <li>– Auf Teambesprechung Lösungsvorschläge präsentieren und Feedback auswerten</li> <li>– Mail-Software installieren und konfigurieren, Benutzer einweisen</li> <li>– Wartungs- und Backup-Intervalle planen – Anforderungen an die Nutzer beschreiben, Wartungstools einsetzen</li> </ul>	<p><b>Profil</b></p> <p>4.2 a) Systemarchitekturen und Hardwareschnittstellen marktgängiger informations- und telekommunikations-technischer Systeme unterscheiden sowie Kompatibilität von Speicherbausteinen, Ein-Ausgabekomponenten und Peripheriegeräten beurteilen</p> <p>4.3 b) Hardware- und Systemvoraussetzungen beurteilen</p> <p>5.4 b) Vorschriften zum Datenschutz anwenden</p> <hr/> <p>1.2 e) wesentliche Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechtes beschreiben und ihre Bedeutung für das Arbeitsverhältnis erklären</p> <p>1.3 b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden</p> <hr/> <p><b>Kaufmännische Steuerung &amp; Kontrolle</b></p> <p>2.1 a) den Prozess der Leistungserstellung im Ausbildungsbetrieb beschreiben</p> <p>2.5 d) Daten für die Erstellung von Statistiken beschaffen und aufbereiten. In geeigneter Form darstellen und interpretieren</p> <hr/> <p><b>Arbeitsorganisation &amp; Arbeitstechniken</b></p> <p>3.1 e) Daten und Sachverhalte visualisieren und Grafiken erstellen sowie Standardsoftware anwenden</p> <p>3.3 b) Aufgaben im Team bearbeiten, Ergebnisse abstimmen und auswerten</p>

### 3.2.2.5 Betriebe als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung

Betriebe haben die Möglichkeit, Berufsausbildungsvorbereitung in eigener Verantwortung oder in Verbindung mit Trägern, die sozialpädagogische Erfahrung besitzen, durchzuführen. In einer repräsentativen Erhebung bei 3.028 Betrieben im Zeitraum von März bis Juli 2004 wurde die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz und die Akzeptanz und Nutzung des Instrumentes Qualifizierungsbaustein erfragt. Differenziert wurde nach vier Betriebsgrößenklassen I (bis 10 Beschäftigte), II (11–50 Beschäftigte), III (51–200 Beschäftigte) und IV (mehr als 200 Beschäftigte) und den Branchen Handwerk, Produzierendes Gewerbe, Dienstleistungsbereich und Öffentlicher Sektor. Obwohl die Berufsausbildungsvorbereitung 2003 in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen wurde, ist die überwiegende Anzahl der befragten Betriebe darüber nicht informiert bzw. weniger gut informiert. Bei größeren Betrieben ist etwas mehr Kenntnis über die Berufsausbildungsvorbereitung vorhanden. Der Frage, ob der Erwerb eines Kompetenznachweises am Ende einer Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen für die Absolventen die Chance auf einen Ausbildungsplatz eher erhöht, stimmte fast die Hälfte der befragten Betriebe voll und ganz bzw. eher zu. Die Aussage aber, dass ein jugendlicher mit einem solchen Nachweis ohne Schulabschluss die gleichen Chancen wie ein Schulabgänger mit einem Schulabschluss hat, bringt allerdings differenziertere Antworten. Je größer der Betrieb, desto eher stimmt er dieser Aussage nicht zu. Auch wenn Berufsausbildungsvorbereitung als sehr sinnvoll bzw. eher sinnvoll eingeschätzt wird, bedeutet das nicht gleichzeitig, dass die Betriebe diese auch selbst durchführen wollen. Vor allem kleinere Betriebe halten eine solche Maßnahme ‚mit Sicherheit nicht‘ für wahrscheinlich, während größere Betriebe mit ‚eher nicht‘ antworteten. Ein nicht unerheblicher Teil der befragten Betriebe ist allerdings noch unklar.

Welche Faktoren würden die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von Berufsausbildungsvorbereitung möglicherweise fördern? Als eher wichtig bis wichtig bewerteten die Befragten den Faktor einer Vorqualifizierung der Jugendlichen durch einen Bildungsträger. Als sehr wichtig bzw. eher wichtig gelten die Faktoren Sicherstellung der sozialpädagogischen Betreuung durch einen Bildungsträger, finanzielle oder steuerliche Anreize und mehr Informationen über die Berufsausbildungsvorbereitung. Je weniger gut die Befragten über die Berufsausbildungsvorbereitung informiert waren, desto höher wurde die Wichtigkeit dieser Faktoren eingeschätzt.

### 3.2.3 Berufsausbildung behinderter Menschen

#### STATISTIK

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bietet derzeit insbesondere für junge Menschen mit Behinderung keine idealen Voraussetzungen für die betriebliche Eingliederung. Teilhabe am Arbeitsleben kann nur unter erschwerten Bedingungen realisiert werden. Die BA räumt der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt einen unverändert hohen Stellenwert ein.

Von zentraler Bedeutung für die berufliche Integration junger Menschen sind Berufswahl und Berufsausbildung. Im Berichtsjahr 2003/2004 wurde die Berufsberatung von 187.541 behinderten Jugendlichen in Anspruch genommen. Berufsausbildung findet im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (und der Handwerksordnung) statt. Hierbei werden Ausbildungsgänge, wenn notwendig, so modifiziert, dass die Lernvoraussetzungen dieser Personengruppe berücksichtigt werden.

In Zahlen ausgedrückt ergibt sich folgendes Bild: Im Jahre 2004 befanden sich insgesamt 59.984 behinderte Jugendliche in Ausbildung. In Betrieben der freien Wirtschaft und Verwaltungen wurden 17.122 behinderte Jugendliche in anerkannten Ausbildungsberufen und 28.035 in besonderen Ausbildungsgängen für behinderte Jugendliche ausgebildet. Zusätzlich wurden 14.827 behinderte junge Menschen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesagentur für Arbeit (außerbetriebliche Ausbildung) qualifiziert.

Junge Menschen mit Behinderung können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit 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. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme entschlossen sich 23.719 behinderte Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2003 ist in der **Übersicht 72** dargestellt.

Für spezielle Gruppen von behinderten jungen Menschen sind rehaspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert.

An Maßnahmen zur beruflichen Ersteingliederung behinderter Menschen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen nahmen Ende 2004 16.067 Personen teil (vgl. **Übersicht 73**).

10.441 Teilnehmerinnen und Teilnehmern schlossen in Berufsbildungswerken eine Ausbildung mit einem

## Übersicht 72: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2004

Maßnahmeart	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen														
	1998		1999		2000		2001		2002)		2003		2004		
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	
Berufsausbildung	57.278		27.524		57.200		57.759		57.943		59.225		59.984		21.090
Grundausbildungslehrgang <sup>2)</sup>	470		484		378		385		553		382		151		53
Förderlehrgang <sup>3)</sup>	15.717		18.521		19.427		21.617		24.150		21.148		2.882		1.111
tip-Lehrgang <sup>2)</sup> )	110		112		105		106		110		211		16		6
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen <sup>3)</sup>	2.425		2.167		2.588		2.302		3.930		3.451		988		351
Eignungsabklärung	209		242		293		288		243		174		225		72
Arbeitsprobung	44		53		65		84		87		42		40		13
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	34		43		39		35		38		48		39		15
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	12.118		12.701		12.903		13.470		13.351		14.401		16.065		6.572
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein – <sup>4)</sup>	-		-		-		-		-		-		12.341		4.431
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch – <sup>4)</sup>	-		-		-		-		-		-		7.053		2.620
Nachholen des Hauptschulabschlusses <sup>4)</sup>	-		-		-		-		-		-		7		-
Arbeit und Qualifizierung <sup>4)</sup>	-		-		-		-		-		-		281		81
Sonstige Bildungsmaßnahme	-		-		-		-		975		1.574		1.631		621
<b>Insgesamt</b>	<b>88.406</b>		<b>91.847</b>		<b>92.999</b>		<b>96.047</b>		<b>101.380</b>		<b>100.656</b>		<b>101.703</b>		<b>37.038</b>

<sup>1)</sup> Wegen Änderung des Erhebungsverfahrens Vorjahresvergleich eingeschränkt.  
<sup>2)</sup> Testen/informieren/erproben.  
<sup>3)</sup> Auslaufende Maßnahmen  
<sup>4)</sup> Neue Maßnahmen ab Oktober 2004

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



### Übersicht 73: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2004

Lernort	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen		
	insgesamt	männlich	weiblich
Betrieb (allgemein)	5.818	4.023	1.795
Betrieb (rehaspezifisch)			
Außerbetriebliche Einrichtung	18.000	11.689	6.311
Berufsbildungswerk	15.989	10.817	5.172
Berufsförderungswerk	896	584	312
Einrichtung der Kategorie II	299	176	123
Werkstatt für behinderte Menschen	16.067	9.491	6.576
sonstiger Träger (allgemein)			
sonstiger Träger (rehaspezifisch)	44.634	27.885	16.749
<b>Insgesamt</b>	<b>101.703</b>	<b>64.665</b>	<b>37.038</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abschluss nach dem BBiG bzw. der HwO ab. Davon entfielen 4.836 auf Ausbildungsabschlüsse nach §§ 4, 5 BBiG/§§ 25, 26 HwO, 5.605 auf Abschlüsse nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO.

#### NACHTEILSAUSGLEICH FÜR BEHINDERTE PRÜFUNGS- TEILNEHMER UND PRÜFUNGS- TEILNEHMERINNEN

Prüfungsmodifikationen sollen zum Nachteilsausgleich nach § 65 BBiG und § 42e HwO die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen: „Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen“. Auch nach § 13 Abs. 4 der Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen sind die besonderen Belange der behinderten Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen bei der Prüfung zu berücksichtigen.

In einer Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 24. Mai 1985 mit dem Titel „Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfung“ und in einer weiterführenden Orientierungshilfe aus dem Jahre 1990<sup>155</sup>

<sup>155</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Orientierungshilfe zur Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 24. Mai 1985 „Berücksichtigung besonderer Belange Behinderter bei Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfung“, Heft 91.1, Berlin 1990.

wurden bereits wichtige Hinweise auf Prüfungsmodifikationen für die unterschiedlichen Behinderungsarten aufgenommen. Mittlerweile haben sich Prüfungsmethoden und -verfahren jedoch teilweise verändert. Die in den letzten Jahren durchgeführten Neuordnungen weisen in verschiedenen Berufsbereichen eine größere Flexibilität in der Prüfung auf. Im Bereich der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen sind neue Ausbildungsstrukturen in Form von Bausteinkonzepten entwickelt worden.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung ist aufgrund dieser Gegebenheiten ein umfangreiches Handbuch für die Prüfungspraxis<sup>156</sup> erarbeitet worden. Ziel der Arbeit war es, zu verdeutlichen, wie behinderungsbedingte Benachteiligungen im Prüfungsgeschehen auf geeignete Weise kompensiert werden können. Zahlreiche Fallbeispiele zu einzelnen Behinderungsarten und Prüfungsmodifikationen wurden aufgenommen und vertiefende Erläuterungen zu einzelnen Behinderungen angefügt. Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, um den gesetzlichen Gegebenheiten in der praktischen Umsetzung besser als bisher Rechnung tragen zu können.

#### AUSBILDUNG UND UMSCHULUNG BEHINDERTER MENSCHEN IN ELEKTROBERUFEN – ERGEBNISSE EINES MODELLVERSUCHS<sup>157</sup>

Ausbildung und Beruf sind wesentlich mitbestimmend für die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft. Zur Unterstützung dieser Zielsetzung wurde im Rahmen eines Modellversuchs erprobt, ob durch die konsequente Anwendung der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen“<sup>158</sup> die Ausbildung von behinderten Auszubildenden in einem anerkannten Elektroberuf verbessert werden kann, um so die Zahl der Auszubildenden, die speziell für behinderte Menschen konzipierte Ausbildungsgänge nach § 66 BBiG/§ 42m HwO durchlaufen müssen, zu senken. Die Empfehlung enthält konkrete pädagogisch/didaktische und organisatorische Hinweise für die mit der Ausbildung und Umschulung von behinderten Jugendlichen und Erwachsenen beauftragten Personen und Institutionen. Die Anwendung und Umsetzung dieser Empfehlung wurde an den Modellversuchsstandorten Hannover, Neckargemünd und Volmarstein (Berufsbildungswerke für die Ausbildung behinderter Jugendlicher)

<sup>156</sup> Keune, S., Frohnenberg, C.: „Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer“ Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Materialien zur beruflichen Bildung. Band 116. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 6/2004, 218 Seiten.

<sup>157</sup> Modellversuch des BMBF, Laufzeit: 1. Oktober 1996 – 30. Juni 2002.

<sup>158</sup> Empfehlung vom 18./19. November 1993.

sowie in Frankfurt, Hamburg und Hamm (Berufsförderungswerke für die Umschulung Erwachsener) erprobt. Insgesamt haben (in normaler oder verlängerter Ausbildungszeit) 77% Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Berufsbildungswerke die Ausbildung nach §§ 4, 5 BBiG/§§ 25, 26 HwO mit Erfolg absolviert. Die Abbruchquote lag bei knapp 9%. Einen Abschluss nach § 66 BBiG/§ 42m HwO erreichten knapp 14% der teilnehmenden Jugendlichen. Von den sechs beschriebenen Modellgruppen der Berufsförderungswerke (je zwei aus jeder Einrichtung) haben knapp drei Viertel die IHK-Abschlussprüfung im Rahmen einer Umschulung nach §§ 4, 5 BBiG/§§ 25, 26 HwO bestanden, gut ein Viertel hat die Umschulung abgebrochen bzw. die (nicht bestandene) Prüfung nicht wiederholt. Durch die intensive pädagogische Förderung und die Möglichkeit der Ausbildungszeitverlängerung waren weitaus mehr Personen in der Lage, einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen, als von den ausbildenden Instituten zunächst angenommen. Die Umsetzung der Hauptausschussempfehlung mit dem Ziel höchstmöglicher Abschlüsse für behinderte Auszubildende sowie Umschüler und Umschülerinnen hat sich demnach als ausgesprochen erfolgreich erwiesen. Hierbei spielte auch die Entwicklung von curricularen Bausteinsystemen, die eine stärkere Binnendifferenzierung der Ausbildungen ermöglichten, eine wichtige Rolle.

### 3.3 Ausbildung und Arbeitsmarkt

#### 3.3.1 Berufsorientierung und Berufswahl

##### ERWEITERUNG DES BERUFSWAHLSPEKTRUMS VON MÄDCHEN

Im Hinblick auf die Berufswahl verhalten sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor weitgehend nach traditionellen Mustern und wählen Ausbildungsgänge, die zum Teil einer weiteren Karriereentwicklung entgegenstehen. In den zehn am häufigsten von Frauen gewählten Ausbildungsberufen im Dualen System finden sich knapp 54 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger. Ein Schwerpunkt der Initiativen der Bundesregierung ist es, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern und sie in zukunftsfähigen Berufsfeldern auszubilden.

#### Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

Jeweils am vierten Donnerstag im April öffnen jährlich vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen, Behörden und Forschungszentren ihre Türen für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10, um ihnen durch vielfältige Veranstaltungen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und eine früh-

zeitige Kontaktaufnahme zu Praktikums- und Personalverantwortlichen zu ermöglichen. Seit dem ersten „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“<sup>159</sup> im Jahr 2001 wurden weit mehr als 10.000 Veranstaltungen mit Plätzen für über 258.000 Mädchen angeboten. Über 200 regionale Arbeitskreise, bestehend aus Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeberverbände, Kammern, Gewerkschaften sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wirken an der Umsetzung des Mädchen-Zukunftstages mit.

Die Auswertung der Befragungen zum „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstags“ von bisher etwa 60.000 Mädchen, 4.000 Unternehmen und Organisationen sowie 2.000 Schulen macht den Beginn einer Trendwende deutlich. Die Teilnehmerinnen zeigen sich aufgeschlossen für technische, informationstechnische und naturwissenschaftliche Berufe. Mehr als 40 Prozent der Teilnehmerinnen beabsichtigen in dem besuchten Unternehmen ein Praktikum oder eine Ausbildung zu machen. Für die Schulen wächst die Bedeutung des Girls'Day bei ihren Aktivitäten zur Berufsorientierung. Auf positive Resonanz stößt das Interesse der Schülerinnen sowie die Vor- und Nachbereitung des Aktionstags im Unterricht. In vielen Schulen ist der „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ mit begleitenden Aktionen für Jungen mittlerweile in Konzepten zur Berufsorientierung vertreten und damit Bestandteil des Schulprofils geworden.

Der „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie. Vertreter und Vertreterinnen der Aktionspartner bilden mit Vertretern und Vertreterinnen der Kultusministerkonferenz und der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerien der Länder den Lenkungsausschuss, der Programmziele und Schwerpunktsetzung des Projekts festlegt. Die bundesweite Koordinierungsstelle „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ wird gemeinsam finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und ist beim Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“<sup>160</sup> angesiedelt.

<sup>159</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.4, Seiten 165f; weiteres Informations- und Aktionsmaterial unter [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

<sup>160</sup> weitere Informationen unter [www.frauen-technik-impulse.de](http://www.frauen-technik-impulse.de).

**idee-it**

Das Bundesausbildungsprojekt<sup>161</sup> idee\_it verfolgt das Ziel, mit Hilfe der Entwicklung, Umsetzung und Durchführung innovativer Strategien junge Frauen für die zukunftsweisenden IT-Berufe zu begeistern, ihre Anzahl in der Ausbildung zu erhöhen und ihren Verbleib in Ausbildung und Beruf zu stärken. Die Realisierung erfolgt in enger Kooperation und Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Institutionen und Kammern.

Um einen ersten Zugang zu den IT-Berufen zu bekommen, werden sowohl junge Frauen als auch ausbildende Unternehmen, Lehrkräfte sowie Multiplikatoren und Multiplikatorinnen mit Kick-Off-Veranstaltungen angesprochen. Über 6.500 Mädchen haben von 2001–2004 bundesweit an zwölf Kick-Offs teilgenommen, für 2005 sind weitere Veranstaltungen in Planung. Darüber hinaus unterstützt idee\_it regionale Aktivitäten verschiedenster Institutionen und Organisationen u.a. mit Materialien und Öffentlichkeitsarbeit sowie der interaktiven Homepage ([www.idee-it.de](http://www.idee-it.de)), die jeweils mit eigenen Bereichen die Zielgruppen Mädchen und junge Frauen, Eltern und Lehrkräfte, Berufstätige sowie Unternehmen und Institutionen anspricht.

Für interessierte Gruppen wie etwa Schulklassen können Chat-Termine als interaktiver Austausch zwischen interessierten Mädchen und IT-Fachleuten organisiert werden. Zudem steht eine Datenbank mit über 1.100 Ausbildungs- und Praktikumsstandorten zu den IT- und Medienberufen zur Verfügung, die durchgehend erweitert und ergänzt wird. In den letzten zwei Jahren konnte das Angebot mehr als verdreifacht werden.

Zum Thema „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf“ wurde eine wissenschaftliche Untersuchung durchgeführt. Die darin gewonnenen Erkenntnisse geben einen vertiefenden Einblick in das Berufsorientierungsverhalten, den Ausbildungsverlauf und den beruflichen Übergang von technisch orientierten Frauen und Männern. Die Studien mit den Ergebnissen aus 2002 und 2003 stehen unter [www.idee-it.de/begleitforschung](http://www.idee-it.de/begleitforschung) zum Download zur Verfügung.

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Koordination liegt beim Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ und erfolgt in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, der Initiative D21 und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks.

**Roberta**

Mit dem Roberta-Kursprogramm<sup>162</sup> zum selber Entwerfen, Konstruieren und Programmieren autonomer Roboter, können geschulte Roberta-Kursleiter und KursleiterInnen Grundlagen der Technik, der Informatik und der Robotik intuitiv und anschaulich vermitteln. Hier lassen sich Naturwissenschaften, Technik und Informatik spannend und anwendungsnah an echten Robotern vermitteln. So werden Mädchen frühzeitig für Technik interessiert. Lokale Unterstützung ist im bundesweiten Netzwerk regionaler Roberta-Zentren zu finden. Roberta bietet Lehrern, Lehrerinnen und anderen, die Mädchen für technische Berufe begeistern wollen, Lehr- und Lernmaterialien, die die spezielle Zielgruppe der Mädchen ansprechen.

In den ersten beiden (von drei) Projekt-Jahren haben das Fraunhofer Institut Autonome Intelligente Systeme und die beteiligten Projektpartnerinnen und -partner 149 Kursleiter/Kursleiterinnen geschult und 122 Kurse mit 1206 Mädchen und 281 Jungen durchgeführt, den Roberta-Materialordner mit über 700 Seiten erarbeitet und das Netzwerk von 4 auf 11 Zentren ausgebaut und damit fast verdreifacht. Roberta wurde bei Messen und vielen anderen Veranstaltungen präsentiert, etwa bei Veranstaltungen zum Jahr der Technik: bei der Auftaktveranstaltung im Januar in Berlin, von Juni bis September auf dem Ausstellungsschiff MS Technik, bei der Veranstaltung im Juni in Düsseldorf und bei der Abschlussveranstaltung im November in Duisburg. Darüber hinaus wurde das Projekt zum Tag der offenen Tür im Bundeskanzleramt am 21. und 22. August sowie in einem Sommercamp in Abu Dhabi vorgestellt.

Die Auswertung der Rückmeldungen von über 600 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (davon 82% Mädchen) bestätigt, dass die Roberta-Kurse ihre Ziele erreichen: Sie wecken Interesse an Technik, fördern die Lernbereitschaft, stärken das Selbstvertrauen und vermitteln Spaß am Lernen. Schon nach einem zwei Stunden „Schnupperkurs“ glauben die Mädchen eher als vorher, dass sie Computer-Expertinnen werden können, wenn sie das wollen.<sup>163</sup>

**LizzyNet**

Mit der Online-Plattform<sup>164</sup> LizzyNet.de wurde beim Verein „Schulen ans Netz e.V. ein Informationsangebot und virtueller Lernort geschaffen, der speziell auf die Bedürfnisse von Schülerinnen ab 12 Jahren ausgerichtet ist. Entstanden ist eine lebendige Community, innerhalb derer sich die Mädchen Informationen abholen und der Lernangebote

<sup>161</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.4, Seite 166f.

<sup>162</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.4, Seite 166.

<sup>163</sup> weitere Informationen unter <http://www.ais.fraunhofer.de/ROCK/roberta>.

<sup>164</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.4, Seite 166.

zu Zeitpunkten bedienen, die sie selbst bestimmen – das gilt sowohl für Tageszeiten als auch für die eigenen Lebensphasen. Informationen rund um Berufswahl und berufliche Orientierung sind von Beginn an fester Baustein des Angebots. Das Thema „Ausbildung und Beruf“ zieht sich daher von den täglich aktuellen News bis zu einer eigenen Rubrik „Schule und Beruf“, mit den Schwerpunkten Schule, Ausbildung, Studium und Beruf.

Um das Interesse der Teilnehmerinnen an technischen und handwerklichen Berufsfeldern zu wecken und sie mit entsprechenden Informationen zu versorgen, werden hier biografische Ansätze verfolgt: Junge Frauen, die in diesen Berufsfeldern tätig sind, stellen ihre Erfahrungen dar. Entscheidungen und Lebenswege werden nachvollziehbar und können in Bezug zum eigenen Alltag gesetzt werden. Solche Berichte werden stets begleitet von Sachinformationen, wie sie u. a. von der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern bereit gestellt werden wird auf deren Angebote hingewiesen bzw. verlinkt. Daneben werden spezielle, weniger bekannte oder auch besonders spannende Berufsbilder durch die Redaktion recherchiert, Mädchen gerecht aufbereitet und mit ihren Ausbildungsmöglichkeiten dargestellt.

Gleichzeitig können die Schülerinnen im Community-Bereich von LizzyNet mit anderen ihre Wünsche und Erfahrungen, etwa in Praktika oder während der Ausbildung, diskutieren und haben die Möglichkeit, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen bei der Webseitengestaltung, dem Erforschen von Computerhardware oder weiteren Aktivitäten praktisch zu erkunden und werden so ermutigt, sich für einen eher technisch ausgerichteten Berufsweg zu entscheiden.

Schließlich werden mit Schulen und außerschulischen Einrichtungen spezielle Angebote und Kurskonzepte rund um den Einsatz von LizzyNet entwickelt und erprobt. So entstand in Zusammenarbeit mit Hauptschulen das Lernangebot „Berufsorientierung im Internet für Mädchen“, das im Wahlpflichtbereich der 8./9. Klasse erprobt wurde. Informationen dazu sowie Materialien für die entsprechende Fortbildung von Lehrern und Lehrerinnen können bei „Schulen ans Netz e. V.“ angefordert werden.

#### **PROGRAMM SCHULE – WIRTSCHAFT/ARBEITSLEBEN**

Das Programm hat sich die Entwicklung innovativer, transferierbarer und nachhaltig wirksamer Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung von Jugendlichen zum Ziel gesetzt. Die Jugendlichen sollen ihren Erfahrungen entsprechend möglichst praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet werden. Dabei werden Konzepte erprobt, die Schülern und Schülerinnen schulartspezifisch und unter Berücksichtigung

des Alters, Entwicklungsstandes und geschlechtsspezifischer Unterschiede den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben (und damit später zum Arbeitsmarkt) erleichtern sollen. Ziel ist es, Jugendlichen bereits während der Schulzeit vertiefte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt zu geben und Betriebe für die Ausbildung zu motivieren, geschlechtsspezifische Rollenfestlegungen bei der Berufswahl zu hinterfragen und damit effektivere Übergänge von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben zu schaffen. Insbesondere sollen solche innovativen Projekte gefördert werden, die

- Informationsdefizite über neue Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten bei Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, Eltern und Betrieben abbauen,
- neue Kooperationsformen zwischen Schulen mit Partnern in Ausbildungsbetrieben, Wirtschaftsverbänden, Hochschulen und/oder Berufsschulen entwickeln und verstetigen,
- zukunftssträchtige Wirtschaftsbereiche mit hoher Innovationskraft einbeziehen, auch um auf diesem Wege die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu fördern,
- den Schülerinnen und Schülern alternative Ausbildungsmöglichkeiten und -wege auch in strukturschwachen Gebieten sichtbar machen,
- benachteiligten Schülergruppen als besondere Hilfestellung dienen können, um deren Vermittlungschancen in Ausbildung zu erhöhen,
- neue Medien und Computertechnologien für arbeitsweltbezogenes und selbstgesteuertes Lernen in der Schule einzusetzen sowie
- die Qualifikation von Ausbildungs- und Lehrkräften im Bereich Berufsorientierung verbessern.

Für das SWA-Programm sind im Jahr 2005 ca. 4,6 Millionen Euro vorgesehen. Insgesamt wurden seit Beginn des Programms 10,6 Millionen Euro an BMBF- und ESF-Geldern verausgabt. Nach dem Rahmenkonzept steht die Förderung innovativer Projekte zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben im Zentrum des SWA-Programms. Gegenstand einer solchen Innovation sind recht unterschiedliche Inhalte: Im Bereich der Berufsorientierung beziehen sich die wichtigsten Innovationsinhalte auf methodische (z. B. Lehr-/Lernarrangements), personale (z. B. Kompetenzentwicklung) oder organisatorische Aspekte (z. B. Vernetzung). Eine Innovation muss dabei nicht etwas im globalen Maßstab grundsätzlich Neues sein, sondern kann auch eine Neuerung oder Veränderung in einer bestimmten Region oder für bestimmte Nutzergruppen bedeuten, die in anderen Kontexten bereits seit längerem entwickelt, erprobt oder gar eingeführt ist. So besteht eine innovative Aufgabe für SWA-Projekte darin, Maßnahmen so umzubauen und so zu kombinieren, dass sie zweckdienlich und effektiv

eingesetzt werden können (z. B. durch Betriebspraktika) und so zu organisieren, dass sie alltagstauglich werden (z. B. durch Qualitätsmanagement an Schulen).

Im Rahmen des SWA-Programms wurden und werden inzwischen derzeit mehr als 40 Vorhaben bundesweit mit den Ländern und den Sozialpartnern gefördert, an denen insgesamt bald 50.000 Schüler und Schülerinnen in 1.000 Schulen zusammen mit 4.300 Betrieben als Kooperationspartner beteiligt sind oder waren. Bei den Schulen handelt es sich überwiegend um Schulen im Sekundarbereich I, aber auch um Schulen im Sekundarbereich II, Förderschulen und Schulen für Lernbehinderte.

Hinsichtlich gemeinsamer Themen und Zusammenhänge können die Projekte in fünf Gruppen eingeordnet werden:

1. Förderung vorberuflicher Handlungskompetenz,
2. neue Kooperationsformen zwischen Schule und Arbeitswelt,
3. Förderung besonderer Gruppen an der „ersten Schwelle“,
4. innovative Berufsvorbildung unter Nutzung des Internet sowie
5. systematische Entwicklung und Organisation von Berufsorientierung im Schulalltag.

Zu den Projekten bzw. Maßnahmen, die unmittelbar auf die Verbesserung der vorberuflichen Handlungskompetenz bei Schülern und Schülerinnen zielen, gehören beispielhaft u. a.:

- die Einführung eines „Berufswahlpasses“ (z. B. „Flexibilisierung der Übergangphase und Berufswahlpass“/Nordverbund), mit dem – neben der Dokumentation unterschiedlicher Aktivitäten - Selbstständigkeit und Eigenverantwortung bei der Organisation von Tätigkeiten bei der Berufswahl sowie der späteren Aus- und Weiterbildung gefördert werden sollen. Der BWP ist heute bereits in 10 Bundesländern eingeführt. Die ihm zu Grunde liegende frühe Berufsorientierung soll die Ausbildungsfähigkeit der Schüler/innen befördern, um ihren Übergang von der Schule in die Berufsausbildung erleichtern. Gleichzeitig verknüpft er die Systeme von allgemein bildender Schule und beruflicher Erstausbildung.
- „Schülerfirmen“ (z. B. „TRANS-JOB“/Stiftung der Deutschen Wirtschaft), die bei Schülerinnen und Schülern auch den Gedanken der Selbstständigkeit und Existenzgründung näher bringen sollen;
- Vermittlung praktisch-anschaulicher Erfahrungen, insbesondere im Bereich naturwissenschaftlich-technischer Berufe zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahlorientierung (z. B. „MINT“/Stiftung der Deutschen Wirtschaft);

Neue Kooperationsformen zwischen Schule und Arbeitswelt sind zum Beispiel:

- die praxisbezogene Orientierung über betriebliche und akademische Berufe in einem Projekt, das durch institutionalisierte „Beiräte Schule und Beruf“ (z. B. „SchuB“/Bielefeld) unterstützt wird;
- die Organisation gemeinsamer Projektwochen zur Berufsorientierung mit Schülerinnen und Schülern auf der einen und Auszubildenden auf der anderen Seite (z. B. „Perspektive.Plus“/Ver.di);
- die Schaffung „regionaler Kooperationsverbände“ von Schulen mit Betrieben und anderen Akteuren der beruflichen und vorberuflichen Bildung mit dem Ziel, praxisbezogene Berufsorientierungskonzepte zu entwickeln und zu erproben (z. B. „TRANS-JOB“/Stiftung der Deutschen Wirtschaft);

Die Förderung besonderer Gruppen an der „ersten Schwelle“ soll dazu beitragen, benachteiligten oder lernschwachen Schülerinnen und Schülern zu helfen und der immer noch ausgeprägten geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegenzuwirken.

Dazu zählen z. B.:

- Entwicklung spezifischer Bildungs- und Erziehungsangebote für besonders benachteiligte Jugendliche der Klassen 7 bis 9 in den Bereichen Lernen und Verhalten, um auf dem Weg über die Persönlichkeitsstärkung Interessen und Fähigkeiten für Arbeit und Ausbildung zu wecken und zu fördern (z. B. „SUCCESS“/Baden-Württemberg);

Einige Projekte versuchen gezielt, die neuen Möglichkeiten des interaktiven „Multimediums“ Internet zur Verbesserung des Übergangs an der „ersten Schwelle“ auszuloten. Dabei ist das Spektrum der Maßnahmen breit gestreut. So werden

- Angebote zur Lehrerfortbildung per Internet (z. B. „Internetgestützte Lehrerfortbildung“/Hessen),
- interaktive Schülerinnen- und Schülerplanspiele zu Arbeitsweltthemen (z. B. „Workshop Zukunft“/DGB) und
- vernetzte Wissens- und Praktikumbörsen (z. B. „SchuB“/Duisburg) erprobt und auf ihre allgemeine Übertragbarkeit hin reflektiert.

Um die systematische Entwicklung und Organisation von Berufsorientierung im Schulalltag effektiv und dauerhaft zu sichern, beschäftigen sich mehrere Projekte mit Fragen der Schulentwicklung, Qualitätssicherung sowie der Vernetzung auf Landesebene:

- Bei der Schulentwicklung werden die Maßnahmen durch die Aufnahme in das Schulprofil (z. B. „BORIS“/Rheinland-Pfalz) in ihrer Dauerhaftigkeit abgesichert.

- Für die Qualitätssicherung werden mit Mitteln des Qualitätsmanagements (z. B. „Herausforderung Hauptschule“/Rheinland-Pfalz) und unter Nutzung schulischer und außerschulischer Kompetenzen systemisch und dynamisch angelegte Konzeptionen zur Verbesserung der Berufsorientierung entwickelt, die die Elemente von Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung als Einheit sehen (z. B. „EBISS“/Schleswig-Holstein/Hamburg).
- Durch die Einrichtung von zentralen Service- und Vermittlungsagenturen (z. B. „P:S-W“/Berlin, „Netzwerk Zukunft“/Brandenburg, „Bremer Agentur Schule Wirtschaft“/Bremen und „Zentrum Schule & Wirtschaft“/Hamburg) werden Schulen bei der Projektentwicklung und der Bildung von regionalen Netzwerken unterstützt, um den Informationsfluss zwischen den verschiedenen Akteuren in der Berufsorientierung zu verbessern, Doppelarbeiten vermeiden zu helfen und so die Effektivität und Effizienz schulischen Handelns auf Landesebene und darüber hinaus zu erhöhen.

Mit Beginn der neuen Förderrunde in 2004 wurde vom BMBF bewusst der Schwerpunkt auf Transfer gelegt und eine synergetische Verzahnung mit anderen Initiativen und Programmen der Bundesregierung vorangetrieben wie z. B. dem Ganztagschulprogramm. Beispielhaft sei hier das SWA-Projekt der Stiftung der Deutschen Wirtschaft „Ganztagschulen gestalten – Kooperation schafft Zukunft“ genannt.

### 3.3.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der folgende Abschnitt analysiert aus unterschiedlichen Perspektiven die berufliche Einmündung junger Menschen mit dualer Ausbildung. Im Vordergrund stehen hierbei die Übergänge nach Ausbildungsabschluss. Während die Daten der amtlichen Statistik nur die Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen erfassen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden, spiegelt das IAB-Betriebspanel die Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe wider.

### ARBEITSLOSENZUGÄNGE NACH ABGESCHLOSSENER DUALER AUSBILDUNG

Im Berufsbildungsbericht wird über die Arbeitslosenzugänge nach einer betrieblichen Ausbildung sowie über den Anteil derer, die diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, regelmäßig Bericht erstattet. Nach einer Softwareumstellung bei der Bundesagentur für Arbeit können diese Daten jetzt genauer erfasst werden als früher. Dies gilt sowohl für 2003 als auch rückwirkend für die Vorjahre. Aufgrund der Neuberechnung der Daten ist eine direkte Vergleichbarkeit mit den Angaben der vorherigen Berufsbildungsberichte nicht mehr gegeben. Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquoten nach abgeschlossener dualer Ausbildung bisher deutlich unterschätzt wurden.

Im Jahr 2003 meldeten sich nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 244.223 Personen, nach der Berufsausbildung arbeitslos (vgl. **Übersicht 74**). Von ihnen hatten 207.781 einen erfolgreichen Berufsausbildungsabschluss erlangt. Diese Anzahl schließt auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr ein. Die Anzahl der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung, die danach arbeitslos sind, kann statistisch nicht eindeutig ermittelt werden, ca. 157.500 sind es im Jahr 2003 nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung (ca. 486.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 32,4%. Dies bedeutet nach der neuen Berechnung einen deutlichen Anstieg von 5,4 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr.

Die Arbeitslosenquote im Anschluss an die Ausbildung variiert zwischen alten und neuen Ländern beträchtlich. Sie ist in den neuen Ländern fast 10 Prozentpunkte höher als in den alten (39,7% zu 30,3%). Diese Differenz hat sich aber von 2002 auf 2003 um fast 9 Prozentpunkte verringert, denn während in den neuen Ländern die Arbeitslosenquote der jungen Fachkräfte um 1,2 Prozentpunkte zurückgegangen ist, hat sich diese in den alten Ländern deutlich erhöht (von 22,7% auf 30,3%). Im Jahr 2003 ist in den neuen Ländern der Zugang an Arbeitslosen nach einer erfolgreich abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung weiterhin etwas zurückgegangen (65.393 im Gegensatz zu 71.237 im Vorjahr). In den alten Ländern ist der Zugang an Arbeitslosen nach einer abgeschlossenen dualen Ausbildung insgesamt deutlich gestiegen, auf 142.388 Personen im Vergleich zu 107.351 im Vorjahr.

Unterscheidet man zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften, so zeigt sich sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen ein Anstieg der Arbeitslosenquote im Jahr 2003 von 5,4 Prozentpunkten, verglichen mit 2002. Bei den männlichen Fachkräften steigt sie von 26,2% auf

**Übersicht 74: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 2001 bis 2003**

	2001			2002			2003		
	Alte Länder <sup>1)</sup>	Neue Länder <sup>1)</sup>	Bundesgebiet <sup>1)</sup>	Alte Länder <sup>1)</sup>	Neue Länder <sup>1)</sup>	Bundesgebiet <sup>1)</sup>	Alte Länder <sup>1)</sup>	Neue Länder <sup>1)</sup>	Bundesgebiet <sup>1)</sup>
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	126.477	92.019	218.496	128.410	81.571	209.981	168.259	75.964	244.223
darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	102.349	79.039	181.388	107.351	71.237	178.588	142.388	65.393	207.781
darunter: Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen <sup>2)</sup>	81.879 <sup>3)</sup>	52.693 <sup>3)</sup>	134.572 <sup>3)</sup>	85.881 <sup>3)</sup>	47.491 <sup>3)</sup>	133.372 <sup>3)</sup>	113.910 <sup>3)</sup>	42.595 <sup>3)</sup>	157.506 <sup>3)</sup>
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt <sup>4)</sup>	385.973	128.032	514.005	390.721	122.722	513.443	387.791	116.483	504.274
darunter: erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung <sup>3)</sup> (ohne externe Prüflinge)	378.553	119.996	498.549 <sup>4)</sup>	378.245	116.034	494.279	376.552	109.761	486.313
Quote: arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	21,6 <sup>5)</sup>	43,9 <sup>5)</sup>	27,0 <sup>5)</sup>	22,7 <sup>5)</sup>	40,9 <sup>5)</sup>	27,0 <sup>5)</sup>	30,3 <sup>5)</sup>	39,7 <sup>5)</sup>	32,4 <sup>5)</sup>
<sup>1)</sup> Berlin wird im Gegensatz zu den Vorjahren vollständig den neuen Ländern zugerechnet. <sup>2)</sup> Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Lehramtsanwärter/Lehramtsanwärterin, Referendare/Referendarin, Volontäre/Volontärin, Praktikanten/Praktikantinnen im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen/Absolventinnen wird für den Westen auf 20 % und für den Osten auf ein Drittel geschätzt. Vgl. hierzu auch: Schober, Karen: Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 9. März 1994), sowie: Schober, Karen: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 25. April 1995). <sup>3)</sup> Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks. Ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden. <sup>4)</sup> Datenkorrektur: Fehlerbereinigung, daher anderer Wert als in den Vorjahren <sup>5)</sup> Zahlen sind das Ergebnis von z. T. unsicheren Schätzungen									
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.									

31,6%, bei den jungen Frauen von 28,0% auf 33,4%. Die Quote der weiblichen Arbeitslosen nach dualer Ausbildung liegt damit immer noch höher als die der männlichen. Die Arbeitslosenquote in den alten Ländern beträgt bei den jungen Männern 29,5% (Vorjahr: 22,3%), bei den jungen Frauen 31,2% (Vorjahr 23,2%). Im Gegensatz zu 2002 hat sich diese Differenz leicht von 0,9 auf 1,7 Prozentpunkte vergrößert. Eine etwas höhere Differenz zwischen den Geschlechtern zeigt sich in den neuen Ländern. Nach dualer Ausbildung sind 41,4% der weiblichen Fachkräfte arbeitslos gegenüber 38,5% der jungen Männer. Diese Differenz ist im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen; 2002 waren 38,7% der männlichen Fachkräfte nach dualer Ausbildung ohne Arbeit im Gegensatz zu 43,9% der jungen Frauen.

In den neuen Ländern bleibt die Arbeitslosenquote nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung trotz leichten Rückgangs auf sehr hohem Niveau. In den alten Ländern ist die Lage immer noch um einiges besser, obgleich sich die Differenz der Arbeitslosenquoten zwischen den alten und neuen Ländern halbiert hat.

### 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 zehnten Erhebungswelle in den alten Ländern und der siebten Welle in den neuen Ländern beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2002/2003 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden deutschlandweit ca. 514.000 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl liegt über den Angaben des Statistischen Bundesamtes, da auch Absolventen und Absolventinnen enthalten sind, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Rund 18% der Abschlüsse wurden in den neuen Ländern und rund 82% in den alten Ländern registriert. Damit ist dieses Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr konstant

geblieben. Die Anzahl der Absolventen ist sowohl in den alten (über 11.000) als auch in den neuen Ländern (über 4.000) leicht gesunken. Die **Übersicht 75** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen wieder. Der **Übersicht 76** können branchenspezifische Informationen entnommen werden. Darüber hinaus weisen beide Übersichten aus, wie viele dieser jungen Fachkräfte von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Die angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen und Absolventinnen auf, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in Beschäftigungsverhältnisse im Ausbildungsbetrieb einmündeten. Absolventen und Absolventinnen, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten. Nach Angaben der Betriebe fanden in den westdeutschen Ländern 56,7% eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb, dies entspricht ungefähr dem Vorjahresanteil<sup>165</sup>. Die Übernahmequote steigt mit der Beschäftigtenzahl in den Betrieben. Wurden in den westdeutschen Großbetrieben 69% der jungen Fachkräfte übernommen, so waren es in den Kleinstbetrieben nur 49%. Über alle Branchen hinweg hatten die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsbetriebe im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe die besten Aussichten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Hier konnten 79% bzw. 75% der Ausbildungsabgänger ein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbildungsbetrieb abschließen. Bei knapp 70% lagen die Übernahmequoten in den Ausbildungsbetrieben des Bereichs Verkehr, Nachrichtenübermittlung und in der Produktionsgüterindustrie.

<sup>165</sup> Dabei handelt es sich aber zum Teil um befristete Anstellungen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.1.3), z. B. auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen, die für einen gewissen Zeitraum nach dem Ausbildungsende eine Weiterbeschäftigung garantieren.

Überdurchschnittlich war in den alten Bundesländern der Anteil der Übernahmen auch in den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (65,2%) und bei den Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (62,9%). Im Bereich Erziehung und Unterricht kam es zu dem mit Abstand geringsten Anteil an Übernahmen (7,0%). Dies ist verständlich, denn diese Branche umfasst hauptsächlich Bildungseinrichtungen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es auch im Gastgewerbe (32,6%), bei sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (42,8%), in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (45,9%) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (48,5%).

In den neuen Bundesländern konnten nur 38,7% der Absolventen und Absolventinnen in Anschlussaktivitäten innerhalb der Ausbildungsbetriebe übernommen werden. Dieser Anteil ist, anders als in den alten Ländern, im Vergleich zum Vorjahr (44,1%) um über 5 Prozentpunkte gesunken. Die ohnehin schon vorhandene Differenz der Übernahmequoten der alten und der neuen Länder hat sich weiter vergrößert. Sie beträgt nun 18 Prozentpunkte. Im Gegensatz zu den alten Ländern ist kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar. In den Kleinstbetrieben ist die Übernahmequote zwar am geringsten (30,2%), der höchste Anteil findet sich jedoch in den Kleinbetrieben mit 43,8%. Gerade bei den Kleinbetrieben ist die Übernahmequote im Vergleich zu 2002 besonders stark gesunken, um über 9 Prozentpunkte. In den Großbetrieben treten die regionalen Divergenzen am deutlichsten hervor: Die ostdeutschen Großbetriebe liegen mit einer Übernahmequote von 36,9% 32,5 Prozentpunkte hinter den westdeutschen. Diese Differenz hat sich im Vergleich zum Vorjahr (28,6 Prozentpunkte) noch verstärkt.

Die Branchenrangfolge in den neuen Ländern weist bezüglich der Übernahmequoten Ähnlichkeiten mit den alten Ländern auf. Besonders hoch ist der Anteil der Ausbil-

### Übersicht 75: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2002 und 2003 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl				Prozent			
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
1 bis 9 Beschäftigte	105.899	98.930	20.115	16.680	46,6	49,3	39,6	30,2
10 bis 49 Beschäftigte	121.795	119.177	27.594	28.345	51,4	53,9	49,8	43,8
50 bis 499 Beschäftigte	125.822	129.209	34.027	32.364	61,8	57,5	42,4	39,4
500 und mehr Beschäftigte	79.783	74.450	14.909	14.770	72,1	69,4	43,5	36,9
<b>Insgesamt</b>	<b>433.299</b>	<b>421.766</b>	<b>96.645</b>	<b>92.159</b>	<b>57,0</b>	<b>56,7</b>	<b>44,1</b>	<b>38,7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und 2003; 10. und 11. Befragung alte Länder und 7. und 8. Befragung neue Länder



**Übersicht 76: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2003 (nach Branchen)**

Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Insgesamt			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	4.619	3.322	45,9%	21,8%
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3.336	1.998	60,4%	61,6%
Nahrungs- und Genussmittel	11.294	3.248	59,7%	28,4%
Verbrauchsgüter	15.827	2.264	55,0%	49,6%
Produktionsgüter	17.765	2.884	68,0%	60,9%
Investitions- und Gebrauchsgüter	51.322	5.774	79,0%	65,1%
Baugewerbe	36.941	10.620	54,2%	44,2%
Handel, Instandhaltung, Reparatur	78.173	14.790	52,0%	43,4%
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	9.980	2.999	69,4%	40,0%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23.485	2.379	74,5%	71,9%
Gastgewerbe	20.938	6.196	32,6%	31,4%
Erziehung und Unterricht	14.860	12.216	7,0%	5,1%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	52.778	9.500	48,5%	32,3%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	35.224	3.733	62,9%	40,0%
sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	11.277	2.098	42,8%	44,3%
andere Dienstleistungen	10.108	3.249	56,3%	51,4%
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	23.838	4.890	65,2%	48,5%
<b>Insgesamt<sup>1)</sup></b>	<b>421.766</b>	<b>92.159</b>	<b>56,7%</b>	<b>38,7%</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003; 11. Befragung alte Länder und 8. Befragung neue Länder

dungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, im Kredit- und Versicherungsgewerbe (71,9%), in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (65,1%), im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung (61,6%), sowie bei den Produktionsgütern (60,9%). Der geringste Anteil an Absolventinnen und Absolventen wurde wie im Westen im Bereich Erziehung und Unterricht (5,1%) übernommen.

In den neuen Ländern gab es einen nennenswerten Zuwachs bei der Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr nur im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Sie liegt knapp 9 Prozentpunkte über dem Wert von 2002. Besonders große Rückgänge weisen die Bereiche Verkehr, Nachrichtenübermittlung (Rückgang um 27,0 Prozentpunkte) sowie Nahrungs- und Genussmittel (22,2 Prozentpunkte) auf.

In den alten Ländern stiegen die Übernahmequoten vor allem in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (31,1 Prozentpunkte) und in den Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (16,3 Prozentpunkte). Eine ausgeprägte gegenläufige Tendenz findet sich im Westen in den sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

(Rückgang um 15,9 Prozentpunkte) und im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung (11,6 Prozentpunkte). Vergleicht man den Anteil weiblicher Absolventen mit dem der übernommenen jungen Frauen, so fällt auf, dass in ganz Deutschland die Übernahmequote der weiblichen Fachkräfte ca. 2% unter ihrem Anteil an allen Absolventen liegt (2,8% in den alten Ländern und 1,6% in den neuen Ländern, vgl. **Übersicht 77**). Die Chance für eine junge Frau, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist also etwas geringer als die eines männlichen Absolventen. Die Differenz für Deutschland insgesamt lag im Jahr 2002 noch bei über 6 Prozent. Vor allem in den neuen Ländern variieren die Übernahmekancen junger Frauen stark in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Bei Klein- und Mittelbetrieben zeigt sich für weibliche Fachkräfte eine relativ große Übernahmewahrscheinlichkeit. Besonders ungünstig ist die Situation für junge Frauen in Klein- und Großbetrieben sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern.

### Übersicht 77: Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2003 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Alte Länder			Neue Länder		
	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	prozent. Differenz vor (2) zu (1)	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	prozent. Differenz vor (2) zu (1)
	Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	55,6	57,1	+2,6	50,2	56,4	+12,4
10 bis 49 Beschäftigte	47,5	45,3	-4,7	38,1	33,4	-12,2
50 bis 499 Beschäftigte	48,1	48,0	-0,2	42,5	45,2	+6,4
500 und mehr Beschäftigte	44,9	41,6	-7,4	50,1	47,5	-5,3
<b>Insgesamt<sup>1)</sup></b>	<b>49,1</b>	<b>47,7</b>	<b>-2,8</b>	<b>43,8</b>	<b>43,0</b>	<b>-1,6</b>

<sup>1)</sup> Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003; 11. Befragung alte Länder und 8. Befragung neue Länder

#### POWER FÜR GRÜNDERINNEN

Eine gute Ausbildung von Männern und Frauen mit unternehmerischer Initiative sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am globalen Wettbewerb. Gleichzeitig lassen der Strukturwandel der Wirtschaft und die Situation auf dem Arbeitsmarkt die Option einer Existenzgründung zu einer attraktiven Alternative zu abhängiger Beschäftigung werden. Frauen bilden weltweit eine wichtige Ressource für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Potenzial gründungsfähiger und gründungswilliger Frauen ist in Deutschland allerdings bei weitem nicht ausgeschöpft. Die Förderung von Gründerinnen ist daher nicht nur ein gleichstellungspolitisches Gebot, sondern auch von wirtschaftlicher Relevanz. Im internationalen Vergleich besteht in Deutschland bei den Unternehmensgründungen von Frauen ein erheblicher Nachholbedarf. Die Bundesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an Unternehmensgründungen mittelfristig deutlich zu erhöhen. Zur Zielerreichung ist es notwendig, bestehende Barrieren abzubauen, unternehmerische Kompetenzen und bislang vernachlässigte Gründungspotenziale von Frauen zu erschließen und systematisch zu fördern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das Thema „Gründerinnen“ im Rahmen seiner Chancengleichheitspolitik immer wieder fokussiert und wird ein Bündel verschiedener Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei Unternehmensgründungen fördern („Power für Gründerinnen“).

#### BUNDESWEITE AGENTUR FÜR GRÜNDERINNEN

Der Aufbau der „Bundesweiten Agentur für Gründerinnen“ (bga)<sup>166</sup> als Kernstück der Unterstützung von Existenz-

gründerinnen wird gemeinsam vom BMBF, BMFSFJ, BMWa und mit Mitteln der EU aus dem Europäischen Sozialfond finanziert. Die bga hat zum Ziel, den Anteil an Unternehmensgründungen durch Frauen zu erhöhen und zu einem gründerinnenfreundlichen Klima beizutragen. Seit Januar 2004 bietet sie Informationen und Dienstleistungen zur unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen in allen Branchen und Phasen der Unternehmensgründung, Unternehmensfestigung und Unternehmensnachfolge in ganz Deutschland. Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit werden systematisch erhobene Daten zum Gründungsgeschehen durch Frauen zur Verfügung gestellt, um gezielte Strukturmaßnahmen anzuregen und auf die äußeren Rahmenbedingungen einzuwirken. Als Sprachrohr und Dach bietet die bga den Akteuren und Akteurinnen des Gründungsgeschehens eine Plattform für Austausch und Kooperationen mit dem Ziel, die genderspezifische Expertise sichtbar zu machen und die Vernetzung mit den mit Existenzgründung befassten Einrichtungen in einem überregionalen Verbundsystem auf den Weg zu bringen. Im Internet ([www.gruenderinnenagentur.de](http://www.gruenderinnenagentur.de)) veröffentlicht die bga gründerinnenrelevante Neuigkeiten, Veranstaltungshinweise, Literaturtipps und Studien. Darüber hinaus werden ein Online-Kurs und Foren für Gründerinnen bereitgestellt. Die Datenbanken der bga enthalten die Profile von Experten und Expertinnen, Anlauf- und Beratungsstellen und Netzwerken und vorhandene Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote in den einzelnen Bundesländern. In der zentralen Hotline (018 05 229022) erhalten Gründerinnen qualifizierte Erst- und Orientierungsberatung einschließlich Lotsendienst und weiterführende Informationen sowie Kontakte zu Expertinnen/Experten und Anlauf- und Beratungsstellen vor Ort.

<sup>166</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.7, Seite 171.

### WOMENEXIST

Durch den Strukturwandel der Wirtschaft befindet sich auch die Arbeitswelt im Umbruch. Die beruflichen Anforderungen verändern sich, so dass von Fach- und Führungskräften über alle Branchengrenzen hinweg die Fähigkeit gefordert wird, selbständig zu arbeiten, eigenverantwortlich zu handeln sowie zielsicher Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Gefragt sind damit in zunehmendem Maße unternehmerische Kompetenzen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das Verbundvorhaben der Universität Bremen und des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. mit dem Kurztitel „WomenExist“. Zielgruppe sind Frauen in kaufmännischen und dienstleistungsnahen Berufen, die sich beruflich weiterentwickeln und ihre Karriere vorausschauend planen wollen und die in einer Existenzgründung eine mögliche Perspektive für ihre berufliche Zukunft sehen. In dem Vorhaben wird ein multimediales, CD- und internetbasiertes Lernangebot für selbst gesteuerte Lernprozesse entwickelt. In drei Modulen werden Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt, die innerhalb eines Unternehmens unverzichtbar sind und zugleich eine Grundlage für die erfolgreiche Existenzgründung bilden. Kernelemente des Lernangebotes sind u. a. Videosequenzen, Dokumentarfilme, Interviews mit Entscheiderinnen. Das multimediale Lernarrangement wird nach Projektbeendigung bundesweit angeboten werden.

### 3.3.3. Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft bis zum Jahr 2015

Angaben zu den möglichen Entwicklungstendenzen des Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems in den kommenden Jahren sind Voraussetzung für die künftige Gestaltung der Berufsbildungspolitik und -forschung. Deshalb wurde auf der Basis amtlicher Berufsbildungsstatistiken sowie einschlägiger Prognosen zur demographischen oder branchenbezogenen Entwicklung<sup>167</sup> vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Potenzialschätzung der erforderlichen Anzahl an Ausbildungsplätzen und des zu erwartenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft bis zum Jahr 2015 vorgenommen<sup>168</sup>. Unter der Annahme, dass in Zukunft eine ebenso große Ausbildungs-

beteiligung der Jugendlichen wie im Jahr 2002 erreicht werden sollte, lässt sich zeigen, dass infolge der Verschiebungen in der Alterstruktur der Bevölkerung und der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen in der deutschen Volkswirtschaft in nicht allzu ferner Zukunft ein deutlicher Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften in verschiedenen Wirtschaftsbereichen entstehen könnte.

### VORAUSSCHÄTZUNG DER ERFORDERLICHEN NEU ABZUSCHLIEßENDEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE

**Übersicht 78** zeigt die Schätzergebnisse bis zum Jahr 2015, die erreicht werden müssten, um die altersbezogenen Beteiligungsquoten der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung des Jahres 2002 nicht zu unterschreiten. Bereits im Jahr 2003 wären in den alten Ländern über 6.000 Ausbildungsstellen mehr erforderlich gewesen, im Jahr 2004 beläuft sich der Zusatzbedarf an Ausbildungsplätzen auf knapp 11.000 Stellen. Insgesamt müssten im Zeitraum zwischen 2004 und 2008 in den alten Ländern bis zu 38.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Erst ab dem Jahr 2008 würde die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen demographiebedingt zurückgehen und Betriebe und Unternehmen zunehmend Probleme haben, junge Fachkräfte zu finden. Dieser rückläufige Trend in der Nachfrage setzt in den neuen Ländern aufgrund der gesonderten demographischen Entwicklung schon wesentlich früher ein. Hier ist unter der Bedingung gleicher Beteiligungsquoten schon in Jahr 2004 eine leicht rückläufige Ausbildungsplatzanzahl erforderlich. Ab 2005 – und in den Folgejahren immer ausgeprägter – wird dann ein deutlicher Rückgang der erforderlichen Ausbildungsplätze in den neuen Ländern bestimmend sein. Innerhalb weniger Jahre wird sich der Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern nachhaltig verändert haben, mit allen Konsequenzen, die diese Entwicklung für die Sicherung eines betrieblichen Fachkräftenachwuchses und für die Bildungseinrichtungen in den neuen Ländern haben wird.

### DEMOGRAPHISCHE AUSWIRKUNGEN AUF DAS ERWERBSPOTENZIAL

Angesichts der demographischen Entwicklungen werden auch mittel- bis langfristige Perspektiven bei der Personal- und Bildungsplanung von Betrieben immer wichtiger. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Verhältnis der 60- bis 64-Jährigen, die potenziell aus dem Erwerbsleben ausscheiden, zu den 15- bis 19-Jährigen, die in das Erwerbsleben nachrücken könnten. Vergleiche dieser beiden Altersgruppen zeigen, dass auf Dauer gesehen das nachrückende Erwerbspotenzial sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zum Teil erheblich geringer sein wird als die Zahl der Älteren, die potenziell aus dem Erwerbs-

<sup>167</sup> Als Datenquellen konnte dabei auf die Berufsbildungsstatistik und die 9. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie auf die Erwerbspersonenpotenzialschätzung der Bund-Länder-Kommission zurückgegriffen werden.

<sup>168</sup> Brosi, W.; Troeltsch, K.: „Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015“. Bielefeld: Bertelsmann 2004; eine entsprechende Vorläuferstudie ist unter dem Titel: Brosi, W.; Troeltsch, K.; Ulrich, J. G.: „Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000-2015“. Bielefeld: Bertelsmann 2001, erhältlich.

**Übersicht 78: Schätzung der erforderlichen neu abzuschließenden Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2015**

	Alte Länder		Neue Länder (einschl. Berlin)		Bundesgebiet	
	insgesamt	fehlende Verträge	insgesamt	fehlende Verträge	insgesamt	fehlende Verträge
Basisjahr 2002	441.898		126.184		568.082	
2003	448.500	6.602	125.771	-413	574.270	6.188
2004	459.018	10.519	125.217	-554	584.235	9.965
2005	468.393	9.375	122.695	-2.522	591.088	6.853
2006	477.885	9.492	118.427	-4.268	596.312	5.224
2007	484.024	6.139	108.133	-10.295	592.157	-4.156
2008	486.533	2.509	93.080	-15.052	579.614	-12.543
2009	486.290	-243	81.261	-11.819	567.552	-12.062
2010	482.074	-4.216	72.886	-8.376	554.960	-12.592
2011	475.845	-6.229	67.763	-5.123	543.608	-11.352
2012	471.859	-3.986	66.251	-1.512	538.110	-5.498
2013	470.491	-1.368	67.085	833	537.575	-535
2014	465.922	-4.569	68.699	1.614	534.620	-2.955
2015	458.775	-7.146	70.136	1.437	528.911	-5.709

Quellen: Berufsbildungsstatistik und 9. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

leben ausscheiden. Im Jahr 2050 würden in den neuen Ländern gut ein Drittel bzw. 4,4 Mio. weniger Personen im erwerbsfähigen Alter vorhanden sein. In den alten Ländern würde es zu einer Verringerung um etwa 25% des heutigen Erwerbspotenzials kommen. Bis 2050 würde dieser Rückgang eine Größenordnung von 11,2 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter erreichen.

Ausnahmen von diesem insgesamt rückläufigen Trend sind in den neuen Ländern nur Mitte dieses Jahrzehnts erkennbar, in den alten Ländern im Zeitraum zwischen 2005 bis 2009. In allen anderen Zeiträumen könnten die jüngeren Jahrgänge die geburtenstärkeren älteren Jahrgänge nicht kompensieren<sup>169</sup>.

**FACHKRÄFTEBEDARF DER WIRTSCHAFT**

Die Schätzung des erforderlichen Erwerbspotenzials kann durch eine Berechnung des möglichen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft auf Grundlage der von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung in Auftrag gegebenen Projektion des Arbeitskräfte-

bedarfs in Deutschland ergänzt werden<sup>170</sup>. In diesem Bericht wird eine Hochrechnung der Anteile der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen zwischen 2000 und 2015 in den alten und neuen Ländern erstellt.

Bei der Potenzialrechnung des Fachkräftebedarfs aufgrund der BLK-Projektion bleibt als wichtiges Ergebnis festzuhalten, dass im Vergleich zum Jahr 2001 im Jahr 2015 im Dienstleistungssektor insgesamt knapp 2,1 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssten. Besonders deutlich wird dieser Bedarf in der Gruppe derjenigen Dienstleistungsunternehmen sichtbar, die technische, unternehmensnahe, juristische, aber auch einfache Dienstleistungen aus dem Bereich der Körperpflege, der Reinigung und anderer haushaltsnaher Beschäftigungsbereiche anbieten. Hier erreicht der künftige betriebliche Bedarf eine Größenordnung von insgesamt 1,2 Mio. Fachkräften. Auch das private Gesundheits- und Veterinärwesen könnte mit einem zusätzlichen Fachkräftebedarf von 330.000 Beschäftigten – neben dem Versicherungs- und Kreditgewerbe sowie dem privaten Bildungssektor – mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte als im Jahr 2001 bieten. Bessere Beschäftigungschancen wären mit über 300.000 zusätzlichen Arbeitskräften bei Non-Profit-Einrichtungen zu verzeichnen.

<sup>169</sup> Wie stark dieser Rückgang den Arbeitsmarkt treffen würde, ist allerdings auch davon abhängig, wie sich die Erwerbsbeteiligung, vor allem der Frauen, entwickeln wird und wie hoch die Zuwanderungsgewinne tatsächlich ausfallen werden. In den hier dargestellten Berechnungen sind jeweils Zuwanderungsgewinne von rund 150.000 Personen pro Jahr unterstellt. Ob sich diese Entwicklung störend auf den Wachstumsprozess der Wirtschaft auswirken wird, hängt nicht zuletzt auch von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität ab, die heute kaum vernünftig eingeschätzt werden kann.

<sup>170</sup> Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: „Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015“. In: Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Nr. 104, Bonn 2002.

Demgegenüber würden Betriebe und Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes insgesamt knapp 1,8 Mio. weniger Beschäftigte benötigen. In der Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft sowie im Bergbau belief sich der abnehmende Fachkräftebedarf bis zum Jahr 2015 auf insgesamt etwa 200.000 Beschäftigte. Ebenso rückläufig könnte mit 190.000 das Angebot an Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor ausfallen.

### 3.4 Berufsbildungsforschung BIBB und AGBFN

Die 1991 gegründete Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN), der die wesentlichen Institute und Einrichtungen der Berufsbildungsforschung in Deutschland angehören, hat 2004 zwei Veranstaltungen zu wichtigen Themenkomplexen durchgeführt.

Am 1. und 2. Juli 2004 fand im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn ein Workshop zum Thema „Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren“ statt. Ausgehend von der jüngsten Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt diskutierten Wissenschaftler und Experten der beruflichen Bildung zentrale Fragen zur Entwicklung des Angebotes an und der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Gegenstand des ersten Teils des Workshops war das Qualifizierungsverhalten von Betrieben. Im zweiten Teil wurde das Bildungsverhalten von Jugendlichen thematisiert, während im letzten Teil des Workshops schließlich voraussichtliche Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt diskutiert wurden.

Zum Qualifizierungsverhalten von Betrieben zeigen durchgeführte statistische Analysen auf der Basis amtlicher Statistiken und Betriebsbefragungen, dass eine deutliche Korrelation zwischen der Beschäftigungsentwicklung und dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen existiert. Beschäftigungsabbau in der Wirtschaft führt in aller Regel auch zu einer sinkenden Bereitschaft, neue Auszubildende einzustellen. Der Strukturwandel in der Wirtschaft hat darüber hinaus dazu geführt, dass Bereiche wie das Verarbeitende Gewerbe, in denen die betriebliche Ausbildung traditionell eine große Bedeutung hat, an Gewicht verlieren, während in den wachsenden neuen Dienstleistungsbereichen die betriebliche Ausbildung noch nicht genügend verankert ist. Kontrovers wurde darüber diskutiert, inwieweit der Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen auch Ausdruck einer generellen Strukturkrise des dualen Systems ist. Weiterer Forschungsbedarf besteht hier nicht nur zu einer stärkeren Differenzierung der Einflussfaktoren des betrieblichen Ausbildungsverhalten, sondern auch im Hinblick auf geeignete Maßnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenangebots.

Zum Bildungsverhalten von Jugendlichen ist festzuhalten, dass in den vergangenen Jahren die Rückgänge im dualen

System begleitet wurden von steigenden Eintrittszahlen in andere Bildungsgänge. Dies gilt vor allem für die berufliche Grundbildung, aber auch für Bildungsgänge, die auf schulischem Wege zu einem Berufsabschluss führen. Allerdings zeigen Befragungen von Jugendlichen, dass viele von ihnen nur deshalb einen alternativen Bildungsweg einschlagen, weil ihre Bemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz erfolglos geblieben sind. Eine zunehmende Bedeutung kommt hier dem Problem der sogenannten Warteschleifen zu. Vorliegende Daten erlauben allerdings keine genaue quantitative Schätzung der Größenordnung dieses Problems. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf. Um zeitnahe und zuverlässige Informationen zu den Bildungsströmen insgesamt zu erhalten, wäre darüber hinaus der weitere Ausbau einer Bildungsgesamtrechnung dringend geboten. Ebenfalls sollte die häufig beklagte fehlende Ausbildungsreife von Jugendlichen verstärkt zum Thema der Berufsbildungsforschung gemacht werden.

Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der beruflichen Bildung wurden Ergebnisse zur Vorausschätzung der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen und Szenarien zur Entwicklung im Beschäftigungssystem vorgestellt und diskutiert. Konsens herrschte darüber, dass ein andauernder Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen zumindest kurz- bis mittelfristig sehr wahrscheinlich ist und entsprechende berufsbildungspolitische Maßnahmen auch weiterhin erforderlich sind. Forschungsbedarf wurde vor allem in einer Verbesserung der Prognose des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes artikuliert, wozu der Aufbau geeigneter Instrumentarien wünschenswert wäre.

#### SYSTEMVARIANTEN ZUR SICHERUNG EINER QUALIFIZIERTEN NICHTUNIVERSITÄREN BERUFAUSBILDUNG – DAS VERHÄLTNISS VON DUALER AUSBILDUNG UND VOLLZEITSCHULISCHER QUALIFIZIERUNG<sup>171</sup>

Die Novelle zum Berufsbildungsgesetz hat auch Konsequenzen für den Bereich der beruflichen Vollzeitschulen. Aufgrund entsprechender Länderregelungen soll die Möglichkeit eröffnet werden, durch eigene Bildungsangebote das Duale System unmittelbar zu ergänzen und dabei auch den Zugang zu den Prüfungen der zuständigen Stellen ermöglichen. Weil das duale Berufsbildungssystem unverändert unter starkem Nachfragedruck steht, das Ausbildungsinteresse junger Menschen groß ist, das Altnachfragerpotential beträchtlich ist und der Ersatzbedarf an Fachkräften in einigen Jahren wahrscheinlich nicht mehr

<sup>171</sup> Bericht über einen Experten-Workshop der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) am 4. und 5. Nov. 2004 in Bonn.

gedeckt werden kann, sind unterstützende Maßnahmen im Sinne von öffentlich finanzierten Ersatz- oder Ergänzungsangeboten vorgesehen. Mit der Entscheidung, dem regionalen Bedarf entsprechend vollzeitschulische Bildungsangebote berufsqualifizierend auszubauen, sollen bildungs- und finanzpolitisch aufwendige Maßnahmekarrieren abgebaut werden. Die Ausbildungskapazität an den Rändern des Dualen Systems könnte so erweitert werden. Vollzeitschulische Ausbildungsgänge, die der betrieblichen Ausbildung gleichwertig sein sollen, müssen große fachpraktische, betriebsnahe und betriebliche Anteile enthalten, um den Vorgaben der Ausbildungsordnungen entsprechen zu können. Das erfordert neue Wege in der regionalen Lernort- und Bildungs Kooperation, im Prüfungswesen und in der Qualitätssicherung.

Am Beispiel des Landes Niedersachsen, das über eine lange Tradition in der schulischen Berufsbildung verfügt, lässt sich zeigen, dass in den berufsbildenden Schulen der Anteil der Schüler und Schülerinnen bzw. Auszubildenden im Dualen System deutlich zurück geht und die Schülerzahlen in den beruflichen Vollzeitschulen ausnahmslos erheblich zunehmen.

Die kritischen Punkte bei der Einrichtung vollzeitschulischer und vollqualifizierender schulischer Bildungsgänge sind vielfältig. Vollzeitschulische Ausbildungsgänge sind wegen der erforderlichen Praktika auf qualifizierte Ausbildungsbetriebe angewiesen. Sie dürfen jedoch nicht dazu führen, die Ausbildungsbereitschaft im Dualen System selbst zu verringern. Sie sind als überwiegend schulische Angebote weniger mit den Sozialisationswirkungen und -erfahrungen der betrieblichen Arbeit und der Lernwelt Betrieb verbunden, und sie haben mit dem Vorurteil der Praxisfremdheit zu kämpfen. Jedoch werden diese Vorurteile sowohl von älteren als auch von neueren Studien nicht bestätigt. Weder bei den Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden noch bei den betrieblichen oder schulischen Lernarrangements lassen sich eindeutige Trends erkennen, die eine generelle Überlegenheit einzelner Methoden oder Lernsituationen gegenüber anderen unter Beweis stellen. Die Einflussfaktoren auf den Lernerfolg, die Problemlösefähigkeit und die Kompetenzentwicklung sind vielfältig und nicht hinreichend untersucht, um zu eindeutigen Aussagen zu kommen. Zu vermuten ist vielmehr, dass es sowohl bei den Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden als auch hinsichtlich der spezifischen Sozialisationspotentiale der Lernwelten in Betrieb und Schule darauf ankommt, die jeweiligen Stärken zu entwickeln und zielorientiert und adressatenbezogen einzusetzen. So wird von vielen Seiten sehr betont, dass es nicht zu einem fragwürdigen Konkurrenzangebot der beruflicher Vollzeitschulen kommen dürfe, das das Duale System untergräbt.

Vollzeitschulische Angebote können durch moderne Lernarrangements, Lernort- und Bildungs Kooperationen auch neue Lernchancen eröffnen und Kompetenzentwicklung fördern, sie können zugleich regionale Angebotsdefizite ausgleichen und hohen Standards genügen. Das müsste mit den modernen Instrumenten der Qualitätssicherung kontrolliert und dauerhaft gesichert werden.

## 4. Berufliche Weiterbildung

### ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Kapitel werden die vielfältigen Maßnahmen im Bereich von Förderung, Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung referiert und dargestellt.

Insgesamt sollen die Beiträge in diesem Kapitel verdeutlichen, welche vielfältigen Maßnahmen, Projekte und Vorhaben im Feld der beruflichen Weiterbildung bzw. im breiteren Kontext des lebenslangen Lernens als Gesamtsystem bereits verwirklicht sind. Auch werden die vielfältigen Aspekte des wichtigen Kontextes bzw. der Wechselwirkungen von Qualifikation, Kompetenz und Kompetenzentwicklung dargestellt. Es soll dadurch verdeutlicht werden, wie wichtig eine adäquate Berücksichtigung dieser Aspekte für die Sicherung der mittel- und langfristigen Marktfähigkeit der Unternehmen ist, d. h. auch welche neuen betrieblichen Anforderungen mit sich ändernden Arbeitswelten eng verbunden sind. Dies gilt sowohl betriebswirtschaftlich auf der einzelbetrieblichen Ebene, als auch - dies verdeutlicht die gesamtgesellschaftliche Relevanz - auf der makroökonomischen Ebene für eine moderne offene Volkswirtschaft. Vor dem Hintergrund der großen mit dem vielfältigen strukturellen Wandel verbundenen Herausforderungen wird die bildungspolitische Bedeutung des Themenkomplexes Weiterbildung und lebenslanges Lernen als Teil eines Bildungsgesamtsystems weiter an Bedeutung gewinnen. Eine wesentliche Dynamik muss dabei auch mit den Strategien verbunden sein, die Herausforderungen der demographischen Umwälzungsprozesse auf das System der beruflichen Bildung und generell auf moderne Arbeitswelten aufzugreifen und letztendlich zu meistern: es gilt die „Halbwertszeiten“ von Qualifikation zu verlängern, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Dies gilt für die Wirtschaft und die notwendige Sicherung und Erschließung von Innovations- und Wertschöpfungspotenzialen gleichermaßen.

In diesem Feld gibt es weiterhin hohen Forschungs-, Entwicklungs- und – last but not least – Implementierungsbedarf. Die in Kapitel 4 exemplarische geschilderten Projekte und ihre Ergebnisse sollen insoweit auch als Darstellung von good-practice verstanden werden und einen Beitrag leisten, den wichtigen Erfahrungs- und Ergebnistransfer befördern. Dies soll zugleich „Mut machen“, die notwendigen Veränderungsprozesse aktiv im Sinne eines intelligenten Change Management aufzugreifen und damit als gestaltbar zu begreifen. Zugleich sollen die Beispiele aus Kapitel 4 transparent machen, welche Bedeutung dem „Produktionsfaktor“ Qualifikation und Kompetenz für die

heutigen und künftigen Arbeitswelten und letztendlich damit für die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung beizumessen ist.

Der erste Abschnitt beinhaltet Fragen der Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsentwicklung. Ein Projekt stellt dar, welche Verfahren und Instrumente zur Dokumentation und Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen in Deutschland vorhanden sind und welche in ausgewählten europäischen Ländern existieren, die sich für den Entwicklungsprozess in Deutschland eignen. Berichtet wird über Betriebsbefragungen zu Qualifikationsaspekten im Bereich der chemischen Industrie und der Logistik sowie der Gewinnung von Hinweisen für die Ordnungsarbeit zur Aus- und Weiterbildung. Am Beispiel der kaufmännischen Dienstleistungsberufe wurde ein internationaler Qualifikationsvergleich im Bereich Electronic Business unter Berücksichtigung des Gender-Aspekts durchgeführt. Schließlich werden unter Nutzung von Expertenwissen die Ergebnisse von Beratern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung dargestellt. Im Modellprojekt zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes von Auszubildenden in Prozessbetriebsberufen wurden sowohl Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende als auch Förderungsmaßnahmen für leistungsschwächere Jugendliche entwickelt. Breiten Raum nimmt die Darstellung der geförderten Leitprojekte, die eine Reihe von wichtigen und innovativen Transferergebnisse erarbeiten konnten sowie des Programms „Neue Medien in der Bildung“ ein. Zudem erfolgt eine Darstellung der bisherigen Ergebnisse der Leitprojekte „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“.

Der zweite Abschnitt beinhaltet Informationen über ausgewählte, abgeschlossene und laufende Ordnungsvorhaben sowie die Evaluierung von Fortbildungsregelungen. Im Rahmen der Neuordnung der Fortbildungsregelung „Geprüfter Pharmareferent/Pharmareferentin“ werden neue Regelungen in der Verordnung sowie in den Empfehlungen zur Durchführung der auf die Prüfung vorbereitenden Kurse vorgestellt. Verschiedene Aspekte zur Evaluierung der Fortbildungsordnung im Beitrag „Geprüfter Natur- und Landschaftspfleger/Geprüfte Natur- und Landschaftspflegerin“ u. a. Qualität und Effektivität der Fortbildung aufgezeigt.

Die Evaluation und Neuordnung zum „Geprüften Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin“ sind abgeschlossen. Der Beitrag berichtet über Struktur und Inhalte der neuen Weiterbildungsverordnung. Im Rahmen der Evaluierung der Weiterbildung in der chemischen Industrie wurde das Weiterbildungssystem u. a. hinsichtlich Qualitätsstandards, Durchlässigkeit und Transparenz überprüft und Entwicklungspfade für die Beschäftigten der chemisch-pharmazeutischen Industrie identifiziert.

Der dritte Abschnitt greift die Thematik lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen auf. Das Projekt Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung analysiert die Weiterbildung aus Sicht der Anbieter. Ein weiteres Forschungsprojekt stellt den vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Fernunterricht gemeinsam entwickelten Kriterienkatalog für die Begutachtung und Zulassung von Lehrgängen nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz vor.

Der vierte Abschnitt setzt sich mit Fragen des lebensbegleitenden Lernens in komplexen Strukturen auseinander. Darstellt werden u. a. die BLK-Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland, wesentliche Ergebnisse der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ sowie insbesondere auch das BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Themenschwerpunkte des vierten Absatzes sind außerdem E-Learning und die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Ein wichtiger Forschungsgegenstand ist die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Kontext lebensbegleitenden Lernens. Erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt zu Weiterbildungskonzepten für das spätere Erwerbsleben werden vorgestellt. Ein Vergleich zwischen formalen und informellen E-Learning verdeutlichen, welche Konzepte für bestimmte Lernsituationen angemessen sind und inwieweit eine Koppelung der unterschiedlichen Formen denkbar ist. Dabei kommt den berufsbezogenen und berufsrelevanten Online-Communities im Kontext solcher Lerninformationsstrukturen möglicherweise eine vermittelnde Funktion zu.

Der fünfte Abschnitt stellt Ergebnisse aus der Kosten-Nutzen-Untersuchungen und der Erprobung von BIBB-Medien dar. Im Beitrag Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung werden Höhe und Kostenstruktur für Individuen dargestellt und unterschiedliche Aspekte des individuellen Nutzens angesprochen. Im Zuge multimedialer E-Learning-Prozesse werden mittlerweile sehr verschiedenartige betriebsinterne, arbeitsplatznahe Lernkonzepte entwickelt. Aufgrund erster Versionen der IuK technologischen Standards wie Learning Object Metadata (LOM) bzw. Shareable Content Object Referenc Modul (SCORM) bieten sich neue Möglichkeiten der inhaltlichen Granulierung/Modularisierung von Medien zu eigenständigen Lernbausteinen, die je nach Bedarf für unterschiedliche Lernkontexte und -umgebungen einsetzbar sowie plattformunabhängig austauschbar sind.

Der sechste Abschnitt widmet sich der quantitativen Entwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung und beinhaltet einige statistische Eck- und Rahmendaten. Stichworte sind hier u.a. Aussagen zu „SGB III-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen“, „Fortbildungsprüfungsstatistik“, „Bildungsgutscheine in der öffentlich geförder-

ten beruflichen Weiterbildung“ und das „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ (AFBG).

Auch für Hochschulen gewinnt die Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Dies bietet auch Chance zur Profilbildung in einem neuen Marktsegment in Konkurrenz zu anderen Bildungseinrichtungen und -dienstleistern. Mit diesem Aspekt setzen sich die Darstellungen des siebten Abschnittes auseinander. Schwerpunkt ist die Darstellung der allgemeinen Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen sowie des BLK-Modellversuchsprogramms „Verbundprojekte in der Wissenschaftlichen Weiterbildung“.

## **4.1 Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung**

### **4.1.1 Lernen und Kompetenzentwicklung**

#### **Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung**

Im Rahmen der Gesamtstrategie „Lebenslanges Lernen“ ist die berufliche/betriebliche Kompetenzentwicklung ein bedeutender Lebensbaustein für erwachsene Menschen innerhalb aber auch außerhalb des Erwerbslebens. Sich rasch verändernde Anforderungen in Beruf und Gesellschaft bedeuten hohe Ansprüche an die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit des Einzelnen. Ständiges Lernen, Weiterqualifizieren und Kompetenzentwicklung sind unverzichtbare Voraussetzung, um in Beruf und Privatleben dauerhaft bestehen zu können. Der Begriff „Wissensträger Mensch“ trifft das, was heute von den Menschen in einer modernen Industriegesellschaft erwartet wird. Aber wie kommt der Einzelne dorthin und wie kann er in seiner individuellen Lernweise unterstützt werden? Viele Faktoren spielen eine Rolle: Ein lernförderliches Arbeitsklima im Betrieb, der Zugriff auf das vorhandene Wissen, Organisationsformen des Lernens, Motivationsförderung, passende Weiter-Bildungsangebote, Selbstorganisation von Lernen – insbesondere auch im Prozess der Arbeit – und viele andere formelle, informelle und auf das Individuum bezogene – Lernprozesse sind erforderlich, um möglichst viele Menschen, aber auch die Wirtschaftsunternehmen in Deutschland, fit für den Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert zu machen.

Geeignete Grundlagen werden mit dem Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, das mit einem jährlichen Finanzvolumen von rd. 20 Mio. € vom BMBF und dem Europäischen Sozialfond gefördert wird, geschaffen. Damit werden Menschen, aber auch Betrieben Erkenntnisse und Konzepte angeboten, die das lebenslange Lernen nachhaltig unterstützen. Hierfür werden über die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Berlin, durch Ausschreibungen die fünf Teilprogramme Grundlagenforschung (Grufo), Lernen im Prozess der Arbeit (LIPA), Lernen im sozialen



Umfeld (LISU), Lernen in Weiterbildungseinrichtungen (LIWE) und Lernen im Netz (LINE) gefördert. Eine untypische Darstellung von Erkenntnissen, Lernkonzepten und Handlungsanweisungen stehen aus den Teilprogrammen abrufbar im Netz ([www.abwf.de](http://www.abwf.de)) kostenlos zur Verfügung.

Rahmenprojekte, die direkt vom BMBF bewilligt werden, ergänzen, begleiten und überprüfen die Ergebnisse (wie z. B. Untersuchungen über die Veränderungsdynamik in den alten und den neuen Ländern, Kompetenzentwicklung/Lernkultur mit regionalem Bezug, Betriebliche Kompetenzentwicklung zur Standortsicherung, Beitrag zur Kompetenzentwicklung durch Qualifizierungstarifverträge sowie formative Prozessgestaltung).

Gleichzeitig wird das Programm weiterentwickelt. Schwerpunktmäßig wird das BMBF aufbauend auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse neue Forschungsschwerpunkte setzen. Sich abzeichnende Veränderungsnotwendigkeiten, die u. a. Qualifikationsvermittlung zur Wiedereingliederung arbeitsloser und älterer Menschen in den Erwerbsarbeitsprozess stärker forcieren, Nachqualifizierungsprozesse innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit ins Blickfeld rücken oder auch die Wirksamkeit von normativen Regelungen hinterfragt, sind mögliche Schwerpunkte. (Aktualisierungsvorbehalt zum letzten Absatz)

### **Lernen in Weiterbildungseinrichtungen und in vernetzten Strukturen**

#### **a) Lernen in Weiterbildungseinrichtungen**

Die Schwerpunkte für das Lernen in Weiterbildungseinrichtungen konzentrierten sich auf die Forschungsthemen:

- Entwicklung von „Neuen Lerndienstleistungen“ durch nicht traditionelle Bildungsanbieter
- Nutzung neuer Lernformen zur Mitarbeiterentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere Selbstorganisation des Lernens
- Entwicklung und Erprobung neuer Instrumente zur Verbesserung der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen
- Innovative Beratungskonzepte für selbst organisiertes Lernen Erwachsener in einer neuen Lernkultur
- Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen

Die wesentlichen Forschungserkenntnisse und deren praktisch anwendbaren Ergebnisse werden nachstehend beispielhaft dargestellt:

Beispiel: Neue Lerndienstleistungen

Ziel war es, dass Anbieter (Unternehmensberatung, Uni-

versität, Interessenvertretung, mittelständisches Unternehmen und spin off) ihren Leistungsanteil zur Weiterbildung klar definieren und ausgestalten und damit eine neue Lerndienstleistung entwickeln.

Auf der Grundlage der Forschungsarbeiten wurden praktische Ergebnisse entwickelt:

- eine Toolbox zur Problemlösung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Berlin-Brandenburg;
- ein Konzept zur Pädagogischen Biographiearbeit mit Pflegepersonal in Bielefeld;
- ein Konzept des Bildungsbrokers für das KFZ-Handwerk, Köln;
- ein Konzept intergenerativen Lernens von jungen und älteren Ingenieuren/Ingenieurinnen in der Rekonstruktion des Dresdner Kugelhauses.

Die Lerndienstleistungen wurden in den beteiligten Einrichtungen und gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung im Projektverbund durch reflexives Lernen praktiziert und erprobt. Im Ergebnis wurde damit die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorangetrieben und das Leistungsangebot der Weiterbildungsunternehmen erhöht und damit ein weiteres Geschäftsfeld erschlossen.

Beim Entstehen von Lerndienstleistungen zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens ist die Interaktion zwischen den am Lernprozess Beteiligten wesentlich. Das Herstellen des Dialogs zwischen kleinen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen ist noch immer ein Problem. Im Projektverbund „Weiterbildner und kleine Unternehmen (KU): Leistungsentwicklung im Dialog“ sollen Lösungen erprobt werden, die unter Nutzung dialogorientierter Verfahren zu einer gemeinsamen Leistungsentwicklung führen.

Dabei richtet sich das Forschungsinteresse insbesondere auf neue Vorgehensweisen bei der Lerndienstleistungsentwicklung, wobei das Einstiegskonzept und die Initiative für eine gemeinsame Entwicklung der Lernunterstützung von der/den Weiterbildungseinrichtung(en) unter Beachtung folgender Aspekte ausgehen soll:

- Eigenverantwortung der Beteiligten im gemeinsam verantworteten Lernprozess,
- tätigkeits- und problembezogene Lernformen auch im Arbeitsprozess des kleinen Unternehmens und
- Fragen effektiver Leistungserbringung.

Dies soll im Projektverbund anhand mehrerer Konzepte (beratungsförmige Dienstleistungen, systematisches Coaching für die Entwicklung von Managementkompetenz zur Führung kleiner Unternehmen, strategische Unternehmens- und Personalentwicklung mit branchenübergreifenden Regionalzirkeln) erprobt werden.

– Beispiel Personalentwicklung

Die aus dem Verbund der Teilprojekte „Nutzung neuer Lernformen zur Mitarbeiterentwicklung in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen“ vorliegenden Ergebnisse wurden zum Konzept „Kompetenzorientierte Lerngestaltung“ zusammengeführt:

In diesem Konzept wird Personalentwicklung charakterisiert durch authentische Entwicklungsaufgaben, organisationsinterne Promotoren, externe Lernbegleiter, systemische Verankerung in der Organisation und Einbettung in eine SOL (selbst organisiertes Lernen) basierte Lernkultur. Die Erfahrungen der Weiterbildungler mit SOL und dessen Wirkungen finden, reflexiv kommuniziert und methodisch aufbereitet, Eingang in das eigene Professions- und (Weiter)Bildungshandeln.

Die retrospektiv gewonnenen, subjektiven Lernerfahrungen werden für den Transfer in weitere Aufgabenfelder aufbereitet. Sie werden dadurch zu einem originären Teil der Lerndienstleistung, die die Bildungseinrichtungen erbringen.

SOL-basierte Personalentwicklung kann nur durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst gestaltet werden. Lernunterstützung intern und außerhalb muss den Lernprozess professionell begleiten. Hierzu werden:

- Authentische Entwicklungsaufgaben als Lerngelegenheiten gestaltet.
- Führungskräfte als interne Promotoren eingesetzt, um Freiräume zu ermöglichen.
- Lernbegleiter als externe Promotoren betreuen die SOL-Prozesse:

„Kompetenzorientierte Lerngestaltung“ kann mit Handlungsorientierungen und Methoden Lernprozesse so gestalten, dass die Lernenden Selbstlernkompetenzen entwickeln und gleichzeitig die Lernumgebung durch die lernenden Akteure weiterentwickelt wird. Das Konzept unterstützt eine ganzheitliche Personalentwicklung in Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und entfaltet seine Wirkung in der gesamten Organisation. Das Konzept trägt so zur Herausbildung einer auf Innovation gerichteten Lernkultur bei.

#### **b) Lernen in vernetzten Strukturen**

Die im Bereich Lernen im Netz und mit Multimedia vorliegenden Ergebnisse, deren Analyse, Prüfung und Bewertung wird deutlich, welche kompetenzförderlichen Perspektiven die neuen computerbasierten multimedialen Lernarrangements eröffnen, welche Chancen sie für eine neue Lernkultur Kompetenzentwicklung bieten, wie entsprechende Lernerfolge zu kontrollieren sind, welche gesellschaftliche Wirkung die neuen multimedialen Lernmedien entfalten, welche Rolle sie im Arbeitsprozess ein-

nehmen und welchen Einfluss sie in der beruflichen Weiterbildung ausüben.

Elektronisch unterstütztes Lernen bereichert traditionelle Lehr- und Lernmethoden. Unstrittig ist, dass multimediale und internetbasierte Lernarrangements mit bewährten traditionellen Angeboten und Lernformen verknüpft werden müssen. Mit dem erweiterten Kategorienraster ist ein Instrument entwickelt worden, das es gestattet, solche Blended Learnings Arrangements hinsichtlich ihrer Tauglichkeit, insbesondere hinsichtlich des Kompetenzerwerbs der Lerner, zu prüfen. Kriterien und Ansätze, zur Anpassung an die konkrete Situation des Arbeitsplatzes und damit Erzeugung vermehrter Akzeptanz und Effizienz sind wesentliche Bausteine des Kategorienrasters.

Damit wird Bildungsverantwortlichen ein Werkzeug in die Hand gegeben, mit dem sie kompetenzfördernde Lernprozesse gestalten und prüfen können.

Das Raster ist als inhaltliche Fortsetzung des im Gutachten „Vergleichende Analyse bestehender Verfahren des Lernens im Netz und mit Multimedia“ entstandenen kompetenzanalytischen Beschreibungsrasters entstanden (Berufsbildungsbericht 2003, S. 219).

Virtuelle Meinungsaustausch-Orte, Chats u. ä. verändern den Wissens- und Kompetenzerwerb und werden selbstverständlich auch von Lernmittlern für ihre beruflichen Zwecke genutzt. Mit zwei Gutachten wurde eine umfassende Analyse des selbst organisierten Wissens- und Kompetenzerwerbs durchgeführt. Neben einer Bestandsaufnahme solcher Lernformen werden Bedingungen und Begründungen für deren Nutzung geklärt.

Hier wird vermittelt, welche Kompetenzen Lernmittler – im wesentlichen selbst organisiert – in welchen internetbasierten Kommunikationsformen erwerben können. Entwicklungstrends in diesem dynamischen und sich schnell verändernden Feld werden aufgezeigt. Damit wird die Aktualität der Weiterbildungsangebote verbessert und diese können Kundenwünschen entsprechend angepasst werden.

Mit dem Gutachten „Kompetenzhemmende und kompetenzförderliche Faktoren in Computerspielen“ werden typische Computerspiele nach einem eigens entwickelten kompetenzbezogenen Raster typologisiert und bewertet. Auf dieser Grundlage wurden Empfehlungen erarbeitet und diskutiert, wie Aspekte aus Computerspielen in unterschiedliche Prozesse betrieblicher Weiterbildung nutzbringend verwendet werden können.

In drei Good-Practise-Fallstudien, die sich der Zielgruppe der industriellen oder industrienahen Facharbeiter zuwendet, wurde die konkrete Lernpraxis von Facharbeitern exemplarisch-konkret dargestellt. Die Tätigkeit der Facharbeiter wird heute stark durch Informationstechnik bestimmt und ein erheblicher Anteil zur Wertschöpfung in Unternehmen beigetragen.

Gegenstand der Untersuchung waren die Prozesse der Auswahl, Einführung, Gestaltung, Betreuung und Evaluation arbeitsplatznaher und kollaborativer Lernarrangements für Facharbeiter in ihrer Arbeitsumgebung. Gegenstand von drei Fallstudien sind:

- Qualifizierung von Facharbeitern/Facharbeiterinnen in der Weberei
- Online-Lernprogramm - Fortbildung zur elektrotechnisch unterwiesenen Person
- Multimediales Lernarrangement für Aufzugsspezialisten

Sie entstanden in Form einer Selbstdarstellung als gemeinsame Arbeit zwischen den am Entwicklungs- und Gestaltungsprozess Beteiligten. Diese geben einerseits Handlungsempfehlungen und sind andererseits Ausgangsbasis für eine Reflexion und Weiterentwicklung des Gesamtvorgangs der Entwicklung und Implementierung IT-basierter Lernarrangements für Facharbeiter an industriellen oder industriennahen Arbeitsplätzen.

Durch die rasante Veränderung der beruflichen Tätigkeitsmuster gewinnt der Nachweis von fachlich-methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen für die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite erheblich an Bedeutung. Daraus entsteht die Notwendigkeit des Überdenkens und der Neugestaltung bisheriger Formen des Kompetenzerwerbs und -nachweises.

Die betrachteten Zertifikate für basale IT-Kenntnisse bzw. -Fertigkeiten nehmen für den Nachweis selbstorganisiert erworbener Kompetenzen eine Vorreiterrolle ein. In keinem anderen Kompetenzbereich ist die Verbreitung vom Lernprozess entkoppelter Zertifikate so weit fortgeschritten wie bei den basalen IT-Kompetenzen. Es zeigt sich:

- Angebote werden gerade von informellen und selbstorganisierten Lerner/-innen kaum genutzt
- der mangelnde Nutzen von Personenzertifikaten als Kompetenznachweis wiederum ergibt sich aus dem verbreiteten Desinteresse an Zertifikaten bzw. der Geringschätzung selbstorganisiert erworbener IT-Kompetenzen seitens der primären Zertifikatsadressaten, nämlich der potenziellen, zukünftigen Arbeitgeber.

Angesichts der anhaltenden Beliebtheit und vor allem der Notwendigkeit von authentischen Zertifikaten müssen die Ergebnisse der Arbeit im gesamten Umfeld von Planung und Praxis der Zertifizierungen Eingang finden.

Es wurde der bislang fehlende Überblick, wie sich computerbasierte Informations- und Bildungstechnologien seit ihren Anfängen bis heute entwickelt haben, bzw. welche davon heute die Praxis bestimmen, aufgearbeitet. Damit wird den Entwicklern die Möglichkeit gegeben, aus

historischen Fehlern zu lernen, aber auch aussichtsreiche – nicht verwirklichte Ansätze – erneut aufzunehmen.

#### **SCHAFFUNG VON INNOVATIONSPOTENZIAL DURCH NUTZUNG DER HUMANRESSOURCEN IM BETRIEB**

Schwerpunkte (Lernen im Prozess der Arbeit – LIPA –) im Jahr 2004:

- Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) in Best-Practice-Unternehmen und in innovativen mittelständischen Unternehmen (z. B. in der Bio- und Medizintechnik und in industrienahen Dienstleistungsunternehmen)
- Lernkulturen und strategische Kompetenzentwicklungsprogramme in größeren und mittelständischen Unternehmen
- Kompetenzentwicklungsstrategien bei Start-up-Unternehmen
- Kompetenzentwicklung in Netzwerken
- Selbstorganisation des Lernens im Prozess der Arbeit – Lernarrangements und betriebliche Lernkulturen
- Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams
- Entwicklung, Integration und Nutzung von Wissen entlang interner und externer Wertschöpfungsketten

Im Ergebnis lassen sich wichtige Rückschlüsse auf die praktische Tauglichkeit von Theorien und auf konkrete Anwendungsbedingungen in Unternehmen sowie den projektübergreifenden Transfer ziehen:

- strategische Neuausrichtungen der PE/OE in Richtung eines komplexen Personalmanagements und Nutzung von Potenzialen des Arbeitsprozesses für das Lernen mit Veränderungen der organisationalen Lernkultur,
- weitreichende Veränderungen von Funktionen, Strukturen und Prozessen benötigen einen größeren zeitlichen Rahmen.

Fallanalysen zeigen, dass Betriebe zur Stabilisierung der Kompetenzentwicklung vor allem drei Aktivitäten entfalten:

- Ausbau von lern- und kommunikationsförderlichen Strukturen der Arbeitsorganisation durch Schaffung neuer Lernorte sowie Einrichtung neuer „Institutionen“ der Koordination und des kollektiven Lernens.
- Entwicklung neuer Formen der Zusammenarbeit bei Innovations- und Veränderungsprozessen.
- Entwicklung und Implementierung von Instrumenten der PE/OE zur Erleichterung des Zugangs zur organisierten Weiterbildung für bislang ausgeschlossene Zielgruppen.

Auf drei verschiedenen Wegen versuchen betriebliche Akteure in Unternehmen ein System Lernende Organi-

sation zu realisieren (Ergebnisse aus der Projektgruppe PE/OE in Best-Practice-Unternehmen):

1. Bereichsverantwortliche versuchen, ein Kompetenz-Problem mit eigenen Mitteln zu lösen (durch schrittweise Veränderung der Arbeitsorganisation und der herkömmlichen Muster der Kompetenzentwicklung). Veränderungsprozesse auf diesem Weg hängen ab von ausgeprägter Bedarfsorientierung und Konsequenz der Umsetzung. Dieser Weg ist aber auch durch geringes Tempo der Entwicklung und professionelle Defizite gekennzeichnet. Diese Defizite sind auf die knappen Ressourcen für Innovationen in den Bereichen und auf fehlende professionelle Kompetenzen der Bereichsverantwortlichen bei der Gestaltung von Lernprozessen zurückzuführen. Defizite können durch die Einbeziehung externer Beratung kompensiert werden.
2. Die Bedingungen für die betriebliche Kommunikation und den Wissensaustausch werden mit Hilfe des Auf- und Ausbaus einer gesamtbetrieblichen informationstechnischen Infrastruktur verbessert und durch die Bereitstellung umfassender Informationen die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter gefördert werden. Vorteil dieses Weges ist die gesamtbetriebliche Orientierung durch die Bereitstellung einer Informationsplattform. Dieser Weg hat allerdings auch klare Schwächen. Es erfolgt ein Perspektivenwechsel vom Personalmanagement hin zur Informationstechnologie. Andere Akteure als bisher, die eher wenig Verständnis für die Anforderungen der Kompetenzentwicklung haben, erlangen „Definitions-macht“. Wissensmanagement-Projekte sollen daher eher als Ergänzung und Erweiterung einer Personalentwicklungs-Strategie betrachtet werden, zumal sie eher geringeren Einfluss auf die Kompetenzentwicklung haben. Erfolgsfaktoren für das Lernen mit Informationssystemen sind eher die kompetenzorientierte Veränderung der Arbeitsorganisation und der Aufbau von selbst organisierten Gruppenstrukturen. Hierzu bedarf es der Unterstützung durch ergänzende personal- und organisationsentwicklungsbezogene Maßnahmen und Aktivitäten.
3. Der *Personalentwicklungs-Weg*  
Systematischer Auf- und Ausbau der Instrumente und Verfahren der Kompetenzentwicklung sowie Schaffung von Strukturen und Institutionen der PE/OE. Starke Akteure, die die Personalabteilung mit der Realisierung betrauen, sind hierfür die Voraussetzung. Zwingende Voraussetzung ist die Beauftragung starker und durchsetzungsfähiger Akteure mit dem entsprechenden backing seitens der Personalverantwortlichen in den Betrieben.  
Es gibt also unterschiedliche Wege, die Prozesse der Kompetenzentwicklung langfristig zu etablieren und

durch wechselseitiges Zusammenwirken mehrerer Faktoren einen erfolgreichen Strukturwandel zu forcieren. Auf diesem Weg sind noch erhebliche Hürden zur Herausbildung eines kompetenzorientierten Personalmanagements zu überwinden.

Ergebnisse aus der Arbeit der Projektgruppe Kompetenzentwicklungsstrategien von Start-up-Unternehmen:

Sehr kleine, junge und dynamische Start-ups sind bezüglich der Motivation und des Verantwortungsbewusstseins ihrer Mitarbeiter und Führungsteams sowie der Innovationsfähigkeit und Ideenverwirklichung eindeutig überlegen. Aber konventionelle Angebote sind meist untauglich und das geringe Eigenkapital wirkt sich für PE/OE nachteilig aus.

In den mehr als 35 Start-ups wurden folgende PE/OE-Angebote und Handlungsempfehlungen erarbeitet, die von Bedeutung auch für die Gründeraus-bildung an der Fachhochschule Frankfurt/Main sind:

Erstellung und Publizierung einer *Handlungsanleitung für die Praxis* (Nr. 7), die kleine, junge, innovative Unternehmen beim Personalmanagement und bei Führungsentscheidungen unterstützen soll (Böhm/Pawellek 2002); Konzipierung, Entwicklung und Erprobung des innovativen Instruments „Assessment & Development Center“ für Start-ups und kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Dieses praxisrelevante Instrument dient der Identifizierung und dem Training von Führungs- und Personalentwicklungskompetenzen in Start-up-Unternehmen. Es hat große wirtschaftliche Bedeutung für die o. g. Unternehmen bei der Senkung von Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsrisiken und leistet einen wirkungsvollen Beitrag zur Stabilisierung und Expansion junger Unternehmen.

Das Instrument „*Assessment und Development Center*“ lässt valide Rückschlüsse auf die Art und Weise des Lernens im Prozess der Arbeit in verschiedenen Branchen und Unternehmenstypen zu. Es ist auch für qualifizierte Tätigkeiten außerhalb des Bereichs der Führung einsetzbar. Ein Test des Instruments an der Polytechnischen Universität Bukarest ergab, dass es zudem interkulturell übertragbar ist.

Auf dem Instrument aufbauend werden weitere Tools und Trainingskonzepte für Start-ups zur Stärkung von strategischer, Führungs- und Vertriebskompetenz entwickelt. Bisher liegen konkrete *Online-Tools* zur Unterstützung von Personalauswahl und -entwicklung in KMU sowie das Konzept für ein Strategieseminar für Führungskräfte vor.

Entsprechend dem Programmkonzept LiPA (Lernen im Prozess der Arbeit) und dem aktuellen Forschungsbedarf haben mit Beginn des Jahres 2005 zwei wichtige Zukunftsprojekte ihre Arbeit aufgenommen:

**Betriebliche Kompetenzentwicklung für Geringqualifizierte**

Ziel des Projekts ist die Identifizierung, Weiterentwicklung und Bewertung betrieblicher „Good-Practice“-Modelle für die Kompetenzentwicklung von geringqualifizierten Erwerbstätigen und Erwerbssuchenden.

**Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern**

Im Rahmen des Projekts sollen konkrete betriebliche Modelle des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeitern in Unternehmen entwickelt, analysiert, dokumentiert und evaluiert werden. Im Mittelpunkt steht dabei deren Beitrag zur Gestaltung betrieblicher Lernkulturen, zur Selbstorganisation des Lernens, zur Nutzung von Humanressourcen und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

**Kompetenzerhalt und -erwerb im sozialen Umfeld**

„Etwas bewegen wollen – Lernunterstützung für ehrenamtliche Vereinsarbeit“ war einer der Schwerpunkte im Programmteil Lernen im Sozialen Umfeld (LISU). Die im Internet ([www.abwf.de](http://www.abwf.de) – wie auch alle übrigen Ergebnisse bzw. Materialien) veröffentlichte Handreichung hierzu befasst sich mit

- der Lernzielgruppe und ihrer Motive
- der möglichen Aufgaben und Tätigkeiten im Verein
- des Bedarfs an Kompetenzentwicklung
- Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen
- sowie Methoden und Verfahren.

**Nutzung außerbetrieblicher Lernpotenziale für die betriebliche Personalentwicklung**

Neue bzw. vertiefte Erkenntnisse wurden durch die Vergabe von Studien und die Begleitprojekte gewonnen. Kurz dargestellt, kommt eine der Studien „praktizierte Modelle der Kompetenzentwicklung und des Kompetenztransfers an der Schnittstelle von Unternehmen und sozialem Umfeld“, in die ca. 100 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie ca. 20 Großunternehmen einbezogen sind, zu folgendem Ergebnis: Die Trennung von Personalentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung konnte bislang nicht überwunden werden. Unterstützende Maßnahmen, z. B. durch Lernagenturen und/oder Lernbegleitungen sind erforderlich. Eine enge Orientierung an rein betrieblichen Interessen führt zur Verflachung der Kompetenzprojekte zu pragmatischer, betriebsnaher Fortbildung, die erweiterte persönliche und fachlich nahe Kompetenzen nicht fördert, auf die es gerade beim Lernen im sozialen Umfeld ankommt.

**Instrumentarien zur formativen Evaluation offener Gestaltungsprojekte**

Ein Ziel dieser wissenschaftlichen Begleitung war es, Projekte des Programmbereiches LISU bei der Qualitätssicherung der Entwicklungs- und Gestaltungsprozesse zu unterstützen. Dies gilt in erster Linie für den Prozess der Projekt-Selbstevaluation/-Selbstreflexion. Weitere Ziele waren, Verallgemeinernde theoretische und vergleichende Betrachtungen zu erhalten über: Transfermöglichkeiten, Aufzeigen von notwendigem politischen Handlungsbedarf bezüglich neuer Formen von Kompetenzerhalt und -entwicklung Arbeitsloser, von Arbeitslosigkeit Bedrohter bzw. Älterer in demographischen Wandlungsprozessen.

Im Ergebnis ist es gelungen, ein methodisches Instrumentarium zu entwickeln, mit welchem Wirkungen und Erfolge von vier unterschiedlichen Gestaltungsmodellen in einem Dialogprozess erfasst wurden, die einen wichtigen Beitrag für den fachlichen Diskurs um Aufgaben, Methoden und Funktionen wissenschaftlicher Begleitung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten leisten.

**Erhalt, Entwicklung und Nutzung von Innovationspotenzialen Älterer**

Unterstützungsstrukturen für Übergänge zwischen klassischer Erwerbsarbeit und neuen Formen von Arbeit für Ältere

Lernorte und Lernformen verändern sich. Lernformen zugunsten tätigkeitsgebundenem informellen und selbstorganisiertem Lernen (insbesondere in ehrenamtlicher Tätigkeit) gewinnen gerade auch für ältere Menschen an Bedeutung. Tätigkeitsbereiche außerhalb der Unternehmen sind auch für Ältere nicht lediglich ein Raum sozialer Integration und Freizeitgestaltung sondern ein ebenso wichtiges Feld, um ihre Erfahrungen und Innovationspotenziale in Entwicklungsprozesse einzubringen.

Zentraler Gegenstand des Projektes ist die Aneignung von Kompetenzen in selbst bestimmt organisiertem Lernen, die Erhöhung der Chancen zur Erschließung neuer Arbeitsmöglichkeiten im persönlichen Umfeld; sowie Erkenntnisse über Entwicklungsprozesse in Arbeitswelt und Lernkultur unter Nutzung im sozialen Umfeld und von Kompetenzen Älterer transparent zu machen.

Im Ergebnis wurden vertiefte Erkenntnisse gewonnen, über

- Kompetenzentwicklungs- und Lernprozesse der Älteren,
- Bedingungen, Möglichkeiten und Potenziale von Beschäftigungsunternehmen,
- Funktionsprofil des Weiterbildners in Unternehmen zur Unterstützung von Kompetenzentwicklung der Älteren,

- auf die Region bezogene Schnittstellen zwischen gefördertem Arbeitsmarkt, regionaler Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Gemeinwesen und auf Lernprozesse bei den Kooperationspartnern und Nutzern der Unterstützungsleistungen

Eine Dokumentation der Erfahrungen zum Transferprozess der Projektergebnisse steht über Internet-Plattform zur Verfügung. Abrufbar siehe oben.

### **Tätigkeits- und Lernverläufe in einer veränderten Gesellschaft**

Lernprozesse und Kompetenzentwicklung unterliegen einem tief greifenden Wandel. Drei LISU-Studien untersuchen insbesondere das soziale Umfeld als Handlungs- und Lernfeld. Einbezogen werden Lernprozesse zur Ausprägung von Kompetenzen sowohl für berufliches Handeln in Unternehmen als auch zur Bewältigung von Krisen und Brüchen in Arbeits- und Lebensbiografien. Ziel war Erkenntnisse zu gewinnen über:

- Lernen in Vereinen, Projekten etc. und die Bedeutung für individuelle Berufsverläufe,
- das Wie der Übertragbarkeit von Kompetenzen in die unterschiedlichen Arbeits- und Tätigkeitsbereiche,
- Organisation des Lernens in Tätigkeiten im sozialen Umfeld und welche Unterstützungsformen genutzt bzw. benötigt werden,
- Erschließung wichtiger Aspekte des kontinuierlichen bzw. lebensbegleitenden Lernens.

Diese Studien sind noch nicht abgeschlossen. Sie befassen sich derzeit mit

- situativ unterschiedlichen Lern- und Erfahrungsarrangements zur Lebensbewältigung und Perspektivbildung junger Menschen Die erste Untersuchungsphase zeigt, dass besonders auch die Wechselwirkungen zwischen der biographischen Entwicklung junger Menschen und deren Lebenslagen und die Lernorte betrachtet werden müssen. Produktive Einbindung der Jugendlichen in den Lernort eine entscheidende Voraussetzung. Kompetenzentwicklungsprozesse im sozialen Umfeld können nicht auf bestimmte Zielgruppen zugeschnitten sein. Sie müssen prinzipiell Übergänge in Arbeit und Beschäftigung ermöglichen.
- dem Tätigkeitsfeld des bürgerschaftlichen Engagements sowie mit der Frage des Transfers der dort erworbenen Kompetenzen in die Erwerbsarbeit. Es soll versucht werden, nicht nur Einzelaspekte des bürgerschaftlichen Engagements zu untersuchen, sondern eine systematische zusammenhängende Darstellung einschließlich der Transferprozesse in die Erwerbsarbeit zu dokumentieren.
- Wechselwirkungen zwischen neuen Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung und Kompetenzentwick-

lung von Beschäftigten im IT-Bereich im Längsschnitt. Antworten auf die Fragen nach den Auswirkungen des Wandels der Arbeit auf das Handeln von Personen in bestimmten Lebensabschnitten und auf Lernprozesse im sozialen Umfeld werden erwartet. Neue, für die IT-Welt wichtige Kompetenzen – im Sinne von extrafunktionalen – sollen aufgezeigt und auf Übertragbarkeit auf Beschäftigte in anderen Bereichen getestet werden.

### **VERFAHREN UND INSTRUMENTE ZUR DOKUMENTATION UND ERFASSUNG INFORMELL IM PROZESS DER ARBEIT ERWORBENEN KOMPETENZEN IN BETRIEBEN – EIN WEITGEHEND UNBEARBEITETES FELD**

Ein allgemeines oder gar einheitliches Grundverständnis des Begriffs „Kompetenz bzw. Kompetenzen“ ist in den Betrieben, ähnlich wie in der wissenschaftlichen Diskussion kaum vorhanden. Die Verwendung des Begriffes „informell“ ist für eine Vielzahl von Unternehmen ebenfalls neu, wenig assoziativ und selbsterklärend. Die Diskussion über die Differenzierung der Kompetenzen in formal und informell wird häufig als zu akademisch angesehen. Es gibt jedoch ein Interesse daran, einen verstärkten Einblick in die Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten, insbesondere im Zusammenhang mit dem Erfahrungslernen und arbeitsplatznahen Lernformen. Hinsichtlich des Umgangs mit außerhalb der Erwerbsarbeit erworbenen Kompetenzen, die in die Arbeit einfließen<sup>172</sup> gibt es höchstens einzelbetriebliche Regelungen.

Entsprechend gibt es gegenwärtig erst vereinzelt Bemühungen in den Unternehmen<sup>173</sup>, die im Prozess der Arbeit informell erworbenen Kompetenzen zentral und explizit zu erfassen, zu dokumentieren und anzuerkennen. Allgemein anerkannte und gültige Verfahren zur Dokumentation der im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen, die entwickelt und in Unternehmen zu Einsatz kommen, die konzeptionell und methodisch eine zuverlässige und akzeptable Antwort auf die Frage der Messbarkeit von Kompetenzen im Kontext von beruflichen Handlungssituationen geben, und darüber hinaus Gütekriterien<sup>174</sup> genügen, sind nach vorliegender Datenlage nicht vorhanden. Die Erkenntnisse deuten vielmehr darauf hin, dass in den Betrieben mit dem informell erworbenen Kompetenzen auch eher informell umgegangen wird, und vor allem Kollegen und Kolleginnen und unmittelbare Vorgesetzte Einblick in die Vielfalt der erworbenen Kom-

<sup>172</sup> Das reicht von Sozialkompetenzen, die beim Sport erworben wurden bis zu Sprachkenntnissen von Migranten und Migrantinnen.

<sup>173</sup> Erpenbeck, J./ Rosenstiel, von L. (Hrsg.): Handbuch. Kompetenzmessung. Stuttgart 2003. Das Handbuch befasst sich umfassend mit den gegenwärtigen in Deutschland in betrieblichen Kontexten verwendeten Kompetenzmessverfahren.

<sup>174</sup> Z. B. Validität, Realibilität und Objektivität.

petenzen haben. Die aus den Kompetenzfeststellungen gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse sind für die Betriebe für die Personaleinsatzplanung, Personalentwicklung und nicht zuletzt für die Bilanzierung des Humankapitals<sup>175</sup> von Bedeutung.

Leitaspunkte für die Gestaltung von betrieblichen Kompetenzfeststellungsverfahren

Um die Entwicklung und Gestaltung geeigneter Kompetenzfeststellungsverfahren zu unterstützen, werden zurzeit von der EU „Gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formalen und des informalen Lernens“<sup>176</sup> erarbeitet, in denen die folgenden Aspekte angesprochen werden:

– Rechte des Einzelnen

Das Prinzip der Freiwilligkeit und Schutz der Privatsphäre sind Maximen, das gilt insbesondere für den Datenschutz und für das Eigentumsrecht an den Anerkennungsergebnissen. Dazu gehört, die Festlegung und Bestimmung der Ziele und Zwecke, die mit der Anerkennung angestrebt werden.

– Vertrauen und Verlässlichkeit

Der Aspekt der Zusicherung von Vertraulichkeit ist eine zentrale Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung der Verfahren. Verlässlichkeit in das gesamte Verfahren, in den Ablauf/Prozess und hinsichtlich der Kriterien sind zu gewährleisten. Eine ständige Qualitätssicherung ist dazu notwendig.

– Glaubwürdigkeit und Legitimität

Beteiligung aller relevanten Gruppen und Personen im gesamten Prozess und während des Verfahrens. Die Verfahren müssen so gestaltet sein, dass der Einzelne in der Lage ist, den gesamten Prozess zu verfolgen. Die Vorgehensweise und methodischen Grundlagen für die Feststellung und Bewertung sind eindeutig, transparent und nachvollziehbar darzulegen und abzustimmen.

– Professionalität und Unparteilichkeit/Institutionelle Pflichten

Unparteilichkeit in der Entwicklung und Anwendung der Verfahren, Trennung von Erfassung und Bewertung ist ein entscheidendes Gütekriterium für das gesamte Feststellungsverfahren und berührt sowohl die Funktion als auch die Pflichten der mit der Bewertung bzw. Beurteilung befassten Personen. Professionalität bezieht sich auf die Eignung der Personen, die mit der Kompetenzfeststellung

betrachtet sind, ihre fachliche und persönliche Kompetenz ist entscheidend für den Erfolg der Maßnahmen.

Diese Grundsätze gehen über betriebliche Anwendungssituationen hinaus, sie sind vielmehr gerichtet auf die Förderung des lebensbegleitenden Lernens und die Verbesserung der Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungssysteme.

#### 4.1.2 Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

##### 4.1.2.1 Initiative „Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Jahre 1999 die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen ins Leben gerufen. Wesentlicher Bestandteil der Initiative ist das Forschungsnetz FreQueNz (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz), das sich mit zukunftsweisenden Fragen der Qualifikationsentwicklung auseinandersetzt. Grundlegende Zielsetzung der Früherkennungsinitiative ist es,

- Marktveränderungen besser zu erfassen, um so schneller auf Veränderungen reagieren zu können,
- Handlungsempfehlungen zu formulieren und
- einen Beitrag zur Bildungsforschung zu leisten.

Die Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse ist für die Gestaltung der beruflichen Bildung von großer Bedeutung. Die Ergebnisse der Qualifikationsfrüherkennung liefern wichtige Hinweise auf künftige Beschäftigungsfelder und unterstützen somit die Identifizierung von neuen Beschäftigungspotenzialen. Dies ist zugleich eine wichtige Basis für eine zukunftssichere Aus- und Weiterbildung. Nach der Konkretisierung, Erprobung und Evaluation der Methoden werden nun in unterschiedlichsten Bereichen, Branchen und Tätigkeitsfeldern neue Qualifikationserfordernisse ermittelt, dem interessierten (Fach-) Publikum präsentiert sowie weitere nationale und internationale Transferaktivitäten durchgeführt.

#### **FREQUENZ – EIN FORSCHUNGNETZWERK ZUR FRÜHERKENNUNG VON QUALIFIKATIONSERFORDERNISSEN**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert verschiedene Projekte zur Qualifikationsfrüherkennung mit unterschiedlichen inhaltlichen Zielsetzungen, die im folgenden näher skizziert werden. Verknüpft werden die einzelnen Projekte durch das Netzwerk „FreQueNz“, dessen Aufgabe die Zusammenführung der Früherkennungsergebnisse und die Unterstützung des BMBF beim Ergebnistransfer ist. Die Ergebnisse werden unterschiedlichsten Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Neben Bildungsträgern und Unternehmen sind dies vor allem die Sozialpartner und die Verbände (bildungspoli-

<sup>175</sup> Insbesondere bei Aktiengesellschaften ist dieser Aspekt für die Jahresberichterstattung von zunehmender Bedeutung.

<sup>176</sup> Draft Conclusions of the council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, General Secretariat of the Council, Brussels, May 2004.

tische Diskussion) sowie Berufsbildungsforscher und -wissenschaftler, die sich mit fachspezifischen Fragestellungen befassen.

Dem Forschungsnetz gehören die folgenden Institute und Institutionen an, die überwiegend auf qualitativen Methoden beruhende, auf Branchen, Betriebe und Zielgruppen ausgerichtete Projekte bearbeiten:

- Das Berufsbildungswerk Hamburg (bfw),
- das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
- der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand,
- das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb, ehemals bfz Nürnberg)
- das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH),
- das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO),
- TNS Infratest Sozialforschung (TNS Infratest),
- Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (HK-Forschung),
- das isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige Gesellschaft mbH (isw),

- das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) sowie
- das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

Informationen über Veränderungen von Qualifikationsprofilen, neue Tätigkeitsfelder, Entwicklungen auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt und auf dem Arbeitsmarkt sowie Trends der Erwerbsarbeit wurden mittlerweile in 11 Büchern der FreQueNz-Buchreihe (Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten), 8 FreQueNz-Newslettern sowie in Publikationen gemeinsam mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) veröffentlicht.

Die nachfolgend beschriebenen Forschungsprojekte haben mittlerweile eine Vielzahl von Ergebnissen erarbeitet. Einige Projekte werden von FreQueNz-Partnern gemeinsam bearbeitet, so dass sich der Netzwerkgedanke bereits auf der Ebene der einzelnen Forschungsvorhaben widerspiegelt. Durch die projektbegleitende Vernetzung werden die empirisch gesicherten Erkenntnisse kontinuierlich abgeglichen und zusammengeführt. Einen systematischen Überblick über die bearbeiteten Themenfelder bietet die folgende Tabelle.

Die Ergebnisse der Früherkennungsprojekte im Überblick:

Branchen, Berufe und Tätigkeitsfelder	Branchenübergreifende Themen
Automatenwirtschaft	Bildungscoaching
Bau	Geringqualifizierte
Chemie	Nutzung von Beraterwissen für die Qualifikationsfrüherkennung
E-Commerce	Internationale Vergleiche
Einzelhandel	Weiterbildungs-Monitor
Facility Management	Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)
Finanzdienstleistungen/Banken	KURS-Datenbank zur Aus- und Weiterbildung
Gesundheit, Wellness, Pflege	
Humandienstleistungen	
IT-Berufe	
Kaufmännische Bürotätigkeiten	
Kfz-Handwerk	
Lebens- und Biowissenschaften (Life-Science)	
Logistik	
Metall und Elektro	
Multimedia, Medien, Telekommunikation	
Nanotechnologie	
Sicherheitsrelevante Dienstleistungen	
Tourismus	



Eine Auflistung der Themen, die kontinuierlich ergänzt und erweitert wird, kann über die Internetseite [www.frequenz.net](http://www.frequenz.net) abgerufen werden. Hier können alle publizierten Informationen zu den ausgewählten Themen gezielt aufgerufen werden. Durch die Vielfalt der Ergebnisse aus unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern wird die Dynamik der Qualifikationsentwicklung deutlich. Ebenso zeigt sich der große Bedarf nach Transfer und Umsetzung der Ergebnisse, dem die Früherkennungsinitiative zunehmend Rechnung trägt.

#### **LEA – LEBEN UND ARBEITEN: QUALIFIZIERUNG UND BERATUNG IM DIALOG**

Die Kompetenzen von Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen rücken immer mehr in den Vordergrund und sind Basis für eine Beschäftigung und persönliche Berufswegeplanung. Dabei ist zu erkennen, dass viele mit der Planung der eigenen Berufslaufbahn nicht vertraut sind bzw. auch angesichts eines undurchsichtigen Marktes mit der Suche oder Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten, überfordert sind. Auch die Betriebe bilden zu wenig weiter, noch weniger bieten sie kompetente Beratungsmöglichkeiten. Kennzeichnend ist hier der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.

Das unter Wettbewerbs- und Kostenreduktionsgesichtspunkten mit positiven Effekten verbundene System der Bildungsgutscheine nach dem SGB II und III kann hier im Einzelfall problematisch erscheinen, wenn die Indikatoren nicht über eine ausreichende Marktübersicht verfügen.

Auch die Harmonisierung zwischen Arbeitsanforderungen, familiärer und privater Situation sowie Weiterbildung und Lernen (Work-Life-Balance) fordert die Arbeitnehmer/innen. Um jedoch die richtige Entscheidung für eine persönliche berufliche Entwicklung treffen zu können, bedürfen zunehmend mehr Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen flankierende Unterstützung.

Für die Wirtschaft sind gut qualifizierte Beschäftigte schon aus Sicht der Wettbewerbsfähigkeit von erheblicher Bedeutung. In diesem Kontext ist auch die demographische Entwicklung zu nennen. Eine Ausgrenzung von einzelnen Altersgruppen und damit fehlende Nutzung aller Potenziale ist auch aus betrieblicher Sicht nicht mehr zu rechtfertigen.

Um den Perspektiven von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern gerecht zu werden, besteht erheblicher Handlungsbedarf, da erworbenes Wissen veraltet, die beruflichen Qualifikationen immer wieder auf den neuesten Stand gebracht werden müssen und lebenslanges Lernen zur Notwendigkeit wird. Um dieses zu gewährleisten, Selbstmanagementkompetenzen zu fördern, über Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren und Informationen über absehbare Entwicklungen und zukünftige Quali-

fikationsanforderungen zu geben, bedarf es an Unterstützung. Der DGB hat deshalb das Qualifizierungs- und Beratungsprojekt „Leben und Arbeiten (LeA)“ initiiert, um ein Konzept für ein arbeitnehmerorientiertes Weiterbildungsberatungs- und Coachingangebot zu entwickeln, erprobt dieses praktisch und stellt es dann aufbereitet der Berufsbildungspraxis zur Verfügung.

Dieses Angebot beinhaltet eine Weiterbildung zum Bildungscoach und eine Zusatzqualifizierung für Betriebs- und Personalräte als Initiatoren von Weiterbildungsprozessen im Betrieb. Die Ausbildung zum Bildungscoach und die Zusatzqualifizierung stützen sich auf die Erfahrungen der bereits durchgeführten Betriebsfallstudien in ausgewählten Branchen und auf die Coachingszenarien in den Fallstudienbetrieben. In diesen Modellcoachingprozessen wurden Hinweise aus der Praxis für das Tätigkeitsprofil und die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen eines Bildungscoaches gewonnen.

Die erarbeiteten Qualifizierungskonzepte werden nun in der Praxis vom Berufsfortbildungswerk in Hamburg (bfw) erprobt und richten sich zum einen an Interessierte, die eine abgeschlossene Berufsausbildung und berufspädagogische Erfahrungen haben, z. B. als Mentor, Ausbilder und/oder in der Personal- oder Organisationsentwicklung, und zum anderen an Betriebs- und Personalräte. Die Modellqualifizierungen sowie die Erfahrungen aus den Praxisversuchen werden vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO) evaluiert und für das Tätigkeitsprofil Bildungscoach abschließend aufbereitet.

Nähere Informationen zum Projekt sind auch auf der LeA-Homepage unter: <http://www.dgb-lea.de> abrufbar.

#### **FRÜHERKENNUNG VON QUALIFIKATIONSENTWICKLUNGEN BEI EINFACHER ARBEIT**

Für die Gruppe der Geringqualifizierten, also der erwerbsfähigen Personen ohne oder mit veralteter beruflicher Ausbildung, ist die Situation am Arbeits- und Beschäftigungsmarkt schwierig. Andererseits stellt sie – gemessen an ihren bildungsbiographischen Merkmalen – eine Qualifizierungsreserve dar, die allerdings bisher wenig genutzt wird. Denn in betrieblichen Personalentwicklungskonzepten haben Un- und Angelernte traditionell eher eine randständige Stellung. Auch die Teilnahmequote an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung liegt deutlich unterhalb der von Facharbeitern und qualifizierten Angestellten.

Die bisherigen Ergebnisse der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen einfacher Arbeit zeigen einen Qualifikationswandel auch unterhalb der Facharbeiter-ebene. Einfache Arbeit wird komplexer durch die betriebs- und arbeitsplatzspezifische Verknüpfung von manuellem

Arbeitshandeln mit Verantwortung, Entscheidung, Kommunikation und Verstehen. Die Unternehmen benötigen angesichts einer zugespitzten Markt- und Wettbewerbssituation auf allen Ebenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die den technologischen und organisatorischen Wandel gewachsen sind.

Volkswirtschaftlich betrachtet, bleibt einfache Arbeit ein bedeutsames Beschäftigungsfeld, wobei allerdings besonders Einfacharbeitsplätze insbesondere in Produktion von einer potentiellen Verlagerung ins Ausland betroffen sind.

Vor diesem Hintergrund avanciert der Einbezug von Geringqualifizierten in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung zu einer wichtigen arbeitsmarktpolitischen und vor allem personalpolitischen Zielstellung. Die Besonderheiten dieser Erwerbspersonengruppe, wie negative Schul- bzw. Lernerfahrungen, langjährige (Weiter-)Bildungsabstinenz sowie die Dauerhaftigkeit betrieblicher Veränderungsprozesse machen speziell auf diese wiederum in sich heterogene Zielgruppe und ihre neuen Rollen in der betrieblichen Arbeitsteilung zugeschnittene Entwicklungskonzepte nötig. In vielen Branchen und Betrieben reicht der Bedarf über simples, einmaliges Anlernen weit hinaus.

Sowohl bei der konzeptionellen Neuausrichtung der Personalentwicklung in Bezug auf die Un- und Angelernten wie auch bei der konkreten Gestaltung der Qualifizierung benötigen insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen externe Unterstützung. Außerdem gilt es, erfolgreiche Modelle und praktikable Instrumente zumindest innerhalb von bestimmten Branchen bekannt zu machen und so einen Bewusstseinswandel unter betrieblichen Verantwortungsträgern hinsichtlich des Potenzials von Geringqualifizierten voran zu treiben.

In der gegenwärtigen Phase der Untersuchung werden anhand von konkreten betrieblichen Anforderungssituationen und Problemstellungen Instrumente und Verfahren für die Personalentwicklung unterhalb der Facharbeiterebene entwickelt. Dabei liegt der Schwerpunkt darauf, betriebliche Aktivitäten konzeptionell so auszurichten, dass sowohl den betrieblichen Bedürfnissen nach modularer, arbeitsbegleitender Kompetenzentwicklung wie auch den Eigenheiten der Zielgruppe entsprochen werden kann.

**ADEBAR – ARBEITNAHE DAUERBEOBACHTUNG  
DER QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG MIT DEM ZIEL DER  
FRÜHERKENNUNG VON VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEIT  
UND IN DEN BETRIEBEN**

Ziel des Projekts ist es, aus der Beobachtung der Arbeitspraxis konkrete Informationen über die Entwicklung von Arbeitsaufgaben zu gewinnen und damit einhergehende künftige Qualifikationserfordernisse identifizieren zu

können. Der Forschungsansatz besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Betrieben. Seit 1999 wurden die Tätigkeitsfelder *Logistik*, *Facility Management* sowie *Kaufmännische Bürotätigkeiten*, *E-Commerce* und *Einzelhandel* untersucht. Aktuelle Untersuchungen finden in den Feldern *Erneuerbare Energien* und *Telekommunikative Mehrdienstleistungen* statt.

Die folgenden ausgewählten Ergebnisse im Bereich der kaufmännischen Bürotätigkeiten stützen sich v. a. auf Interviews in 335 Betrieben, wobei Befunde aus den qualitativen Betriebsfallstudien die Basis waren.

Bei einer Bewertung der derzeitigen und künftigen Bedeutung von 35 Qualifikationsanforderungen durch betriebliche Experten werden folgende Aspekte heute von Fachkräften bereits stark verlangt: Kundenorientierung, flexibles und eigenverantwortliches Handeln, kommunikative Qualitäten, ein Gesamtverständnis für das Unternehmen und den Markt sowie Erfahrungswissen. Diese Anforderungen werden in den nächsten drei Jahren von Fachkräften in kaufmännischen Bürotätigkeiten noch stärker verlangt werden.

D. h. die von den Experten erwarteten Veränderungen gehen mit erhöhten Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Erwerbstätigen einher, wobei diese Anforderungen jeweils verschiedene Facetten umfassen. So beinhaltet flexibles und eigenverantwortliches Handeln u. a.: Prioritäten setzen; erkennen, was wichtig bzw. unwichtig ist; selbständig zu entscheiden, wie die Arbeit gemacht wird; sich schnell in immer neue Aufgaben einzuarbeiten; mit ständig wechselnden Aufgabenstellungen umgehen; kontinuierlichen und systematischen Erwerb neuen Wissens; parallele Bearbeitung mehrerer Aufgaben unter hohem Zeitdruck.

Im Unterschied dazu gehen die betrieblichen Experten für Fachinhalte, die sich auf ein klares berufliches Profil beziehen, von etwa gleich bleibenden Qualifikationsanforderungen aus. Dies scheint ein Hinweis darauf, dass die fachliche Ausbildung der Fachkräfte aus Sicht der Personalverantwortlichen derzeit ausreichend ist.

Hinsichtlich der IuK-Qualifikationen werden nach Ansicht der Befragten die eher allgemeinen IT-Qualifikationen, wie Kommunikation im Internet, auf breiter Basis an Bedeutung gewinnen, während spezielle Kompetenzen, wie Web-Design oder Kenntnisse spezieller Internetprogramme auch künftig lediglich von einer kleineren Gruppe von Fachkräften gefordert werden.

Aufbauend auf die vielfältigen Informationen der Ersterhebung wurde eine zweite Erhebung durchgeführt, die vor allem auf die Beantwortung der folgenden Kernfrage abzielte:

Welche Qualifikationsaspekte beeinflussen die Bewerberauswahl in Unternehmen und wie stark ist der Einfluss der

einzelnen Anforderungen auf die Auswahl einer künftigen Fachkraft im Bereich kaufmännische Büro­tätigkeiten?

Ausgehend von der Annahme, dass Personalverantwortliche Qualifikationsprofile von Bewerbern/Bewerberinnen ganzheitlich wahrnehmen und den Nutzen verschiedener Qualifikationen gegeneinander abwägen, wurden in einer Simulation (Conjoint-Analyse) verschiedene Bewerber­typen mit unterschiedlichen Schwächen und Stärken zur Beurteilung vorgelegt. Dabei zeigte sich die zentrale Bedeutung der Kundenorientierung und der Kooperationsfähigkeit. Selbst ein ausgezeichnetes fachliches Profil kann einen Mangel an Kooperationsfähigkeit und Kundenorientierung nicht auffangen. Vor die Wahl gestellt, sich entweder für ausgeprägte soziale Kompetenzen bei geringen fachlichen Qualifikationen oder für ausgeprägte fachliche Qualifikationen bei geringen sozialen Kompetenzen zu entscheiden, votieren die Personalverantwortlichen eindeutig zugunsten der sog. Soft Skills.

Im Rahmen des Neuordnungsprozesses für Ausbildungsberufe in kaufmännischen Büro­tätigkeiten wurden die Ergebnisse der ADeBar-Studie zentralen Akteuren präsentiert und mit ihnen diskutiert.

#### **ERMITTLUNG VON TRENDQUALIFIKATIONEN ALS BASIS ZUR FRÜHERKENNUNG VON QUALIFIKATIONSENTWICKLUNGEN**

Anfang 2004 wurden durch das isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige GmbH (isw) die Untersuchungen zu Trendqualifikationen in den Branchen Bereichen Sicherheitsrelevante Dienstleistungen und Life Science abgeschlossen.

Der Bereich der Sicherheitsrelevanten Dienstleistungen wurde zunächst eingegrenzt auf private Dienstleister, die im Auftrag von Privatpersonen, Unternehmen und Öffentlicher Hand tätig sind. In diesem Bereich besonders augenfällige Trends sind dadurch charakterisiert, dass Dienstleistungen dem Kunden in umfassenden Servicepaketen angeboten werden und dass die Finanznot der öffentlichen Hand neue Tätigkeitsfelder für private Sicherheitsdienstleister in öffentlichen Bereichen mit sich bringt. Dem wird mit einer wachsenden Zahl von unterschiedlichen Full-Service-Angeboten entsprochen, die teilweise nur noch am Rande mit dem Thema Sicherheit zu tun haben. Die damit einhergehenden Veränderungen der Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten werden in einem Branchenbericht umfassend beleuchtet. Zu den gefundenen Qualifikationsentwicklungen liegen insgesamt sechs Qualifikationsprofile vor: „Sicherheitskraft (SK) für Veranstaltungsschutz“, die „SK im Einkaufszentrum“, die „SK im Wohnbereich“, die „SK für Empfang/Rezeption“, die „Detektive im Einzelhandel“ sowie die „Führungskraft Interkulturell“.

Im Bereich Life Science konzentrierten sich die Untersuchungen auf deren Kernbereich – die moderne Biotechnologie. Betriebswirtschaftlich induzierte Trends sowie Trends der technologischen Entwicklung prägen diese Branche. Ihre Durchsetzung führt zu Veränderungen der betrieblichen Arbeits- und Tätigkeitssysteme. Es entstehen neue Aufgaben- und Tätigkeitsfelder. Qualifikationsentwicklungen in den Unternehmen wurden in den Arbeitssystemen Management/Vertrieb, Forschung und Entwicklung und Fertigung bzw. Dienstleistung analysiert. Im Ergebnis der Analyse der Arbeitssysteme konnten insgesamt sieben Qualifikationsprofile ermittelt und beschrieben werden: „Vertriebsmanager(-in) für biotechnologische Produkte und Leistungen“ und „Biotechkaufmann/Biotechkauffrau“ für den Einsatz im Bereich Marketing/Vertrieb; „Manager(-in) für Biometrie und Datenmanagement“, „Dokumentationsassistent(-in) Biotechnologie“ und „Prozessmanager(-in) im Bereich der biotechnologischen Produktion“ für den Einsatz in den Bereichen FuE, Präklinische und Klinische Studien, Produktion/Dienstleistung sowie „Prozesstechniker(-in) im Bereich der biotechnologischen Produktion“ und „Fachkraft für Qualitätssicherung Biotechnologie“ für den Einsatz im Bereich Produktion/Dienstleistung.

Detaillierte Beschreibungen zu den untersuchten Tätigkeitsfeldern und Trendqualifikationen in den oben genannten Bereichen finden sich in entsprechenden Branchenberichten.

Im Verlauf des Jahres 2004 wurden als neue Themenfelder Trendqualifikationen in den Bereichen Mobilität/Mobilitätsdienstleistungen und Regenerative Energien in den Mittelpunkt gerückt.

Das Themenfeld Mobilität/Mobilitätsdienstleistungen umfasst die Teilbereiche Individualverkehr und Güterverkehr. Im Rahmen der Untersuchung zur Ermittlung von Trendqualifikationen werden insbesondere die Teilbereiche Öffentlicher Personennahverkehr und der Geschäftsreiseverkehr analysiert. Hinzu kommt die Ermittlung von Qualifikationsentwicklungen im Zusammenhang mit der Entstehung alternativer bzw. sauberer Antriebe.

In den meisten Bereichen der Regenerativen Energien gehört Deutschland neben Japan und den USA zu den Trendsettern im Bereich Forschung und Entwicklung von Technologien. Insgesamt integriert der Bereich der Energiewirtschaft eine größere Spannweite von Technologien und Verfahren als bisher. Vor diesem Hintergrund diskutieren die Gesprächspartner veränderte Qualifikationsentwicklungen. Im Rahmen der Untersuchung werden Qualifikationsentwicklungen in den Bereichen Photovoltaik/Solarthermie, Windkraft/Wundenergie, Biomasse/ Biogas und Geothermie ermittelt.

#### **BRANCHENSPEZIFISCHES INFORMATIONSSYSTEM ZUR BETRIEBLICHEN QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG UNTER NUTZUNG DER NETZWERKE DER WIRTSCHAFT**

Ziel des Projektes ist die frühzeitige Identifizierung innovativer Markt- und Geschäftsentwicklungen mit dem daraus resultierenden Qualifikationsbedarf. Mit Hilfe des Instrumentariums zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung (IDQ©) ist es möglich, vorhandene Expertennetzwerke der Wirtschaft systematisch und effizient für die Identifizierung von Qualifikationsentwicklungen und für die Formulierung von Empfehlungen für ordnungsrelevante Entscheidungen in der Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Die Weiterentwicklung des Instrumentariums mit dem Ziel, so genannte junge Branchen ohne entsprechende Verbandsstrukturen in die Untersuchung einzubeziehen, ist ein weiterer zentraler Schwerpunkt des Projektes.

Im Rahmen der etablierten Branchen konnten die Untersuchungen in der Nahrungsmittelbranche abgeschlossen werden, zu den laufenden Projektaktivitäten zählen hier die Untersuchungen der Chemie- und Baubranche sowie der Büro- und Versicherungswirtschaft. Im Mittelpunkt der jungen Branchen stehen die Automatenwirtschaft sowie der Bereich Gebäudemanagement/-technik. Insgesamt konnten für alle untersuchten Branchen 745 Hinweise ermittelt werden, die von den Branchenexperten für die zukünftige Gestaltung von Aus- und Weiterbildungskonzepten als relevant eingestuft wurden.

Die Früherkennungsinformationen des KWB-Projektes leisten einen wichtigen Beitrag für die Formulierung von Vorschlägen für die Aus- und Weiterbildung. So sind die Qualifikationshinweise der Nahrungsmittelbranche in Novellierungen der Ausbildungsordnungen eingeflossen<sup>177</sup>. Für die Büroberufe, wie auch für die aktuell anstehenden Neuordnungen Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk konnten mit Hilfe des Früherkennungsinstrumentariums ebenfalls wichtige Qualifikationshinweise ermittelt werden.

Im Untersuchungsschwerpunkt der jungen Branchen konnten für die Automatenwirtschaft auf Basis der Projektergebnisse Empfehlungen insbesondere für die Ausbildung gegeben werden. Ausgehend von den ermittelten Qualifikationsentwicklungen haben die Experten der Automatenwirtschaft in Zusammenarbeit mit den zuständigen Wirtschaftsorganisationen einen Eckdatenvorschlag für die Neuordnung der Berufsausbildung entwickelt. Zu den wichtigsten Qualifikationsthemen, die im Rahmen des Projektes über das IDQ©-System ermittelt und entsprechend im Eckdatenvorschlag berücksichtigt wurden, zählen z. B. Neukundengewinnung, Störungs-

und Reklamationsbearbeitung, Instandhalten und Warten von Automaten, Geräteinnovationen, Inbetriebnahme und Bedienen von Automaten.

Im Bereich Gebäudemanagement/-technik können die ermittelten Qualifikationshinweise Basis eines Eckdatenvorschlags für ein entsprechendes Ausbildungsprofil mit kaufmännischen, technischen und serviceorientierten Qualifikationsinhalten sein.

Im Rahmen der weiteren Projektaktivitäten soll darüber hinaus das Informationssystem auf seine Validität überprüft werden. Dazu werden die Branchen Bau und Versicherung, die bereits im vorangegangenen KWB-Projekt I untersucht wurden, erneut analysiert und die damals ermittelten Qualifikationsentwicklungen mit den neuen Untersuchungsergebnissen abgeglichen.

#### **QUALIFIKATIONSBEDARF IN DEN LÄNDERN DER OECD – ERMITTLUNG, ANALYSEN UND IMPLEMENTATION**

Im Rahmen des Projekts werden Methoden und Ergebnisse von Qualifikationsprognosen in ausgewählten OECD-Ländern untersucht. Es erfolgen Arbeiten zu regionalen, sektoralen, und berufsbezogenen Fragen der Aus- und Weiterbildung. Mittels internationaler Vergleiche können dabei parallele Trends sichtbar wie auch innovative Lösungen zur Verbesserung des Matchings und „Best-practice“ identifiziert werden.

Die skandinavischen Länder gelten vielfach als Musterbeispiele der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Vor diesem Hintergrund wurde der internationale Vergleich von Früherkennungs- und Prognosesystemen auf Dänemark, Norwegen und Schweden erweitert. In den skandinavischen Ländern sind sowohl Kurzfristprognosen als auch Mittel- und Langfristprognosen als Informationsinstrumente im Rahmen der nationalen Früherkennungssysteme weitgehend etabliert. Prozesse der Erstellung und Interpretation von Kurzfristprognosen unterscheiden sich im Vergleich zu Großbritannien oder den USA durch die Einbindung der Sozialpartner auf der regionalen und nationalen Ebene. Die Einbindung wichtiger gesellschaftlicher Akteure wie in Dänemark lässt erwarten, dass die Implementation von Maßnahmen zur Verringerung von Qualifikationslücken und Engpässen auf den Arbeitsmärkten vergleichsweise erfolgreich verläuft. Aktuelle Ergebnisse in Skandinavien zeigen darüber hinaus, dass der hohe zukünftige Bedarf an Fachkräften im Gesundheitssektor und teilweise im öffentlichen Sektor, aber auch in bestimmten Tätigkeitsbereichen auf Facharbeiterniveau weiterhin besteht.

Auch in der Schweiz ist eine verstärkte Sensibilisierung für Analysen zum Qualifikationsbedarf zu beobachten. Wie in anderen Bereichen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ist hier ein hohes Innovationspotenzial zu verzeichnen.

<sup>177</sup> Konditor/Konditorin, Bäcker/Bäckerin und Fleischer/Fleischerin.

Besonders hervorzuheben sind zwei junge Initiativen auf der regionalen Ebene, AMOSA für die deutschsprachige, und ORTE für die romanische Schweiz. Ziel dieser interkantonalen Kooperationen ist, zentrale Fragestellungen von Stellensuchenden und Unternehmen in einem dreistufigen Prozess zu bearbeiten. Das Wissen von Personalberatern wird mit quantitativen Analysen von Sekundärstatistiken ergänzt. Für ausgewählte Bereiche erfolgen dann spezifische Branchenanalysen, die zum Teil unerwartete Ergebnisse liefern: So zeigt sich für das Gastronomiegewerbe, dass entgegen erster Vermutungen nicht vorrangig höher qualifiziertes Personal benötigt wird, sondern dass hier viel mehr zeitnah Arbeitsplätze mit niedrigen bis mittleren qualifikatorischen Anforderungen geschaffen werden können. Ein weiteres Beispiel ist die Berufsbildung im Gesundheitswesen, wo über längere Zeit ein Personalmangel bestand. Es zeigte sich, dass in der Ausbildung eine Stufe fehlt, da für viele Tätigkeiten in Krankenhäusern das medizinische Personal im Grunde überqualifiziert ist.

Veränderungen von Unternehmenskonzepten der Organisationsforschung stehen in Bezug zu qualitativen Veränderungen im Personalbedarf von Unternehmen. Im Zuge dieser Veränderungen stellt sich die Frage nach der Bedeutung überfachlicher Qualifikationen. Qualitative und quantitative Untersuchungen auf europäischer Ebene weisen hier auf einen erheblichen Bedarf hin, der im Ländervergleich sowie im Vergleich der Unternehmensgrößen und Sektoren deutliche Unterschiede zeigt. Während in IKT-Unternehmen deren Wert als außerordentlich hoch eingestuft wurde, nimmt er bei Banken und im Gesundheitssektor ein mittleres Niveau ein. In der Automobilindustrie scheinen bei der Einstellung von Entwicklungsingenieuren Erfahrung, gepaart mit speziellen fachlichen Qualifikationen die wichtigsten Voraussetzungen für eine Einstellung zu sein. Die hohe Gewichtung von überfachlichen Qualifikationen im IKT-Bereich kann mit kurzen Innovationszyklen und sowie wenig ausdifferenzierten und ausgereiften Ausbildungssystemen erklärt werden.

#### 4.1.2.2 Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung

##### INNOVATIVE WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Aufgrund rascher Wandlungen in der Arbeits- und Berufswelt ist es notwendiger denn je, Qualifikationsveränderungen und -neuerungen sorgfältig zu beobachten. Diese zeichnen sich am ehesten in der beruflichen Weiterbildung ab. Im Rahmen der Initiative Früherkennung von Qualifikationsentwicklung dient der seit 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)<sup>178</sup> des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Ermittlung

innovativer Weiterbildungskonzepte, der in 2004 zum fünften Mal ausgeschrieben wurde. Ziel des WIP ist, neue Entwicklungen in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aufzuspüren und gleichzeitig Signale für entsprechende Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft zu setzen. Mit dem WIP 2004 wurden folgende Maßnahmekonzepte ausgezeichnet<sup>179</sup>:

##### – „Advanced Skills in Applied Analytics“

Hierbei handelt es sich um ein spezifisches Qualifizierungsprogramm der Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH, Frankfurt/am Main für technische Labormitarbeiter/Labormitarbeiterinnen. Das Konzept stellt eine zeitlich überschaubare, praxisnahe und zielgruppenorientierte Weiterbildung dar, die weitere Karrierepfade eröffnet. Damit wird eine Lücke im Bereich der Laborberufe geschlossen, zumal gleichzeitig eine Zuordnung von credit-points zu einzelnen Modulen vorgesehen ist, so dass Prüfungsleistungen bei einem sich anschließendem berufsbegleitenden Studium zum Bachelor of Chemical Engineering angerechnet werden können.

##### – „Berufliche Qualifizierung für Migranten/Migrantinnen, Außenwirtschaft und länderkundliche Berater“

Vorhandene Kompetenzen und Fortbildungen höher qualifizierter Migranten/Migrantinnen nutzt diese Weiterbildungsmaßnahme der ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen e. V., Bildungsstätte Bad Zwischenhahn, indem Migranten/Migrantinnen mit kaufmännischen Basisqualifikationen und guten Deutschkenntnissen eine intensive Außenwirtschaftsausbildung vermittelt wird. Dies geschieht in enger Abstimmung mit den Betrieben, die ausländische Kontakte pflegen und an den interkulturellen und landeskundlichen Kenntnissen der Migranten/Migrantinnen interessiert sind. Damit wird das Potenzial dieses Personenkreises gezielt genutzt und weiter ausgebaut.

##### – „CNC-Qualifizierungsoffensive“

Um arbeitslosen Metallfacharbeitern/Metallfacharbeiterinnen neue Perspektiven aufzuzeigen, hat die DMG Trainings-Akademie GmbH, Bielefeld, ein Weiterbildungskonzept entwickelt, das auf die Kombination einer hochwertigen Qualifizierung in Verbindung mit einer effizienten Arbeitsvermittlung zielt. Das Konzept zeigt, wie eine Branche (Zerspanungstechnik) neue Wege der Qualifizierung geht, damit hohe Standards bei der Qualifizierung und Arbeitsvermittlung gehalten werden. Die integrierte

<sup>178</sup> Weitere Informationen zum WIP enthält das Faltblatt „Weiterbildungs-Innovations-Preis“, das vom BIBB herausgegeben wird. Vgl. außerdem [www.bibb.de/wip](http://www.bibb.de/wip).

<sup>179</sup> Vgl. auch Brüggemann, W.: „Innovationen in der beruflichen Bildung - Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2004“. In: BWP 2/2004, Seite 49–50, Bielefeld. Ergebnisse und Preisträger des WIP 2005 standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Praktikumsphase am Ende des Trainings ermöglicht den Absolventen eine Überprüfung und Vertiefung des Gelernten sowie gleichzeitig ein Kennenlernen der neuen Anforderungen am Arbeitsplatz.

– „Energiekaufmann/Energiekauffrau“

Im zunehmend liberalisierten Märkten greift diese Maßnahme die veränderten Arbeitsplatzanforderungen der Energiebranche auf. Sie ist modular und nach den Prinzipien der Handlungsorientierung gestaltet und wird sowohl als Zusatzqualifikation für Auszubildende als auch als Weiterbildung für Beschäftigte der Energiewirtschaft angeboten. Neben der Vermittlung neuer fachlicher Qualifikationen liegt ein Schwerpunkt auf der Förderung von Schlüsselqualifikationen mit dem Ziel, auch die Persönlichkeit der Teilnehmer/Teilnehmerinnen zu stärken. Eine Zertifizierung der Maßnahme durch die zuständige Stelle erleichtert die Verwertung der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

– „Fachpädagoge/Fachpädagogin für überbetriebliche Bildung“

Bei diesem Weiterbildungskonzept des Berufsbildungswerks Hamburg handelt es sich um eine erste bundesweit geregelte Maßnahme für Ausbilderpersonal, die auf der dritten Ebene der Fortbildungsberufe angesiedelt ist. Das Konzept ist nach aktuellen berufsbildungspolitischen Gesichtspunkten konstruiert: die Bildungsinhalte sind an Geschäftsprozessen orientiert, der Kompetenzerwerb erfolgt an problemhaltigen Praxissituationen der Teilnehmer/Teilnehmerinnen unter Berücksichtigung handlungsorientierter Methoden und Verfahren.

#### 4.1.2.3 Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Logistik

Globalisierung, über nationale Grenzen hinweg arbeitsteilige Produktion und Ökonomie führen zu wachsender Bedeutung der Logistik für die Unternehmen und den Unternehmenserfolg. Logistkdienstleistungen werden zu einem zunehmend wichtigeren Wirtschaftsfaktor. Damit treten verstärkt Fragen des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen und des Weiterbildungsbedarfs der Mitarbeiter in diesem Bereich in den Blickpunkt.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Rahmen seiner Forschungsarbeiten zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen eine repräsentative Betriebsbefragung zur Frage durchgeführt, in welchen Branchen logistische Aufgaben eine nennenswerte Rolle spielen und welche Qualifikationen hier relevant sind. Logistik im Verständnis der Befragung umfasst die Konzeption, Planung und Durchführung des Transports, der Lagerung, Bereitstellung und Verteilung von Material, Waren und Produkten sowie die damit verbundenen Informationsleistungen.

Die erforderlichen Adressdaten wurden mit Genehmigung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Verfügung gestellt.

Da die Befragung zum Berichtszeitpunkt noch nicht vollständig abgeschlossen war, geben die hier vorgestellten Ergebnisse einen ersten Zwischenstand wieder.

In die Befragung wurden rd. 18.500 Betriebe aller Branchen einbezogen. Der erste auswertbare Rücklauf bezieht sich auf 1.143 Betriebe<sup>180</sup>. Auf Betriebe in der Landwirtschaft und des verarbeitenden Gewerbes entfallen 27%, auf Dienstleistungsunternehmen 73%. Logistische Aufgaben spielen in 57% der antwortenden Unternehmen eine wichtige Rolle. Dies ist erwartungsgemäß bei mehr als drei Viertel der antwortenden Betriebe des produzierenden Gewerbes, jedoch nur bei knapp jedem zweiten Dienstleistungsunternehmen der Fall. Die weiteren Angaben beziehen sich ausschließlich auf die mit logistischen Aufgaben befassten Betriebe.

Bei den Betrieben mit logistischen Aufgabenbereichen sind Unternehmen der Landwirtschaft und des verarbeitenden Gewerbes gegenüber ihrem Anteil in der Bruttostichprobe der BA mit 37,5% überproportional vertreten (um rd. 10 Prozentpunkte) stärker vertreten, Dienstleistungsunternehmen mit rd. 62,5% vergleichsweise unterrepräsentativ. Logistische Aufgaben spielen im verarbeitenden Gewerbe am häufigsten in folgenden Branchen eine Rolle: Metallver- und bearbeitendes Gewerbe und Maschinenbau 9,6%, Baugewerbe 3,8%, chemische Industrie 3,2% und Fahrzeugbau 2,9%. Im Dienstleistungssektor stellen Handelsbetriebe mit 12,2%, Betriebe des Gesundheitswesens mit 11,1%, Logistkdienstleister mit 10,9% und unternehmensnahe Dienstleistungen mit 6,9% die größten Anteile.

Die Betriebe wurden zur formalen Qualifikation der hauptsächlich mit logistischen Tätigkeiten befassten Mitarbeiter befragt. Diese Tätigkeiten wurden unterteilt in fünf Kategorien, die von ausführenden bis hin zu umfassenden Leitungstätigkeiten reichen. In Bezug auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ausführenden Tätigkeiten gaben knapp 60% der Betriebe an, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliege. Immerhin beschäftigen rd. 30% der Betriebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ausführenden Tätigkeiten ohne Ausbildungsabschluss. Ebenfalls knapp 60% der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im kaufmännisch-logistischen Bereich mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, aber nur 3,6% ohne einen Berufsabschluss. Insgesamt gilt auch

<sup>180</sup> Die dargestellten Ergebnisse sind entsprechend der Stichprobenziehung noch nicht nach Betriebsgrößenklassen gewichtet, da der Datensatz zum Berichtszeitpunkt noch nicht vollständig vorliegt.

für den Bereich logistischer Aufgaben, dass der Ausbildungsabschluss anspruchsvoller wird, je verantwortungsvoller die Tätigkeiten werden. Um umfassende Leitungstätigkeiten im Bereich der Logistik wahrnehmen zu können, ist ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss nicht zwingende Voraussetzung (rd. jeder zweite Betrieb gab an, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Hochschulabschluss in umfassenden Leitungsfunktionen zu beschäftigen).

36,3% der Betriebe geben an, dass für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die logistische Aufgabengebiete neu übernehmen, spezielle Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen sind. Den größten Weiterbildungsbedarf sehen die Betriebe für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in ausführenden Tätigkeiten in Bezug auf Grundlagenwissen in Logistik (43%), Sicherheit und Umweltschutz (41,3%) sowie im Umgang mit Logistiktechnik (37,2%). Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Bereich der Logistik mit kaufmännischen Aufgaben betraut sind, sehen die Betriebe den größten Weiterbildungsbedarf auch auf kaufmännischen Gebieten (53,6%) sowie in der Vertiefung des IT-Anwenderwissens (43,3%). Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die mit konzeptionellen und planenden Tätigkeiten als Logistikspezialisten betraut sind, sehen die Betriebe den größten Bedarf an Weiterbildung in Logistikkonzeptionen (34,3%) und IT-Anwenderwissen (32,1%). Diese Angaben zum Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigen, dass für kaufmännische sowie konzeptionell planende Tätigkeiten im Bereich der Logistik Spezialqualifikationen als notwendig erachtet werden, die über die bisherigen Qualifikationen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinausgehen. Weiterbildungsmaßnahmen in Bezug auf soziale und personale Qualifikationen (41,1%) sowie Planung und Controlling (40,3%) halten die Betriebe besonders für Mitarbeiter auf der unteren und mittleren Führungsebene für wichtig.

Den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schätzen Betriebe des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsgewerbes in einigen Punkten deutlich unterschiedlich ein. So wird beispielsweise der Weiterbildungsbedarf für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit kaufmännischen Tätigkeiten des produzierenden Gewerbes im Bereich der Fremdsprachen mit 51,2% erheblich höher eingeschätzt als bei denen im Dienstleistungssektor (16,5%). Ebenfalls in den Bereichen Planung, Controlling, kaufmännisches Wissen, IT-Anwenderwissen sowie Sicherheit und Umweltschutz sehen die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes deutlich höheren Weiterbildungsbedarf für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als im Dienstleistungssektor.

#### 4.1.2.4 Electronic Business – Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich

Die international vergleichende Untersuchung zur Qualifikationsentwicklung im Electronic Business<sup>181</sup> in ausgewählten Industrieländern aus den Wirtschaftsregionen Westeuropa und Nordamerika ist im Hinblick auf möglichen Anpassungsbedarf kaufmännisch orientierter Dienstleistungsberufe durchgeführt worden. Ziel der Untersuchung war es, in Irland, Finnland und den USA im Bereich E-Business durch die Identifikation und die vergleichende Analyse branchenspezifischer Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen an betriebswirtschaftliche Dienstleistungen (Business to Business und Business to Customer) sowie von Strategien, Methoden und Modellen der Bedarfsdeckung Rückschlüsse für die Weiterentwicklung kaufmännischer und kaufmännisch ausgerichteter Berufe in Deutschland zu ziehen.

Die Untersuchung zu E-Business ist in den Sektoren IT und Handel (Groß- und Außenhandel/Einzelhandel) durch die Befragung von Betrieben (Großunternehmen und kleine und mittlere Unternehmen (KMU)) und Bildungsinstitutionen im internationalen Vergleich fortgesetzt und vertieft worden. Der Untersuchungsfokus lag auf der Entwicklung der Anforderungen und geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen bezogen auf

- Kaufmännische IT-Kompetenz
- Sozialkommunikative Netzkompetenz
- Prozesskompetenz im Netz
- Medienkompetenz

Weiterführende Erkenntnisse wurden zu den Fragen angestrebt, inwieweit E-Business spezifische Kompetenzen als Basisqualifikationen integrativ in der Erstausbildung, im Rahmen von ergänzenden und/oder fortbildenden Qualifikationen vermittelt werden können.

#### Anforderungen

Bezüglich der kaufmännischen Kompetenzentwicklung setzen die befragten Unternehmen sektorübergreifend zunehmend eine Basis-IT-Kompetenz voraus, die partiell bereits in allgemeinbildenden Schulen (hier insbesondere USA) erworben wird. Hier sind beispielhaft Kenntnisse und Erfahrungen mit Textverarbeitung, von E-Mail-Servern sowie bei der Nutzung des Internets zu Recherchezwecken zu nennen. Methodisch sind fachspezifische IT-Anwen-

<sup>181</sup> In Anlehnung an die Studie European Information Technology Observatory 2000 (EITO 2000:226; www.eito.com) wird E-Business hier definiert als umfassende digitale Abwicklung von Geschäftsprozessen innerhalb von und zwischen Unternehmen sowie deren Kunden mittels elektronischer Datennetze mit dem Ziel der Förderung von Wirtschaftsprozessen entlang der Wertschöpfungskette und neuer Absatzwege. In diesem Sinne wird Electronic Commerce hier als Teilbereich von Electronic Business verstanden.

dungsqualifikationen z. B. im Umgang mit SAP-Software erforderlich, die durch Hard- und Softwareinnovationen permanent angepasst werden müssen. Von wachsender Bedeutung ist eine fachübergreifende IT-Querschnittsqualifikation, die eng verknüpft mit kaufmännischen Kernkompetenzen wie z. B. in Beschaffung und Absatz ein erweitertes Verständnis von Technik und Netzlogik in Bezug auf Planung, Ablauf und Kontrolle elektronisch unterstützter Geschäftsprozesse beinhaltet.

Bei befragten IT-Betrieben ist gegenüber den Unternehmen im Handel ein erheblich gestiegener Bedarf an Anwendungs- und Überblickskompetenzen zur Erfüllung aller kaufmännischer Aufgaben z. B. Realisierung netzbasierter Projekt-, Verkaufs- und Marketingaktivitäten sowie Verständnis für rechtliche Angelegenheiten festzustellen.

Die befragten Unternehmen konstatierten einen erheblichen Qualifizierungsbedarf zur Förderung sozial-kommunikativer Kompetenz im Netz bezogen sowohl auf interne als auch auf externe Kommunikationsprozesse (z. B. in der Beratung) als gestiegene Voraussetzung für den geschäftlichen Erfolg. Dies schließt auch interkulturelle Sensibilität in Verbindung mit fremdsprachlicher Kompetenz insbesondere für KMU ein. Analog zum gestiegenen Bedarf an einer kaufmännischen IT-Querschnittskompetenzen haben die befragten Unternehmen auch die erheblich gestiegenen Anforderungen unternehmerischer Steuerungsfähigkeiten in prozessorientierten Arbeitsabläufen hervorgehoben. Dies schließt Erfordernisse im Management netzgestützter funktionspezifischer und funktionsübergreifender Projekte ein.

Die vom überwiegenden Teil der Unternehmen benannten gestiegenen Anforderungen an Medienkompetenz beziehen sich fachlich auf die Planung und Reflektion des bedarfsgerechten Einsatzes von IT zur Lösung von Problemsituationen, methodisch auf die Nutzung des Internets zur Informationsgewinnung sowie auf den zunehmenden selbstständigen Einsatz von Selbstlernmedien (z. B. E-Learning Angebote).

Es ist im Electronic Business mit großen Schnittmengen kaufmännischer Basisqualifikationen in fachbezogenen, methodischen und sozialkommunikativen Fähigkeiten auszugehen, in denen die IT-Anwendungsqualifikationen eher den methodischen Fähigkeiten und die IT-Querschnittsqualifikationen eher den fachbezogenen (spezifisch u. übergreifend) Qualifikationen zuzuordnen sind.

#### **Qualifizierung und Bildungsangebote**

Bei der E-Business spezifischen Qualifizierung kaufmännisch Beschäftigter priorisieren die befragten Betriebe im fachlich-kaufmännischen, sozial-kommunikativen als auch im methodischen Bereich kombinierte informelle Weiterbildungsformen. So werden Blended Learning-

Konzepte eingesetzt, die on the job ansetzen, E-Learning Angebote und Präsenzphasen passend miteinander verknüpfen. Eine Kombination von betrieblicher Weiterbildung zu E-Business-spezifischen Qualifikationen mit externen Bildungsgängen mit formalem betriebswirtschaftlich-kaufmännisch ausgerichtetem Abschluss im postsekundären Bereich (z. B. in Finnland) ist eher Ausnahme.

Trotz des permanenten Bedarfs an IT-Anpassungsqualifizierungen auf Grund von Hard- bzw. Softwareinnovationen liegt bei KMU der Schwerpunkt zukünftiger Trainingsmaßnahmen eher in kaufmännischen, bei Großunternehmen dagegen eher auf sozialkommunikativen Qualifikationsanforderungen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bemängelten in beiden Sektoren die fehlende Passgenauigkeit und die hohen Kosten externer, auch E-Learning bezogener Trainingsangebote. In allen drei Untersuchungsländern beschränken sich die wenigen nonformalen und formalen E-Business spezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten für kaufmännische Beschäftigte unterhalb von Managementebenen auf die Vermittlung grundlegender IT-Kompetenzen.

Die überwiegend zertifizierten relevanten IT bezogenen und betriebswirtschaftlichen Qualifizierungsangebote im postsekundären wie tertiären Bereich (z. B. MBA) vermitteln in der Regel die E-Business spezifischen Themen integriert im Rahmen von Modulen und als konventionelle Präsenzseminare. Wenige berufsbildende ‚duale‘ Angebote (z. B. in Finnland), die E-Business Spezifika integrieren, sind dabei die Ausnahme.

#### **Schlussfolgerungen**

Die Untersuchung hat die Ergebnisse einer vorangegangenen Trenduntersuchung in sieben Branchen aus Deutschland<sup>182</sup> dahingehend bestätigt, dass für kaufmännisch Beschäftigte von branchen- und berufsübergreifenden E-Business spezifischen Basisqualifikationen auszugehen ist, die branchenspezifisch moduliert integrativ in der Ausbildung im Rahmen bestehender Berufe mit fachlichen, methodischen und sozialkommunikativen Fähigkeiten zu vermitteln sind. Entgegen der Annahme ist dabei nicht von kaufmännisch/dv-technischen Hybridqualifikationen, sondern vielmehr von IT Anwendungs- und IT-Querschnittskompetenzen auszugehen, die integrativ mit methodischen und fachlichen Qualifikationen erworben werden müssen.

Für die Qualifizierung eignen sich insbesondere für KMU arbeitsplatzbezogene, zeitlich und räumlich flexible Qualifizierungsangebote, die am ehesten als Blended Learning Kombinationen aus geeigneten informellen und for-

<sup>182</sup> Electronic Commerce – Qualifikationsentwicklung und -bedarf. Berufsbildungsbericht 2002, 183–5.



mellen Verfahren einschließlich E-Learning, Präsenzseminaren und Coaching konzipiert sind. Reine Class Room basierte Konzepte (wie z. B. überwiegend die Angebote der US Community Colleges) geben in diesem Sinne nur bedingt Orientierung für den zukünftigen Beitrag der Berufsschulen in der E-Business Qualifizierung von kaufmännisch Beschäftigten.

Methodisch sollte bei der Gestaltung von Qualifizierungsangeboten verstärkt die Integration von betriebswirtschaftlichem und technischem Zusammenhangswissen sowie die Förderung des selbstständigen Problemlösens, größeren Selbstverantwortung und Selbstorganisation beachtet werden. Die Aneignung insbesondere von sozial-kommunikativen und methodischen Fähigkeiten sollte zumindest tendenziell vertiefend über Präsenzphasen erfolgen, während grundlegende IT-Kompetenzen zukünftig bereits vor Beginn eines Ausbildungsverhältnisses verstärkt von allgemeinbildenden Schulen vermittelt werden könnten.

Qualifizierungsangebote lassen einen höheren Lernerfolg erwarten, die IT-bezogene kaufmännische Inhalte so miteinander kombinieren, dass es einem möglichst realitätsnahen Einsatzszenario entspricht. Eine modulare Struktur solcher Angebote hat den Vorteil einer passgenauen Auswahlmöglichkeit, birgt jedoch die Gefahr, dass E-Business spezifische Basisqualifikationen nicht mehr wie erforderlich im Zusammenhang integrativ erworben werden.

Wie bereits die deutsche Trenduntersuchung in sieben Branchen und Bereichen ergeben hatte, lassen sich aus der international vergleichenden Untersuchung zur Qualifikationsentwicklung im E-Business weder bezogen auf die Anforderungen noch bezogen auf vergleichbare Qualifikationsprofile Hinweise hinsichtlich eines nachhaltigen Bedarfs für E-Business spezifische Erstausbildungsberufe ableiten. Auch die Entwicklung zertifizierter Qualifizierungsmodule lässt sich eher als komplementäre z. B. branchenspezifische Zusatzangebote für kaufmännisch ausgerichtete Ausbildungsberufe begründen, da E-Business spezifische Erfordernisse überwiegend einen integrativen ganzheitlichen Kompetenzerwerb erfordern. Angesichts des Trends IT-basierte kaufmännische Dienstleistungen partiell auch ins Ausland auszulagern<sup>183</sup>, ist ein hochwertiger Kompetenzerwerb zur nachhaltigen Kundenorientierung im beschriebenen Sinne für den Geschäftserfolg wie für die Beschäftigungsfähigkeit erforderlich.

Geeignete Ansätze zur Qualifizierung im beschriebenen Sinne bieten bereits einige modernisierte kaufmännische

<sup>183</sup> Nahezu drei Viertel der deutschen Unternehmen planen, Betriebsbereiche auszugliedern. Hiervon sind vor allem IT-nahe aber auch betriebswirtschaftliche Dienstleistungen betroffen. Zu diesem Ergebnis kommt die Benchmarking-Studie 'Erfolgsmodelle im Outsourcing' von Mummert, 2004.

Ausbildungsberufe in Profil, Konzeption und Struktur an. So berücksichtigt die Ausbildungsordnung für den Querschnittsberuf Industriekaufmann/-frau (2002) die erforderlichen sozial-kommunikativen Anforderungen, ein integratives Verständnis von Prozesswissen und IT-Anwendungs- und Querschnittskenntnisse, die arbeitsfeldübergreifend während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt und erworben werden. Weiter können in einem abschließenden Einsatzgebiet z. B. E-Business bezogene Fachaufgaben komplex bearbeitet werden. Die Ausbildungsordnung zum Beruf Einzelhandelskaufmann/-frau (2004) hat zu E-Business ebenso die Voraussetzung für den integrativen Erwerb von kaufmännisch-technischem Kompetenzen im Handel im Bereich Warenwirtschaft (Zusammenhang Waren- und Datenfluss) geschaffen.

#### **4.1.2.5 Das Expertenwissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung**

Das Expertenwissen von Beratern bietet die Möglichkeit, Qualifikationsentwicklungsprozesse in den Betrieben wahrzunehmen und zu untersuchen, die sich mit den bislang verfügbaren Instrumenten und Forschungsansätzen in der Früherkennung nur schwer erschließen lassen. Berater werden, wenn sie als Organisationsgestalter und Prozessbegleiter in betriebliche Veränderungsprozesse einbezogen sind, zu Beteiligten am innerbetrieblichen Geschehen. Gleichzeitig bleiben sie aufgrund ihrer Beraterrolle „Außenstehende“. Diese doppelte (Innen- und Außen-)Perspektive ermöglicht einen umfassenderen Blick auf Unternehmens- und Qualifikationsentwicklungen. Da sie häufig über Fähigkeiten zur Reflexion und Verbalisierung ihrer Erfahrungen aus den Veränderungsprozessen verfügen, werden Berater zu wichtigen Experten für die Früherkennungs- und Berufsbildungsforschung. Wie ein abgeschlossenes Projekt<sup>184</sup> des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gezeigt hat, kann das Expertenwissen von Beratern einen Beitrag zu wichtigen Themenkomplexen der Früherkennungsforschung leisten.

#### **Betriebliche Ermittlung des Qualifikationsbedarfs**

In den meisten Betrieben werden Qualifikationen erst dann zum Thema, wenn Qualifikationsengpässe offensichtlich werden und insoweit Handlungsbedarf evident wird. Dann jedoch tendieren Betriebe häufig dazu, Defizite

<sup>184</sup> Forschungsprojekt 2.2007: Das Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen. Vgl. Dietzen, A.; Selle, B.: „Qualifikationsentwicklung in betrieblichen Veränderungsprozessen. Zur Ermittlung von betrieblichem Qualifikationsbedarf durch Beratung“. In: BWP 3/2003 Jg. 32, Seite 41–45. Dietzen, A.: „Das Expertenwissen von Beratern als Beitrag zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung. Zur sozialen Konstitution von Qualifikationen im Betrieb“. In: BWP 1/2002, Jg. 31, Seite 17–21.

situativ und einzelfallspezifisch zu lösen. Gezielte Bedarfserhebungen als Planungsgrundlage für Weiterbildung und Personalentwicklung sind offensichtlich Ausnahmen. Bei der Definition von Qualifikationsanforderungen und -voraussetzungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind der betriebspezifische Einsatz und die mögliche Verwertung der Qualifikationen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen die entscheidenden Kriterien, weniger eine zukunfts- und potentialorientierte Sichtweise.

Externe Berater verfügen über Methoden, Instrumente und Strategien zur Diagnose und Bearbeitung betrieblicher Organisations- und Ablaufprobleme sowie Qualifikationsbedarfe. In den Interviews wird z. B. das Instrument der „Qualifikationsmatrix“ mit verschiedenen partizipativen Anwendungsvarianten erwähnt. Insbesondere jene Vorgehensweisen, durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Know-how-Träger bei der Analyse und Diagnose einbezogen werden, führen zu einer größeren Transparenz und Diagnosegenauigkeit bei der Bedarfskonstitution – vorausgesetzt, es existieren offene, positiv sanktionierende personal- und arbeitspolitische Rahmenbedingungen im Unternehmen.

Für die Früherkennungsforschung aufschlussreich sind die von Beratern erwähnten prinzipiellen Begrenzungen der Erhebung zukünftigen Qualifikationsbedarfs. Insbesondere die turbulente Entwicklung der Märkte, neue Innovationszyklen und zunehmende Kundenorientierung führen zu abnehmender Vorherseh- und Planbarkeit betrieblicher Abläufe, häufig verbunden mit steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen und zunehmender Nicht-Routinisierbarkeit der Arbeit.

Um Unvorhersehbarkeit und gesteigerte Flexibilitätsanforderungen zu bewältigen, experimentieren die Unternehmen mit ihren organisatorischen Möglichkeiten. So wird zum Beispiel eine Dezentralisierung des Unternehmens durch Aufgliederung in teil-autonome Einheiten (z. B. in Profitcenter) vorangetrieben und parallel dazu eine Intensivierung aufgabenübergreifender Kooperation in Projekten oder Gruppenarbeitsformen versucht. Dabei können für die einzelnen Beschäftigten mehr dispositive Bereiche entstehen, was wiederum die Erfassung des Qualifikationsbedarfs erschwert.

Zusätzlich weisen die Berater auf unternehmenskulturelle und habituelle Grenzen hin, die grundsätzliche Schwierigkeiten für die Qualifikationsbedarfsermittlung darstellen dürften. Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen eines Unternehmens gestalten bis zu einem gewissen Grade ihre Arbeitsumgebungen selbst und finden eigene Wege in der Ausführung von Aufgaben. Dies ist auf der einen Seite förderlich und erleichtert die Identifikation mit Betrieb und Aufgaben. Das kann auf der einen Seite bei Qualifikationsbedarfsanalysen zu Widerständen und Verweigerungen führen, zu Diskrepanzen zwischen dem „wie man es machen

soll“ und „wie man es tatsächlich macht“, wenn die Beschäftigten durch Offenlegung ihres Erfahrungswissens diese individuellen Dispositionsräume zu verlieren fürchten.

Bedarfsfeststellung wird dann als problematisch beurteilt, wenn in einem Unternehmen individuelle Weiterbildung nicht positiv gesehen wird. Der individuelle Qualifikationsbedarf erscheint vor einem solchen Hintergrund ggfs. als Makel oder Versagen, in dem sich ausdrückt, dass Beschäftigte ihre Aufgaben nicht im erforderlichen Maße oder mit vergleichbarer Leistungsfähigkeit wie andere beherrschen und deshalb qualifiziert werden müssen.

### **Betriebliche Qualifikationsanforderungen aus Sicht der Berater**

Berater verdeutlichen eine betriebs- und prozessspezifische Prägung von Qualifikationsanforderungen. Die Bedeutung der prozessbezogenen Kompetenzen, bei denen fachliche, organisationsbezogene und kommunikative Fähigkeiten zusammenwirken müssen, zeigt sich am umfassendsten in der von den Beratern als prioritär empfundenen Anforderung, Kommunikation- und Kooperation in der Wertschöpfungskette zu entwickeln und auszubauen.

Um in sich ändernden Kontexten arbeitsfähig zu bleiben, wird Wissen über die Wertschöpfungskette, über vor- und nachgelagerte Prozessschritte benötigt: Von den Beschäftigten wird erwartet, mit Kollegen und Kolleginnen in den jeweiligen Bereichen oder bei Kunden und Zulieferern produktiv und effektiv zusammenzuarbeiten. Die Bedeutung von Kommunikation und Zusammenarbeit mit vor- und nachgelagerten Bereichen der Fertigungs- und Dienstleistungsprozesse wurde in den Interviews insbesondere im Zusammenhang mit gruppen- und projektformigen Arbeitsstrukturen immer wieder hervorgehoben. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten gewährleisten, dass sich die Beschäftigten auf die im vorhergehenden bzw. nächsten Prozessschritt entstehenden Probleme frühzeitig einstellen, sie erkennen und durch eigenes angemessenes Handeln vermeiden können, um Blindleistungen und Reibungsverluste zu verringern. Kommunikation und Kooperation in Leistungserstellungsprozessen erfordern offensichtlich nicht nur – relativ unspezifisch – Sozial- und Kommunikationskompetenz per se. Für die reibungslose Bewältigung von Anforderungen aufgrund von Kundenwünschen ist eine genaue Kenntnis von inner- und außerbetrieblichen Abläufen, die Kenntnis der daran beteiligten Positionen bzw. Mitarbeiter sowie die Fähigkeit, mit diesen ziel- und lösungsorientiert zusammenzuarbeiten nötig. In dieser Hinsicht geht es in den Betrieben darum, gezielt „soziale Grenzen“ zwischen bislang getrennten betrieblichen Arbeits- und Aufgabefeldern z. B. in Konstruktion und Planung, Fertigung und

Vertrieb zu überschreiten. Es geht im Kern darum, ein Orientierungswissen zu erwerben, das mit wachsender Unübersichtlichkeit der Binnendifferenzierung betrieblicher Leistungserstellung zunehmend wichtiger wird.

In Produktentstehungs- und auch Dienstleistungsprozessen kommt es – sei es durch veränderte Organisationsbedingungen oder durch technische Innovationen – häufig zu neuen Schnittstellen in der Aufgabenwahrnehmung, infolge derer von vielen Fachkräften Kenntnisse aus unterschiedlichen Bereichen sowohl für die Lösung ihrer unmittelbaren Aufgaben als auch für die aktive Beteiligung an der inner- und außerbetrieblichen Kommunikation und Kooperation abverlangt werden. Häufige Folge ist die gegenseitige Durchdringung der Fachinhalte und Fachtätigkeiten. Es entstehen Hybridtätigkeitsfelder, die zu neuen Qualifikationen und Berufen weiterentwickelt werden können. Schnittstellenqualifikationen werden jedoch nicht nur in einer Kombination von Fachgebieten deutlich, sondern auch in der Relevanz zusätzlicher Fachgebiete z. B. betriebswirtschaftlicher Kenntnisse. Auch dabei entstehen neue Tätigkeitsprofile und zeigen Anteile verschiedener bisheriger Berufe in neuen Mischungen.

Durch die Einführung ganzheitlicher Arbeitsstrukturen in fach- und funktionsübergreifenden Projekten und Gruppen werden an Fachkräfte neue Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen herangetragen. Durch temporäre Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten bieten sich zugleich Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung. Einige Betriebe entwickeln entsprechend dieser Aufgaben neue Qualifikationsprofile mit horizontal und diagonal angelegten Entwicklungs- und Aufstiegswegen.

Die Übernahme von temporären Aufgaben im Rahmen von Projekten stellt die Beschäftigten insgesamt vor größere oder zumindest andersgearteten Anforderungen. Auf individueller Ebene sind Unsicherheiten auszubalancieren, die sich aus strukturellen Spannungen zwischen Fach- und Projektlogik, horizontalen und hierarchischen Koordinationsformen, zwischen eigener und projektbezogener Arbeitsweise ergeben. In vielen Interviews werden von den Befragten die Lernmöglichkeiten betont, die sich in Projekten gerade für das zukünftige Führungspersonal bieten. Sie sind ein wesentliches Lernfeld, in dem die Bewältigung von Unsicherheit, Risiken und widersprüchlichen Anforderungen bei knappem Zeitbudget und knapper Ressourcenausstattung erlernt werden kann.

Der Umgang mit Unsicherheit generiert auch Fähigkeiten zur spontan entstehenden Expertise und Problemlösung. Die dabei abgeforderte Flexibilität und Mobilität berührt zugleich auch die fachliche und berufliche Identität der Mitarbeiter und wirft die Frage auf, wie es unter neuen Arbeitsorganisationsstrukturen möglich ist, fachliche Fähigkeiten à jour zu halten und weiterzuentwickeln,

wenn die Aufgabenfelder häufiger wechseln, nur noch einen losen Bezug zur berufsfachlichen Herkunft haben und dennoch erwartet wird, den Bezug zur eigenen Fachlichkeit nicht zu verlieren.

Eine Spezialisierung auf Projekte kollidiert offenbar mit Vorstellungen von Karriere in hierarchischen Organisationen. Zudem ist es wenig zielführend, wenn die fachliche Spezialisierung zu Gunsten einer Projektmanagement-Ausbildung vernachlässigt wird. Zur Lösung dieser „Karriereproblematik“ wird in mehreren großen Unternehmen ein Modell diskutiert, das statt eines hierarchischen Aufstiegs drei unterschiedliche Wege in Richtung ‚Fachexpertise‘, ‚Generalist/Projektexperte‘ und ‚Management‘ aufzeigt. Diese Ausdifferenzierung ist in einigen Unternehmen bereits Praxis. Sowohl hinsichtlich der damit verbundenen Gehalts- und Entlohnungsfragen als auch hinsichtlich der sozialen Wertigkeit ist das allerdings ein schwieriger, nicht konfliktfreier Entwicklungs- und Umsetzungsprozess. Möglicherweise entstehen hier aber mittelfristig neue betriebliche Anforderungsprofile, die den unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten der jeweiligen Tätigkeit und Expertise Rechnung tragen und zur Orientierung betrieblicher und beruflicher Karrieren dienen könnten.

Offensichtlich stellen fachliche, prozessuale und soziale Kompetenzelemente eine integrierte Einheit dar, die man nicht isoliert betrachten kann. Dies verdeutlicht die – durchaus im Rahmen bestehender Berufsbilder – veränderte Gewichtung der Komponenten beruflicher Handlungskompetenz. Trotz „erweiterter Zuständigkeiten“ und „ausdifferenzierter und vertiefter Kooperationsbezüge“ kommt es nach Einschätzung der Interviewpartner nicht zu einem Bedeutungsverlust von „Beruflichkeit“. Eine Abkehr von nach berufstypischen Qualifikationen geschnittenen Mustern der Aufgabenteilung und eine „Erosion der Beruflichkeit“ ist somit nicht impliziert. Den Beratern zufolge scheint es bei der Entwicklung von neuen Qualifikationsanforderungen im Wesentlichen um Ergänzungen und auch Umgewichtungen von beruflichen Qualifikationen zu gehen, die eine Neukonturierung von Fachlichkeit mit sich bringt.

#### **Weitere Nutzung des Expertenwissens für die Früherkennungsforschung**

Das Expertenwissen von Beratern stärkt eine organisationsbezogene Sichtweise in der – bisher stark auf den unmittelbaren Arbeitsprozess konzentrierten – Früherkennungs- und Qualifikationsforschung. Dies ist notwendig, da die Veränderungen in den Betrieben deren Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse gleichermaßen betreffen.

Berater verfügen über ein entwicklungs- und prozessbezogenes Wissen, das für Untersuchungen zur betrieb-

lichen Qualifikationsentwicklung als komplementäres Element zu anderen Forschungsansätzen ausgebaut wird. Über die Fallbeispiele der Berater werden die sozialen Kommunikations- und Aushandlungsprozesse und die einzelbetrieblichen ökonomisch-technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Entstehung neuer Qualifikationsanforderungen einer Analyse zugänglich.

Im BIBB wird derzeit eine Expertengruppe von Organisationsberatern zur Früherkennung aufgebaut, um die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsforschung und Beratern zu vertiefen. Angesprochen sind Berater, die in den Feldern der betrieblichen Personalpolitik, Führungskräfteentwicklung, Personalauswahl und -entwicklung, Organisationsentwicklung und des Change Management (einschließlich Strategieentwicklung sowie Fach- und Prozessberatung) tätig sind. Eine Zusammenarbeit wird in zunächst vier thematischen Schwerpunkten und Handlungsfeldern erprobt:

- Früherkennung und Beratung im Kontext „Nachhaltiger Entwicklung“ – neue Anforderungen an eine Berufsausübung.
- Betriebliche Qualifizierungs- und Personalpolitiken und ihr Einfluss auf die Gestaltung neuer Qualifikationsanforderungen sowie beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegswege.
- Beobachtung und Begleitung der Entstehung von Qualifikationsprofilen, Berufen und beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegswege im Bereich der optischen Technologien.
- Qualifikations- und Organisationsentwicklungsprozesse in Organisationen des Gesundheits- und Pflegebereiches.

#### **4.1.2.6 Ergebnisse aus dem Modellversuch „Entwicklung eines Instrumentes zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs von Auszubildenden in Prozessbetreuungsberufen“**

##### **Ausgangslage und Ziele des Modellversuchs**

In einer Vielzahl von Industrieunternehmen erfolgte in den vergangenen Jahren eine Umwandlung von einer einheitlichen Unternehmens- bzw. Konzernstruktur hin zu einem Verbund weitgehend eigenständiger Einzelgesellschaften. Damit stellt sich für die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in verstärktem Maße die Frage nach dem optimalen Zuschnitt der Ausbildung auf die speziellen Bedürfnisse der Einzelgesellschaften sowie der Effektivität der Ausbildung.

Aus der Sicht der Einzelbetriebe ist eine Berufsausbildung dann effektiv, wenn sie ihren betrieblichen Belangen und Besonderheiten Rechnung trägt, d. h. Ausbildungsinhalte auf den betrieblichen Bedarf fokussiert und die Ausbil-

dungsorganisation an den betrieblichen Möglichkeiten orientiert. Mit Blick auf die Auszubildenden heißt Effektivität, die individuellen Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern, zu ergänzen und auf das spätere Arbeitsumfeld vorzubereiten. Effizient ist die Berufsausbildung weiterhin, wenn die Ausbildungsziele mit einem für die Ausbilder und Betriebe vertretbaren Aufwand realisiert werden können. Zugleich muss auf der anderen Seite eine zu einseitige Fokussierung auf Betriebsspezifika vermieden werden, um Einschränkungen der beruflichen Flexibilität auf Mobilität zu vermeiden.

Diese Zielsetzungen erfordern eine erhöhte Flexibilität im betrieblichen Ausbildungsangebot und rücken zwei Fragenkomplexe in den Blickpunkt:

##### **Bedarfsermittlung und interne Rückmeldung**

- Welche (Schlüssel)qualifikationen sind für eine bedarfsgerechte und am Fähigkeitsprofil der Auszubildenden orientierte Ausbildung zu fördern?
- Mit welchen Instrumenten/ Verfahren lässt sich der betriebliche Bedarf qualitativ ermitteln?
- Wie lässt sich der Ausbildungserfolg untersuchen, dokumentieren sowie zur Feinsteuerung des Ausbildungsangebotes an Ausbilder und Auszubildende zurückmelden?

##### **Ausbildungsangebot und Organisation**

- Mit welchen Inhalten und Methoden lassen sich die gewünschten Qualifikationen vermitteln?
- Wie ist ein flexibles, an den betrieblichen Belangen und Besonderheiten orientiertes Ausbildungsangebot zu organisieren?
- Wie können Fähigkeitsprofile und Interessen der Auszubildenden angemessen berücksichtigt werden?
- Wann sind welche Fördermaßnahmen zur Erreichung des Ausbildungserfolges erforderlich?
- Welche zusätzlichen Angebote können leistungsstarken Auszubildenden unterbreitet werden?

##### **Bedarfsermittlung und interne Rückmeldung**

Im Rahmen des Modellversuchs wurde ein Instrument zur Erfassung der Qualifikationsbedarfe von Betrieben sowie zur Ermittlung des Ausbildungsstandes von Auszubildenden entwickelt (EQuA, Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und Feinjustierung der Ausbildung). Es handelt sich um ein Hybridinstrument mit dem sowohl der Qualifikationsbedarf der Betriebe in definierten, von den Betrieben gewichteten Basiskompetenzen und Schlüsselqualifikationen als auch der aktuelle Ausbildungs- und Entwicklungsstand der Auszubildenden ermittelt und dokumentiert werden kann. Tätigkeiten bzw. Arbeitsfähigkeiten werden dabei mit Hilfe von 23 Merkmalen aus den Kategorien fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse, metho-

dische Fähigkeiten, soziale Fähigkeiten und persönliche Arbeitshaltungen beschrieben. Mit Hilfe dieses EQuA-Verfahrens können auf der Basis der vom Betrieb artikulierten Gewichtung der einzelnen Merkmale zum einen arbeitsplatzbezogene Anforderungsprofile erstellt werden. Zum anderen bilden diese Merkmale die Grundlage zur Erstellung eines Fähigkeitsprofils des Auszubildenden. Werden beide Profile unabhängig voneinander genutzt, können sie als standardisierte Grundlage zur Dokumentation von betriebs- und unternehmensspezifischen Anforderungen sowie individuellen Qualifikationen dienen.

Die im Rahmen des Modellversuchs entwickelte EQuA-Datenbank ermöglicht über wählbare Auswerteralgorithmen die Erstellung von Bewertungslisten verschiedener Art sowie einen Abgleich der Profile. So kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung ein Abgleich des Erlernten mit den mittleren Anforderungen für das jeweilige Berufsbild oder den speziellen Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes erstellt werden. Folge können somit individuelle Fördermaßnahmen zur Behebung von erkannten Defiziten als auch zusätzliche Qualifizierungsangebote für leistungsstarke Auszubildende sein. Ein derart differenziertes Ausbildungsangebot und die sich anschließende anforderungsgerechte Vermittlung der Ausgebildeten zeichnet sich durch eine hohe Effizienz für Auszubildende und Betriebe aus (generelle Reduzierung zu Einarbeitungszeiten).

Die Datenbank ist so konzipiert, dass sie an spezifische Anforderungen angepasst werden kann, d. h. der Transfer in Unternehmen verschiedener Größen und Branchen ist möglich. So wurde sie z. B. bereits während des Modellversuchszeitraums von Transferpartnern aus dem Bereich Chemie, Maschinenbau adaptiert, aber auch von einem nicht in den Modellversuch einbezogenen Versicherungsunternehmen.

#### **Ausbildungsangebot**

Weitere nicht nur auf einzelne Branchen begrenzte Ergebnisse/Produkte des Modellversuchs, sind Module zum Selbstmanagement-Training (SMT), zum Steuerungs- und Problemlösetraining für die Betreuung von Produktionsprozessen (SPT), zum Qualitätsmanagement-Training (QMT), Betriebliche Praxisprojekte (BPP) sowie Lernarrangements für leistungsstarke Auszubildende (LFL). Nutzen und Transfermöglichkeiten sind in der nachfolgenden Tabelle zusammenfassend dargestellt (vgl. **Übersicht 79**).

### **4.1.3 „Neue Medien in der Bildung“/Leitprojekte**

#### **4.1.3.1 Neue Medien in der Bildung**

Das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“<sup>185</sup> des BMBF wurde im Berichtsjahr 2004 erfolgreich fortgeführt.

Mit dem Verbundprojekten für die Baubranche *NET(T)-LEARNING BAU* und *FAINLAB* konnten zwei wegweisende Branchenprojekte zur Einführung neuer Medien in der Aus- und Weiterbildung der Bauberufe zur Jahresmitte gestartet werden. Diese beiden Branchenprojekte sind nach einer Planungsphase von 2 Jahren jetzt Modernisierungsinstrumente bei der Einführung der Neuen Medien in die Weiterbildungs- und Ausbildungsgänge der Baubranche.

Die von den Bildungszentren des Baugewerbes und ihren acht Partnern des Netzwerkes Bildung Bauwirtschaft neu zu entwickelnden multimedialen Inhalte sollen nicht nur in den Meisterschulen der Bauwirtschaft Anwendung finden, sondern auch in der Weiterbildung, z. B. zum *Geprüften Polier* und *Werkpolier*, ([www.nett-learning-bau.de](http://www.nett-learning-bau.de)) genutzt werden. In dem Projekt *FAINLAB* sollen die verfügbaren Lernmittel für Auszubildende in der Bauwirtschaft durch DV-gestützte, multimediale Pilot-Lernmodule ergänzt werden, die Implementierung soll gleichzeitig positive Auswirkungen auf die Medienkompetenz der Auszubildenden entfalten. Mitwirkende sind neben dem Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW das Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar und weitere acht Aus- und Fortbildungszentren im gesamten Bundesgebiet.

Das Projekt *LearnART*, zielt auf die Nutzung neuer Medien im Berufsbild „Arzthelfer/Arzthelferinnen“, außerdem soll *LearnART* Akzente im Bereich der Pflegeberufe nach dem Berufsbildungsgesetz setzen. Mitwirkende sind neben der Bundesärztekammer als Initiator eine Reihe von regionalen Ärztekammern sowie weitere Akteure und Handlungsträger im Kontext Gesundheitsberufe.

Das erste, bereits im Jahr 2000 unter dem Programm „Neue Medien in der Bildung“ gestartete Branchenprojekt zur Weiterbildung in der IT-Branche, das Projekt: „APO-IT: Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung für die IT-Branche“ (<http://www.apo-it.de>), und zum 30. September 2004 erfolgreich abgeschlossen. Mit der Entwicklung von 29 Spezialistenprofilen und 6 sog. Professionalprofilen gelang es, eine unübersichtliche Landschaft von mehr als 300 Weiterbildungsgängen transparent zu ordnen. Zum Hintergrund:

<sup>185</sup> Das BMBF-Fachprogramm „Neue Medien in der Bildung“ ist gegliedert in Förderung der Neuen Medien in der Hochschule, der beruflichen Bildung sowie der schulischen Bildung. Der nachfolgende Bericht ist beschränkt auf die BMBF-Förderung von neuen Medien in der beruflichen Bildung.

**Übersicht 79: Erwarteter Nutzen und erwartete Transfermöglichkeiten der Trainingsmodule**

Modul	Nutzen für bestimmte Personen	Art des Nutzens	Möglichkeiten des Transfers
SMT	Vor allem leistungsschwächere Auszubildende (z.B. aufgrund von Lernschwierigkeiten)	Eigenverantwortliche Mitgestaltung des Ausbildungsalltags. Verbesserte Lern- und Arbeitsmotivation (Anwesenheit, Engagement und Ausdauer), Stärkung der sozialen Kompetenz, verbesserte Lern- und Arbeitsstrategien, Stärkung des Selbstvertrauens in die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten.	Problemlos, da das Training unabhängig von der Größe und Branche des ausbildenden Betriebes eingesetzt werden kann.
SPT	Vor allem leistungsstärkere Auszubildende	Auszubildende verbessern ihre methodischen Kompetenzen für die Bewältigung komplexer Leistungsanforderungen (Anlagesteuerung, Problemdeckung, Problemdiagnose und Problemlösung). Sie lernen, im Störfällen systematischer, flexibler und eigenverantwortlicher zu handeln. Sie lernen Monotonie vorzubeugen.	Gegeben, da der Ausbildungsbaustein branchenunabhängig strukturiert ist und Simulationen und Beispiele branchenspezifisch ausgewählt werden.
QMT	Leistungsstarke als auch leistungsschwächere Auszubildende	Auszubildende werden sensibilisiert für Qualifikationsfragen und qualitätsgerechtes Arbeiten. Wir nehmen an, dass leistungsstärkere Auszubildende mehr Einsicht in ihre persönliche Verantwortung und ihre Verhaltensmöglichkeiten in Qualifikationsfragen gewinnen. Bei entsprechender Gestaltung des Trainings dürften aber auch leistungsschwächere Auszubildende lernen, Qualität zu identifizieren, Qualitätsziele zu formulieren und (Denk-) Werkzeuge zur Behandlung von Qualitätsmängeln anzuwenden.	Gegeben, da der Ausbildungsbaustein ebenfalls Branchunenabhängig strukturiert ist.
BPP	Berufsschullehrer und vor allem leistungsschwächere Auszubildende	Berufsschullehrer lernen Anwendungsfelder näher kennen und können ihre Unterrichtseinheiten praxisnäher und lebendiger gestalten. Auszubildende können Berufsschulunterricht und betriebliche Ausbildungseinheiten aufeinander beziehen (verbesserte Lernmotivation). Leistungsstarke Auszubildende schaffen den Transfer von der Berufsschule in den Betrieb auch ohne explizite Verzahnung der Ausbildungsinhalte mit der betrieblichen Erfahrung; von einer Lernortkooperation werden darum vor allem leistungsschwächere Auszubildende profitieren.	Zahlreich, da das Kooperationsmodul explizit auf betriebliche Besonderheiten zugeschnitten ist. Ein Methodentransfer ist darum auch für Kleinunternehmen verschiedener Branchen möglich.
LFL	Leistungsstarke Auszubildende (Vertiefung)	Vertiefungskurse werden explizit auf die Wissensnachfrage der leistungsstarken Auszubildenden abgestimmt. Sie dürften darum maßgeblich zur Vertiefung beziehungsweise Ergänzung der Kompetenzen der leistungsstarken Auszubildenden beitragen.	Die Vertiefungskurse werden explizit auf die Fähigkeitsprofile der Auszubildenden zugeschnitten. Sie ergänzen beziehungsweise vertiefen reguläre Ausbildungsinhalte. Bei diesem Trainingsmodul ist der Wirkungsnachweis von größerem Interesse als der Transfer.

- Die IT-Fortbildungsverordnung (Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik) und die Vereinbarung (Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung) sind seit Mai 2002 in Kraft. Damit wurde die Fort- und Weiterbildung in der IT-Branche neu geordnet.
- Die ersten „Monitoring-Runden“ der Sozialpartner haben am 11. November 2003 und 11. November 2004 stattgefunden, dabei wurde die Spezialistenprofile weitgehend bestätigt.
- Seit Dezember 2002 gibt es den DIHK-Rahmenplan zur Prüfung der operativen Professionals

Seit September 2003 gibt es mit der Zertifizierungsstelle cert:it, Berlin die erste dieser Art. Eine weitere Zertifizierungsstelle, die gps-cert in Bayern, wurde im Herbst 2004 akkreditiert.

Die ersten Kandidaten sind im Prozess der Qualifizierung oder haben diesen bereits abgeschlossen, etwa 50 Zertifikate für Spezialisten sind erteilt, eine Vielzahl von Kandidatinnen und Kandidaten befinden sich im Prüfungsverfahren. Im Mai 2004 wurden auf der Professionalebene 7 bestandene Prüfungen und etwa 250 Kandidatinnen und Kandidaten im Prüfungsverfahren gezählt. Die Zahlen zeigen deutliche Aufwärtstrends, insbesondere bei den Anmeldungen zur Zertifizierung.

Gefördert werden außerdem 11 Contentprojekte zur arbeitsprozessorientierten Weiterbildung, in denen zu verschiedenen Spezialistenprofilen des IT-Weiterbildungssystems Bildungsinhalte erstellt werden. Die Projekte planen auf der Basis dieser Module gemeinsame Angebote aufzubauen, anzubieten und in ein allgemein zugängliches Portal einzustellen. Interessenten sollen über das geplante Portal (gegen eine Lizenzgebühr) Zugriff auf einzelne Module erhalten.

Das Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke/KIBNET ([www.kib-net.de](http://www.kib-net.de)), getragen von der IG-Metall und BITKOM, fördert die Errichtung von Bildungsnetzwerken für die duale Ausbildung in den neuen IT-Berufen sowie die breite Etablierung des IT-Weiterbildungssystem. Dies wird mit regionalen und überregionalen Informationsveranstaltungen über das IT-Aus- und Weiterbildungssystem flankiert.

Das Kompetenzzentrum unterhält virtuelles wie reales Ausbildungsberatungsangebot.

Im branchenübergreifenden Vorhaben „Meisterqualifizierung Online“ werden bis Anfang 2005 netzbasierte Medienbausteine im Umfang von 110 Lernstunden für das tutoriell unterstützte Selbstlernen als Ergänzung zu Präsenzlehrgängen entwickelt, die zur Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfungen im Handwerk, in Industrie und Handel sowie in der Berufen der Agrarwirtschaft angeboten werden.

Ergänzend hierzu sind im Verbundvorhaben „Meisternetz – Virtuelle Lernmodule im Rahmen der Qualifizierung zum Industriemeister Metall“ multimediale, internetbasierte Lernmodule entstanden, die handlungsorientierte Fähigkeiten für den fachspezifischen Teil der Industriemeisterprüfung vermitteln und in Lehrgängen von Bildungsträgern der Industrie- und Handelskammern und von Fernlehrgangsanbietern eingesetzt werden sollen. In den branchenspezifischen Projekten „Virtuelles Autohaus“ und „Arbeiten und Lernen im Fachbereich“ werden Lern- und Übungsmodule für die arbeitsprozessorientierte Ausbildung in den kaufmännischen Berufen bzw. für die Facharbeiterweiterqualifizierung am Arbeitsplatz entwickelt und erprobt.

Im Querschnittsprojekt „Analyse von Lernsoftware zur Unterstützung und Qualitätssicherung von Bildungsprozessen in der Aus- und Weiterbildung“ (ALBA) wurden internetbasierte Lernarrangements der inner- und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung daraufhin empirisch untersucht, inwieweit die aktive Kooperation zwischen Lehrenden und Lernenden in verteilten, „virtuellen“ Lerngruppen unterstützt werden kann. Aus den Untersuchungsergebnissen wurden Softwarewerkzeuge und konkrete Handreichungen erarbeitet, die für die Gestaltung kooperativen, netzgestützten Lernens nutzbar sind.

Die von 2000 bis 2004 durchgeführten Projekte des BMBF-Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ im Bereich berufliche Bildung wurden durch eine Auditkommission unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Zimmer<sup>186</sup> fachlich evaluiert. (s. auch [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)). Die Ergebnisse sollen anlässlich der LEARNTEC 2005 einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt werden.

#### **4.1.3.2 Leitprojekte „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“**

Von 1999 bis 2004 wurden durch das BMBF fünf Leitprojekte zur „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ mit rund 71,6 Mio. € gefördert. Die Bundesförderung entsprach etwa drei Vierteln des Gesamtbudgets der Leitprojekte und ist inzwischen abgeschlossen. Mit der Betreuung der aus 78 Teilprojekten bestehenden 5 Leitprojekte hatte das BMBF das Bundesinstitut für Berufsbildung betraut. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung besonders relevant waren die Projekte „Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis (L<sup>3</sup>)“, „Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildung (SENEKA)“ sowie „Virtuelle Fachhochschule“, letzteres insbesondere wegen möglicher Synergien beim Einsatz der entwickelten Inhalte in der betrieblichen Weiterbildung.

##### **L<sup>3</sup>**

Ziel des L<sup>3</sup>-Projekts „Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis“ war die Schaffung einer technischen und organisatorischen Infrastruktur zur internetgestützten kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung. Service- und Lernzentren, die u. a. in Weiterbildungsinstituten angesiedelt sind, stellen seit dem erfolgreichen Abschluss des Projekts eine Infrastruktur zur Vermittlung von Lerninhalten bereit und bieten Lernberatung, fachliche Betreuung sowie tutorielle Hilfe an. Die wesentlichen technischen Konzepte sind seit 2003 in ein Produkt des Konsortialführers SAP eingegangen und weltweit im Einsatz (beispielsweise GTZ-Projekt ADP zur Lehrerfortbildung in Südafrika). In Planung befindet sich der Einsatz bei dem EU-Projekt Athena sowie dem Projekt PABLO in Südamerika.

##### **SENEKA**

Das Leitprojekt SENEKA zielte auf die Bildung von Netzwerken insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Kompetenzentwicklung als Quelle von Innovationen.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, erarbeitete der Verbund von Hochschulen und Partnern aus der Wirtschaft in

<sup>186</sup> Helmut-Schmidt-Universität Hamburg der Bundeswehr.

verschiedenen Netzwerkkonstellationen praxiserprobte Produkte zum Wissensmanagement und zum Aufbau von tragfähigen Netzwerkstrukturen. Produkte sind hier als Dienstleistungen, Serviceangebote, Methoden und Konzepte, sowie die Entwicklung von technischen Tools, die die Innovationsfähigkeit der beteiligten Partner nachhaltig unterstützen, zu verstehen.

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 zu Wissensmanagement aufgebaut, das sein Know-How weltweit verfügbar macht.

#### **Virtuelle Fachhochschule (VFH)**

Im Rahmen des Projekts Virtuelle Fachhochschule wurden die Online-Studiengänge Medieninformatik und Wirtschaftsingenieurwesen entwickelt. Sie sind an 6 Hochschulstandorten des Fachhochschulverbundes VFH implementiert und werden dauerhaft angeboten. Seit Herbst 2004 werden zusätzlich einzelne Studienmodule losgelöst vom Studium im Rahmen von Weiterbildung angeboten.

Die Modulinhalte eignen sich besonders für die betriebliche Aus- und Weiterbildung und bieten eine Versorgung der Beschäftigten mit Spezialwissen auf Hochschulniveau. Die Möglichkeiten zur Integration von Weiterbildung in Beruf und Alltag werden durch das Angebot stark verbessert, so bestehen aus dem Projekt heraus bereits Kontakte zu Firmen, die die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Modulen der Studiengänge durchführen werden. Die übrigen Leitprojekte Vernetztes Studium Chemie und MedicDat konnten ebenfalls erfolgreich abgeschlossen werden.

Im Leitprojekt Vernetztes Studium Chemie (VS-C) wurden an 16 Hochschulen multimediale Unterrichtseinheiten für die chemische Bachelorausbildung an deutschen Hochschulen sowie eine elektronische Lernplattform entwickelt. Das Interesse von Seiten der Industrie, von Fachverlagen sowie von Bildungsanbietern an Technologien und Inhalten ist hoch. So existieren bereits Vorverträge mit mehreren Unternehmen der chemischen Großindustrie zur Nutzung angepasster Versionen des VS-C in der innerbetrieblichen Erstausbildung. Weitere Möglichkeiten der Verwertung des Vernetzten Studiums – Chemie für die berufliche Aus- und Weiterbildung werden laufend evaluiert. Ziel des Leitprojektes MedicDAT war es, Strukturen und Technologien zu schaffen, die eine kontext-sensitive Suche und Verknüpfung von Fachinformationen – am Beispiel der Medizin – erlauben. In Kooperation zweier medizinischer Universitäten mit renommierten Fachverlagen für Medizin und einem medizinischen Online-Portal konnte eine Technologie entwickelt werden, mit der medizinische Fachinhalte für die klinische

Recherche adäquat aufbereitet werden können. Weitere Informationen sind auf dem Portal des Projektträgers [www.bibb.de/de/11576.htm](http://www.bibb.de/de/11576.htm) abrufbar<sup>187</sup>.

## **4.2 Entwicklung in der geregelten Weiterbildung**

### **4.2.1 Allgemeine Entwicklungen**

Das System der geregelten Aufstiegsfortbildung wurde auf allen Ebenen weiter ausgebaut. Als Beispiele für die erste Stufe können die Fortbildungen des Tischlerhandwerks Kundenberater, Fertigungsplaner und Fachbauleiter genannt werden. Auf der zweiten Ebene wurden weitere neue Meister- und Fachwirte-Fortbildungsverordnungen und auf der dritten Ebene die Verordnung „Technischer Betriebswirt“ erlassen. Mit derartigen Abschlüssen wird ein differenziertes Weiterbildungssystem bis hin zu hochschuladäquaten Abschlüssen bereitgestellt. Es hat sich gezeigt, dass diese Bildungs- und Berufsperspektiven sowohl bei potentiellen Teilnehmern als auch bei den Abnehmern, d. h. in der Regel bei den Personalverantwortlichen noch zu wenig bekannt sind. Die Anfang 2005 erschienene BMBF-Broschüre „Lotsen in turbulenten Zeiten“ hilft dieses Informationsdefizit zu mindern.

Die Präsidenten der HRK, der KMK und die Bundesbildungsministerin sprachen sich in der gemeinsamen Empfehlung vom 26. September 2003 zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und deren Anrechnung auf ein Hochschulstudium dafür aus, dass die Hochschulen für Leistungspunkte für Leistungen aus der beruflichen Bildung, die den Studien- und Prüfungsanforderungen gleichwertig sind, vergeben und diese auf die Leistungsanforderungen des jeweiligen Studiengangs anrechnen. Bildungswege und Übergänge sollen so durchlässiger und offener gestaltet werden. Zur Entwicklung beispielhafter Verfahren wurde am 17. Januar 2005 die „Richtlinien für die Förderung von Initiativen ‚Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge‘“ im Bundesanzeiger<sup>188</sup> bekannt gemacht. In den Vorhaben sollen an Hochschulen unterschiedliche Fortbildungsabschlüsse mit Studienanforderungen im Hinblick auf Anrechnungsmöglichkeiten verglichen werden. Damit werden praktikable, transparente und übertragbare Verfahren unter Anwendung eines Leistungspunktesystems zur Qualitätsfeststellung und Anrechnung entwickelt und beispielhaft umgesetzt. Für Absolventen der beruflichen Fortbildung werden damit Studienzeiten ohne Qualitätseinbuße verkürzt und die Anreize zur Weiterbildung erhöht.

<sup>187</sup> Die Internetdarstellungen der fünf Leitprojekte selbst finden sich unter: [www.l-3.info](http://www.l-3.info), [www.seneka.de](http://www.seneka.de), [www.oncampus.de](http://www.oncampus.de), [www.vs-c.de](http://www.vs-c.de), [www.medicdat.de](http://www.medicdat.de).

<sup>188</sup> vgl. BMBF-Homepage [www.bmbf.de/foerderungen/3518.php](http://www.bmbf.de/foerderungen/3518.php).



Mit diesen Vorhaben und dem weiteren sukzessiven Erlass von neuen und überarbeiteten Fortbildungsverordnungen wird unterstrichen, berufliche Bildung ist keine Sackgasse, sie entspricht den Qualifikationsbedürfnissen der Wirtschaft und erhöht dadurch die Beschäftigungschancen und bietet Entwicklungsmöglichkeiten.

#### **4.2.2 Neuordnung Geprüfter Industriemeister/ Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papiererzeugung**

In der papiererzeugenden Industrie haben sich die Anforderungen an das Personal der mittleren Führungsebenen in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Waren bis in die 1980er Jahre noch hauptsächlich fachliche Kompetenzen gefordert, so sind dies in zunehmendem Maße Führungs- und Organisationskompetenzen sowie Kenntnisse des Projektmanagements. Dieser Entwicklung entspricht die neugeordnete Fortbildungsregelung zum Geprüften Industriemeister/zur Geprüften Industriemeisterin – Fachrichtung Papiererzeugung. Die Prüfung gliedert sich in die Prüfungsteile „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ und „Handlungsspezifische Qualifikationen“; zusätzlich ist der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nachzuweisen. Im Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ sollen grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse aus den Bereichen Recht, Betriebswirtschaft, Methoden der Information, Kommunikation und Planung, Zusammenarbeit im Betrieb sowie naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten nachgewiesen werden. Der Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ umfasst die Handlungsbereiche Papiertechnologie, Führung und Organisation sowie Spezialisierungsgebiete. Neben den schriftlichen Prüfungen in den Handlungsbereichen Papiertechnologie sowie Führung und Organisation haben die angehenden Industriemeister und Industriemeisterinnen die Möglichkeit, ihre erworbenen Kompetenzen im Rahmen einer komplexen praxisbezogenen Aufgabenstellung darzustellen. Dabei sollen sie entsprechend ihres gewählten Produktbereiches „Grafische Papiere“, „Technische Papiere und Spezialpapiere“, „Verpackungspapiere und Karton“, „Hygienepapiere“ oder „Zellstoff“ eine praxisbezogene Aufgabenstellung in höchstens 90 Tagen bearbeiten, die Ergebnisse dokumentieren und präsentieren sowie weitergehende Fragestellungen dazu in Form eines Fachgesprächs beantworten. Durch diese Prüfungsform soll gezeigt werden, dass die Prüflinge in der Lage sind, auch selbstständig Projekte planen und durchführen zu können.

Die Arbeit der Sachverständigen konnte zum Jahreswechsel 2004/2005 abgeschlossen werden, so dass mit dem Inkrafttreten der Verordnung im Jahr 2005 zu rechnen ist.

#### **4.2.3 – Technischer Betriebswirt**

Dem wachsenden Bedarf der Betriebe an fachübergreifende Qualifikationen für Mitarbeiter in Leitungsfunktionen trägt die Fortbildungsverordnung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Technischer Betriebswirt/Geprüfte Technische Betriebswirtin vom 22. November 2004 (BGBl. I S. 2907) Rechnung. Die Betriebe wünschen sich häufig mehr betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Managementkompetenz für die im industriell-technischen Bereich der Unternehmen tätigen Fach- und Führungskräfte.

Insbesondere Industriemeistern und Technikern wird damit eine Weiterbildung geboten, die sie in die Lage versetzt kompetent und verantwortungsbewusst am Betriebsgeschehen mitwirken zu können. Dazu gehört u. a. das selbstständige und eigenverantwortliche Gestalten und Führen betrieblicher Prozesse unter Kosten-, Nutzen-, Qualitäts- und Terminaspekten, Projektleitung, Führen von Mitarbeitern und Prozessbeteiligten.

Dieser Abschluss ist im geregelten Weiterbildungssystem nach dem Meister auf der 3. Ebene angesiedelt und eine echte Alternative zu einem Hochschulstudium. Die Mitarbeiter aus den Unternehmen können damit durch betriebliche Ausbildung und gezielte Weiterbildung das Rüstzeug erwerben um verantwortungsvoll und selbständig Leitungsfunktionen ausüben zu können.

#### **4.2.4 Evaluierung des Fortbildungsberufes „Geprüfter Natur- und Landschaftspfleger/Geprüfte Natur- und Landschaftspflegerin“<sup>189</sup>**

Im März 1998 trat die bundeseinheitliche Fortbildungsordnung zum „Geprüften Natur- und Landschaftspfleger/Geprüfte Natur- und Landschaftspflegerin“ in Kraft. Mit der Schaffung dieses Fortbildungsberufes wurden die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse aus der Land- und Forstwirtschaft, dem Naturschutz sowie der Landschaftspflege vereint. Somit bringt die Fortbildung einen Großteil der bisher ehrenamtlichen Arbeit in einen rechtlich abgesicherten Beruf.

Zum Fortbildungsberuf wurde eine Evaluierung vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt. Gegenstand der Untersuchung waren unterschiedliche Aspekte, die sich auf die Ermittlung personeller, organisatorischer und struktureller Fragestellungen wie z. B. Tätigkeitsfelder, Einsatzgebiete und Beschäftigungsperspektiven bezogen. Für die Untersuchung sind Interviews unter anderem mit Vertretern aus Bildungseinrichtungen und Prüfungsausschüssen durchgeführt worden. Des Weiteren wurden mit Hilfe eines Fragebogens die Auffassung von Absolventen der Fortbildungen ermittelt.

<sup>189</sup> vgl. KIBB-Homepage [www.kibb.de](http://www.kibb.de).

Das erreichte Niveau der Fortbildung wird sowohl von den Prüfungsteilnehmern als auch vom Weiterbildungspersonal als hoch beurteilt, so dass die Fortbildung auf einer mit einer Meisterprüfung vergleichbaren Ebene anzusiedeln ist. Das Spektrum der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse baut auf den anerkannten land- und forstwirtschaftlichen Ausbildungsberufen auf und erweitert diese. Zusätzlich wird ein höheres Maß an Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, konzeptionellem Denken und Kommunikationskompetenz gefordert.

Die Prüfung der Fortbildung gliedert sich in vier Prüfungsteile, wovon der Prüfungsteil „Informationstätigkeit und Besucherbetreuung“ einen erheblichen Einfluss auf das gesamte Prüfungsgeschehen hat. So hat der Prüfling innerhalb von sieben Tagen eine Informationsmaßnahme schriftlich vorzubereiten, die er in einem Prüfungsgespräch vorzutragen und zu erläutern hat. Dieser Prüfungsteil bezieht sich unter anderem auf die Thematik der Öffentlichkeitsarbeit und der Umweltbildung, die in der Entwicklung des ländlichen Raumes und im Tourismus zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Die Evaluierung ergab, dass je nach Fortbildungsangebot der einzelnen Bundesländer und der Berufsvoraussetzungen der Verbleib der Absolventen unterschiedlich ist. Den Absolventen berufsbegleitender Lehrgänge standen jedoch schon vor der Fortbildung in einem Beschäftigungsverhältnis, meist in einer Forstdienststelle oder in einem Großschutzgebiet, in das sie nach der berufsbegleitenden Fortbildung wieder zurückkehren konnten. Insofern kann aus der Wiederaufnahme der Beschäftigung kein kausaler Zusammenhang mit der Fortbildung bzw. ihrer beschäftigungsfördernden Wirkung herausgelesen werden.

Für die Absolventen der teilnehmeroffenen Lehrgänge stellt der Untersuchung zufolge der öffentliche Dienst in den alten Bundesländern wiederum die meisten Arbeitsplätze, wobei es sich im Regelfall um die aus der Fortbildung schon wahrgenommenen Arbeitsplätze handelt.

Eine Enttäuschung für viele Forstwirte/Forstwirtinnen, die im Anschluss an ihre Fortbildung wieder in ihrer alten Forstdienststelle arbeiten, ist, dass sie kaum ihre erworbenen höheren Qualifikationen anwenden können oder dürfen. So werden die Forstwirte/Forstwirtinnen in den Forstämtern mit den üblichen Arbeiten, vor allem Holzern, Bestandspflege und Wegeunterhaltung betraut. Überwiegend profitieren durch die Anwendung ihrer neuen Kenntnisse allein die Absolventen, die in Großschutzgebieten wie Nationalparks oder Biosphärenreservaten eingesetzt werden.

Eine Schlussfolgerung aus der Untersuchung ist, dass die Fortbildung zum Geprüften Natur- und Landschaftspfleger/ zur Geprüften Natur- und Landschaftspflegerin unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten zur Zeit nur für Mitarbeiter aus Großschutzgebieten empfehlens-

wert ist, es sei denn, dass mittel- bis langfristig agrarstrukturelle Veränderungen zu einem größeren Bedarf an Landschaftspflege und naturschutzfachlichen Tätigkeiten führen. Es wird deutlich, dass der Schritt in die Selbstständigkeit trotz vorhandener Fortbildungsinhalte kaum realisiert wird, da seitens der Wirtschaft kaum Nachfrage besteht. Zugleich wird in der Praxis die langjährige Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst ein Hemmnis darstellen, sich in Richtung Selbstständigkeit zu orientieren. Entgegen der mit der Verordnung verbundenen Intention ist es aufgrund struktureller Gegebenheiten allein in Bayern in einem geringem Maße möglich, sich mit dieser Fortbildung für landschaftspflegerische Tätigkeiten eine Existenz zu schaffen.

Die Evaluierung zeigt, dass es zurzeit mittelfristig nicht empfehlenswert ist, einen eigenen Ausbildungsberuf für Naturschutz und Landschaftspflege zu schaffen. Die Arbeitsmarktsituation ist in Deutschland sehr eng. Die Schutzgebiete sind mit einem Drittel aller Geprüften Natur- und Landschaftspfleger besetzt, weitere Beschäftigte werden entweder noch fortgebildet oder arbeiten mit einem höheren Abschluss in den Schutzgebieten.

#### **4.2.5 Novellierung der Fortbildungsverordnung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft**

Bei der von den Tarifvertragsparteien Gesamtverband der Deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. und der Industriegewerkschaft Metall beschlossenen Novellierung der Fortbildungsverordnung Geprüfter Industriemeister/ Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft soll eine Ausweitung auf die Branchen Bekleidung, Textilveredlung, Technische Konfektion und Textilservice erfolgen. Wie bei allen Industriemeisterverordnungen soll die Struktur der Fortbildungsregelung Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall entsprechen; in ihrem handlungsspezifischen Teil soll die Verordnung jedoch inhaltlich als auch in seinen Ordnungskategorien zukunftsorientiert weiterentwickelt werden.

Der Neuordnung wurde ein Vorverfahren mit dem Titel „Konzeptentwicklung umsetzbarer Prüfungsmodulare als Referenzmodelle für die Novellierung der Fortbildungsverordnung „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft“ nach § 53 BBiG vorgeschaltet.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass für die einzelnen Branchen aus den vorgegebenen Rahmenbedingungen der Verordnung situationsbezogene und durchführbare Prüfungsaufgaben zu entwickeln sind. Als Ergebnis dieses Vorprojektes ist ein umfassender Abschlussbericht entstanden, der die Basistheorien, Annahmen und Überlegungen offen legt, die der Untersuchung zugrunde

liegen, die methodische Vorgehensweise darlegt und als Ergebnis neun komplexe Prüfungsaufgaben als Referenzmodelle beschreibt.

Es ist geplant, die Erarbeitung des Verordnungsentwurfes im Sommer 2005 abzuschließen.

#### **4.2.6 Evaluation und Neuordnung der Fortbildungsregelung**

##### **Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin**

Ziel des Vorhabens war die Regelungen gemäß der Empfehlung Besonderer Rechtsvorschriften für die IHK-Weiterbildungsprüfung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin nach § 54 BBiG aus dem Jahr 2001 zu evaluieren und den Entwurf einer Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin nach § 53 BBiG zu erarbeiten.

Schon wenige Monate nach dem Erlass der Besonderen Rechtsvorschriften wurden in zahlreichen Kammerbezirken Vorbereitungslehrgänge auf die Prüfung zum Medienfachwirt/zur Medienfachwirtin angeboten und entsprechende Prüfungen durchgeführt. Im Rahmen der Evaluation wurden Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Vorbereitungslehrgängen schriftlich über ihre Einschätzungen des Fortbildungsangebots befragt. Darüber hinaus wurden Fallstudien mit Befragungen von Prüfer/Prüferinnen, Dozent/Dozentinnen, Maßnahmeträgern sowie Teilnehmer/Teilnehmerinnen in den IHK-Bezirken Essen, Köln, München und Ulm durchgeführt.

##### **Struktur ermöglicht produktionspezifische Spezialisierung**

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass sich die in der Rechtsvorschrift festgelegte Struktur weitgehend bewährt hat. Diese sieht eine Trennung in die Prüfungsteile Grundlegende Qualifikationen und Handlungsspezifische Qualifikationen vor. Im Rahmen des Prüfungsteils Grundlegende Qualifikationen wird in den Prüfungsbereichen Rechtbewusstes Handeln, Betriebswirtschaftliches Handeln, Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung sowie Zusammenarbeit im Betrieb geprüft. Der Prüfungsteil Handlungsspezifische Qualifikationen gliedert sich in die Handlungsbereiche Produktionsprozesse, Projekt- und Produktplanung sowie Führung und Organisation. Einige Qualifikationsschwerpunkte dieser Handlungsbereiche differenzieren produktionspezifisch nach den Handlungsfeldern Audiovisuelle Medien, Digitalmedien, Printmedien und Veranstaltungstechnik. Diese Differenzierung hat sich in der Praxis sehr gut bewährt.

##### **Prüfungen sind handlungs- und projektorientiert gestaltet**

Die Prüfung der Grundlegenden Qualifikationen als Einzelprüfung stieß ebenfalls auf positive Resonanz. Im Bereich der Handlungsspezifischen Qualifikationen erwies sich jedoch die Einzelprüfung der Qualifikationsschwerpunkte in den Handlungsbereichen Produktionsprozesse sowie Führung und Organisation als schwer durchführbar. In Zusammenarbeit mit den Sachverständigen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite wurde deshalb für diese beiden Handlungsbereiche eine integrierte Prüfungsform erarbeitet. Die Prüfung des Handlungsbereichs Projekt- und Produktplanung in Form einer praxisorientierten Gesamtplanung, die in Form einer schriftlichen Hausarbeit anzufertigen ist und später im Rahmen einer Präsentation und eines anschließenden Fachgesprächs dargestellt werden muss, konnte ebenfalls in der Praxis bestehen und wurde in den Verordnungsentwurf übernommen.

##### **Möglichkeit des Erwerbs der berufs- und arbeitspädagogischer Qualifikation**

Die Regelungen der Verordnung sehen darüber hinaus vor, dass im Rahmen der Prüfung auch die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach dem Berufsbildungsgesetz (Ausbilder-Eignungsverordnung) nachgewiesen werden kann. So müssen die Prüfungsteilnehmer/-innen im Rahmen der Prüfung in den Qualifikationsschwerpunkten Personalführung, Personalentwicklung sowie Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme des Handlungsbereichs Führung und Organisation zusätzlich zur schriftlichen Prüfung eine praktische Demonstration durchführen. Dazu stehen die Anwendungsfälle Vorbereiten und Durchführen eines Einstellungsgesprächs, Vorbereiten und Durchführen eines Mitarbeitergesprächs, Vorbereiten und Durchführen einer Ausbildungseinheit sowie Vorbereiten und Durchführen einer Mitarbeiterqualifikation zur Auswahl. Entschieden sich der Prüfungsteilnehmer bzw. die Prüfungsteilnehmerin für einen der beiden letztgenannten Anwendungsfälle, gilt die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation als nachgewiesen.

Die Arbeiten zu dem Verordnungsentwurf wurden im Frühjahr 2004 abgeschlossen. Die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin vom 26. Oktober 2004 (BGBl. I S. 2670) trat am 1. November 2004 in Kraft.

#### **4.2.7 Weiterbildungssystem Chemische Industrie – CIWES**

Unter Beteiligung der Sozialpartner wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung das Weiterbildungsgeschehen im Bereich der chemischen und pharmazeutischen Industrie

untersucht (Sommer 2003 bis Frühjahr 2005). In Unternehmensfallstudien wurde das aktuelle und zukünftige Weiterbildungsgeschehen und der Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft dargestellt. Die Darstellung von Good-Practice-Beispielen dient dazu, Instrumente und Verfahren vorzustellen, die Unternehmen auch in Zukunft in die Lage versetzen, ihren Qualifikationsbedarf zeitnah, effizient und zuverlässig zu ermitteln und gemeinsam mit den Beschäftigten die geeignete Form der Bedarfsdeckung zu finden. Parallel zu diesen Aktivitäten wurde das aktuelle Angebot von Weiterbildungsträgern der chemischen Industrie analysiert. Neben einer standardisierten Befragung der Weiterbildungsträger wurden auch Datenbanken – insbesondere KURS und Ausbildung Plus – hinsichtlich der inhaltlichen Entwicklungstrends im Angebot sowie der möglichen Entwicklungspfade ausgewertet. Dabei werden auch Ergebnisse des KWB/FBH-Projektes „Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft“ einbezogen. Aus dem Vergleich des aktuellen Weiterbildungsangebots mit dem Bedarf wurden die Stärken und Schwächen des vorhandenen Systems sichtbar.

Im Ergebnis dieser Arbeiten zeigt sich ein reichhaltiges und ausdifferenziertes Weiterbildungsangebot, sowohl in Bezug auf Maßnahmen zur Anpassungs- als auch zur Aufstiegsqualifizierung für die Beschäftigten mit technischen, Produktions- und Laborberufen. Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Systems liegen in der Schaffung höherer Transparenz der Angebote sowie in der Gestaltung einer verbesserten Durchlässigkeit vom Berufsbildungs- und -fortbildungssystem hin zu akademischen Abschlüssen. Weitere Optimierungspotentiale liegen in der Entwicklung von Möglichkeiten zum Vergleich der unterschiedlichen Angebote.

Ausgehend von den Ergebnissen der umfassenden Analysen sollen im letzten Projektabschnitt Grundzüge eines zukunftsorientierten, branchenbezogenen, transparenten und durchlässigen Weiterbildungssystems herausgearbeitet werden. Gleichzeitig wird die Diskussion zum Weiterbildungsgeschehen u.a. mit einem Unternehmensworkshop (November 2004) sowie einem Expertenworkshop (März 2005) gefördert. Eine umfassende Unternehmensbefragung (Nach 2004) wird diese Diskussion mit weiteren Ergebnissen unterstützen können.

### 4.3 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

#### 4.3.1 Zertifizierung in der geförderten beruflichen Weiterbildung

- a) Mit dem Ziel, den Wettbewerb und die Transparenz im Bereich der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung zu verbessern, wurden mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Weiterbildungsförderung reformiert. Neben der Einführung von Bildungsgutscheinen wird das bisherige Anerkennungsverfahren von Weiterbildungsträgern durch die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) abgelöst (1. Juli 2004 in Kraft getreten).

Die Rechtsverordnung sieht vor, dass unabhängige, privatwirtschaftlich organisierte, fachkundige Stellen die am Markt tätigen Weiterbildungsträger und deren Bildungsmaßnahmen prüfen und zertifizieren. Ein positives Testat einer fachkundigen Stelle ist damit Voraussetzung dafür, dass Teilnehmer an Weiterbildungslehrgängen Förderleistungen nach dem SGB III erhalten können. Die Anerkennung als fachkundige Stelle erfolgt durch die Anerkennungsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit.

- b) Bildungstests der Stiftung Warentest  
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert vergleichende Tests beruflicher Weiterbildung bei der Stiftung Warentest.

Durch stichprobenartiges Überprüfen der Qualität von Bildungsmedien und -maßnahmen wird den Weiterbildungs-Interessenten und Interessentinnen verdeutlicht, wo Probleme liegen, welche Qualität sie erwarten dürfen und wie sie gute Angebote finden bzw. erkennen können, auch wenn diese selbst nicht getestet wurden. Auch die Anbieter gewinnen mit der Qualitäts-sicht aus Lernerperspektive für ihre Qualitätsbemühungen wichtige Informationen, die für gezielte Produkt- und Angebotsoptimierung genutzt werden können. Durch ergänzende Marktrecherchen und die redaktionelle Aufbereitung der Tests in den Zeitschriften „test“ bez. „FINANZtest“ und im Internetauftritt [www.weiterbildungstests.de](http://www.weiterbildungstests.de) der Stiftung wird auch das Transparenz-Ziel der BMBF-Initiative verfolgt. Auf diese Weise ergänzen Weiterbildungstests andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungen.

Nachdem in 2001/2002 zunächst probeweise zwei Einzeltests gefördert und Konzepte für umfassendere Untersuchungen vorgelegt wurden (Machbarkeitsstudie), stellte das BMBF für Juli 2002 bis Dezember 2005 insgesamt knapp 6 Mio. € zur Verfügung, um jährlich bis zu 20 Tests zu ermöglichen (kofinanziert aus dem Europäischen Strukturfonds (ESF)).

Die Stiftung Warentest testet Bildungsmedien, -maßnahmen und -beratungen auf allen beruflich relevanten Feldern von „Soft-Skills“ bis zu „harten“ EDV-Themen; im akademischen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich. Voraussetzung ist, dass es sich um regelmäßige, dauerhafte und zumindest seriös erscheinende Angebote handelt, die dem privaten Endverbraucher offen stehen. Entscheidend für die Themenauswahl ist die Nachfrage der Lernenden und der Arbeitsmarktbedarf, sowie ggf. spezielle Verbraucherrisiken oder ein erhöhter Informationsbedarf. Bei den Tests wird vergleichend die Qualität von Information und Beratung, von Durchführung bzw. Nutzung sowie von Service und Rahmenbedingungen überprüft. Die Durchführung wird dabei sowohl pädagogisch-didaktisch als auch inhaltlich-fachlich begutachtet; Technik, Infrastruktur, ggf. die Vermittlung von Praktika sowie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen stehen mit auf dem Prüfstand.

Die Weiterbildungsangebote werden sachkundig, neutral und objektiv mit wissenschaftlichen Methoden untersucht und ausgewertet. Hierbei kommen mit verdeckter Inanspruchnahme, Teilnehmerbefragungen, Expertenbegutachtungen, Anbieterbefragungen und – bei elektronischen Selbstlernmedien – Nutzerprüfungen und technische Prüfungen ein ausgewogener Instrumentarienmix zum Einsatz. Die Bewertungskriterien und -gewichtungen werden mit Experten und Anbietern diskutiert und veröffentlicht.

Nachdem die ersten Weiterbildungstests abgeschlossen und veröffentlicht wurden, erste Reaktionen von Verbrauchern, Multiplikatoren und Anbietern vorliegen und die bisherigen methodischen Erfahrungen der Stiftung ausgewertet werden konnten, lässt sich festhalten, dass die Tests zwar aufwändig sind, dies aber durch deren verlässliche und solide Ergebnisse gerechtfertigt wird. Sie stoßen bei Verbrauchern und insbesondere bei Fachleuten auf großes Interesse und sie werden auch von den Anbietern konstruktiv aufgenommen. In einigen Bereichen – so z. B. bei den Weiterbildungsdatenbanken – sind hierdurch schon jetzt deutliche Qualitätssteigerungseffekte nachweisbar.

#### **4.3.2 Initiative zur Förderung von Transparenz hinsichtlich des Angebots und der Struktur von Einrichtungen für berufliche Weiterbildung – wbmonitor**

Die jährlichen Umfragen des BIBB bei Anbietern beruflicher Weiterbildung haben das Ziel, Fakten, Meinungen und Analysen zur Weiterbildungslandschaft für politische Entscheidungsträger und interessierte Öffentlichkeit bereitzustellen. Unter dem Namen wbmonitor werden seit 2001 inzwischen mehr als 4.000 Weiterbildungsanbieter

regelmäßig zu Geschäftspolitik, Struktur und Entwicklungen sowie wechselnden Schwerpunkten befragt.<sup>190</sup> Die nunmehr bereits fünfte wbmonitor-Umfrage (Herbst 2004) stand unter dem Motto „Weiterbildung im Umbruch – Strukturen und Strategien“. Ein Teil der Fragen richtete sich ausschließlich an Anbieter öffentlich geförderter Weiterbildung und bezog sich auf die Erfahrungen mit den von den Agenturen für Arbeit vergebenen Bildungsgutscheinen.

Rund 1.700 Weiterbildungsanbieter haben sich an der Umfrage 2004 beteiligt, davon haben rund 480 auch die auf Bildungsgutscheine bezogenen Fragen beantwortet. 200 Adressaten waren nicht mehr erreichbar, weil nicht mehr existent oder verzogen; einige Anbieter erklärten, keine Weiterbildung mehr durchzuführen, andere, sich wegen der Belastung nicht mehr beteiligen zu wollen.<sup>191</sup>

#### **Strukturelle Entwicklung und Heterogenität der Weiterbildungslandschaft**

In Reaktion auf die veränderten wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen bedienen sich die Weiterbildungsanbieter einer ganzen Reihe von Strategien zur Behauptung im Markt, von denen manche noch kräftig ausgebaut werden sollen, andere sich für einen Teil der Anbieter nicht bewährt haben (vgl. **Übersicht 80**).

Etwa die Hälfte der Anbieter setzt auf individuelle Kundenorientierung mit einer gezielten Teilnehmersauswahl sowie zentral gesteuerter Einholung von Rückmeldungen nach der Weiterbildung und auf spezialisierte Angebote. Rund ein Viertel der Befragten will diese Aktionen weiter intensivieren. Schon gegenwärtig stark ist auch das Bestreben „maßgeschneiderte“ Angebote zu erstellen und mit anderen Einrichtungen zu kooperieren. Mehr als ein Drittel der Anbieter will dies noch ausweiten.

Rund jeder zweite Anbieter erachtet die Verstärkung der Zielgruppenschließung oder -verlagerung sowie noch intensivere Betriebskontakte als notwendig. Der Ausbau dieser beiden Aspekte scheint den Anbietern demnach für die Zukunft am Erfolg versprechendsten. Ebenfalls hoch im Rang stehen für zusammen rund drei Viertel der An-

<sup>190</sup> Vgl. dazu auch Berufsbildungsbericht (BBB) 2002, 213-216, BBB 2003, 214f, BBB 2004, 187-189, sowie Feller, G. (2004): „wbmonitor: Ein Panel zum heterogenen Markt beruflicher Weiterbildung und Sprachrohr für Anbieter“. In: Bos, W./Lankes, E.-M./Plaßmeier, N./Schwippert K. (Hrsg.): Heterogenität. Eine Herausforderung an die empirische Bildungsforschung. Münster, 117 - 126, und Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2002, Seite 13-17 und 3/2003, Seite 30-36, sowie BBB 2005, Kap. 4.6.4.

<sup>191</sup> Auch hinsichtlich der Detailliertheit der Fragen hat der wbmonitor offensichtlich die Grenze des Zumutbaren für die Befragten ausgelotet: Bei den konkreten Zahlenangaben zu Umfang von Angebot, Personal und Umsatz machten oft mehr als die Hälfte keine Angaben; die diesbezüglichen Ergebnisse sind entsprechend eingeschränkt zu werten.

**Übersicht 80: Behauptungsstrategien der Weiterbildungsanbieter**

Mit welchen Strategien haben Sie auf die gegenwärtigen Herausforderungen reagiert? Welche bauen Sie aus? (In Zeilenprozent; Basis N = 1733)	gibt es	wird noch verstärkt	hat sich nicht bewährt	kommt nicht in Frage	keine Angabe
zentral gesteuertes Einholen und Analysieren von Rückmeldungen der Teilnehmer/Teilnehmerinnen oder Auftraggeber	47	26	5	10	12
gezielte Auswahl von Teilnehmern/Teilnehmerinnen	47	22	5	15	11
Kooperationsaktivitäten mit anderen Einrichtungen	46	36	7	5	5
Spezialisierung des Angebots	45	29	5	9	12
„maßgeschneiderte“ Angebote, z. B. für Personen oder Betriebe	45	37	2	8	7
im Internet buchbares Angebot	44	29	8	12	8
Profilierung durch Identifikation mit einem Bildungsauftrag	43	26	5	10	17
Angebote nach dem Baukastensystem (Modularisierung)	42	32	5	12	10
Hilfe bei der Vermittlung in Betriebe/Arbeit	38	20	3	27	13
intensive Betriebskontakte	38	46	4	5	8
Bedarfsanalysen und Marktanalysen vor Ort	36	35	5	12	12
Offensive Marketingaktionen und Werbung	36	42	10	6	7
Konzeption von Karrierebausteinen mit anerkannten Abschlüssen	29	28	5	24	15
Kooperationsaktivitäten mit Hochschulen/Business Schools	26	25	9	25	15
Erschließung neuer oder Verlagerung bei den Zielgruppen	24	50	4	12	10
Ausweitung kostenpflichtiger Leistungen (z. B. für Beratung, Material)	18	20	11	33	19
Konzeption von Blended-Learning- und E-Learning-Angeboten	14	26	13	31	17
sonstige	1	2	0	0	97

bieter, die die Strategien anwenden oder noch ausbauen wollen, Bedarfs- und Marktanalysen, Angebote „nach dem Baukastensystem“, offensive Vermarktung und ein via Internet buchbares Angebot. Für viele Anbieter weniger probate Mittel, da am häufigsten als nicht bewährt, unpassend markiert oder unbeantwortet ist die Verlagerung der Kosten auf die Kunden (sie war in 2003 von 35% geplant), die Konzeption von Blended- und E-Learning-Angeboten (war in 2003 noch von 40% geplant) sowie die Kooperation mit Business- oder Hochschulen (war schon in 2003 lediglich für 20% wichtig, für 32% unwichtig). Für einen großen Teil der Anbieter spielen die Konzeption von Weiterbildungen mit anerkannten Abschlüssen und Hilfe bei der Arbeitsvermittlung keine Rolle.

Der Angebotsumfang variiert wegen der Heterogenität der Weiterbildungslandschaft extrem stark. Rund ein Viertel der Anbieter hatte im Jahr 2003 unter 100 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in allen beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen, insgesamt die Hälfte hatte nicht mehr als 275, ein Fünftel mehr als 1.500. Der vergleichsweise hohe Durchschnittswert (1.670<sup>192</sup> Teilnehmer und Teilnehmerinnen) ergibt sich statistisch wegen einiger

Anbieter mit äußerst großem Angebot. Die durchschnittliche Zahl der Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung liegt bei 750 pro Anbieter mit zusammen 23.000 Unterrichtsstunden, aber die Hälfte bietet nicht mehr als 30 Veranstaltungen bzw. 2.500 Unterrichtsstunden an. Die Anzahl inhaltlich neuer Veranstaltungen, zu denen knapp 600 Anbieter Angaben machten, lag im Durchschnitt bei 19, wovon jedoch nur fünf bis zum Befragungszeitpunkt auch durchgeführt werden konnten; rund 70% der Anbieter haben jedoch nicht mehr als drei neue Veranstaltungen durchgeführt.

Wie bereits im Vorjahr und wie nach der wirtschaftlichen und förderpolitischen Lage zu erwarten, hat sich der Umfang des Bildungsangebots in 2004 weiter verringert. Anbieter mit Rückgängen bei beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen und darunter auch denen mit zertifizierter Leistungsbewertung gibt es annähernd dreimal so häufig wie solche mit Zunahmen. Auch die Zahlen für Teilnehmer, Beschäftigte und das gesamte Veranstaltungsangebot gingen im Jahr 2004 zurück. Mehr als die Hälfte der Anbieter konnte im ersten Halbjahr Veranstaltungen wegen fehlender Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht durchführen.

Nicht mehr als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der beruflichen Weiterbildung haben rund 60%

<sup>192</sup> Die Mittelwerte zum realisierten Bildungsangebot können jedoch nur grobe Anhaltspunkte sein, zumal viele Anbieter keine Zahlenangaben dazu machten.

der Anbieter im Jahr 2003, die dazu Angaben gemacht haben; in Vollzeitäquivalente umgerechnet sind es zwei Drittel. Gut 20% aller Anbieter machen Angaben zur Beschäftigung ehrenamtlich Tätiger: dort verändert sich der Personalstand im ersten Halbjahr 2004 am wenigsten, nimmt aber auch ab.<sup>193</sup> Bei den frei- und nebenberuflich in der beruflichen Weiterbildung Beschäftigten aller teilnehmenden Anbieter sind Abnahmen doppelt so häufig, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten viermal so häufig wie Aufstockung des Personals. Rund 27% der Anbieter haben im ersten Halbjahr 2004 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen oder Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert.

Diese rückläufige Entwicklung zieht sich über die abgefragten Jahre, und ein Ende ist für einen großen Teil der Anbieter nicht abzusehen: Einen Rückgang von Umsatz oder Haushalt verzeichneten 39% in 2003 gegenüber 2002, sehen 45% als Trend in 2004 und erwarten 41% wieder für 2005. Für 34% der Umfrageteilnehmer in 2004 machte die berufliche Weiterbildung mindestens drei Viertel ihres Umsatzes/Haushalts aus, für weitere 11% mehr als die Hälfte, für 38% höchstens die Hälfte, 17% machen keine Angaben. Der Anteil derer, die öffentlich geförderte Weiterbildung anbieten, liegt bei über 60%; 36% machen damit mehr als die Hälfte ihres Umsatzes.

#### Stand der dokumentierten Qualitätssicherung

Ein Qualitätssicherungssystem (QSS) mit externer Begutachtung hatte bereits bei der Umfrage 2003 ein Viertel der Weiterbildungsanbieter eingeführt, knapp ein Fünftel darüber hinaus die Einführung beabsichtigt, und zwar ganz überwiegend bis zum Ende des ersten Halbjahres 2004. Zwei Fünftel hatten diese Absicht nicht (und weitere zwei Fünftel machten keine Angabe dazu).

In der Umfrage 2004 benannten gut 40% ein, manche auch mehrere externe QSS, die sie eingeführt haben, und bei über 30% ist eine Einführung geplant (vgl. **Übersicht 81**). Ein internes QSS haben rund 10% Anbieter eingeführt und weitere 5% planen die Einführung. Bei 18% der Anbieter ist über eine Einführung noch nicht entschieden und 13% werden nach derzeitigem Stand kein QSS einführen.

Die häufigste Zertifizierung erfolgt nach ISO 9000 ff (z. B. über TÜV oder CERTQUA), das auch am häufigsten als bewährt eingestuft wurde. Auch bei internen QSS waren die positiven Bewertungen noch dreimal so hoch wie die negativen. Bei den Konzepten der EFQM („European Foundation for Quality Management“) und LQW („Lernerorientierte Qualitätssicherung in der Weiterbildung“) hielten sich positive und negative Erfahrungen fast die

<sup>193</sup> Nur 10% der Anbieter geben die Anzahl ehrenamtlich Tätiger an, meist sind es unter fünf, bei 86% nicht mehr als 25 Personen.

#### Übersicht 81: Einrichtungen mit geplantem oder eingeführtem Qualitätssicherungssystem (in Zeilen-%; N=1733)

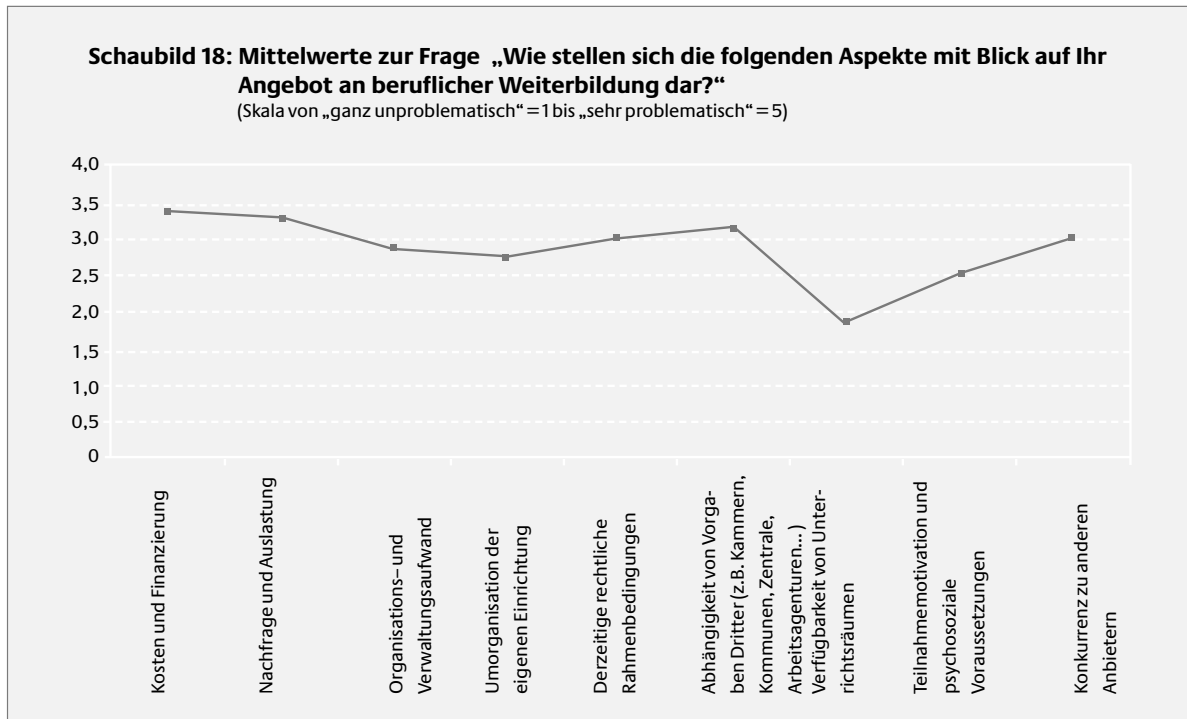
Einführung der QSS ...	ist erfolgt	ist geplant	keine Angabe
EFQM oder Varianten davon	5,9	8,2	85,9
ISO 9000 ff (z. B. durch TÜV, CERTQUA)	19,0	12,0	69,0
LQW – Lernerorientierte QSS in der WB (z. B. durch artset)	4,7	5,1	90,2
Gütesiegel regional, verbands-, branchenspezifisch o. ä.	7,8	5,7	86,6
sonstiges	4,1	2,3	93,7
internes QSS	10,6	5,1	84,3

Waage. Insgesamt ist die Datenlage dazu jedoch etwas schwach und eine Reihe von Anbietern sind hinsichtlich der Bewertung noch unentschieden. Wenn auch einzelne QSS bereits vor 1990 eingeführt wurden, so hat doch die Mehrzahl der Anwender noch keine langjährigen Erfahrungen. In einer zukünftigen Befragung wird dieses Thema wieder aufzugreifen sein.

#### Interessen und Probleme

Das Interesse an der Nutzung der Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit scheint insgesamt hoch: Zwei Drittel der Befragten möchten ihre Angebote dort präsentieren (die Umsetzung dieser Absicht kann dann jedoch an Zeitmangel scheitern). Allgemein gehören Organisations- und Verwaltungsaufwand der Einrichtungen aber nicht zu den „brennenden Problemfeldern“ (vgl. **Schaubild 18**). Das sind vielmehr nach wie vor Kosten und Finanzierung, dicht gefolgt von Nachfrage und Auslastung sowie die Abhängigkeit von Vorgaben Dritter. Vergleichsweise unproblematisch erscheint hingegen die Verfügbarkeit von Unterrichtsräumen.

Diese Einschätzungen werden gestützt durch die Felder, die die Anbieter zu ihnen wichtigen Aspekten mit Relevanz für Folgebefragungen benannten. Von den rund 300 Nennungen entfielen ein Drittel auf den Kontext Arbeitsmarktreform (z. B. Bildungsgutscheine oder Vergabepaxis). Das ist insofern erstaunlich, als die gleichzeitig an Anbieter öffentlich geförderter Weiterbildung gerichtete Zusatzerhebung (2004) sich genau auf dieses Thema bezog. Offensichtlich werden im Zeitverlauf noch weitere wesentliche Veränderungen erwartet. Mit großem Abstand folgen Vorschläge, Fragen in weitestem Zusammenhang mit Qualität wieder aufzugreifen, Strukturdaten (insbesondere zur Finanzierung) zu erheben, Strategien (durchaus auch differenzierter) zu beleuchten und das Erhebungskonzept den jeweiligen Anbieterprofilen anzupassen. Von nennenswertem Interesse sind schließlich



noch rechtliche und Rahmenbedingungen, also die Geschäftsgrundlagen der Anbieter, Probleme an Schnittstellen (privat/öffentlich/gemeinnützig), berufliche Weiterbildung in Anbindung an hochschulische Bildungsgänge, und das Selbstbild des Trägers zwischen Bildungsauftrag und Unternehmertum.

#### 4.3.3 BLK Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“

Das Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“, das mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein koordiniert wird, ging 2002 aus einem niedersächsischen Projekt des BLK-Modellprogramms „Lebenslanges Lernen“ (siehe Kapitel 4.4.4) hervor. In der ersten Projektphase von Mitte 2002 bis Mitte 2003 wurden die in Deutschland sowie dem europäischen Ausland im Weiterbildungsbereich angewendeten Qualitätstestierungsverfahren untersucht und von der ArtSet GmbH (Hannover) das weiterbildungsspezifische Referenzmodell LQW2 („Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“) entwickelt. LQW 2 gewährleistet außer einem internen, auf eine von der Einrichtung festgelegte Definition gelungenen Lernens ausgerichteten Qualitätsentwicklungsprozess, dass zertifizierte Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in 11 definierten Qualitätsbereichen

extern überprüften Mindestanforderungen entsprechen. Bei Anerkennung unterschiedlicher Strukturen, spezifischer Arbeitsprofile und regionaler Besonderheiten sichert das privatrechtliche Verfahren LQW2 die überregionale Vergleichbarkeit für die Nutzer von Weiterbildung. Für Anbieter beruflicher Weiterbildung, die eine Förderung Ihrer Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) anstreben, steht ein Prüfmodul zur Verfügung, das den Anforderungskatalog des § 8 Abs. 4 der zum 1. Juli 2004 in Kraft getretenen „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV“ zu §§ 84, 85 SGB III umfasst. Die Testierung nach LQW 2 stellt sicher, dass auch kleinere Anbieter beruflicher Weiterbildung durch das Erfordernis eines „Systems zur Qualitätssicherung“ in § 84 Nr. 4 SGB III nicht wirtschaftlich überfordert werden. Aufgrund der früher als erwartet erreichten Marktreife des Verfahrens konnte dieses im August 2004 bereits vor dem Ende der zweiten Projektphase (Juni 2003 bis Mai 2005), in der bundesweit rund 300 Einrichtungen evaluationsbegleitet nach LQW2 zertifiziert werden, an den Markt gehen.

#### 4.3.4 Qualitätssicherung in kleinen Weiterbildungseinrichtungen

Die „Entwicklung und Überprüfung erfolgreicher Implementierungsstrategien von Qualitätsentwicklung in dezentralen Bildungseinrichtungen und ihren Verbänden



den“ ist Ziel des Kooperationsprojektes der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (Abschluss 2004). Der Schwerpunkt des Projektes bildet die Erarbeitung eines Rahmenmodells zur Qualitätsentwicklung, das für kleine, selbstständige und verbundorientierte Weiterbildungseinrichtungen angemessen und anwendbar ist.

Ein besonderer Akzent des Projektes liegt auf den professions- und organisationsbezogenen und wertebezogenen Inhalten der Weiterbildung, wie sie typischerweise in diesen Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung vorzufinden sind, wie z. B.

- die Weiterbildungseinrichtungen sind in der Regel klein (1 oder 2 hauptamtliche Mitarbeitende), der ehren- und nebenamtlichen Tätigkeit kommt somit ein besonderer Stellenwert zu,
- sie sind überwiegend dezentral strukturiert, d. h. sie arbeiten lokal oder regional, z. B. in Form von örtlichen oder regionalen Arbeitsgemeinschaften bzw. Bildungswerken,
- sie sind relativ autonom und haben eine große Eigenverantwortung in pädagogisch und organisatorischen Fragen.

Gleichzeitig kommt den Landes- und Bundesverbänden in förderrelevanten Belangen eine bedeutsame Funktion zu. Das erarbeitete Qualitätsentwicklungsverfahren ist daher besonders gerichtet darauf

- sowohl die Einrichtungs- als auch die Verbund/Verband-Perspektive wechselseitig zu berücksichtigen,
- dieses Zusammenwirken der verschiedenen Einrichtungen bzw. Organisationseinheiten der bewussten Gestaltung zugänglich zu machen,
- die Gestaltung kooperativer (teilweiser informeller) Arbeitsprozesse mit einzubeziehen.

Das im Rahmen des Projektes erarbeitete Rahmenmodell mit seinen Leitfragen zum Qualitätsverständnis und -sicherung, das die Einrichtungen nutzen können, wurde im November 2004 veröffentlicht. Verwendbar ist das Handbuch mit dem Rahmenmodell als Impulsgeberin sowie als Planungs- und Durchführungshilfe für die Implementierung von Qualitätsmanagementprozessen.

Ein Ergänzungsband mit Kommentaren und Erläuterungen zur Grundlegung und den Voraussetzungen des Rahmenmodells wird im Frühjahr 2005 erscheinen.

#### **4.3.5 Qualitätskriterien für die Begutachtung und Zulassung von Lehrgängen nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz**

Weiterbildungslehrgänge, die unter das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) fallen<sup>194</sup>, bedürfen vor Markteintritt einer Zulassung durch die Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU). Sofern berufsbildende Lehrgänge auf eine öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung vorbereiten, ist es Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), diese zu begutachten und die ZFU im Hinblick auf die Zulassung zu beraten. BIBB und ZFU gemeinsam haben im Rahmen des Projektes „Weiterentwicklung des Fernunterrichts durch die Integration neuer didaktischer Ansätze und technischer Möglichkeiten“ Qualitätskriterien für die Begutachtung und Zulassung erarbeitet und dokumentiert.

Der Katalog umfasst Kriterien für die Begutachtung sowohl der Lehrgangskonzeption, die im Rahmen der „vorläufigen Zulassung“ von Lehrgängen immer mehr an Bedeutung gewinnt, als auch deren Umsetzung im Lehrgang selbst. Er arbeitet medien- und methodenübergreifend, er stellt Kriterien für unterschiedliche didaktische Ansätze und unterschiedliche Konstellationen von Medien im Lernarrangement bereit. Damit greift das Instrument aktuelle Entwicklungslinien im Fernunterricht auf: Zum einen den Paradigmenwechsel von instruktionsorientierten zu anwendungs- oder handlungsorientierten Lehrgangsdesigns, zum anderen die zunehmende Einbindung von elektronischen Medien in die Lernarrangements<sup>195</sup>.

Das Beschreibungsraster des Kriterienkatalogs orientiert sich in seinen (Teil-)Elementen an einem typischen Lernszenario: Ausgehend von den Zielen und der Zielgruppe des Lehrgangs werden Lernmaterial, Präsenzphasen, Lernort, Lernplattform und die kursbegleitende Betreuung beleuchtet. Zentraler Qualitätsmaßstab ist die Frage, ob die Gestaltung dieser (Teil-)Elemente des Lehrgangs und ihr Zusammenspiel zum Erreichen der Lehrgangsziele beitragen (Kriterienkatalog siehe auch unter [www.bibb.de/fernunterricht](http://www.bibb.de/fernunterricht)).

<sup>194</sup> Dies trifft auf Lehrgänge zu, bei denen „Lehrende und Lernende überwiegend räumlich getrennt“ sind und „der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen“. §1(1) FernUSG.

<sup>195</sup> Vgl. hierzu die aktuelle Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung im Kapitel 4.6.3.3.

## 4.4 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen

### 4.4.1 BLK-Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat am 5. Juli 2004 die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland verabschiedet“<sup>196</sup>.

Ziel der Strategie „Lebenslanges Lernen“ ist es darzustellen, wie das Lernen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann.

Lebenslanges Lernen bezieht formales, nicht formales und informelles Lernen ein. Dabei wird „Lernen“ als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen verstanden.

Die Strategie orientiert sich sowohl an den Lebensphasen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter, als auch an wesentlichen Elementen für Lebenslanges Lernen, die damit Entwicklungsschwerpunkte darstellen.

Innerhalb dieses Gerüsts werden realistische und auf Nachhaltigkeit gerichtete Perspektiven entwickelt, die auf den vorhandenen Bildungsstrukturen, Aktivitäten und Erfahrungen aufbauen und einen strukturierten Rahmen Lebenslangen Lernens abstecken, der flexibel und offen für die notwendige kontinuierliche Weiterentwicklung ist.

Entwicklungsschwerpunkte dieser Strategie sind:

- Einbeziehung informellen Lernens
- Selbststeuerung
- Kompetenzentwicklung
- Vernetzung
- Lernberatung
- Neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens
- Chancengerechter Zugang.

Durch die Verknüpfung der Lebensphasen und Entwicklungsschwerpunkte wird gleichzeitig einer Versäulung der Bildungsbereiche entgegengewirkt.

Unter den Lebensphasen Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene und Ältere wird dargestellt, in welcher Weise dort die Entwicklungsschwerpunkte relevant und damit Teil einer Strategie Lebenslangen Lernens sind.

Wesentlich in der Lebensphase „Junger Erwachsener“, die die sog. erste und zweite Schwelle umfasst, sind insbesondere die Einbeziehung informellen Lernens, die Selbststeuerung, die Kompetenzentwicklung (soziale, beruf-

liche, kulturelle und persönliche) und die Dokumentation informell erworbener Kompetenzen. Die Vernetzung erfolgt vor allem zwischen Schulen, Betrieben, Hochschulen, Verbänden, Arbeitsvermittlung und Weiterbildungseinrichtungen. Durch Modularisierung des Angebots wird zielgerichtet eine Erweiterung der individuellen Fertigkeiten ermöglicht und der chancengerechte Zugang verbessert. Die Lernberatung spielt in Form von Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberatung eine wichtige Rolle. Neue Lernkultur ist hier geprägt durch Praxisnähe und Transferorientierung. Wichtig ist, dass junge Erwachsene den Übergang ins Erwerbsleben nicht als Abschluss des Lernens, sondern als Zwischenstation begreifen.

Die zunehmend von Veränderungen und teilweise von Brüchen bestimmte Lebensphase von „Erwachsenen“ macht die Notwendigkeit Lebenslangen Lernens besonders deutlich. Sie sind durch die intensive Einbindung in Beruf und Familie in hohem Maße zeitlich beansprucht. Daher sind hier vor allem selbststrukturierbare Angebote (Selbststeuerung) bedeutsam. Die in Familie, im Prozess der Arbeit und in der Freizeit durch informelles Lernen erworbenen Qualifikationen werden durch Dokumentation und Anerkennung verwertbar. Modularisierung ermöglicht den schrittweisen Aufbau individueller Kompetenzprofile. Kompetenzentwicklung in personaler, sozialer und beruflicher Hinsicht können mit Hilfe der Angebote der allgemeinen, beruflichen und politischen Weiterbildung weiter entwickelt werden.

Die Lebensphase „Ältere“ umfasst Erwachsene, die sich in der Regel nur noch wenige Jahre vor dem oder bereits im Ruhestand befinden. Die Bedeutung formalen Lernens nimmt ab; die Lernenden haben eine größere Freiheit, selbst zu bestimmen, ob, wie und wofür sie lernen (Selbststeuerung). Der Erwerb oder der Erhalt von Selbstständigkeit und Selbstbestimmung auch im höheren Lebensalter ist hier eine wesentliche Zielsetzung in dieser Lebensphase. Bei der Kompetenzentwicklung kommt es weniger auf die Neuentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten an, sondern mehr auf den Erhalt vorhandener. Das Lernen Älterer übernimmt auch kompensatorische Funktionen, insbesondere für die späte Berufs- bzw. Arbeitsphase, den Ausstieg aus dem Arbeitsleben und dem Ausgleich von potenziellen Defiziten. Gleichzeitig erwerben Ältere neue Kompetenzen, um Erfahrungen und Wissen weiterzugeben oder um ehrenamtliche Funktionen ausüben zu können. Der Abbau altersspezifischer Barrieren in vorhandenen Bildungsangeboten ist Voraussetzung für einen chancengerechten Zugang zum Lebenslangen Lernen auch für Ältere.

Die Verabschiedung der Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland in der Bund-Länder-Kommission verdeutlicht das Commitment die Weiterentwicklung des Bildungswesens offensiv zu betreiben.

<sup>196</sup> Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 115: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland.

#### 4.4.2 Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

Die unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat ihren Schlussbericht „Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft“<sup>197</sup> vorgelegt. Gemäß ihres Auftrags hatte die Kommission für ein tragfähiges und realistisches Gesamtkonzept der Finanzierung des Lernens im Erwachsenenalter neue Strategien zu entwerfen, die zu einer Erhöhung der Bildungsbeteiligung – insbesondere von bildungsbenachteiligten und bildungsfernen Gruppen – in Deutschland führen, Anreize für die Teilnahme am Lebenslanges Lernen schaffen und geeignet sind alle Begabungen zu fördern sowie die Qualität im Bildungswesen erhöhen.

Auf der Basis einer Reihe von Gutachten und Expertenanhörungen zu speziellen Themen des vielgestaltigen Weiterbildungsbereichs sowie von Erfahrungen mit Förderinstrumentarien in ausgewählten europäischen Staaten wurden die Empfehlungen zur Förderung und Finanzierung des Lebenslangen Lernens in Deutschland formuliert.

Gestaltendes Prinzip der Kommissionsempfehlungen ist das eine Kofinanzierung Lebenslangen Lernens, nach dem von allen Beteiligten (Individuen, Betriebe, öffentliche Hand), in deren Interesse Weiterbildung stattfindet, zusätzliche Beiträge aufgebracht werden sollen. Die Empfehlungen richten sich damit über die Individuen, die Unternehmen sowie Bund, Länder und Kommunen hinaus auch an die Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit und die Weiterbildungsträger.

Ausgehend von einer „Diagnose der gegenwärtigen Situation“ im Weiterbildungsbereich und vor dem Hintergrund künftiger Anforderungen an das Lebenslange Lernen werden problematische Finanzierungsmodi sowie „Risikogruppen“ mit geringer Teilnahmehäufigkeit identifiziert. Die auf den vorhandenen Möglichkeiten der Systeme zur Förderung des Weiterlernens von Erwachsenen aufbauenden Empfehlungen beziehen sich im einzelnen auf:

- die Finanzierung der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung durch einen in den öffentlichen Haushalten festzulegenden Sockelbetrag,
- ein langfristig zu entwickelndes Bildungsförderungsgesetz (BifG), in dem – mit Ausnahme der Leistungen an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte nach dem SGB III – alle Instrumente zur Förderung des Lebensunterhalts und der notwendigen Maßnahmekosten, die den am Lebenslangen Lernen Teilnehmenden entstehen, in einem einheitlichen Förderinstrument zusammengefasst werden

- ein als Einstieg in diese Langfristlösung konzipiertes, stufenweise zu verwirklichendes Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (EBifG), das insbesondere das Nachholen von schulischen wie beruflichen Bildungsabschlüssen fördert
- die Einführung eines vom Staat für einkommensschwache und vermögenslose Zielgruppen durch Prämien zu fördernden Bildungssparens,
- die Förderung der Beteiligung am Lebenslangen Lernen in Unternehmen und Betrieben, z. B. durch Lernzeitkonten, die Ausgestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen sowie durch Hilfen für kleine und mittlere Unternehmen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- eine im Sinne des Lebenslangen Lernens verbesserte Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III unter Beachtung der Interdependenzen zwischen der Förderung des Lebenslangen Lernens und der Förderung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten,
- eine verbesserte Integration von Migranten und Migrantinnen
- Anregungen für die steuerliche Behandlung der Kosten für das Lebenslange Lernen
- die Verbesserung institutioneller Rahmenbedingungen, (z. B. höhere Transparenz und Erreichbarkeit von Bildungsangeboten für die Nachfragerinnen und Nachfrager, die Qualitätssicherung von Bildungsangeboten und die Zertifizierung von Anbietern),
- Vorschläge zu einer Kontingentierung und Begrenzung der öffentlicher Hilfen zur Förderung des Lebenslangen Lernens,
- Hinweise für eine Neuordnung von Gesetzgebungszuständigkeiten, Finanzierungsverantwortung und Verwaltungsdurchführung zwischen Ländern, Kommunen und Bund,
- verstärkte, die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Lebenslangen Lernens berücksichtigende Forschungsaktivitäten, Modellversuche sowie Pilotprojekte im Kontext der Förderung des Lebenslangen Lernens dienen
- und breitenwirksame Maßnahmen zur Mobilisierung einer höheren Teilnahme am Lebenslangen Lernen, die auch einen Beitrag zur Förderung einer neuen Lernkultur leisten.

Im Kontext der parlamentarischen Debatte zu den Möglichkeiten der Umsetzung der Kommissionsempfehlungen sind die vielfältig benannten Adressaten wie die Individuen und ihre Familien, die Unternehmen und Sozialpartner und die Verbände aufgefordert, sich an dem öffent-

<sup>197</sup> Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (hrsg.): Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft, Band 6 der Schriftenreihe, Bielefeld 2004

lichen Diskurs über Inhalte und Ziele des lebenslangen Lernens beteiligen.

#### 4.4.3 BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bildet den Kern des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Mit ihm fördert das BMBF den Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für lebenslanges Lernen entwickeln und umsetzen.

Das Programm, für dessen Gesamtlaufzeit von 2001 bis 2007 insgesamt 118 Mio. Euro – davon 51 Mio. davon aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Verfügung stehen, bezieht die relevanten Akteure in den Regionen sowie auf nationaler Ebene (u. a. Kammern, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Betriebe, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung) ein.

Seit September 2003 befinden sich alle 71 im Rahmen des Programms Lernenden Regionen in der Durchführungsphase, in der sie ihre Arbeitskonzepte umsetzen. Die Netzwerke werden für die Bürger und Bürgerinnen zunehmend sichtbar und können mit ihren Angeboten in Anspruch genommen werden. Ihre Konsolidierung zeitigt erste Ergebnisse hinsichtlich einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den relevanten Akteuren. Insbesondere zielgruppenspezifische Angebote für bildungsferne Gruppen sowie Angebote zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit werden erfolgreich umgesetzt. Auch im ungeforderten Raum üben die Lernenden Regionen Modellfunktion aus.

Die degressive Förderung der Netzwerke (grundsätzlich 80% in der ersten Hälfte der vierjährigen Durchführungsphase, 60% in der zweiten Hälfte) bedingt, dass diese sich bereits während früherer Phasen der Projektförderung mit Wegen einer langfristigen und dauerhaften Eigenfinanzierung befassen müssen. Nach dem Ende der Förderung durch das BMBF müssen sich die Lernenden Regionen – abgesehen womöglich von einzelnen Transferaktivitäten – vollständig selbst tragen. Um die Regionen in ihrem schrittweisen Umstellungsprozess zu unterstützen, fand im Frühjahr und Herbst 2004 ein Trainingsprogramm in Betriebswirtschaft, Existenzgründung, Marketing und Verwertung von Innovationen für die Netzwerke statt. Durch das Trainingsprogramm wurden den Netzwerkkoordinatoren zielgerichtet Strategien und Fachwissen zur nachhaltigen Erwirtschaftung bzw. Einwerbung von Eigen- und Drittmitteln vermittelt.

Innerhalb des Programms haben sich fachliche „Kristallisationspunkte“ gebildet, die vom BMBF und dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt

(DLR) bereits seit 2003 als Grundlage für die Entwicklung regionenübergreifender Themennetze genutzt werden. Über diese wird eine systematische Aufbereitung und Verwertung der Programmsergebnisse ermöglicht. Im Rahmen der thematischen Netze werden programmweite Workshops veranstaltet, aus denen sich Arbeitsgruppen konstituieren. Einzelne Projekte werden systematisch verglichen, Erfolgsfaktoren abgeleitet, und Modelle vorgestellt. Wichtige Medien für den Programm übergreifenden Ergebnistransfer sind unter anderem auch „inform – Das Magazin für Lernende Regionen“ und die Internetplattform [www.lernende-regionen.info](http://www.lernende-regionen.info).

Im Einzelnen sind folgende Themennetze vorgesehen bzw. nach einem Kick-off-Workshop bereits aktiv:

- Nachhaltige Struktur- und Organisationsentwicklung in regionalen Netzwerken
- Beratung in Aus- und Weiterbildung bezogen auf Personen (Orientierungs- und Lernberatung) sowie auf Organisationen (insbesondere KMU)
- „Neue Lernwelten“: Innovative Lehr- und Lernformen, neue Lernorte und e-learning
- Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit
- Neue Übergänge zwischen Lern- und Bildungsphasen, Anerkennung informellen Lernens
- Einbindung von und Zusammenarbeit mit KMU
- Bildungsmarketing

Seit 2004 wenden sich die Lernenden Regionen verstärkt der europäischen Zusammenarbeit zu. Bereits gegenwärtig existieren 10 Regionen, die grenzüberschreitend in Kooperation mit europäischen Nachbarn Teilvorhaben durchführen. Einige Lernende Regionen haben am EU-Programm „R3L“ teilgenommen. Ziel ist es, die Zahl der auch international vernetzten Regionen weiter zu erhöhen.

Vorbereitet durch das internationale Seminar „Making Lifelong Learning a reality – a contribution to the Work Programme of the Council and Commission 2002–2010“ im März 2004 fand am 8. und 9. November 2004 in Berlin die BMBF/EU-Konferenz „Regionale Netzwerke für lebenslanges Lernen – Strukturelle Innovationen in Bildung und Ausbildung“ („Regional Partnerships for Lifelong Learning – Structural Innovations in Education and Training“) statt.

Auf dieser stellten das BMBF und die Europäische Kommission wichtige Zwischenergebnisse und Entwicklungen des BMBF-Programms sowie der EU-Initiative „R3L“ vor. Im Mittelpunkt stand hierbei die Erörterung praxissgerechter Modelle für Maßnahmen zugunsten lebenslangen Lernens, insbesondere der Potenziale regionaler, bildungsbereichsübergreifender Netzwerke. Deutschland erhielt mit der Konferenz die Gelegenheit, zukunftsweisende Strukturrezepte zur Verwirklichung des lebenslangen

Lernens zu präsentieren, die auch international große Beachtung fanden.

#### **4.4.4 BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“**

Ziel des Programms ist es, neue, partnerschaftliche Formen der Kooperation von Bildungsanbietern untereinander sowie im Verhältnis zwischen Bildungsanbietern und -nachfragern zu initiieren, um eine Stärkung der Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Lernbefähigung (Stichwort „Lernen lernen“) auf Seiten der Lernenden zu bewirken. Die im Programm geförderten Modelle weisen Wege zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen und zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung.

Für die Programmlaufzeit von April 2000 bis März 2005 wurden zur Förderung der ursprünglich 21 Einzelprojekte insgesamt 12,5 Mio. Euro hälftig von Bund und Ländern bereitgestellt. Seit 2001 wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Bereits im Juni 2002 ging aus einem niedersächsischen Projekt zur Qualitätsentwicklung das BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ hervor (siehe Kapitel 4.3.3). Bis Ende 2004 haben 9 Projekte ihre Arbeiten erfolgreich abgeschlossen. Die Ergebnisse stehen jeweils in Form von Berichten für den Transfer bereit.

#### **4.4.5 BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“**

Das Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“, das mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes koordiniert wird, war in einer ersten Phase als Machbarkeitsstudie angelegt, in der alle sog. Bildungs- und Weiterbildungspässe in Deutschland, im benachbarten Ausland und auf EU-Ebene untersucht und Vorschläge für ein Referenzmodell eines bildungsbereichsübergreifenden, unterhalb der ordnungspolitischen Ebene breit einsetzbaren Weiterbildungspasses entwickelt wurden. Die im Oktober 2003 vorgelegte Studie gelangte zu dem Ergebnis, dass die Fülle der aus der Praxis heraus entstandenen Passinitiativen in Deutschland sowie die Dynamik ihrer Entwicklung einen deutlichen Bedarf signalisieren und die Erprobung eines Referenzmodells realisiert werden sollte. Sie legte ein Konzept nahe, das sich dadurch auszeichnet, dass es Bilanzierung und Beratung integriert und damit die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung unterstützt.

Auf der Basis der Machbarkeitsstudie wurde der ProfilPASS als Selbstreflexionsinstrument unterhalb der ordnungspolitischen Ebene entwickelt. Der ProfilPASS ist zielgruppenübergreifend einsetzbar und bezieht die Ergebnisse

formaler, nicht-formaler sowie informeller Lernprozesse gleichermaßen ein. Hierdurch soll es Hilfe und Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung bieten, den Zugang zu weiterführender Bildung erleichtern und letztlich einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit leisten. In der Erprobungsphase von November 2003 bis August 2005 wurden bzw. werden folgende Handlungsfelder bearbeitet:

- *Referenzmodell ProfilPASS*: Weiterentwicklung des ProfilPASS mit Einführung und Erprobung (Auflage: 2000 Pässe) in ausgewählten Regionen, Betrieben und bei Weiterbildungsträgern;
- *Erfassung informeller Kompetenzen*: exemplarische Erhebung von Methoden zur Identifikation, Bewertung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen in beruflichen und außerberuflichen Bereichen;
- *Beratung*: Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes, für das im Weiterbildungsbereich Tätige qualifiziert werden und das in entsprechenden Institutionen den Nutzern des ProfilPASS den notwendigen Support bietet. Leitlinien des Konzeptes sind neben Teilnehmerorientierung und Unterstützung bei der Selbststeuerung die Sicherstellung lern- und lebensbiografischer Kontinuität, Kompetenz-, Reflexions- sowie Lerninteressenorientierung. Von Juni bis September 2004 haben bundesweit bereits acht Qualifizierungen für Berater stattgefunden, in denen das im ProfilPASS enthaltene Verfahren zur Sichtbarmachung und Bilanzierung von Kompetenzen zentraler Inhalt war.

Im Rahmen einer Evaluation werden die Erfahrungen im Umgang mit dem ProfilPASS und der Gestaltung der Beratung systematisch erfasst und ausgewertet. Sie dienen als Grundlage einer Optimierung des ProfilPASS und des Beratungskonzeptes und zur Vorbereitung einer möglichen bundesweiten Verbreitung des ProfilPASS im Anschluss an die Erprobungsphase.

#### **4.4.6 Formales und informelles E-Learning und die Rolle von Online-Communities**

Mit dem wirtschaftlichen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandel ist eine zunehmende Bedeutung von in betrieblichen Lern- und Arbeitsformen die Verbindung von informellem und formellem Lernen sowie die Integration von Arbeits- und Lernstrukturen an lernförderlich gestalteten Arbeitsplätzen verbunden<sup>198</sup>. Auf diese Anforderungen gehen Bildungsdienstleister und

<sup>198</sup> Vgl. Dehnbostel, P.; Molzberger, G.; Overwien, B.: „Informelles Lernen in modernen Arbeitsprozessen.“ Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 56, Berlin 2003 und Rauner, F.: Weiterbildung im Spannungsfeld technologischer und ökonomischer Innovationen. – Download aus <http://www.bw.igm.de/news/> am 27. September 2004.

E-Learning-Anbieter bisher nur ungenügend ein. Mit ihren Kursangeboten in Form des „blended Learning“ richten sie E-Learning weitgehend an Kriterien formellen Lernens aus. Lernen wird gebunden an Institutionen, Zugangsbedingungen, curricular aufbereiteten Inhalten in Lektionen, feste Zeiten für Präsenzphasen und für tutorielle Betreuung, Tests und Zertifizierungen. Das Potenzial von E-Learning als Lernen „just on demand“ und seiner Befreiung von Lernzeiten, Lernorten, Lehrpersonal wird so nur partiell genutzt.

Während Groß- und Mittelbetriebe potenziell in der Lage sind, selbst arbeitsbezogene E-Learning-Angebote zu entwickeln und anzubieten, gilt dies für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und das Handwerk nur sehr eingeschränkt. Die Angebote der Bildungsdienstleister für diesen Bereich konzentrieren sich auf die Meisterbildung oder die eher betriebsferne Vermittlung von Zusatzangeboten<sup>199</sup>. Betriebsnahe E-Learning-Angebote zur Verbesserung des Auftragsmanagements und zur technischen und arbeitsorganisatorischen Prozessgestaltung des Kundenauftrags stellen zurzeit noch Ausnahmen dar. Netzgestützte Software mit Qualifizierungselementen zur Angebotserstellung, zur Auftragsplanung, zum Einbau und zur Inbetriebnahme komplexer Produkte und Systeme finden sich zumeist bei den Herstellern, deren Produkte das Handwerk beim Endkunden einbaut und wartet<sup>200</sup>.

Untersuchungen dieser netzgestützten Informations-, Instruktions- und Qualifizierungsangebote wurden im BIBB-Projekt „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“ vorgenommen. In den ausgewählten Branchen Bau, Elektrotechnik, Sanitär-Heizung-Klima und Maschinenbau bieten ca. 80% der Hersteller auf ihren Websites zu ihren Produkten solche Angebote an. Die Motive dafür sind folgende: Die Hersteller möchten mit Hilfe eigens produzierter elektronischer Informations- und Arbeitsmaterialien vor allem den „Service verbessern“ (52%), d. h., sie wollen ihre Fachpartner beim Einsatz der Produkte besser unterstützen. Je 19% fallen auf die Motive „Qualifizierung der Fachpartner fördern“ und „Profilierung und Image verbessern“. Für mehr als die Hälfte der Hersteller ersetzen solche online- oder offline-

Angebote (CD-ROM) jedoch nicht die herkömmliche Schulung in Präsenzform, sondern ergänzen sie.

Die Untersuchung zeigte ferner, dass Fachkräfte der Kleinbetriebe zur Vorbereitung ihrer Kundenaufträge sowie bei Problemen mit Installation, Inbetriebnahme, Einsteuerung und Regelung, bei der Wartung und bei der Störfallbehebung gezielt auf die netzgestützten Angebote eingehen oder den Beratungsservice in Anspruch nehmen. Die Nutzung hängt in erster Linie von einer lernförderlichen Betriebskultur und entsprechender zugänglicher technischer Ausstattung ab. Diese ist im Handwerk nur in Betrieben mit moderner Organisationsentwicklung und modernem Management zu finden<sup>201</sup>.

Die betriebliche Unterstützung formalen E-Learnings hat in den letzten drei Jahren in Deutschland nur noch partiell zugenommen. Lediglich bei Großunternehmen ist ein deutlicher Aufwärtstrend zu erkennen. Laut einer KPMG-Studie aus dem Jahr 2001<sup>202</sup> waren es hier 46% der Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die E-Learning nutzen, lt. des IAB-Betriebspanels 2003 zu Beschäftigungstrends sind es – bezogen auf Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten – bereits 60% der Unternehmen, die die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung unterstützen. Bezogen auf KMU gibt es kaum eine Veränderung, bereits in 2000 nutzte jedes vierte Unternehmen innerhalb der KMU Multimedia in der betrieblichen Weiterbildung<sup>203</sup>. Laut IAB-Betriebspanels 2003 gibt insgesamt genau ein Viertel aller befragten Betriebe an, dass sie die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung in ihrem Unternehmen unterstützen. Der Anteil dieser Unternehmen liegt dabei in den neuen Ländern (29%) leicht über den alten Ländern (24%).

Neben der dargestellten Abhängigkeit von der Betriebsgröße gibt es auch branchenspezifische Unterschiede (siehe **Schaubild 19**).

Betrachtet man die Teilnahme an Online-Communities<sup>204</sup> als Beispiel informellen E-Learnings, so lässt sich hier eine Abhängigkeit von Betriebsgrößen nicht erkennen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus KMU sind hier nicht unterrepräsentiert. Allerdings wird deutlich, dass die Nutzer und Nutzerinnen berufs- und arbeitsbezogener, offener Online-Communities dies häufig ohne Wissen bzw.

<sup>199</sup> Vgl. Hahne, K.: „Arbeits- und auftragsbezogenes E-Learning im Handwerk.“ In: Dehnbostel, P.; Pätzold, G. (Hrsg.): Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW) Beiheft 18, Stuttgart 2004, S. 130–141

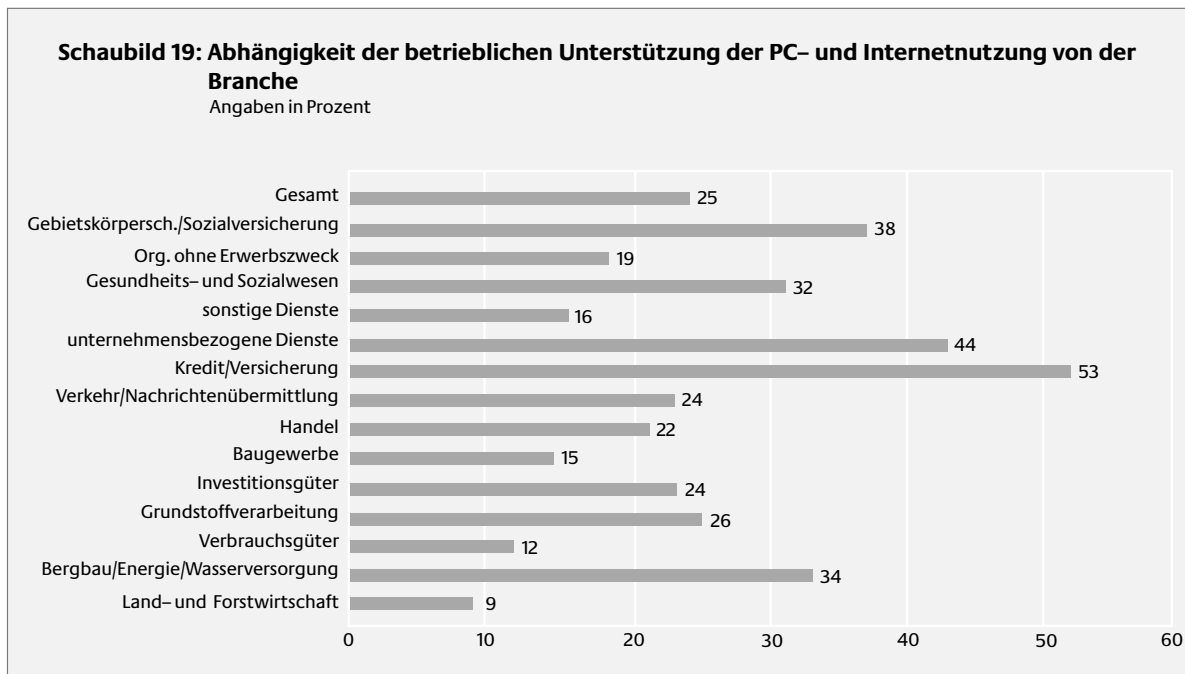
<sup>200</sup> Hahne, K.: „Qualitätsverbesserung der auftragsorientierten Arbeit im Handwerk durch E-Learning?“ In: Zinke, G.; Härtel, M. (Hrsg.): E-Learning. Qualität und Nutzerakzeptanz sichern – Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 265, Bertelsmann, Bielefeld 2004.

<sup>201</sup> Vgl. dazu [www.steffen.de](http://www.steffen.de).

<sup>202</sup> Download aus [www.kpmg.de/about/press-office/2001/11/28.html](http://www.kpmg.de/about/press-office/2001/11/28.html).

<sup>203</sup> Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen – Ergebnisse einer Potentialerhebung – Michel-Medienforschung (MMB), Essen 2000.

<sup>204</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2002 Kapitel 5.4.3 u. 5.4.4; Berufsbildungsbericht 2004 Kapitel 3.6.5. sowie Zinke, G.: „Netz- und internetbasierte betriebliche Lernformen und Online-Communities.“ In: Dehnbostel, P.; Pätzold, G. (Hrsg.): Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW) Beiheft 18, Stuttgart 2004, S. 117–129.



der Unterstützung ihrer Unternehmen tun; es handelt sich dabei um den besonders lernaktiven Belegschaftsteil der Unternehmen.<sup>205</sup> Nur in sehr wenigen Unternehmen werden Online-Communities in die Bildungsarbeit integriert und (eigene oder firmenübergreifende) Online-Communities aufgebaut oder unterstützt. Angewendete Konzepte zeigen, dass Online-Communities eine zukunftsorientierte Lernform sind, weil sie unter Nutzung digitaler Medien betriebliche Lern- und Wissensmanagementprozesse unterstützen.

Zu beobachten sind schon jetzt zwei Trends: Einerseits sind Wissensmanagement-Werkzeuge und -Foren zunehmend Bestandteile betrieblicher Lernplattformen, die nach Vorstellung der Unternehmensleitung die Kommunikation und den Wissensaustausch befördern sollen. Damit verbunden sind Initiativen zur Community-Bildung. Andererseits sind auf Initiative von Einzelnen („Bottom-up-Initiativen“) berufsbezogene und berufsrelevante Communities entstanden, die damit kostengünstig informelles E-Learning unterstützen. Hier werden neben dem Angebot des Wissensaustauschs zunehmend auch Lernbausteine und Hilfen gegeben, die bis hin zu formalen Lernangeboten reichen. Beide Trends haben die Kopplung informeller und formaler Lerngelegenheiten zur Folge. Aus gesammelten

<sup>205</sup> Zinke, G.: „Netz- und internetbasierte betriebliche Lernformen und Online-Communities“. In: Dehnbostel, P.; Pätzold, G.: Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung (ZBW-Beiheft 18), Stuttgart 2004.

Beispielen wird deutlich, dass dem Bildungspersonal und der betrieblichen Lernkultur bei der Einbeziehung informeller Lernformen, wie der Nutzung von Online-Communities, eine Schlüsselrolle zukommt.<sup>206</sup>

Eine durchgeführte Untersuchung<sup>207</sup> zeigt exemplarisch, dass E-Learning in den Betrieben nicht nur technologische und medienpädagogische Aspekte betrifft, sondern auch – und das in erheblichem Umfang – wichtige Bereiche der Organisation in den Unternehmen berührt. Netzbasierte Lernformen stellen Unternehmensstruktur und -organisation vor neue Situationen, die interne Abläufe und Prozesse verändert. Für die Einführung und Implementierung solcher Lernformen bedarf es daher eines Bildungsmanagements, das diese Dimensionen der Veränderungen adäquat berücksichtigt, analysieren und professionell gestalten kann.

Die Einsicht, dass es sich bei E-Learning auch um einen Organisationsentwicklungsprozess handelt und dass hierzu entsprechender Lösungsstrategien zu entwickeln sind,

<sup>206</sup> Vgl. dazu auch Michel, L. P.: „Zukunftsperspektiven des E-Learnings in Deutschland.“ In: Trendbook E-Learning 2004/2005, Würzburg 2004.

<sup>207</sup> Die Ergebnisse der Untersuchung sind ausführlich dargestellt in: Behrendt, E.; Ulmer, Ph.; Müller-Tamke, W.: „Netzbasierendes Lernen in der beruflichen Praxis: Zur Bedeutung des Bildungspersonals“. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 68, Bonn, 2004. Die Untersuchung ist als PDF-Datei abrufbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_68\\_netzbasierendeslernen.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_68_netzbasierendeslernen.pdf).

ist jedoch in der Praxis häufig noch unterentwickelt. Dementsprechend ist auch das Bildungspersonal auf das Management des mit E-Learning verbundenen kulturellen Wandels in den Unternehmen (Change Management) kaum vorbereitet.

#### **IT-WEITERBILDUNG FÜR MULTIPLIKATORINNEN IN DEN NEUEN LÄNDERN – MEDIENKOMPETENZ IM TRANSFER**

Die neuen Lehr- und Lernparadigmen mit den Eckpunkten Virtualität, selbstgesteuertes Lernen und Gendersensitivität prägen das Weiterbildungsportal „webucation-for-women.net“. Es ist im Modellprojekt „IT-Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Ländern“ entstanden.<sup>208</sup>

Im Projekt wurden seit 2002 sieben Kompaktcontents mit einem Gesamtvolumen von 75 Lerneinheiten und 550 Online-Stunden neu entwickelt. Alle Contents orientieren sich an gendersensitiven Qualitätsstandards. Seit September 2004 stehen die berufsbegleitenden Qualifizierungen „Genderkompetenz im IT-Bereich“ und „IT-Kompetenzen – Kommunikation und Präsentation“ zur Verfügung, sie wurden durch die Zentralstelle für Fernunterricht (ZfU), Köln, zertifiziert und sind u. a. über das Weiterbildungsportal [www.webucation-for-women.net](http://www.webucation-for-women.net) oder auch über die Weiterbildungsdatenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung [www.eldoc.info](http://www.eldoc.info) erreichbar. In Vorbereitung sind englische Module, um die Besonderheit gendersensitiver Contents auch dem europäischen Markt insgesamt anbieten zu können.

Neben der Eigenentwicklung der Module ist die Weitergabe des technischen und mediendidaktischen Know-hows sowie die Anwendung der neuen Lernformen in so genannten Transferpoints in den neuen Bundesländern zentrales Thema des Projektes.

#### **4.4.7 Begabtenförderung berufliche Bildung**

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben.<sup>209</sup> 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 2003 zum dritten Mal in Folge mehr junge Frauen (52,5%) als Männer in die Begabtenförderung aufgenommen wurden.

<sup>208</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 5.4.7, Seite 201f.

<sup>209</sup> 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 berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen bis zu maximal 5.400 € erhalten.

#### **Stipendienzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen**

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2003 14.737 Stipendiaten und Stipendiatinnen. In 2003 erfolgten 4.740 Neuaufnahmen, mit 54,3% und 28,8% die größten Anteile in den Bereichen IHK und Handwerk.

Der größte Teil der in 2003 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (knapp 6,5 Mio. € bzw. 47,4%, insgesamt 7.896 Stipendiaten/Stipendiatinnen) sowie in das Handwerk (rund 4,8 Mio. € bzw. 35,5%, insgesamt 4.417 Stipendiaten/Stipendiatinnen; vgl. **Tabelle 5/1** im Anhang). Für die Förderung von 2.368 Stipendiaten/Stipendiatinnen aus den neuen Ländern standen 2,4 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote liegt hier mit 0,67% immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,85%.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 2003 mit einer Ausbildung nach BBiG/HwO verfügten 8% über einen Hauptschul-, 49% einen mittleren Bildungsabschluss, 43% besaßen eine Hochschulzugangsberechtigung. Insoweit sind Absolventen von Hochschulen deutlich unterrepräsentiert.

Von allen Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in 2002 hatten 35% einen Hauptschul-, 44% einen mittleren Bildungsabschluss und 14% besaßen die (Fach-) Hochschulreife. Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen hatten 1% den Hauptschulabschluss, 30% einen mittleren Bildungsabschluss und 69% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von allen Schülern und Schülerinnen in den Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2002/2003 hatten demgegenüber 11% einen Hauptschulabschluss, 57% einen mittleren Bildungsabschluss und 30% die (Fach-) Hochschulreife.<sup>210</sup>

Im Jahr 2003 kamen die 4.490 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 214 Ausbildungsberufen, zuzüglich 287 Neuaufnahmen aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 92% der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 214 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Breite auf Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 52,5%. Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe lag er bei 50,3% und in den Gesundheitsfachberufen bei 87,5%. Er liegt damit deutlich über dem Frauenanteil von 43,9% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen nach BBiG/HwO des Jahres 2002 und von 82,6% bei den Absol-

<sup>210</sup> Nach der schulischen Vorbildung der Schüler/Schülerinnen in Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens wurde nur in 7 Bundesländern gefragt. Allerdings stellen diese im Schuljahr 2002/2003 80% aller Schüler/Schülerinnen des 1. Schuljahrganges.



venten in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen im Schuljahr 2001/2002. Ende 2003 besaßen von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen insgesamt 280 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 2003 betrug 1,9%. Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2004 mit 14,6 Mio. € finanziert, die auch 2005 zur Verfügung stehen. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

#### **GEFÖRDERTE WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN**

Im Jahr 2003 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 25% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (19%), Fremdsprachen (16%), Gesundheitswesen (13%), Planung, Organisation, Leitung (7%) und weiteren Themen.

Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 34% an allen Maßnahmeanträgen (2002: 32%, 2001: 33%). Der Frauenanteil bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung lag bei 40,3%. Damit beteiligten sich in der Begabtenförderung berufliche Bildung wesentlich mehr Frauen als üblich an dieser Form beruflicher Weiterbildung. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen 72% Englisch, 15% Spanisch, 6% Französisch sowie 5% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 33% im europäischen Ausland, zu 24% im außereuropäischen Ausland und zu 43% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme lag bei 1.532 € pro Maßnahme (Zuwachs rd. 4% gegenüber 2003).

#### **BEGABTENFÖRDERUNG BERUFLICHE BILDUNG IM BEREICH DER GESUNDHEITSFACHBERUFE**

Die Förderung begabter, engagierter junger Berufstätiger im Bereich der Gesundheitsfachberufe ging im Jahr 2004 bereits erfolgreich ins fünfte Jahr. 310 Personen wurden neu in das Förderprogramm aufgenommen; in den beiden vorherigen Jahren waren es 287 (2003) bzw. 352 (2002) Neustipendiaten und -stipendiatinnen. Der prozentuale Anteil der Frauen liegt, obwohl in 2004 etwas zurückgegangen, immer noch hoch bei 84,19% (2003: 86,3%). In diesem Zusammenhang kann die Öffnung des Programms für die Absolventen und Absolventinnen der Gesundheitsfachberufe als frauenpolitisches Signal interpretiert werden, da hier ca. 80% aller Absolventen Frauen sind.

Bei den Weiterbildungsmaßnahmen bevorzugen die Stipendiaten und Stipendiatinnen nach wie vor fachbezogene Maßnahmen (80% aller Maßnahmen in 2004). Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil jedoch leicht rückläufig (2003: 81%, 2002: 85%). Der Anteil für Qualifikationen für lehrende und leitende Tätigkeiten ist von 3% in 2002 auf über 7% in 2004 gestiegen. Bedingt durch die

neue Gesetzgebung in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege werden vermehrt Kurse zur Praxisanleitung und zur Leitung von Stationen und Pflegeeinheiten besucht. Die Zahl der fächerübergreifenden Maßnahmen (DV- und Sprachkurse) liegt auch 2004 in der Größenordnung zu 12% (2003: 13%, 2002: 12%).

#### **Das Potenzial junger Berufstätiger für die Begabtenförderung berufliche Bildung**

Wie oben darbgestellt sind junge Berufstätige mit Hauptschulabschluss im Förderprogramm gegenüber den Auszubildenden mit Hochschulreife unterrepräsentiert. Des Weiteren hat die Begleitforschung ermittelt, dass im Jahr 2003 rund zwei Drittel aller Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern mehr Bewerbungen erhielten als Stipendienplätze zur Verfügung standen. Beide Beobachtungen zusammen waren Anlass für eine Sonderuntersuchung, die das Potenzial junger Berufstätiger für das Förderprogramm im Allgemeinen und bei den drei Bildungsgruppen im Besonderen ermitteln sollte. In die Untersuchung wurden knapp 56.000 erfolgreiche Teilnehmer/innen der Kammerprüfung des Jahres 2003 aus dem IHK-Bereich und über 29.000 Prüflinge aus dem HWK-Bereich einbezogen. Die Stichproben sind hinsichtlich ihrer sozioprofessionellen Zusammensetzung repräsentativ für die zwei Zuständigkeitsbereiche.

In *Industrie und Handel* haben 10,3% der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/innen des Jahres 2003 eine Gesamtpunktzahl zwischen 88 und 100 bzw. einen Notendurchschnitt von 1,9 oder besser erzielt. Sie erfüllen damit die Voraussetzung für eine Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung. Die Leistungsunterschiede zwischen Frauen (10,6%) und Männern (10,1%) sind gering und statistisch nicht signifikant. Beachtliche Abweichungen zeigen sich hingegen bei den Bildungsgruppen. Von den Prüflingen mit Hauptschulabschluss haben 6,6% besser als gute Abschlussnoten, bei einem mittleren Bildungsabschluss sind es 8,4% und bei den Hochschulzugangsberechtigten 18,5%. Ein Vergleich dieses Begabungspotenzials mit der Zahl tatsächlich Geförderter zeigt, dass im Bereich von Industrie- und Handel pro Jahr insgesamt lediglich 8% der förderfähigen jungen Berufstätigen mit Hilfe der Begabtenförderung unterstützt werden können. Auch diese Quote variiert mit dem allgemein bildenden Schulabschluss. Von den besonders erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Berufsabschlussprüfung mit Hauptschulabschluss werden knapp 3% in die Begabtenförderung aufgenommen; aus der mittleren Bildungsgruppe sind es 8% und in der Gruppe der Abiturientinnen und Abiturienten fast 12%.

Die Untersuchung des Begabungspotenzials im *Handwerk* wird erschwert durch die hier verbreitete Praxis, Prüfungsergebnisse in *gerundeten* Noten auszuweisen. Nur vereinzelt werden von Kammern auch dezimalgenaue Gesamt-

noten erstellt. Allein aus diesen kann die Zahl der für die Begabtenförderung in Betracht kommenden Personen ermittelt werden. Demnach haben rd. 5% der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen bei Handwerkskammern ihre Berufsausbildung mit einem Notendurchschnitt von 1,9 oder besser abgeschlossen – Männer etwas zahlreicher als Frauen (5,2% vs. 4,1%).

Ein enger Zusammenhang besteht wiederum zwischen schulischer Vorbildung und Prüfungserfolg: 2% der Prüflinge mit Hauptschulabschluss, 5,8% mit einem mittleren Bildungsabschluss, aber 32,5% der Hochschulzugangsberechtigten<sup>211</sup> haben aufgrund exzellenter Leistungen bei der Berufsabschlussprüfung die Voraussetzung für eine Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung erworben. Wie in Industrie und Handel schwanken allerdings auch hier die Anteile derjenigen, die ihre Förderung einlösen (können), zwischen den Bildungsgruppen. Von jungen Berufstätigen mit Hauptschulabschluss bekommen knapp 6% ein Stipendium der Begabtenförderung, aus der mittleren Bildungsgruppe jedoch über 17%.

Fazit der Analysen zum Begabungspotenzial im Bereich von Industrie- und Handel sowie Handwerk ist, dass angesichts der Zahl erfolgreicher Prüfungsteilnehmer/innen, die wegen ihrer Abschlussnote für die Begabtenförderung berufliche Bildung in Frage kommen, auch in Zukunft ein Ungleichgewicht zwischen Bewerbungen um Aufnahme in die Förderung und verfügbaren Stipendien bestehen wird. Erforderlich sind daher praktikable und transparente Auswahlverfahren. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die geringe Beteiligung junger Berufstätiger mit Hauptschulabschluss im Förderprogramm (auch) darauf beruht, dass *erstens* weniger Auszubildende dieser Bildungsgruppe aufgrund ihrer Berufsabschlussnote in die Begabtenförderung aufgenommen werden können und *zweitens* weniger Förderberechtigte mit Hauptschulabschluss tatsächlich auch in die Förderung aufgenommen werden.

#### 4.4.8 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

Es besteht breiter Konsens darüber, dass der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft lebensbegleitendes Lernen bedeutet. So heißt es z. B. im Aktionsprogramm des BMBF „Lebensbegleitendes Lernen für alle“: „Lebenslanges Lernen endet nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung. Weiterbildung ist in allen weiteren Lebensphasen notwendig“<sup>212</sup>.

<sup>211</sup> Die Grundgesamtheit der Stichprobe für die obere Bildungsgruppe ist mit  $n = 77$  allerdings sehr klein. Der Befund kann daher zwar als Tendenzaussage gedeutet werden, bedarf aber noch der Überprüfung auf einer breiteren empirischen Grundlage.

<sup>212</sup> Vgl. BMBF: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001, Seite 3; vgl. dazu auch die Tarifverträge zur Qualifizierung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

Wie sieht es jedoch derzeit mit der Realisierung dieser Förderung aus? Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung durch die verschiedenen Lebensphasen, so nimmt diese vor allem nach dem 50. Lebensjahr<sup>213</sup> sehr stark ab<sup>213</sup>. Gründe für den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung bilden zum einen bildungsökonomische Überlegungen, die sowohl von betrieblicher als auch von individueller Seite eine Investition in Weiterbildung bei begrenztem Verbleib im Betrieb als nachrangig erscheinen lassen<sup>214</sup>. Sie sind möglicherweise jedoch auch darin zu sehen, dass die Gestaltung der Weiterbildungsangebote die Lernbedürfnisse und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger nicht adäquat aufnehmen.

In einem Forschungsprojekt des BIBB<sup>215</sup> geht es darum, Anforderungen an die Weiterbildung älterer Beschäftigter im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung zu ermitteln, vorhandene Weiterbildungskonzepte in Hinblick auf ihre wesentlichen Merkmale zu analysieren und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln, die sowohl die Bedürfnisse und Kompetenzen älterer Beschäftigter als auch den Wissens- und Erfahrungstransfer im Rahmen alternder Belegschaften berücksichtigen. Angestrebt werden folgende Ergebnisse:

- Ermittlung der Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungsbedarf) für ältere Arbeitnehmer und an die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Personalverantwortlichen/Betriebsinhaber und älterer Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen.
- Erfassung und Analyse von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsarrangements, die die Lernbedürfnisse und -fähigkeiten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen und den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen fördern.
- Entwicklung von Kriterien für die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung und eines intergenerativen Wissens- und Erfahrungsaustausches.

<sup>213</sup> Die Teilnahmequote der 50–65-Jährigen lag im Jahr 2000 bei 18% gegenüber 36% bei den 35–49-Jährigen. Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Bonn 2003, S. 86 ff. Ein Teil des Rückgangs erklärt sich durch die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 55–60-Jährigen lag im Jahr 2002 bei 70,3% und die der 60–65-Jährigen bei 25,9%. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2002. Tab. 1.3 Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquoten im April 2002 nach Altersgruppen und Familienstand.

<sup>214</sup> Vgl. dazu z. B. Behringer, F.: „Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer.“ In: Behrend, Chr. (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen 2002, Seite 89–105.

<sup>215</sup> Vgl. FP 3.4.106 „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE)“.

**Vorgehensweise:**

In einem ersten Schritt wurden in einer Betriebsbefragung im Rahmen des Referenz-Betriebssystem (RBS) <sup>266</sup> im Sinne einer explorativen Studie erste Trends bezogen auf die Beschäftigung und Qualifizierung älterer Beschäftigter ermittelt, deren erste vorläufige Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden <sup>267</sup>.

In einer repräsentativen schriftlichen Befragung von Personalverantwortlichen/Betriebsinhabern, die noch nicht abgeschlossen ist, werden Qualifizierungsnotwendigkeiten und -ansätze für ältere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ermittelt.

In einem weiteren Schritt werden bei Betrieben, die entweder Weiterbildungsmaßnahmen speziell für ältere Arbeitnehmer anbieten bzw. deren Lernbedürfnisse bei ihren Weiterbildungsangeboten berücksichtigen, vertiefende Fallstudien durchgeführt.

Erste Trends bezogen auf die Beschäftigung und Qualifizierung älterer Beschäftigter:

- Das Altern der Belegschaft als betrieblicher Ausdruck der allgemeinen Alterung der Erwerbsbevölkerung macht sich im Bewusstsein der Betriebe erst ansatzweise bemerkbar. Die Frage, ob ihr Betrieb vom Altern der Belegschaft betroffen ist, wurde nur von einem Drittel der Betriebe bejaht. Eine „Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter“ empfanden nur knapp 30% der Betriebe als für ihren Betrieb als meist oder vollständig zutreffend.

Von den gängigen Strategien, um dem Altern der Belegschaft zu begegnen, steht immer noch die Einstellung jüngerer an erster Stelle (ca. 60%). An zweiter Stelle, vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben, steht die Förderung Älterer (ca. 40%). Die Strategie der Frühverrentung (ca. 35%) wird überwiegend von den Großbetrieben praktiziert. Jeder zweite Großbetrieb wendet diese Strategie immer oder häufig an <sup>268</sup>.

- Entgegen erster Vermutungen ist die Wertschätzung älterer Beschäftigter in den Betrieben recht hoch. Ein großer Anteil an Kompetenzen, die für den Betrieb wichtig sind, werden gerade Älteren zugeschrieben. Bei der Frage nach den Kompetenzen Älterer, die für den Betrieb besonders wichtig sind, wurden an erster Stelle „berufliche Erfahrung“, Arbeitsmoral/-disziplin, Zu-

verlässigkeit und Qualitätsbewusstsein genannt. Kompetenzen wie Führungsfähigkeit, Teamfähigkeit, selbständiges Handeln und Problemlösefähigkeit bezogen auf die Älteren wurden ebenfalls hoch bewertet. Die Wertschätzung Älterer führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer verstärkten Einstellung Älterer. Der Schwerpunkt betrieblicher Personalpolitik liegt eher bei einer zunehmenden Weiterbeschäftigung älterer Beschäftigter. Auf die Frage nach für den Betrieb zutreffenden Trends klassifizierten weniger als 3% der antwortenden Betriebe die „verstärkte Einstellung Älterer“ als für ihren Betrieb als meist oder vollständig zutreffend, beim Trend „der zunehmenden Weiterbeschäftigung Älterer“ waren es dagegen ca. 30%.

- Betriebliche Aktivitäten zur Förderung Älterer konzentrieren sich eher auf Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge (ca. 60% der antwortenden Betriebe) und der Arbeitsorganisation (je nach Maßnahme zwischen 40 und 60%) als auf Maßnahmen zur Weiterbildung Älterer (ca. 10–20%). Unter Maßnahmen zur Arbeitsorganisation wurden sowohl Maßnahmen der Arbeitsplatz-erweiterung und -anreicherung, die gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung als auch ein dem Kompetenzprofil Älterer entsprechender Arbeitsplatz-einsatz verstanden. Die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung geschieht eher durch die stärkere Berücksichtigung der Lernbedürfnisse und des Lernverhaltens Älterer bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsangebote (ca. 24%) als durch spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere (ca. 13%).
- Im Zentrum betrieblichen Interesses scheint zurzeit weniger die Förderung von Kompetenzerhalt und -erweiterung bei den älteren Beschäftigten durch Weiterbildung zu stehen als der Erhalt ihrer Potenziale für den Betrieb durch Wissens- und Erfahrungstransfer. Mehr als vier Fünftel der Betriebe, die die Frage beantwortet haben, fördern den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten. Das geschieht z. B. durch altersgemischte Arbeitsgruppen, durch die Betreuung von Berufsanfängern durch Ältere (Mentorenmodelle) und durch Weiterbildungen zum Wissens- und Erfahrungstransfer.

## 4.5 Strukturen und Rahmenbedingungen

### 4.5.1 Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Privatpersonen

An der Finanzierung beruflicher Weiterbildung sind die Betriebe, der Staat, die Bundesagentur für Arbeit und die Privatpersonen beteiligt. Für den Weiterbildungsbereich liegt somit ein System der Mischfinanzierung vor. Wie eine Studie des BIBB zu Beginn der neunziger Jahre erstmals

<sup>266</sup> Die Auswertung ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Die Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgt voraussichtlich Ende 2004 als RBS-Info auf der Homepage des BIBB.

<sup>267</sup> Es wurden 1.582 Betriebe angeschrieben. Der Rücklauf lag mit 537 ausgefüllten Fragebogen bei 33,9%.

<sup>268</sup> In diesem Kontext geht es jedoch nicht nur um reine „Verjüngungsstrategien“; denkbar ist auch die Zielsetzung eines generellen Beschäftigungsabbaus und dessen möglichst sozial adäquate Umsetzung oder um Kostenreduktion, wenn das Verdienstniveau älterer Beschäftigter deutlich über dem jüngerer liegt.

zeigte, übernehmen die Privatpersonen in hohem Maße Kosten für die eigene berufliche Weiterqualifizierung. Sie sind vor allem dann bereit, in die eigene Weiterbildung zu investieren, wenn sie sich hiervon unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten positive Effekte versprechen. Ziel eines neuen BIBB-Forschungsprojekts war es, aktuelle repräsentative Ergebnisse zur Höhe der von den Teilnehmenden getragenen Kosten und zur Einschätzung des individuellen Weiterbildungsnutzens zu gewinnen.

Im Rahmen des BIBB-Projekts „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen“ erfolgte eine Kooperation mit der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (vgl. Kap. 4.4.2), die vertiefte Informationen zu den Hintergründen und Motiven für individuelle Entscheidungen gegen berufliche Weiterbildung gewinnen wollte.<sup>219</sup> In den gemeinsam durchgeführten repräsentativen Erhebungen wurden vom BIBB Teilnehmende zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung und von der Expertenkommission Nichtteilnehmende zu den Hinderungsgründen für die Beteiligung an Weiterbildung<sup>220</sup> befragt. Einbezogen waren insgesamt über fünftausend erwerbsnahe deutschsprachige Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren.<sup>221</sup> Dabei wurden neben erwerbstätigen und arbeitslosen Personen sowie Personen in Fortbildung und Umschulung auch nichterwerbstätige Personen berücksichtigt, die in den nächsten zwei Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beabsichtigten.

#### TEILNAHME AN BERUFLICHER WEITERBILDUNG

BIBB und Expertenkommission legten ihren Erhebungen einen relativ weit gefassten Weiterbildungsbegriff zugrunde. Neben der „klassischen“ formalisierten Weiterbildung (Lehrgänge, Kurse, Seminare) wurden auch arbeitsnahe Lernformen, selbst organisiertes Lernen sowie die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen einbezogen. Im Jahr 2002 nahmen 68% der erwerbsnahen Personen in Deutschland an einer beruflichen Weiterbildung im Sinne dieses weiteren Verständnisses teil. Wie hoch die Beteiligung bei den einzelnen Weiterbildungsarten war, ist in **Schaubild 20** dargestellt. Viele Befragte nahmen innerhalb des Jahres mehrere Maßnahmen unterschiedlicher Art wahr. Auf jeden Weiterbildungsteilnehmenden entfielen im Durchschnitt zwei Maßnahmen.

<sup>219</sup> Vgl. Beicht, U.; Schiel, S.; Timmermann, D.: „Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer?“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2004, Seite 5–10

<sup>220</sup> Vgl. Schiel, S.; Schröder, H.; Aust, F.: „Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung.“ Motive, Beweggründe, Hindernisse. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Bielefeld 2004.

<sup>221</sup> Der Erhebung der individuellen Kosten und des individuellen Nutzens der beruflichen Weiterbildung lag eine Teilstichprobe von zweitausend Weiterbildungsteilnehmenden zugrunde.

Daher liegt die Summe der auf die einzelnen Weiterbildungsarten bezogenen Teilnahmequoten erheblich über der Gesamtquote.

#### Individuelle Weiterbildungskosten

Im Durchschnitt hatte jeder Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2002 eigene Kosten in Höhe von 502 Euro.<sup>222</sup> Dabei wurde von einem Kostenbegriff ausgegangen, der direkte und indirekte Kosten umfasst. Die direkten Kosten stellen die unmittelbaren Ausgaben z. B. für Teilnahmegebühren oder Lern- und Arbeitsmittel dar. Sie lagen bei durchschnittlich 375 € pro Teilnehmenden und machten damit drei Viertel der individuellen Weiterbildungskosten aus. Unter den indirekten Kosten wird ein entgangener Nutzen verstanden, der bei einer alternativen Verwendung der in die Weiterbildung investierten Zeiten (Opportunitätskosten) erzielt worden wäre. Bei der Kostenermittlung wurde jedoch nur der Verzicht auf ein vorher tatsächlich vorhandenes Einkommen berücksichtigt, z. B. bei unbezahltem Urlaub wegen der Weiterbildung. Ein Verlust von Freizeit wurde dagegen nicht in Geldgrößen bzw. Kostenwerte umgerechnet. Auf die indirekten Kosten, d. h. den Einkommensverlust, entfiel mit durchschnittlich 127 € ein Viertel der individuellen Weiterbildungskosten. Bei den genannten Kostenbeträgen sind Refinanzierungen, die z. B. durch den Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit oder nach dem Meister-BAföG erfolgten, bereits abgezogen. Wie sich die Gesamtkosten auf die einzelnen Kostenarten verteilen, zeigt **Schaubild 21**.

Bei den direkten Kosten nahmen die Teilnahmegebühren und die Fahrtkosten die größten Anteile ein. Die Kosten für „moderne“ Lern- und Arbeitsmittel (Anschaffung von PC, Laptop, Notebook und sonstige Ausgaben für computergestütztes Lernen) schlugen insgesamt mit einem etwa so hohen Wert zu Buche wie die Kosten für klassische Lern- und Arbeitsmittel. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Bildungsinvestition auch über den Bereich der Weiterbildung hinaus nutzbar ist. Hohe Kosten wurden z. T. auch über steuerliche Absatzmöglichkeiten im Ergebnis reduziert. Relativ niedrige Kostenanteile entfielen auf auswärtige Unterkunft und Mahlzeiten. Sonstige Ausgaben spielten kaum eine Rolle.

Auf Grundlage der durchschnittlichen Kosten in Höhe von insgesamt 502 € pro Teilnehmenden und Jahr lassen sich die Gesamtkosten der Privatpersonen für berufliche Weiterbildung in Deutschland im Jahr 2002 schätzen. Die 27,8 Mio. Teilnehmenden wendeten demnach insgesamt 13,9 Mrd. € für ihre eigene Weiterbildung auf.

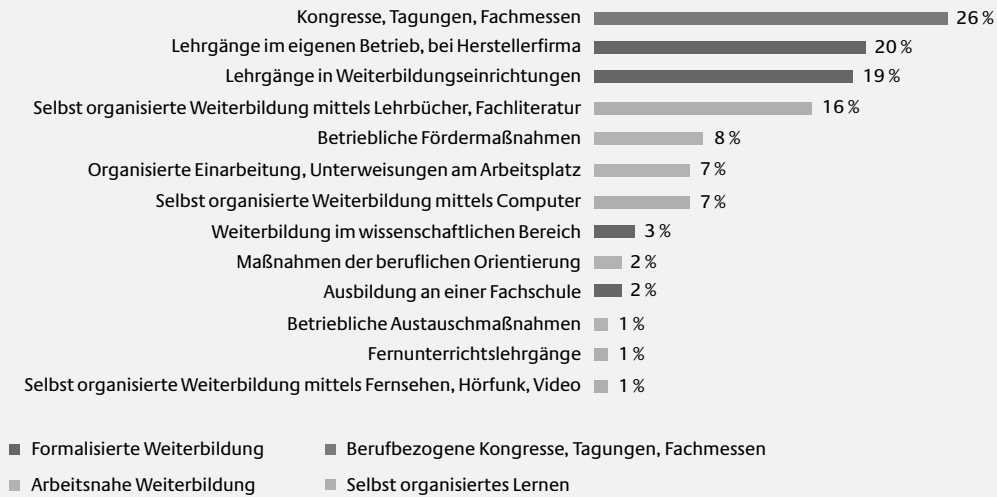
<sup>222</sup> Vgl. Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G.: „Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer?“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2004, Seite 39–43.

**Schaubild 20: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2002**

Teilnahmequote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den erwerbsnahen Personen insgesamt in Prozent

Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung insgesamt = **68%**

Teilnahmequoten bezogen auf die einzelnen Weiterbildungsarten (Mehrfachnennungen)

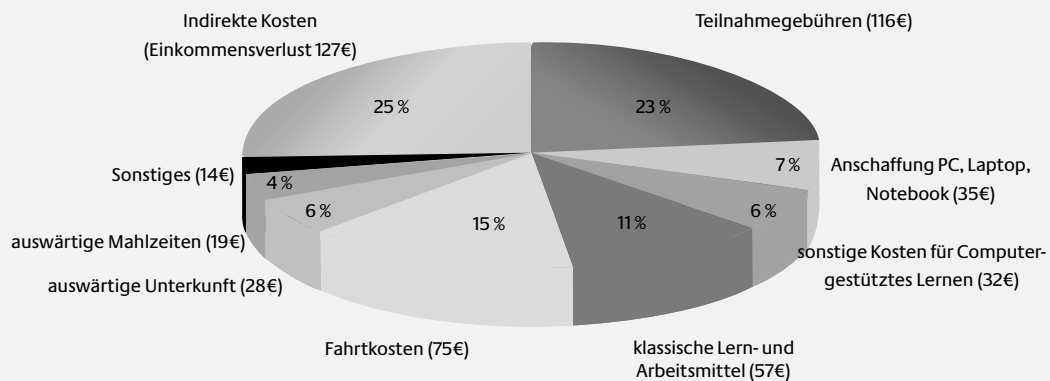


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen.

**Schaubild 21: Durchschnittliche Kosten beruflicher Weiterbildung pro teilnehmender Person im Jahr 2002**

Selbst getragene Kosten insgesamt: 502 €

Verteilung auf die einzelnen Kostenarten



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung. Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen

Die von den Teilnehmenden getragenen Weiterbildungskosten unterschieden sich deutlich nach Maßnahmentypen. Die höchsten Kosten verursachte die formalisierte Weiterbildung mit durchschnittlich 501 € pro Teilnehmenden an einer solchen Maßnahme. Hiervon entfiel ein großer Anteil auf Teilnahmegebühren (29%) und Fahrtkosten (16%), auch die indirekten Kosten (29%) waren von Bedeutung. Beim selbst organisierten Lernen entstanden ebenfalls relativ hohe Kosten (405 €), wobei die Ausgaben für moderne sowie klassische Lern- und Arbeitsmittel (insgesamt 51%) am stärksten ins Gewicht fielen. Die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen war mit merklich niedrigeren Kosten verbunden (193 €); hier spielten Fahrtkosten sowie Kosten für auswärtige Unterkunft und Mahlzeiten mit einem Anteil von insgesamt 43% eine besondere Rolle. Am geringsten waren mit durchschnittlich 160 € pro Teilnehmenden die Kosten bei arbeitsnaher Weiterbildung, die häufig vollständig von den Arbeitgebern finanziert wurde.

Die Höhe der individuellen Kostenbelastung hing insbesondere auch davon ab, ob an betrieblicher oder nichtbetrieblicher Weiterbildung teilgenommen wurde. Als betriebliche Weiterbildung wurden bei abhängig Beschäftigten die Maßnahmen angesehen, die im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz stattfanden, zu mehr als der Hälfte in die betriebliche Arbeitszeit fielen oder zu mindestens der Hälfte vom Betrieb finanziert wurden. Auch alle Maßnahmen, an denen Selbstständige teilnahmen, wurden der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet. Zur nichtbetrieblichen Weiterbildung wurden dagegen alle Maßnahmen von Arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Personen gezählt. Bei abhängig Beschäftigten wurden hier die Maßnahmen zugeordnet, die außerhalb des Betriebs und überwiegend in der Freizeit stattfanden bzw. zu mehr als der Hälfte vom Teilnehmenden selbst finanziert wurden. In 2002 bildeten sich danach 68% der Teilnehmenden ausschließlich betrieblich und 19% nichtbetrieblich weiter, 13% nahmen beide Formen wahr. Die individuelle Kostenbelastung war bei nichtbetrieblicher Weiterbildung mit durchschnittlich 856 € pro Teilnehmenden beträchtlich höher als bei betrieblicher Weiterbildung mit 285 €. Die Kosten betrieblicher Weiterbildung werden überwiegend von den Arbeitgebern getragen, so dass den abhängig Beschäftigten oft keine oder nur geringe eigene Kosten entstehen. Bei der nichtbetrieblichen Weiterbildung müssen die Teilnehmenden dagegen in den meisten Fällen alle oder den weitaus größten Teil der Kosten selbst übernehmen.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Arten beruflicher Weiterbildung variiert die Kostenbelastung der einzelnen Teilnehmenden extrem stark. 45% der Teilnehmenden mussten im Jahr 2002 keinerlei Kosten selbst tragen. Für 14% der Teilnehmenden lagen die Kosten mit bis zu 99 € relativ niedrig. 28% der Teilnehmenden hatten Kosten von

100 € bis 999 €. Hohe Kosten von mindestens 1.000 € entstanden 13% der Teilnehmenden, wobei 2% auf extrem hohe Kosten von 5.000 € und mehr kamen. Die Teilnehmenden blieben erheblich häufiger ohne Kosten, wenn sie nur betriebliche Maßnahmen besuchten (62%), als wenn sie sich zusätzlich oder ausschließlich nichtbetrieblich weiterbildeten (7% bzw. 14%). Hohe Kosten von über 1.000 € fielen besonders bei Teilnahme an nichtbetrieblichen Maßnahmen an.

Die individuellen Weiterbildungskosten variieren relativ stark nach Geschlecht, schulischem und beruflichem Abschluss, Erwerbsstatus und beruflicher Stellung, aber auch nach Alter. Zum einen gibt es deutliche Unterschiede im Anteil der Personen, die bei ihrer Weiterbildung keine Kosten tragen mussten: Relativ häufig erhielten Teilnehmende unter 25 Jahren, Hauptschulabsolventen, Absolventen mit betrieblicher Berufsausbildung oder ohne beruflichem Abschluss, abhängig Beschäftigte sowie Arbeiter ihre Weiterbildung kostenfrei. Zum anderen ist die Kostenhöhe bei den Teilnehmenden, die Kosten übernahmen, teilweise sehr unterschiedlich: Vergleichsweise hohe Kosten hatten Männer, Personen zwischen 25 und 35 Jahren sowie ab 55 Jahren, Personen mit Hochschulreife, Hochschulabsolventen und Selbständige.

#### **ZEITAUFWAND FÜR BERUFLICHE WEITERBILDUNG**

Im Jahr 2002 nahmen die Teilnehmenden im Durchschnitt 138 Stunden an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Über die Hälfte der Maßnahmestunden (74 Stunden) fiel nicht in betriebliche Arbeitszeiten, sondern in die Freizeit. Ein vom Betrieb ggf. gewährter Zeitausgleich ist dabei bereits berücksichtigt. Hinzu kamen weitere 59 Freizeitstunden, die auf unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung, vorherige Information, Vor- und Nachbereitung sowie Fahrtzeiten entfielen. Insgesamt betrug damit der Freizeitverlust wegen beruflicher Weiterbildung 133 Stunden pro Teilnehmenden und Jahr.

Der Freizeitaufwand für nichtbetriebliche Weiterbildung war mit durchschnittlich 253 Stunden fast viermal so hoch wie für betriebliche Weiterbildung (65 Stunden). Allerdings fiel bei der betrieblichen Weiterbildung im Durchschnitt immerhin ein Viertel der Maßnahmestunden in die Freizeit (25 Stunden), auch wendeten die Teilnehmenden eine nicht unbeträchtliche Zahl von Freizeitstunden für Vor- und Nachbereitung (17 Stunden) und zusätzliche Fahrtzeiten (14 Stunden) auf.

#### **INDIVIDUELLER WEITERBILDUNGSNUTZEN**

Im Gegensatz zu den Kosten ist die Messung des individuellen Weiterbildungsnutzens<sup>223</sup> in konkrete Geldgrößen kaum möglich. Nutzen ließe sich am ehesten als mone-

tärer Wert bestimmen, wenn er ausschließlich als Ertrag in Form eines Einkommenszuwachses aufgefasst würde. Neben erheblichen Zurechnungsproblemen, die dabei auftreten, würde eine solche Eingrenzung des Nutzenbegriffs der beruflichen Weiterbildung jedoch auch keineswegs gerecht. Berufliche Weiterbildung umfasst eine Vielfalt von Bildungsaktivitäten, die sich sowohl im Hinblick auf die verfolgten Zielsetzungen als auch den zeitlichen Umfang erheblich voneinander unterscheiden. Längerfristige Lehrgänge z. B. im Bereich der Aufstiegsfortbildung sind ebenso einbezogen wie Maßnahmen mit einer Dauer von wenigen Stunden. Ein materieller Nutzen in Form eines höheren Verdienstes dürfte in den meisten Fällen nur mit der Teilnahme an einer längeren Weiterbildung erreichbar sein und kann bei kurzzeitigen Maßnahmen zu spezifischen Themen kaum erwartet werden. Für solche Weiterbildungen sind daher andere Nutzenarten relevant. Der Nutzen kann z. B. darin bestehen, das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu vermindern, soziale oder berufliche Kontakte zu knüpfen, die berufliche Leistungsfähigkeit zu verbessern, natürlich auch in der persönlichen Weiterbildung. In der BIBB-Erhebung wurde ein breites Spektrum entsprechender Nutzenaspekte betrachtet.<sup>224</sup> Für jede der zwölf gebildeten Nutzenkategorien war

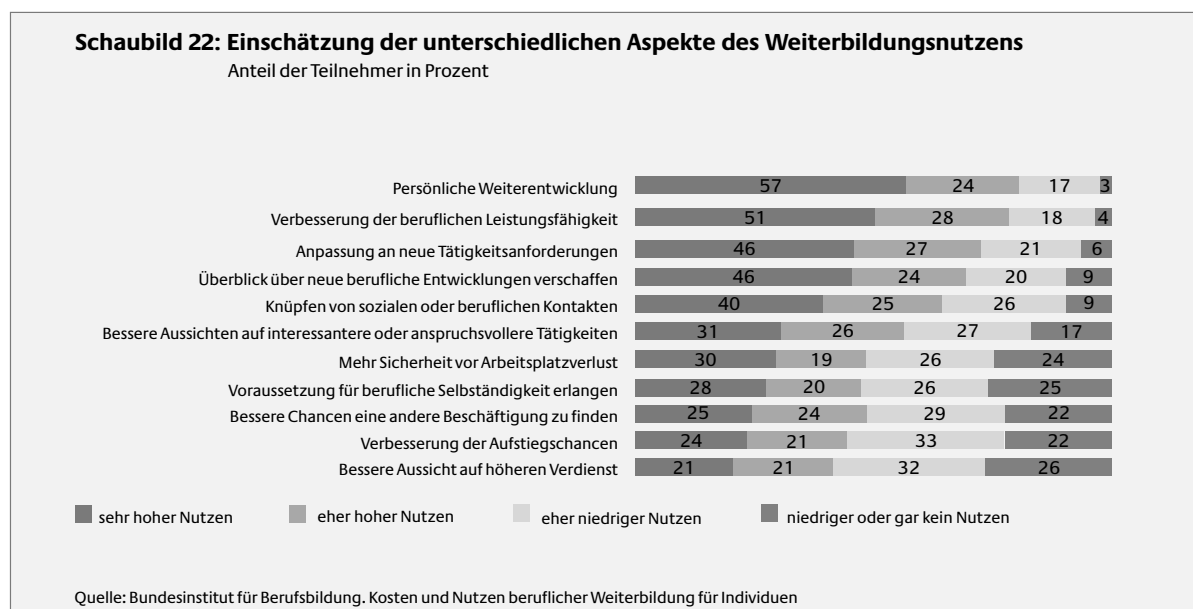
von den Befragten eine eigene Bewertung des bereits eingetretenen und des noch erwarteten Nutzens bezogen auf die gesamte berufliche Weiterbildung im Jahr 2002 vorzunehmen. Die Ergebnisse sind in **Schaubild 22** dargestellt.

Demnach wurde von den Weiterbildungsteilnehmenden am häufigsten ein hoher Nutzen im Hinblick auf die persönliche Weiterentwicklung gesehen. Auch hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, der Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen und dem Verschaffen eines Überblicks über neue berufliche Entwicklungen wurde der Weiterbildung oft ein hoher Nutzen zugeschrieben. Der hauptsächliche Nutzen lag damit für die meisten Befragten in einer Kompetenzerweiterung oder in der Persönlichkeitsentwicklung. Zurückhaltender war dagegen die Beurteilung bei den Nutzenaspekten, die sich auf eine Sicherung oder Verbesserung der beruflichen Situation bezogen (z. B. bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit, mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust). Der Nutzenaspekt, die Chancen überhaupt auf einen Arbeitsplatz zu verbessern, war nur für Personen relevant, die bei Weiterbildungsbeginn arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig waren<sup>225</sup>. Bezogen nur auf diese spezifische Personengruppe wurde der betreffende Nutzen von 29% der Befragten als sehr hoch, von 20%

<sup>223</sup> Zum individuellen Nutzen einer Weiterbildung vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Karriere mit Lehre. Fünfte Erfolgsumfrage zu IHK-Weiterbildungsprüfungen 1997–2002, Berlin 2004.

<sup>224</sup> Vgl. Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G.: „Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer?“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2004.

<sup>225</sup> Diese Nutzenkategorie ist daher in Abbildung 4.5.1/3 nicht dargestellt.



als eher hoch, von 26% als eher niedrig und von 26% als sehr niedrig beurteilt.

Über die Bewertung der einzelnen Nutzenaspekte hinaus sollten die Befragten auch eine Gesamteinschätzung des Nutzens der im Jahr 2002 durchgeführten beruflichen Weiterbildung vornehmen. Dabei schätzten mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (57%) den Nutzen insgesamt als sehr groß ein. Über ein Viertel der Teilnehmenden (28%) waren in ihrer Beurteilung zwar zurückhaltender, bewerteten den Gesamtnutzen dennoch als eher hoch. Einen eher niedrigen Nutzen sahen dagegen 13% der Teilnehmenden. Eine negative Nutzenbewertung gaben nur 2% der Teilnehmenden ab.

Außerdem wurden die Teilnehmenden gebeten, das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Weiterbildung einzuschätzen. Auch hierbei fiel die Beurteilung sehr günstig aus: Ein Viertel der Teilnehmenden gab an, dass der Nutzen deutlich höher als der Aufwand war, ein etwa gleich hoher Anteil (27%) stufte den Nutzen als etwas höher ein. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Nutzen und Aufwand erreichten nach eigener Einschätzung 38% der Teilnehmenden. Nur 9% der Teilnehmenden bewerteten den Nutzen im Vergleich zum Aufwand negativ: 5% sahen einen etwas niedrigeren und 4% einen deutlich niedrigeren bzw. überhaupt keinen Nutzen.

In den Nutzeinschätzungen sind deutliche Unterschiede zwischen den Teilnehmenden zu verzeichnen. Den Gesamtnutzen der beruflichen Weiterbildung beurteilten Frauen, Personen mit qualifizierter Tätigkeit sowie Führungskräfte besonders positiv, während Personen im Alter ab 55 Jahren, Arbeitslose und Selbständige häufiger auch eine kritischere Wertung abgaben. Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wurde vor allem von Führungskräften als sehr günstig eingeschätzt, hingegen von Haupt- und Realschulabsolventen, Arbeitslosen und Selbständigen öfter zurückhaltender bewertet. Auch Frauen sahen – trotz ihrer positiven Einschätzung des Gesamtnutzens – die Relation von Aufwand und Nutzen kritischer. Dies deutet darauf hin, dass von Frauen der mit der Weiterbildung verbundene Aufwand, z. B. wegen tradierter Rollenverteilung mit der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, vielfach als besonders hoch empfunden wird.

#### **4.5.2 Anpassung und Modularisierung von Ausbildungsmitteln an den Bedarf von E Learning Konzepten und Contentmanagementsystemen (CMS)**

Grundsätzlich sind die Vorteile internetgestützter Aus- und Weiterbildungsszenarien inzwischen unbestritten. E Learning Szenarien für den betrieblichen Alltag und Forschungsaktivitäten zur Entwicklung methodisch-didaktischer Grundlagen für netzbasierte praxisbezogene multimediale Lernumgebungen geben vermehrt Hin-

weise, dass arbeitsplatznahe Lernformen nur mit Hilfe von hochgranulierten Lernmodulen in stark vernetzten Lernumgebungen zu bedarfsgerechten Lernerfolgen führen können. Die Qualität dieser Form von Aus- und Weiterbildungsangeboten und ihre Optimierung durch den Einsatz von Bildungstechnologien muss daher anhand von Analysen didaktischer Strukturen und den daran ausgerichteten Formen von spezieller Lernsoftware untersucht werden. Ein Qualitätsbegriff für E Learning Produkte, der angepasste Kontexte berücksichtigt, muss neu bestimmt und insbesondere aus der Sicht der Lerner (Nutzer) unter Berücksichtigung seiner Arbeitsplatzwirksamkeit beurteilt werden. Hierbei sind drei Aspekte zu beachten:

- Ein mediengestützter Bildungsprozess als strukturierter und ergebnisorientierter „Workflow“, der als Bestandteil der Unternehmenskultur den Bedarf der Aus- oder Weiterzubildenden berücksichtigt – und zwar gesehen aus der Perspektive konkreter Arbeitsplätze.
- Das Lernergebnis, als ein beobachtbarer und nutzbringender Zuwachs an Handlungskompetenz im jeweiligen arbeitsplatznahen betrieblichen Kontext.
- Eine Infrastruktur für den Einsatz spezieller technologiegestützter Lernformen mit dezentralen Lernstationen und einer flexiblen Serviceanbindung sowie einer bedarfsgerechten tutorischen und teletutorischen Begleitung.

Die Internettechnologie ermöglicht es, Lerninhalte vernetzt zu strukturieren und somit das Lernpotenzial von Lehr- und Lernstoff radikal auszuweiten. Die mit Hypertext/Hypermedia verbundene Philosophie besteht darin, einen Themenbereich in einzelne Elemente aufzugliedern und diese Elemente durch Verknüpfungen miteinander zu verbinden. Über einen Themenbereich wird damit eine Struktur in Form eines Netzes gelegt, das aus Knoten (Modulen) und Kanten (Verknüpfungen) besteht. In dieser Hyperstruktur ist ein Modul die kleinste Einheit bei der Darstellung von Informationen, in unserem Sinne lernrelevanten Informationen. Die Größe des Moduls/der Module stellt für die Organisationsstruktur der Hypermedien eine grundlegende Entscheidung dar, somit wird die Diskussion um die „richtige“ Größe eines Moduls unter dem Stichwort „Granularität“ geführt. Zu kleine Module führen zu einer Aufsplitterung bzw. Atomisierung der Information oder Lerngegenstände – für Lernende sind die Zusammenhänge der Module kaum noch erkennbar, der Inhalt wird nicht mehr verstanden. Zu umfangreiche Module können das Hyperprinzip überlagern, z. B. durch zu ausgedehnte Videosequenzen, in die nicht mehr eingegriffen werden kann oder zu lange Texte, durch die lediglich geblättert („scrollen“) werden kann. Das grundsätzliche Problem muss in der mediendidaktischen Konstellation bzw. Kombination der Granulate und ihrer datenspezifischen Verwaltung sowie der vom Arbeitsplatz



aus gesehenen lernhaltigen Zugriffsfähigkeit gesehen werden.

Existierende didaktische Konzepte und auch neue didaktische Ansätze mit Zukunftschancen zeichnen sich durch ein Höchstmaß an Flexibilität im Sinne von Austauschbarkeit bei unterschiedlichen Anwendungen bzw. Wiederverwendungszusammenhängen aus. Insbesondere die Möglichkeit zur Wiederverwendung von granulierten Inhalten, Lerneinheiten, Kursen oder auch Seminaren zu immer neuen Anwendungen und Szenarien („mixing and matching“) werden dem Bedarf der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gerecht. Es ist zu untersuchen, wie sich bisher sehr teure Entwicklungsarbeiten didaktischer Modelle und Ausbildungsmittel in ihrer Mehrfachverwendung in granulierten Formen und bei Entwicklung eines adressatenorientierten Contentmanagements kostengünstiger durch E Learning Konzepte gestalten lassen.

Insgesamt erfordern erfolgversprechende und im betrieblichen Aus- und Weiterbildungsalltag wirksame multimediale E Learning Prozesse eine hohe Granulierung von Ausbildungsinhalten und entsprechender medialer Hilfen für die mittlerweile sehr verschiedenartigen betriebsinternen, arbeitsplatznahen Lernkonzepte. Rein technologisch gesehen bieten sich aufgrund der inzwischen erarbeiteten IuK-technologischen Spezifikationen und Standards neue Möglichkeiten der inhaltlichen Granulierung/ Modularisierung von Medien (Printmedien, digitalisierte Videos, CD-ROMs u. a.) zu eigenständigen Lernbausteinen (ausbildungsgerechten Modulen) an, die je nach Bedarf des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden für unterschiedliche Lernkontexte und -umgebungen einsetzbar, rekombinierbar sowie plattformunabhängig austauschbar sind. Durch diese Möglichkeiten können sich moderne Lernkonzepte wie selbstgesteuertes und projektorientiertes, arbeitsplatznahes, auftragsorientiertes Lernen besonders gut realisieren lassen.

Für zukunftsorientierte arbeitsplatznahe Lernkonzepte und deren medialen Entwicklungen gilt es, vorhandene Forschungsdefizite zu beheben, um daraus betriebliche Implementierungsstrategien sowie mediale Adaptionen zu entwickeln und zu erproben. Prototypische (branchenbezogene) Lernumgebungen, die sowohl für das Ausbildungspersonal und die Auszubildenden nutzbar sind und für Medienentwickler sowie Betriebe ein wirtschaftlich tragfähiges Geschäftsmodell bilden können, stehen dabei im Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

Angesichts des sprunghaft steigenden Angebots an internetgestützten traditionellen Qualifizierungen (z. B. Kursysteme) und der globalen Vermarktung von Informationen im Internet (Hersteller-Informationssysteme), zeigen einige Anbieter von Lernsoftware neue Wege durch neue

CMS auf, die sich über arbeitsplatznahe und adressatenbezogene Aufbereitung entsprechender Inhalte auszeichnen. Hier gilt es, Praxisbeispiele zu erforschen und zu bewerten.

Ein weiterer Aspekt von Anpassung muss bei den Internetangeboten von Herstellern von Maschinen, Anlagen und Aggregaten sowie deren Nutzern berücksichtigt werden. IT-gestützte Kommunikationssysteme mit intelligenten Navigationsmöglichkeiten ökonomisieren die Nutzung der stetig wachsenden und unüberschaubaren Vielfalt der zur Verfügung stehenden Lerninhalte. Voraussetzung dafür sind intelligente und situationsbezogene zeitsparende Suchsysteme. Für den betrieblichen Anwendungskontext dieses Potenzials sind bisher jedoch didaktische Aspekte zu wenig berücksichtigt worden. Hier sind noch gezielte Forschungs- und Entwicklungsarbeiten erforderlich, um diesen Aspekt der Granulierung von Bildungsinhalten für E Learning Prozesse am Arbeitsplatz national wie international vergleichbar und für die Lernenden zu einem verlässlichen und zielführenden Medium für die persönliche Aus- und Weiterbildungsplanung zu machen.

## 4.6 Quantitative Entwicklung

### 4.6.1 SGB III-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2004 traten 185.041 Personen in eine berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III ein (vgl. **Übersicht 82**). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang von knapp 28 Prozent. Mit 123.952 Teilnehmern und Teilnehmerinnen kamen zwei Drittel aus den alten Ländern, ein Drittel (61.089 Personen) aus den neuen Ländern. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 44 Prozent.

41.824 Personen (22,6 Prozent) haben eine Maßnahme begonnen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führt<sup>226</sup> (vgl. **Übersicht 83**). Im Vergleich zum Jahr 2003 bedeutet dies einen Rückgang von rund 37 Prozent.

Maßnahmen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führen, wurden zu annähernd gleichen Teilen von Frauen und Männern besucht (Frauen 49,4 Prozent, Männer 50,6 Prozent). Zwischen den neuen und den alten Ländern ergeben sich dabei nur geringe Unterschiede. In den neuen Ländern nahmen 49,8 Prozent Frauen und 50,2 Prozent Männer an einer solchen Weiterbildungsmaßnahme teil, in den alten Ländern waren es 49,2 Prozent Frauen und 50,8 Prozent Männer.

Mit 32.439 Personen war eine überwiegende Mehrheit der Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen (77,8 Pro-

<sup>226</sup> Im Rahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung kann ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 47 BBiG bzw. § 42 HWO durch Umschulung bzw. Externenprüfung erworben werden.

**Übersicht 82: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III in den Jahren 2003 und 2004**

	2003 <sup>1)</sup>	2004 <sup>2)</sup>
	Anzahl	
<b>Eintritte</b>		
alte Länder	161.042	123.167
neue Länder	93.676	60.507
insgesamt	254.718	183.674
davon:		
Männer	137.128	102.604
Frauen	117.590	81.070
<b>Bestand</b>		
alte Länder	161.404	121.220
neue Länder	98.518	63.171
insgesamt	259.922	184.391
davon:		
Männer	124.831	88.217
Frauen	135.092	96.174

vgl.: Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 81, Seite 173

<sup>1)</sup> Die Daten wurden gegenüber dem Berufsbildungsbericht 2004 präzisiert.

<sup>2)</sup> Bei den Daten für 2004 handelt es sich um vorläufige Daten. Die endgültigen Daten werden Ende März 2005 vorliegen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Übersicht 83: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs im Jahr 2004 nach ausgewählten Merkmalen**

Merkmale	alte Länder		neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	13.333	49,2	7.330	49,8
Männer	13.773	50,8	7.388	50,2
insgesamt	27.106	100,0	14.718	100,0
<b>Alter</b>				
unter 18 Jahre	9	0	0	0
18–19 Jahre	139	0,5	67	0,5
20–24 Jahre	3.689	13,6	2.445	16,5
25–29 Jahre	6.379	23,5	3.595	24,4
30–34 Jahre	5.735	21,2	2.960	20,1
35–39 Jahre	5.260	19,4	2.710	18,5
40–44 Jahre	3.768	13,9	1.832	12,5
45–49 Jahre	1.646	6,1	814	5,6
50–54 Jahre	436	1,6	269	1,8
55 Jahre und älter	48	0,2	24	0,2
<b>vorher arbeitslos</b>				
insgesamt	19.578	72,5	12.861	87,6
langzeitarbeitslos (1 Jahr und länger)	4.280	15,9	3.975	27,2

Vgl.: Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 82, Seite 173

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

zent) vorher arbeitslos (alte Länder 72,5 Prozent, neue Länder 87,6 Prozent). Knapp ein Fünftel (8.255 Personen, 19,9 Prozent) waren sogar ein Jahr oder länger ohne Arbeit (alte Länder: 15,9 Prozent, neue Länder 27,2 Prozent), bevor sie die Weiterbildung mit Ziel Berufsabschluss begonnen haben.

6.351 Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen waren Jugendliche unter 25 Jahren. Das entspricht einem Anteil von rd. 15 Prozent an allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Mit 78,8 Prozent war der weit überwiegende Teil aller beteiligten Personen unter 40 Jahre alt.

#### 4.6.2 Fortbildungsprüfungsstatistik

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik, wie sie im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erfasst werden, dargestellt. Diese Statistik umfasst die bei den im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen abgelegten Fortbildungsprüfungen (§ 56 BBiG bzw. § 42c HwO).

Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen der Kammern ist im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Insgesamt haben 125.467 Personen an solchen Prüfungen teilgenommen (-2.161 bzw. -1,7% im Vergleich zu 2002) (vgl. **Übersicht 84**). Ausnahme ist der Bereich Industrie und Handel. Dort ist die Anzahl der Fortbildungsprüfungen im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr um 2,0% gestiegen. Auch bei den Prüfungen der Hauswirtschaft ist ein Anstieg der Teilnehmerzahl zu verzeichnen (+7,2%), allerdings bei deutlich geringeren absoluten Zahlen (in 2003: 683). Der Rückgang der Zahl der Prüfungen geht fast ausschließlich auf das Handwerk<sup>227</sup> zurück; hier ist die Anzahl um 2.863 Prüfungen (-5,3%) auf 51.318 zurückgegangen. Auch im Bereich Landwirtschaft ist ein Rückgang um 5,0% festzustellen, bei den Prüfungen des Öffentlichen Dienstes verringert sich die Prüfungszahl sogar um 10,3%; in beiden Bereichen fällt die Zahl der Prüfungsteilnehmer allerdings deutlich geringer als die des Handwerks aus, so dass sie für die Gesamtentwicklung weniger stark ins Gewicht fallen.

Im Handwerk geht in nahezu allen Prüfungsbereichen die Prüfungszahl zurück. Ausnahme im gewerblich-technischen Bereich sind die Prüfungen für den technischen Fachwirt/die technische Fachwirtin; hier ist eine Vervielfachung von 510 auf 1.937 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen (+279,8%) zu verzeichnen; diese Entwicklung ist allerdings überwiegend durch die Prüfungsteilnahmen in Bayern bedingt. Auch im kaufmännischen Bereich des Handwerks lassen sich steigende Fortbildungsprüfungszahlen für Fachwirte feststellen, allerdings bei deutlich geringerer Anzahl (315 in 2003, +26,5%).

<sup>227</sup> dies ist insbesondere auf die rückläufige quantitative Entwicklung der Meisterprüfungen zurückzuführen.

In Industrie und Handel beträgt die Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen im Jahr 2003 insgesamt 62.652, das sind 1.223 mehr als im Vorjahr. Prüfungen zum Industriemeister/zur Industriemeisterin sind mit 8.835 Prüfungen im Jahr 2003 gegenüber dem Vorjahr gesunken (um 507 Prüfungen bzw. -5,4%). Ebenso zurückgegangen sind die Prüfungszahlen bei den Fachmeistern/Fachmeisterinnen (-72 bzw. -5,4%) sowie den Fachkräften für EDV (-361 bzw. -21,3%) und den Fachkräften für Schreibtechnik (-223 bzw. -7,3%). In allen anderen Prüfungsgruppen von Industrie und Handel waren insgesamt Zuwächse zu verzeichnen. Insbesondere die Anzahl der Prüfungen zum Betriebswirt/zur Betriebswirtin ist um knapp 30% gestiegen (um 1.007 auf 4.620 Personen). Die Anzahl der Prüfungen zum Bankfachwirt/ zur Bankfachwirtin (-771 Prüfungsteilnehmer) sowie zum Versicherungsfachwirt/Ver-sicherungsfachwirtin (-373 Personen) sind allerdings erneut zurückgegangen.

Im Öffentlichen Dienst ist die Zahl der Fortbildungsprüfungen in allen Prüfungsbereichen auf insgesamt 3.563 (2003) um 410 Personen gesunken (-10,3).

Der Frauenanteil beträgt bei den Fortbildungsprüfungen durchschnittlich 36,7%. In manchen kaufmännischen Bereichen, wie bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel, sind 70% und mehr der Prüfungsteilnehmer weiblich (zum Beispiel bei der Prüfung zum Bilanzbuchhalter/ zur Bilanzbuchhalterin: 70,9%, Fachkaufleute für Personal: 72,3% oder Steuerfachwirt/ Steuerfachwirtin: 70,2%). In vielen gewerblichen Berufen, insbesondere des Handwerks, sind die Anteile der Prüfungsteilnehmerinnen jedoch deutlich geringer. Bei den Handwerksmeistern beträgt der Frauenanteil zum Beispiel nur 15,4%. Im östlichen Bundesgebiet (43,0%) sind die Frauen stärker an den Fortbildungsprüfungen beteiligt; in Mecklenburg-Vorpommern beträgt der Frauenanteil 45,8%, in Sachsen-Anhalt 49,1% und in Berlin sogar 52,8%.

Die durchschnittliche Erfolgsquote für alle Bereiche beträgt 82,2%. Unter Einbeziehung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen steigt die Quote auf 93,7%. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fortbildungsberufen; bei den Prüfungen für Bankfachwirte/Bankfachwirtinnen oder auch für Fremdsprachenkorrespondenten liegt die Erfolgsquote bei etwa 80% (unter Einbeziehung der Wiederholer). Dagegen bestehen in anderen Berufen, zum Beispiel bei den Fachkaufleuten für Personal sowie für Handwerkswirtschaft über 90% die Prüfung.

#### 4.6.3 Aktuelle Entwicklungstendenzen im Fernunterricht durch den Einsatz netzgestützter Technologien

Als Teil eines Forschungsprojektes führte das Bundesinstitut für Berufsbildung in der zweiten Jahreshälfte 2003 eine schriftliche Befragung unter Anbietern von Fernunterricht

und E-Learning durch; die Ergebnisse der Befragung wurden im Januar 2004 veröffentlicht<sup>228</sup>. Die Untersuchung sollte Aufschluss über aktuelle Tendenzen im Fernunterricht – insbesondere durch den Einsatz netzgestützter Technologien – geben. Angeschrieben wurden 473 Institute; 129 Fragebögen wurden zurückgesandt, was einer Rücklaufquote von 27,3% entspricht. Darüber hinaus wurden bei sechs Anbietern vertiefende Interviews geführt.

Bei der Befragung ordneten sich die Institute selbst zunächst einer der folgenden Kategorien zu:

A:Anbieter von ausschließlich „traditionellen“<sup>229</sup> Fernunterrichtsangeboten (34,1%),

B:Anbieter ausschließlich netzgestützter Fernlehreangebote (14,7%),

C:Anbieter, für die beides zutrifft, sogenannte „Sowohl-als-auch-Anbieter“ (50,4%).

#### Einsatz netzgestützter Fernlehreangebote

Zur Zeit kommen bei 4,5% der „traditionellen“ Fernlehrinstitute netzgestützte Angebote zum Einsatz; 47,7% planen dies bis 2006. 83,1% der befragten „Sowohl-als-auch-Anbieter“ bieten derzeit bereits netzgestützte Kurse an; 73,8% von ihnen planen weitere Onlinekurse bis 2005. 13,6% der „traditionellen“ und „Sowohl-als-auch-Anbieter“ wollen bislang traditionell angebotene Lehrgänge durch Onlinekurse ersetzen und 55,7% erhoffen sich dadurch die Erschließung neuer Zielgruppen. Bei 61,4% bauen die (geplanten) netzgestützten Produkte auf den „traditionellen“ Angeboten auf.

Der angebotene/geplante Content umfasst DV-Schulungen, kaufmännische und gewerblich-technische Themen sowie Sprachkurse. Dies sind auch die wichtigsten Fachgebiete bei den Anbietern ausschließlich netzgestützter Fernlehrgänge.

#### Eingesetzte Lernarrangements

Hierbei wird der tutoriellen Begleitung des Lernprozesses, aber auch dem Einsatz kommunikativer Tools, ein hoher Stellenwert beigemessen. Präferiert werden ebenfalls Blended-Learning-Arrangements in unterschiedlicher Ausgestaltung (Kombination mit Printmedien, Präsenzseminaren, Audio- und Filmmaterial).

#### Vorgehen bei der Entwicklung

„Traditionelle“ und „Sowohl-als-auch-Anbieter“ benötigen, um ihre netzgestützten Angebote zu realisieren, primär Hilfestellungen bei der technischen Realisierung, weniger bei der didaktischen Umsetzung. Anbieter aus-

<sup>228</sup> Die Gesamtdokumentation der Befragungsergebnisse ist unter der Internetadresse [www.bibb.de/fernunterricht](http://www.bibb.de/fernunterricht) abrufbar.

<sup>229</sup> Mit „traditionell“ sind hier Kursangebote, die ohne den Einsatz des Internet durchgeführt werden, gemeint.

## Übersicht 84: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2003

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
	Anzahl					
<b>Weiterbildungsprüfungen insgesamt<sup>1)</sup></b>						
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
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
2003	125.467	79.413	46.054	103.074	67.453	35.621
<b>Industrie und Handel insgesamt</b>						
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
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
2003	62.652	35.305	27.347	45.089	26.350	18.739
darunter						
<b>Fachkaufleute – Industrie und Handel</b>						
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
2002	12.522	4.074	8.448	8.052	2.683	5.369
2003	13.252	4.191	9.061	8.229	2.752	5.477
<b>Fachwirte – Industrie und Handel</b>						
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
2002	16.348	8.923	7.425	11.482	6.299	5.183
2003	16.627	8.887	7.740	11.352	6.103	5.249
<b>Industriemeister</b>						
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
2002	9.342	9.125	217	7.818	7.642	176
2003	8.835	8.634	201	7.370	7.210	160
<b>Handwerk insgesamt</b>						
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
2002	54.181	42.538	11.643	50.505	39.815	10.690
2003	51.318	40.305	11.013	48.309	38.074	10.235
darunter						
<b>Handwerksmeister</b>						
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
2002	27.328	23.398	3.930	26.674	22.825	3.849
2003	26.495	22.409	4.086	26.107	22.049	4.058
<b>Landwirtschaft insgesamt</b>						
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
2002	2.560	2.075	485	2.127	1.712	415
2003	2.432	1.957	475	1.949	1.541	408
<b>Öffentlicher Dienst insgesamt</b>						
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
2002	3.973	1.468	2.505	3.499	1.247	2.252
2003	3.563	1.307	2.256	3.192	1.157	2.035

**noch Übersicht 84: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2003**

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
	Anzahl					
<b>Freie Berufe insgesamt</b>						
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
2002	4.848	632	4.216	3.894	360	3.534
2003	4.819	535	4.284	4.043	330	3.713
<b>Hauswirtschaft insgesamt</b>						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
2000	721	4	717	515	4	511
2001	712	1	711	530	1	529
2002	637	2	635	454	1	453
2003	683	4	679	492	1	491

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 83, Seite 175

) Einschließlich 13 Fortbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für 1992.

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

schließlich netzgestützter Fernlehrrangeboten nehmen Hilfen zur didaktischen Umsetzung vor allem durch Kooperationen mit Hochschulen oder mit den Unternehmen, für deren spezifische Bedürfnisse ein Produkt entwickelt werden soll, in Anspruch; ein Austausch mit „traditionellen“ Anbietern zu didaktischen Fragen erfolgt kaum. Bei der Betreuung der Lernenden greifen einige Anbieter ausschließlich netzgestützter Fernlehrrangeboten auf die externe Expertise zurück.

#### **Folgewirkungen des Einsatzes netzbasierter Technologien**

46,6% der „traditionellen“ und „Sowohl-als-auch-Anbieter“ halten eine grundsätzliche didaktische Neuausrichtung beim Einsatz netzgestützter Fernlehrgänge für erforderlich. Mit technischen Problemen sahen/sehen sich 40,9% der Institute konfrontiert. 9% sehen die Notwendigkeit zu tiefgreifenden innerbetrieblichen Umstrukturierungen (Ablauforganisation, Personal).

#### **Einschätzung der zukünftigen Marktentwicklung**

50% der „traditionellen“, 64% der „Sowohl-als-auch“ und 94,7% der E-Learning-Anbieter gehen von einer Zunahme netzgestützter Fernlehrgänge aus. Eine Zunahme von Blended-Learning-Angeboten sehen 50% der „traditionellen“ Institute; bei den „Sowohl-als-auch-Anbietern“ sind dies 84,6% und in der Sektion E-Learning 84,2%. Nur 38,6% der „traditionellen“ Fernlehreinstitute gehen davon aus, dass ihre Kursangebote künftig eher häufiger angeboten werden. 21,5% vermuten, dass sich diese Kurse künftig eher weniger am Markt behaupten werden.

Netzgestützte Fernlehrrangeboten werden im Fernunterricht demnach weiter an Bedeutung gewinnen. Nur wenige der befragten Institute halten bewusst an ausschließlich „traditionellen“ Angeboten fest und sehen in ihnen die nach wie vor beste didaktische bzw. zielgruppenspezifische Aufbereitung ihrer Lerninhalte. Daher werden rein netzgestützte Kurse, bzw. Blended-Learning-Arrangements weiterentwickelt werden, die klassischen Fernlehrrangeboten auf absehbare Zeit nicht vollständig verdrängen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass „traditionelle“ Kursangebote bei der zukünftigen Marktentwicklung tendenziell an Bedeutung verlieren.

#### **4.6.3.1 Anbieter und Angebote**

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Fernlehrrangeboten weiter zugenommen: 2003 wurden 1.861 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2004 (Stichtag 3. August 2004) waren es insgesamt 1.908 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge), die am Markt angeboten wurden<sup>230</sup>. Das Lehrgangsangebot erhöhte sich um 47, diese Zunahme in Höhe von 2,5% liegt deutlich unter dem Vorjahreswert: (2003: +12,0%). Die Anzahl der Fernlehreinstitute ist weitgehend konstant: 2004 boten 286 (Vorjahr 288) Institute Fernlehrgänge an (-0,7%). Von den 1.908 Fernlehrgängen beziehen sich 1.412 (74,0%) auf den berufsbildenden, und 496 (26,0%) auf den allgemeinbildenden Bereich.

<sup>230</sup> Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

Zum ersten Mal wurden medizinische Lehrgänge umfaßt, die als Fernlehreangebote gestaltet sind. Das computer- und netzgestützte Lernen nimmt an Bedeutung zu, obwohl nach wie vor schriftliches Lehrmaterial überwiegt.

#### **Begleitender Unterricht**

Von den 1.412 angebotenen Fernlehrgängen im berufsbildenden Bereich wird mit 55,5% der überwiegende Teil mit begleitendem Unterricht angeboten (44,5% ohne begleitenden Unterricht).

#### **Eingesetzte Medien**

Im Fernunterricht überwiegt nach wie vor schriftliches Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, u. a.), jedoch nimmt computerunterstütztes und netzgestütztes Lernen an Bedeutung zu. Zusätzlich zum Textmedium werden in etwa 48% der Fernlehrgänge weitere Medien eingesetzt.

#### **Netzgestützte Lehrgänge**

Die Anzahl der Lehrgänge mit netzgestützten Elementen nimmt zu, jedoch hat sich der Anstieg verlangsamt. Dabei ist die Spannweite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen Lernenden/Lernenden und Lernenden/Betreuern netzgestützt ist. Bis zu Fernlehrgängen, bei dem die Teilnehmer/Teilnehmerinnen während des Lernprozesses ständig „online“ sind. Während im Jahr 2003 bei der „Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)“ 435 Lehrgänge als ganz oder teilweise netzgestützt im Register geführt wurden, sind es im Jahr 2004 (Stand: 23. August 2004) 512 Lehrgänge<sup>231</sup> (+17,8%).

#### **4.6.3.2 Fernunterricht**

##### **– Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

Für das Jahr 2003 erfolgte eine technische und eine inhaltliche Umstellung bei der Erhebung zur Fernunterrichtsstatistik: Soweit die Fernlehrinstitute entsprechend ausgestattet waren, meldeten sie die Daten online (69,2%) auf der Grundlage eines dafür erarbeiteten Fragebogens. Die übrigen Institute meldeten die Daten wie bisher postalisch (30,8%). Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit mit anderen Statistiken aus dem Bereich Weiterbildung (z. B. VHS-Statistik) werden statt der Erhebung der Daten zum Stichtag 31. Dezember nun die Daten für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres erhoben. Um einen Vorjahresvergleich zur Fernunterrichtsstatistik 2002 zu ermöglichen, erfolgte bei der Gesamtzahl der Teilnehmenden bzw. ihrer Aufgliederung nach Themenbereichen für 2003 eine doppelte Erhebung – sowohl zum Stichtag als auch für das gesamte Jahr 2003.

Im Jahr 2003 wurden 270 Fernlehrinstitute im Rahmen der bereits zum 22. Mal durchgeführten freiwilligen Fern-

unterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 131 Fernlehrinstitute. Die Rücklaufquote betrug 48,5%; sie ist damit um rd. 7% (-6,8%) geringer als in 2002 und die niedrigste seit der ersten Erhebung (1983). Die an der Befragung teilnehmenden Institute meldeten 178.350 Teilnehmende. Für die 139 Institute, die sich nicht beteiligt haben, schätzten die Zentralstelle für Fernunterricht und das Statistische Bundesamt eine Teilnahmeanzahl von rd. 11.000, so dass zusammen mit den Befragungsergebnissen, jeweils bezogen auf den Zeitraum, für 2003 hochgerechnet von ca. 190.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen ist. Für den Stichtag wurden rd. 101.100 Teilnehmende gemeldet.

Damit ergeben sich für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2003 rd. 77.300 bzw. 76,5% mehr Teilnehmende als zum Stichtag 31. Dezember 2003. In den einzelnen Themenbereichen liegen die Unterschiede zwischen Zeitraum- und Stichtagsdaten zwischen +18,1% (Pädagogik, Psychologie) und +210,3% (Sozialwissenschaften). Es zeigt sich, dass die Zahlen für den Zeitraum auf einem deutlich höheren Niveau liegen als die zum Stichtag. Vergleicht man aber die Daten von 2002 und 2003, jeweils bezogen auf die Institutsbefragung zum Stichtag, dann ist die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in 2003 gegenüber dem Vorjahr um rd. 17% zurückgegangen (Rückgang im Vorjahr -2,9%).

Für die einzelnen Themenbereiche erfolgt der Vergleich der Ergebnisse von 2003 mit denen von 2002 bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl auf der Basis der Stichtagserhebung. Zwar gibt es drei Themenbereiche mit einer Zunahme der Teilnahmeanzahl: Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (+5,7%), Geisteswissenschaften (+27,5%) und Pädagogik, Psychologie (+100,5%), diesen stehen aber sieben Themenbereiche mit z.T. erheblichem Rückgang gegenüber: schulische und sonstige Lehrgänge (-6,3%), Sprachen (-6,5%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (-20,7%), Mathematik, Naturwissenschaften, Technik (-24,6%), EDV-Lehrgänge (-30,5%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (-37,1%), Sozialwissenschaften (-97%).

Bei den folgenden Ausführungen beruhen die Daten auf den Erhebungsergebnissen zum Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2003. Die Verteilung der Teilnehmenden nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter zeigt die **Übersicht 85**.

Wie in der Mehrzahl der Vorjahre beträgt der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf öffentlich-rechtliche und staatliche Prüfungen vorbereiten, mit 34,4% gut ein Drittel; die Zeitraumbetrachtung führt hier eher zu einem leichten Rückgang – zumindest bezogen auf die Stichtagsergebnisse der beiden letzten Jahre (2002: 45,1%, 2001: 36,9%).

<sup>231</sup> Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

**Übersicht 85: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2003**

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/ Davon		Nach Alter										Alter unbekannt
		Teilnehmer- innen ins- gesamt <sup>1)</sup>	Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 40 Jahre	40 und mehr Jahre			
Sozialwissenschaften	Anzahl	453	165	281	7	3	70	103	95	74	97	11		
	Prozent	100,0	36,4	62,0	1,5	0,7	15,5	22,7	21,0	16,3	21,4	2,4		
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	17.352	6.300	10.863	189	71	1.036	1.226	1.273	9.113	2.916	1.717		
	Prozent	100,0	36,3	62,6	1,1	0,4	6,0	7,1	7,3	52,5	16,8	9,9		
Geisteswissenschaften	Anzahl	4.781	1.598	2.903	280	36	456	597	519	593	2.204	376		
	Prozent	100,0	33,4	60,7	5,9	0,8	9,5	12,5	10,9	12,4	46,1	7,9		
Sprachen	Anzahl	16.459	6.805	9.415	239	253	2.170	2.385	2.445	2.321	6.253	632		
	Prozent	100,0	41,3	57,2	1,5	1,5	13,2	14,5	14,9	14,1	38,0	3,8		
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	44.940	19.720	23.886	1.334	777	6.766	10.449	9.847	6.075	5.771	5.255		
	Prozent	100,0	43,9	53,2	3,0	1,7	15,1	23,3	21,9	13,5	12,8	11,7		
Mathematik, Naturwissenschaften, Technik	Anzahl	17.004	13.277	3.716	11	110	2.689	4.180	3.766	3.118	2.575	566		
	Prozent	100,0	78,1	21,9	0,1	0,6	15,8	24,6	22,1	18,3	15,1	3,3		
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	14.228	3.312	10.293	623	283	1.896	2.097	2.184	2.299	4.938	531		
	Prozent	100,0	23,3	72,3	4,4	2,0	13,3	14,7	15,4	16,2	34,7	3,7		
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	34.259	16.175	17.381	703	2.341	9.947	7.682	5.181	3.889	3.027	2.192		
	Prozent	100,0	47,2	50,7	2,1	6,8	29,0	22,4	15,1	11,4	8,8	6,4		
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	15.611	12.839	2.766	6	26	2.825	5.616	3.588	2.130	1.352	74		
	Prozent	100,0	82,2	17,7	0,0	0,2	18,1	36,0	23,0	13,6	8,7	0,5		
EDV-Lehrgänge <sup>2)</sup>	Anzahl	13.263	9.967	2.920	376	155	1.367	2.287	2.230	2.027	2.427	2.770		
	Prozent	100,0	75,1	22,0	2,8	1,2	10,3	17,2	16,8	15,3	18,3	20,9		
<b>Insgesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>178.350</b>	<b>90.158</b>	<b>84.424</b>	<b>3.768</b>	<b>4.055</b>	<b>29.222</b>	<b>36.622</b>	<b>31.128</b>	<b>31.639</b>	<b>31.560</b>	<b>14.124</b>		
	<b>Prozent</b>	<b>100,0</b>	<b>50,6</b>	<b>47,3</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	<b>16,4</b>	<b>20,5</b>	<b>17,5</b>	<b>17,7</b>	<b>17,7</b>	<b>7,9</b>		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 89, Seite 181

<sup>1)</sup> Erfasst wurden rd. 94,4% der Teilnehmer/-innen an Fernlehrgängen.

<sup>2)</sup> Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Freiwillige Fernunterrichtsstatisitik 2003, Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2003

Der Anteil von Frauen ist mit 48% gegenüber den beiden Vorjahren etwas höher (2002: 46%, 2001: 47%), wobei hier wegen der unterschiedlichen Datenbasis aber kein direkter Vergleich möglich ist, von daher erscheint ein geschlechtsspezifischer Vergleich mit den Vorjahreszahlen wenig zielführend.

Bei den Daten zur Altersstruktur ist ebenfalls kein direkter Vergleich zu den Vorjahresdaten möglich, weil auch sie auf der Jahreszeitraumerhebung basieren und eine Umstellung der Altersgruppen erfolgte.

Da es im Fernunterricht vorwiegend Lehrgänge für die Weiterbildung gibt, ist die Teilnehmanzahl in der Gruppe bis unter 20 Jahre aufgrund der Angebotsstruktur am niedrigsten (2,3%), die Gruppe 20 bis unter 25 Jahre (16,4%) ist dagegen schon beinahe so groß wie die Gruppen zwischen 30 bis unter 35 (17,5%), 35 bis unter 40 Jahren (17,7%) sowie 40 und mehr Jahre (17,7%); die größte Gruppe ist die der 25–30-Jährigen (20,5). Auch hier ergeben sich, wenn man von der Zusammenfassung von Gruppen absieht (bis unter 25 Jahre, 35 und mehr Jahre), wie sie bisher in der Darstellung erfolgte, keine deutlichen Differenzen zu den Ergebnissen von 2002. Allerdings ist die Gruppe, die ihr Alter nicht angibt, in 2003 mit 7,9% erheblich kleiner als 2002 mit 17,3%.

#### 4.6.4 E-Learning-Dokumentationssystem ELDOD

Der wachsende Markt an netzgestützten Wissensmedien (E-Learning) ist unübersichtlich; es ist für Weiterbildungsinteressierte sehr schwer, geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu lokalisieren. Außerdem ist die Qualität der im Internet bereitgestellten Informationen sehr unterschiedlich, was die Auswahl erschwert.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat daher im Rahmen eines Projektes die E-Learning-Datenbank ELDOD konzipiert, in der Informationen über internetgestützte Weiterbildungsmaßnahmen transparent und vergleichbar gemacht werden. Es wurden nur solche E-Learning-Maßnahmen aufgenommen, die unter anderem folgende Kriterien erfüllen:

- es werden zumindest Teile der Maßnahme in E-Learning-Phasen durchgeführt,
- in den E-Learning-Phasen werden webbasierte, multimediale aufbereitete Lernmaterialien eingesetzt,
- während dieser Phasen findet eine tutorielle Betreuung statt,
- 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, Bildungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Kosten, Interaktionsmöglichkeiten und technische Voraussetzungen.

Die Datenbank beinhaltet zur Zeit<sup>232</sup> ca. 80 Anbieter von E-Learning-Maßnahmen und über 700 einzelne Kurse aus unterschiedlichen Bereichen/Fachthemen.

Die Erhebung der Daten beschränkte sich auf Maßnahmen, die entweder in deutscher Sprache angeboten werden oder die von deutschsprachigen Anbietern in fremden Sprachen angeboten werden.

ELDOD enthält zudem einige Links zu anderen Datenbanken bzw. Plattformen für die Bereiche E-Learning und Fernunterricht und ist in die Metasuchmaschine „InfoWeb Weiterbildung“ des BMBF integriert.

Die Nutzung von ELDOD ist für Weiterbildungsinteressierte und Anbieter kostenlos. Anbieter können ihre Maßnahmen selbst anmelden bzw. aktualisieren. Das BIBB überprüft die Vollständigkeit der Daten und überträgt sie in die Datenbank. Der Zugriff auf ELDOD erfolgt unter der Internetadresse [www.eldoc.info](http://www.eldoc.info).

#### 4.6.5 Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung

Bildungsgutscheine, die seit 1. Januar 2003 von den Arbeitsagenturen ausgegeben werden können, sollen dazu beitragen die Qualität öffentlich geförderter Weiterbildung zu erhöhen, die Transparenz des Weiterbildungsmarktes zu verbessern und die Wahlmöglichkeiten potenzieller Weiterbildungsteilnehmer/Weiterbildungsteilnehmerinnen zu vergrößern. Welche Erwartungen und erste Erfahrungen bei den Weiterbildungsträgern bestehen, wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung bereits 2003 mit einer Umfrage des Weiterbildungssystems *wbmonitor* erhoben, an der sich 2.716 Weiterbildungseinrichtungen beteiligten, von denen 54,9% vom Arbeitsamt geförderte Maßnahmen anbieten. Ein Drittel der Einrichtungen gab an, zu diesem Zeitpunkt schon Bildungsgutscheine eingelöst zu haben. In den Bildungsgutscheinen, die in der Regel innerhalb von drei Monaten eingelöst werden müssen, sind die verbindlich festgelegten Qualifikationsziele und -inhalte sowie die Dauer der Weiterbildung beschrieben. Inhaber/Inhaberinnen eines Bildungsgutscheins scheinen sich mit diesen neuen Möglichkeiten jedoch (noch) schwer zu tun: Nach einer internen Übersicht der Bundesagentur für Arbeit wurden mehr als 18% der bisher ausgegebenen Gutscheine durch Zeitablauf oder Stornierung nicht eingelöst, wobei die Gründe dafür sehr vielschichtig sind (beispielsweise Arbeitsaufnahme, Krankheit, Ausstellung eines neuen Bildungsgutscheines).

Auf mögliche Ursachen dafür mag die mehrheitliche Einschätzung der Weiterbildungsanbieter (81,5%) verweisen, dass Inhaber/Inhaberinnen von Bildungsgutscheinen nur

<sup>232</sup> Stand: 10. Februar 2005.



unzureichend über das neue Instrument informiert seien, wobei die Hauptinformationsquelle die Arbeitsagenturen seien (77%). Die Eignung von Bildungsgutscheinen für die Integration Arbeitsloser schätzt nur rd. ein Drittel (31,9%) positiv ein, Anbieter von öffentlich geförderten Maßnahmen sogar nur zu 23,4%. Ähnlich skeptisch fällt die Beurteilung des Kriteriums ‚Verbleibsquote 70%‘ als Kriterium für die Förderung von Weiterbildungsangeboten aus, das nur von insgesamt 27,2% als integrativ beurteilt wird. Bessere Möglichkeiten für die Integration von Arbeitslosen bietet aus der Sicht der Befragten das Profiling, das als Angebot der Arbeitsagenturen von 51,4% und als Angebot von Bildungsträgern selbst sogar von 79,9% für besonders wirkungsvoll gehalten wird. Bei der skeptischen Einschätzung muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass Weiterbildungsanbieter durch das System der Bildungsgutscheine sich im neuen Markt – mit Konkurrenzsituation wieder finden und dies zu gewisser Verunsicherung hinsichtlich der eigenen Stärke am Markt führen kann.

Trotz der o. g. Einschätzungen der neuen Instrumente im Hinblick auf die Integration von Arbeitslosen zeigt sich jedoch auch, dass durchaus Potenziale von Bildungsgutscheinen gesehen werden: Dass die Wahlfreiheit für die Einzelnen zwischen Bildungsangeboten durch dieses Instrument zunimmt, sehen über die Hälfte der öffentlich geförderten Einrichtungen (58,8%) und sogar über 70% (72,8%) derjenigen ohne solche Förderung. Und so ist es für über die Hälfte (56,7%) keine Frage, dass die Konkurrenz zwischen den Weiterbildungsanbietern wachsen wird. Diese Konkurrenz und die bereits erfahrenen oder erwarteten Nachfragestrukturen durch die Einführung der Bildungsgutscheine führten bei etwa zwei Drittel der Weiterbildungsträger zur Überarbeitung ihrer Angebote, 38% geben an, dass sie Verkürzungen bei der Dauer von Kursen vornehmen mussten.

Inwieweit Angebotsmodifikationen durch Veränderungen bei den Zielgruppen von Weiterbildung begründet oder künftig als notwendig gesehen werden, schlägt sich in den Ergebnissen dieser Befragung (noch) nicht nieder. Möglicherweise ist dieser Befund auf die Struktur der Antwortenden zurückzuführen: Immerhin gibt ein Großteil der Befragten an, keine Angebote für spezifizierte Zielgruppen (Behinderte, An- und Ungelernte und Berufsrückkehrerinnen) im Programm zu haben. Auch bei der Einschätzung, ob sich die Teilnahme Arbeitsloser an Weiterbildung verändern wird, ergibt sich für diesen Zeitpunkt noch kein klares Bild: rd. ein Fünftel nimmt an, dass es hier zu einer Steigerung kommen wird, während rd. ein Drittel damit rechnet, dass weniger Arbeitslose an Weiterbildung teilnehmen werden.

Deutlich wird, dass die Weiterbildungsträger wissen, dass sie sich auf dieses neue Instrument einstellen müssen. Sie

entwickeln Strategien oder haben bereits Schritte getan, um den von ihnen erwarteten Veränderungen zu begegnen. Insbesondere die Weiterbildungseinrichtungen, die öffentlich geförderte Weiterbildung anbieten, hatten schon im Juli 2003 eine Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt, um auf die von ihnen identifizierten Herausforderungen zu reagieren. Mindestens zwei Drittel aller Weiterbildungseinrichtungen geben an, ihr Personal qualifiziert, aussagekräftige Leistungsnachweise für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeführt und „maßgeschneiderte“ Angebote für Individuen und Betriebe entwickelt zu haben. Weitere Aktivitäten, wie die Flexibilisierung des Personaleinsatzes, die Nutzung der Datenbank „KURS“, Aufbau und Intensivierung von Betriebskontakten und die Entwicklung modular aufgebauter Kursangebote eines Baukastensystems wurden von mehr als 60% der Anbieter geförderter Maßnahmen umgesetzt, werden aber von Einrichtungen ohne öffentlich geförderte Maßnahmen weniger praktiziert. Die Reduzierung der Teilnehmerkostensätze wird von mehr als der Hälfte aller Weiterbildungseinrichtungen abgelehnt. Die Mehrzahl der Weiterbildungseinrichtungen, die keine öffentlich geförderten Maßnahmen anbieten, beabsichtigt weder, das Marketingbudget zu erhöhen, noch flexible Einstiegsmöglichkeiten in Kurse zu schaffen oder blendend-Learning-Angebote zu entwickeln. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen mit öffentlich geförderten Angeboten plant hingegen die Entwicklung von blended-Learning-Angeboten oder zieht sie in Erwägung. Auch steht man hier den flexiblen Einstiegsmöglichkeiten in Kurse offener gegenüber: sie werden bisher von 48,5% der Einrichtungen praktiziert und von weiteren 24,1% in Erwägung gezogen.

Obwohl nur 8,5% aller Weiterbildungsträger der Aussage widersprechen, dass Qualitätsmanagement die Leistungsfähigkeit der Anbieter verbessert, hatte zum Zeitpunkt der Befragung erst ein Viertel der Weiterbildungseinrichtungen ein Qualitätssicherungssystem mit externer Begutachtung eingeführt.

Die hier dargestellten Daten geben einen ersten Einblick in die Situation der Weiterbildungsanbieter zu einem Zeitpunkt, der ein gutes halbes Jahr nach Einführung der Bildungsgutscheine lag. Insoweit müssen die Ergebnisse der Umfrage als vorläufig bewertet werden. Das BIBB hat daher Ende 2004 eine Wiederholungsbefragung mit dem Weiterbildungsreferenzsystem *wbmonitor* durchgeführt; deren Ergebnisse einen vertieften Einblick in die Effekte erwarten lassen, welche durch die Bildungsgutscheine herbeigeführt wurden.

#### 4.6.6 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potentielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen für alle Teilnehmer deutlich verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung für Ausländer verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht.

Ausweislich der im Juli 2004 erschienenen AFBG-Bundesstatistik stieg 2003 die Zahl der Geförderten um 39% auf rd. 122.000 (2001: 87.700). Rd. 47.400 (39%) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 74.400 (61%) an einer Teilzeitmaßnahme. Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 34% die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis unter 25-jährigen (26%) und den 30- bis unter 35-jährigen (19%). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 57% auf nunmehr 30%. Rd. 47.500 Geförderte (39%) strebten einen Fortbildungsabschluss im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbstständig machen möchten, besonders hoch ist. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang beim Anteil an den Gesamtgeförderten um rd. 17%. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 51.280 Geförderten erstmals die Spitzenstellung mit rd. 42% ein, ein Plus gegenüber dem Vorjahr um rd. 5%.

Die Zahlen der Bundesstatistik 2003 verdeutlichen weiterhin den großen Erfolg der am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Novelle des AFBG. Mit den in der Reform vorgenommenen Leistungsverbesserungen und der Ausweitung des Förderbereiches ist es offenkundig gelungen, die Motivation junger Fachkräfte, sich insbesondere mit dem Ziel einer anschließenden möglichen Existenzgründung beruflich weiterzubilden, anhaltend deutlich zu steigern. Insbesondere der Anstieg im Teilzeitbereich (überwiegend IHK-Fortbildungen) zeigt, dass das Gesetz jetzt eine deut-

lich breitere Wirkung im Fortbildungssektor entfaltet, was ein wesentliches Ziel der Novelle war.

Wie sich die durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 vorgenommenen Änderungen des AFBG auf die Nachfrage nach Förderung auswirkt, kann erst mit Vorliegen der Bundesstatistik 2004 (Juli 2005) beurteilt werden. 2003 haben Bund und Länder Mittel in Höhe von insgesamt rd. 167 Mio. € für das AFBG aufgewendet. Davon entfielen auf den Bund rd. 130,3 Mio. € (78% der Gesamtfinanzierung) und die Länder rd. 36,7 Mio. € (22% der Gesamtfinanzierung).

2004 bis 2008 sind für das AFBG allein vom Bund insgesamt rd. 650 Mio. € vorgesehen (Länder 183 Mio. €). Ab 2005 wird der Bundesanteil am AFBG zu 100% vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen (bisher 66% BMBF und 34% BMWa). Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2004 rd. 196,2 Mio. €, seit Inkrafttretens des Gesetzes 1996 rd. 1,3 Mrd. € an Darlehen ausgezahlt.

#### 4.6.7 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS

Die Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit hat die Aufgabe, einen bundesweiten Überblick über Angebote der beruflichen Aus-<sup>233</sup> und Weiterbildung zu bieten und Transparenz auf einem schwer überschaubaren Markt herzustellen<sup>234</sup>.

Mit über 450.000 ausgewiesenen Veranstaltungen des Bildungsbereichs „Berufliche Weiterbildung, inkl. der Meister, Techniker, Sonderfachkräfte und Betriebswirte, Fachwirte und -kaufleute und weiterführenden Studienangeboten an Hochschulen“ von rund 12.500 Anbietern ist sie die größte Weiterbildungsdatenbank in Deutschland. KURS wird seit August 2003 täglich aktualisiert und mit monatlich rund 3,5–4,5 Millionen Seitenzugriffen im Internet (ohne die Seitenzugriffe der Mitarbeiter der Arbeitsämter) auch intensiv genutzt. Für Bildungssuchende mit Bildungsgutschein enthält KURS Angaben zum Stand der Zulassung eines Bildungsangebots nach § 85 SGB III.

<sup>233</sup> Nicht erfasst werden Angebote für Ausbildungsberufe im dualen System der Berufsausbildung. Diese sind einem eigenen Auskunftssystem (ASIS) vorbehalten.

<sup>234</sup> Einen Überblick über die nach wie vor unvollständige Datenlage zur Weiterbildung liefert das Heft Nr. 4/2002, der Zeitschrift Grundlagen der Weiterbildung: Weiterbildungsstatistik – Aufbau, Anwendung, Nutzen, Neuwied 2002.

### Bildungsbereiche

Das Veranstaltungsangebot zur beruflichen Weiterbildung<sup>235</sup> in KURS hat von Januar 2001 bis Januar 2004 um rund 50% zugenommen (vgl. **Übersicht 86**). 95,6% der Weiterbildungsveranstaltungen (Stand Januar 2004) dienen der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und sind oft von kurzer Dauer; die Inhalte und Abschlüsse sind zumeist weder verbindlich geregelt noch bundesweit anerkannt. Auf die geregelte Aufstiegsfortbildung (zum/zur Betriebswirt/Betriebswirtin, Fachwirt/Fachwirtin, Fachkaufmann/Fachkauffrau, Meister/Meisterin, Techniker/Technikerin und vergleichbare Abschlüsse) entfallen 2,7% und auf die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen 1,7% der Veranstaltungen. Verzeichneten die Weiterbildungsangebote für angehende Fach- und Betriebswirte und vergleichbare Abschlüsse von 2001 bis 2004 noch einen Zuwachs von 14%, so ging die Zahl der Angebote für Meister/Meisterinnen um 9% und die für Techniker/Technikerinnen um 17% zurück. Die Anzahl der Veranstaltungsangebote an Hochschulen nahm dagegen von 2001 bis 2004 um 30% zu.

### Bildungseinrichtungen

Zwei von drei Weiterbildungsveranstaltungen in KURS (Stand Januar 2004) werden von privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen angeboten (vgl. **Übersicht 87**), deren Veranstaltungsangebot zwischen 2001 und 2004 auch überdurchschnittlich zunahm. Mit deutlichem Abstand folgen staatliche Einrichtungen, die rund jede achte, Bildungseinrichtungen der Kammern, die rund jede zehnte, sowie Einrichtungen von Wirtschafts-/Fachverbänden, die rund jede fünfzehnte Veranstaltung anbieten. Auf Einrichtungen der sozialen Wohlfahrt und der Kirchen entfallen etwas mehr als 2% und auf Hochschulen knapp 3% der Weiterbildungsveranstaltungen. Alle übrigen Einrichtungen stellen zusammen 1,7%.

### Unterrichtsformen

Nicht ganz jede zweite Veranstaltung wird als Vollzeitkurs angeboten (vgl. **Übersicht 88**). Der Anteil hat sich seit 2001 kaum verändert, während der Anteil der Teilzeitangebote von 2001 bis 2004 deutlich um sechs Prozentpunkte auf 17,6% zurückging. Einen Boom gibt es bei den Angeboten für Inhouse-Seminare.

<sup>235</sup> Mit beruflicher Weiterbildung sind hier die am Weiterbildungsmarkt angebotenen Maßnahmen und Lehrgänge gemeint. KURS unterscheidet Angebote, die vorwiegend der Anpassung, Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse dienen (Anpassungsweiterbildung), Angebote, die auf einen beruflichen Aufstieg ausgerichtet sind und einen Abschluss in einem anerkannten Fortbildungsberuf vermitteln (Aufstiegsfortbildung), sowie Angebote mit wissenschaftlicher Ausrichtung (wissenschaftliche Weiterbildung). Die in KURS ebenfalls enthaltenen speziellen Angebote für Menschen mit Behinderungen und für Personen im Strafvollzug sind hier nicht berücksichtigt.

2004 wendet sich bereits jedes fünfte Veranstaltungsangebot in KURS an Unternehmen. Es folgen Veranstaltungen am Wochenende und insbesondere multimediale Unterrichtsformen, die seit 2001 überdurchschnittlich zugenommen haben. Der Anteil multimedialer Angebote in der beruflichen Weiterbildung ist allerdings mit etwas mehr als 1% noch sehr gering.

### Unterrichtsdauer

Jede zweite Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung in KURS (Januar 2004<sup>236</sup>) dauert maximal drei Tage, drei Viertel nicht länger als einen Monat (vgl. **Übersicht 89**). Nur jedes zehnte Angebot dauert länger als sechs Monate. Der Anteil umfassenderer Qualifizierungsangebote (länger als sechs Monate) ist rückläufig.

### Themenschwerpunkte

Auf vier Themengebiete (KURS gliedert die Themen in 74 Hauptgruppen) entfallen fast die Hälfte, auf acht zwei Drittel aller Weiterbildungsveranstaltungen in KURS. Zahlenmäßig dominiert eindeutig die Informationstechnik. Mehr als jede dritte Weiterbildungsveranstaltung in KURS (Stand: Januar 2004) vermittelt IT-Qualifikationen (für IT-Fachkräfte 25%, für IT-Anwender 10,6% der Veranstaltungen)<sup>237</sup>. Hier nimmt die Zahl der Veranstaltungen weiterhin überdurchschnittlich zu, insbesondere für IT-Fachkräfte. Überdurchschnittlich haben seit 2001 weiterhin Veranstaltungsangebote in den Themengebieten Druck/DTP, Recht, Forschung und Entwicklung, sowie Marketing, Vertrieb, Verkauf und Management zugenommen. An Boden verloren haben die Themengebiete Schweiß- und sonstige Metallverbindungs- und Trenntechniken, Publizistik, Verlags- und Bibliothekswesen sowie Bürowirtschaft und Verwaltung (vgl. **Übersicht 90**).

## 4.7 Weiterbildung an Hochschulen

### 4.7.1. Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen

Seit einigen Jahren ist festzustellen, dass die Weiterbildung an Hochschulen unter veränderten Perspektiven betrachtet wird. Stand früher die Sicht der Anbieter von wissenschaftlicher Weiterbildung ganz im Vordergrund,

<sup>236</sup> Die Prozentwerte sind bezogen auf alle Weiterbildungsveranstaltungen mit Angaben zur Dauer. Der größte Anteil der Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer entfällt auf Inhouse-Seminare, deren Zahl in den letzten Jahren stark zugenommen hat.

<sup>237</sup> 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: 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.

**Übersicht 86: Datenbank KURS – Bildungsbereiche in der beruflichen Weiterbildung**

Veranstaltungsangebote in der beruflichen Weiterbildung nach Bildungsbereichen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.229	450.004	465.110	+52 %
Anpassungsweiterbildung	93,8 %	95,6 %	95,6 %	+55 %
Aufstiegsweiterbildung darunter:	4,2 %	2,9 %	2,7 %	-2 %
Betriebs-, Fachwirte,				
Fachkaufleute	1,6 %	1,2 %	1,2 %	+14 %
Meister	1,7 %	1,2 %	1,0 %	-9 %
Techniker	0,9 %	0,5 %	0,5 %	-17 %
Wissenschaftliche Weiterbildung	2,0 %	1,5 %	1,7 %	+30 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A.2.2

so werden inzwischen sowohl die Situation und Interessen der Teilnehmenden als auch die Lernprozesse stärker in den Blick genommen.

Außerdem wurde von der Kultusministerkonferenz mit den Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen vom Oktober 2003 der Typus Weiterbildungs-master eingeführt; hiermit wurden auch abschlussbezogene Studiengänge als Weiterbildung deklariert.

Die Zulassung zu einem Masterstudiengang setzt an deutschen Hochschulen den erfolgreichen Abschluss eines grundständigen Studiengangs voraus. Für Studieninteressierte, die noch keinen Hochschulabschluss erworben haben, kommt dementsprechend nur ein Bachelor- oder Diplomstudium in Betracht. Tatsächlich gibt es bereits seit mehr als 25 Jahren Studiengänge an Fachhochschulen, die in institutioneller Sicht grundständig sind und zu einem ersten Hochschulgrad führen, aus Sicht der Teilnehmenden jedoch Weiterbildung darstellen, da sie auf Berufsausbildung und -erfahrungen aufbauen.

Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschulen ist nicht grundsätzlich von einer Hochschulzugangsberechtigung oder einem Hochschulabschluss abhängig. In jüngerer Zeit gibt es verstärkt Bestrebungen, Studieninteressierten ohne eine schulische Hochschulzugangsberechtigung auch den Zugang zu abschlussbezogenen Studiengängen zu ermöglichen und die Anrechnung von Leistungen aus Berufsausbildung und -tätigkeit auf das Hochschulstudium zu verbessern. In der Erklärung von Bologna vom Juni 1999 ist im Zusammenhang mit der Einführung eines Leistungspunktesystems als Ziel auch die Anerkennung und Anrechnung des Lernens außerhalb der Hochschulen enthalten. Der Wissenschaftsrat hat sich in seinen Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhoch-

**Übersicht 87: Datenbank KURS – Art der Bildungseinrichtungen**

Art der Bildungseinrichtung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.229	450.004	465.110	+52 %
Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen	57,6 %	62,7 %	63,5 %	+67 %
Staatliche Einrichtungen (ohne Hochschulen)	13,5 %	13,7 %	12,9 %	+46 %
Einrichtungen der Kammern	12,5 %	10,4 %	10,2 %	+23 %
Einrichtungen der Wirtschafts-/Fachverbände	8,6 %	6,5 %	6,6 %	+17 %
Einrichtung der sozialen Wohlfahrt / der Kirchen o. ä.	1,6 %	2,1 %	2,2 %	+109 %
Universitäten und vergleichbare Hochschulen	2,3 %	1,7 %	1,8 %	+18 %
Fachhochschulen	0,9 %	0,9 %	1,1 %	+92 %
Sonstige	3,0 %	1,9 %	1,7 %	-13 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

schulen vom Januar 2002 für eine qualifikationsgerechte Erleichterung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte ausgesprochen. Im Juni 2002 hat die KMK einen Beschluss zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten gefasst. BMBF, KMK und HRK haben im September 2003 eine Gemeinsame Empfehlung zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium formuliert. Das Grundprinzip der Entscheidung über die Anerkennung und Anrechnung von Leistungen durch die aufnehmende Hochschule wird dadurch ausdrücklich nicht berührt.

**Übersicht 88: Datenbank KURS – Unterrichtsformen**

Unterrichtsformen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.229	450.004	465.110	+52 %
Vollzeit	49,5 %	50,6 %	48,7 %	+49 %
Inhouse-Seminar	13,6 %	17,5 %	20,3 %	+127 %
Teilzeit	22,8 %	17,3 %	16,7 %	+11 %
Wochenendveranstaltungen	8,9 %	9,3 %	8,8 %	+49 %
Blockunterricht	0,9 %	1,4 %	1,4 %	+141 %
Multimediales Lernen	0,7 %	1,1 %	1,2 %	+143 %
Fernunterricht/-studium	0,8 %	0,6 %	0,7 %	+38 %
Sonstige/nicht zugeordnet	2,7 %	2,2 %	2,2 %	+24 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 89: Datenbank KURS – Veranstaltungsdauer**

Dauer der Veranstaltung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut (mit Angaben zur Dauer)	230.179	331.269	328.758	+43 %
bis 3 Tage	43,6%	50,8%	50,4%	+65 %
mehr als 3 Tage bis 1 Woche	14,1%	16,0%	14,9%	+51 %
mehr als 1 Woche bis 1 Monat	11,0%	9,5%	10,2%	+32 %
mehr als 1 Monat bis 3 Monate	8,2%	7,9%	8,4%	+45 %
mehr als 3 Monate bis 6 Monate	8,4%	5,7%	6,1%	3 %
mehr als 6 Monate bis 1 Jahr	6,9%	4,6%	4,5%	-6 %
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre	5,7%	4,0%	4,1%	3 %
mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre	1,4%	0,9%	1,0%	0 %
mehr als 3 Jahre	0,7%	0,5%	0,5%	-4 %
Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer *	76.062	118.735	136.352	+79 %
Veranstaltungen insgesamt	306.241	450.004	465.110	+52 %

\* Nicht ganz zwei Drittel von diesen sind Inhouse-Seminare

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Übersicht 90: Datenbank KURS – Themenschwerpunkte der Anpassungsweiterbildung**

Themenschwerpunkte –Anpassungsweiterbildung– (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte, wiss. Weiterbildung)	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2004)
	2001	2003	2004	
Angeborene Weiterbildungsveranstaltungen absolut	287.218	430.415	444.492	+52 %
Datenverarbeitung, Informatik	19,7%	24,8%	25,0%	+97 %
EDV-Anwendungen (ohne CAD, CNC, CIM, DTP, Textverarb.)	10,3%	11,3%	10,6%	+59 %
Mitarbeiterführung, Arbeits-, Kommunikationstechniken	6,0%	6,3%	6,2%	+59 %
Schweiß-, sonst. Metallverbindungs- und Trenntechniken*	9,3%	5,2%	5,8%	-4 %
Publizistik, Verlags-, Bibliothekswesen	7,6%	5,7%	5,4%	+11 %
Gesundheitswesen	4,0%	4,7%	4,9%	+90 %
Recht	3,6%	4,4%	4,5%	+92 %
Büro, interne Verwaltung	4,3%	4,0%	3,5%	+25 %
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	2,4%	2,5%	2,7%	+77 %
Management, Betriebsvertretung	1,8%	2,0%	2,0%	+73 %
Übrige Themen	31,0%	29,2%	29,4%	+47 %

\* Schweißtechnische Fertigkeiten müssen in regelmäßigen Abständen erneut nachgewiesen werden

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Im Sachstands- und Prüfbericht der KMK zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“ vom September 2001 wird festgestellt, dass „die Hochschulen ihre Aufgabe, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten, nur lückenhaft wahrnehmen“. Dieser Befund gilt – wenn auch von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich – weiterhin für die nicht-abschlussbezogene Weiterbildung, erst recht aber für die weiterbildenden Studiengänge, die zu einem Hochschulgrad führen.

Eine wichtige Voraussetzung für jede Teilnahme an Weiterbildung besteht darin, dass die Angebote nach Inhalt, zeitlicher und organisatorischer Struktur mit der persönlichen und beruflichen Situation der Zielgruppe vereinbar sind. Während dies bei kürzeren Weiterbildungsveranstaltungen in der Regel gewährleistet ist, lässt sich zur abschlussbezogenen Weiterbildung an den Hochschulen feststellen, dass zwar Studiengänge entwickelt und dauerhaft eingerichtet worden sind, die auf Berufsausbildung und -erfahrungen aufbauen, in denen entsprechende Leistungen bis zu einem gewissen Grade angerechnet werden und die eine Teilnahme neben einer Berufstätigkeit erlauben; für Personen, die nicht über eine schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügen, wurden in einzelnen Ländern Sonderregelungen geschaffen.

Es fehlt aber noch immer an einem flächendeckenden Angebot, das auch nur die wichtigsten Fächer umfasst, auch wenn mit der Weiterentwicklung des Fernstudienangebots und des virtuellen Studiums die Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium in den letzten Jahren verbessert worden sind.

Ein großes Problem stellt die finanzielle Absicherung der Weiterbildung an Hochschulen dar. Dies gilt für die Vorlaufkosten für die Entwicklung spezifischer Angebote, vor allem aber für die Aufwendungen der Teilnehmenden. Von der auf eine kleine Gruppe beschränkten Ausbildungsförderung abgesehen, gibt es kein staatlich finanziertes Instrument zur Förderung der Teilnahme an der Weiterbildung an Hochschulen.

Auch nach einer Änderung des Einkommensteuerrechtes im Juli 2004, die die Absetzungsmöglichkeiten der Aufwendungen für eine Berufsausbildung als Sonderausgaben wesentlich verbessert hat, besteht auf diesem Feld weiterhin Handlungsbedarf, wie die „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Bericht vom Juli 2004 feststellt.

**4.7.2 BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte in der wissenschaftlichen Weiterbildung“**

Das Verbundprogramm „Wissenschaftliche Weiterbildung“, das im Rahmen der Bund-Länder-Kommissionsmodellversuche läuft, zielt auf die Entwicklung und Er-

probung neuer Formen der Weiterbildung an Hochschulen. Schwerpunkte des BLK-Modellversuchsprogramms „Wissenschaftliche Weiterbildung“ sind:

- Neustrukturierung der wissenschaftlichen Weiterbildung: Dazu gehören die Strukturierung von Weiterbildungsangeboten sowie die Erarbeitung von Kriterien für die Modularisierung, Akkreditierung und Zertifizierung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote. Perspektivisch ist ein System der gegenseitigen Anerkennung von zertifizierten wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten zu entwickeln.
- Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung: Ziel ist die Entwicklung von hochschulübergreifenden Kooperationen und Verbänden, um die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen auf dem zunehmend internationalen Weiterbildungsmarkt zu stärken.
- Wissenschaftliche Weiterbildung für Lehramtsberufe: Dies zielt einerseits auf die pädagogische und fachdidaktische postgraduale Nachqualifizierung von Quereinsteigern für erzieherische Berufe und Lehrerberufe sowie auf die Wissensvermittlung für zusätzliche Kompetenzen für Lehrkräfte, die von der staatlichen Lehrerfortbildung nicht abgedeckt werden.

Noch im Jahr 2002 hatte die BLK das Modellversuchsprogramm Verbundprojekte „Wissenschaftliche Weiterbildung“ ausgeschrieben. Eingegangen sind 90 Projektvorschläge. Nach einem zweistufigen Auswahlverfahren sind 15 Projekte bewilligt worden und haben im Januar 2004 ihre Arbeit aufgenommen. An den Verbundvorhaben sind insgesamt 70 Hochschulen beteiligt; mehr als die Hälfte sind länderübergreifend. Die Verbundvorhaben zielen insbesondere auf Organisation und Strukturen der wissenschaftlichen Weiterbildung; fünf sind der Lehrerfortbildung zuzurechnen. Bei diesen reicht die Spanne der Themen bis hin zur wissenschaftlichen Weiterbildung in den Bereichen Maschinenbau und Neue Medien.

Querschnittsthemen, die alle Projekte betreffen, jedoch aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden, sind Modularisierung, Akkreditierung, Transfer, Vernetzung sowie Qualitätsmanagement und Zertifizierung. Diese Themen werden u.a. in projektübergreifenden Workshops diskutiert. Deutlich wird, dass sich wissenschaftliche Weiterbildung in engstem Kontakt zur beruflichen Praxis entwickeln muss, um die akademische (Erst-) Ausbildung qualifiziert zu ergänzen. Dabei müssen die Hochschulen noch stärker als bisher zusammenarbeiten, ihre Studienprogramme vernetzen und ihre Erfahrungen weitergeben. Um die Zusammenarbeit der Projekte untereinander zu erleichtern und die Ergebnisse der Öffentlichkeit zeitnah zugänglich zu machen, wird in Kürze ein Internetportal an der Universität Hamburg unter dem Namen [www.WissWB-Netze.de](http://www.WissWB-Netze.de) eingerichtet.

#### 4.7.3 eScience und Weiterbildung an Hochschulen

In allen entwickelten Volkswirtschaften ist ein Wandel hin zur Wissensgesellschaft zu beobachten. Im Zuge dieses Strukturwandels ist Wissen nicht länger allein persönliche Qualifikation, sondern wird zu einem Produktions- und Wertschöpfungsfaktor, der in zunehmendem Maße über den wirtschaftlichen Erfolg im globalen Innovationswettbewerb und damit über Wohlstand und Lebensstandard in den Ländern entscheidet.

Die Leistungsfähigkeit der Wissens- und Bildungsdienstleister – allen voran der Hochschulen – rückt damit verstärkt in den Fokus des Interesses.

Mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien steht ein Instrument zur Verfügung, das wie kein anderes in der Lage ist, Qualitäts- und Effizienzsteigerungen in Hochschullehre und -verwaltung zu ermöglichen sowie bekannte Defizite von „Massenuniversitäten“ z. B. durch Personalisierung und Individualisierung der Bildungsangebote zu überwinden.

Völlig unverzichtbar werden die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien wenn es darum geht, dass Hochschulen auf dem im Kontext des lebenslangen Lernens immer wichtiger werdenden Weiterbildungsmarkt entsprechende Bildungsangebote nachfrageorientiert gestalten, d.h. insbesondere den spezifischen Bedürfnissen von älteren und berufstätigen Erwachsenen mit für diese typischer Lebenslage und Lebensrhythmus Rechnung zu tragen. Orts- und zeitunabhängiges sowie selbstbestimmtes Lernen sind hier die Stichworte.

Im Mittelpunkt der BMBF-Förderaktivitäten im Bereich „Computer- und netzgestütztes Lernen“ stand bislang (1. Förderphase 2001–2003) die Contententwicklung und -erprobung. Im Jahr 2004 wurde hierauf aufbauend eine neue Förderbekanntmachung „*eLearning-Dienste für die Wissenschaft*“ veröffentlicht. In den auf diese Bekanntmachung basierenden Vorhaben geht es primär um die Unterstützung des hochschulinternen sowie -übergreifenden Organisationsum- und aufbaus als notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Etablierung von professionellem eLearning gerade im Bereich der Weiterbildung an den Hochschulen (Start der Projekte Anfang 2005).

## 5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

### ZUSAMMENFASSUNG

In der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt die Kooperation zur Gewinnung von Impulsen und Erkenntnissen zur Qualitätsverbesserung und Modernisierung der nationalen Bildungssysteme immer stärker an Bedeutung. Hierbei steht für Deutschland die berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union im Vordergrund. Sie hat mit der strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen sowie dem Beschluss zu einer verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene (insbesondere der Brügge-Kopenhagen-Initiative) seit 2002 eine neue Qualität erreicht.

Konkrete Ergebnisse konnten im Jahre 2004 durch die Gremien der EU-Bildungszusammenarbeit beraten und angenommen werden. Darüber hinaus liefert auch die Berufsbildungsforschung, die Zusammenarbeit mit europäischen Berufsbildungsinstitutionen und die Kooperation in multilateralen Organisationen konkrete Beiträge. Die Profilierung des Aus- und Weiterbildungsstandorts Deutschland und des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb gewinnt darüber hinaus ebenfalls an Bedeutung.

Die Mobilitätsförderung von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen stellt nach wie vor die wichtigste konkret gelebte Form der internationalen Kooperation in der Berufsbildung dar. Bilaterale Austauschmaßnahmen oder die EU-Bildungsprogramme wie SOKRATES oder LEONARDO DA VINCI verdeutlichen den Bürgern und Bürgerinnen den konkreten Nutzen der europäischen und internationalen Kooperation für den Einzelnen. Diese Maßnahmen werden auch in Zukunft eine große Rolle spielen.

Die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern spielt seit über drei Jahrzehnten im Rahmen der deutschen Entwicklungspolitik eine bedeutsame Rolle. Der Schwerpunkt verlagert sich dabei in den letzten Jahren zunehmend auf umfassende Beratungsdienstleistungen auf der Systemebene. Die Förderung einzelner Zentren oder Institute wird sich dieser Entwicklungsrichtung anpassen.

### 5.1 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 und 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. Der 2002 begonnene Kopenhagen-Prozess zur Verstärkung der Kooperation in der beruflichen Bildung hat konkrete Produkte und Ergebnisse geliefert, die die Dynamik noch verstärken.

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 Bürgern und Bürgerinnen 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.

Richtungsweisend für die Entwicklung von Initiativen und Maßnahmen der bildungspolitischen Zusammenarbeit auf europäischer Ebene sind vor allem folgende Zielsetzungen: Erreichung eines hohen Grades an Effizienz und Effektivität von Bildungsinvestitionen, Transparenz erworbener Leistungen und Abschlüsse sowie Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Bildungsräumen.

#### 5.1.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

##### ARBEITSPROGRAMM DER EU-BILDUNGS MINISTER ZU GEMEINSAMEN BILDUNGSZIELEN BIS 2010 - ZWISCHENBERICHT 2004

Der EU-Bildungsministerrat beschloss im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen und vereinbarte damit eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Ziel ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitiken zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen. Die Arbeitsgrundlagen sind die Interpretation der offenen Koordinierung in der Bildung auf der Basis der Rechtsgrundlagen Art. 149 und 150 EGV, die Messung von Fortschritten zu den 13 Bildungszielen auf der Basis vergleichbarer Daten sowie die Vereinbarung eines stufenweisen Arbeitsplans zur Umsetzung der Bildungsziele.

Die EU-Bildungsminister und die EU-Kommission legen regelmäßig einen Zwischenbericht an die im Europäischen Frühjahrsrat versammelten Staats- und Regierungschefs vor. Am 26. Februar 2004 hat der EU-Bildungsministerrat einen ersten Zwischenbericht verabschiedet und der Frühjahrstagung des Europäischen Rates 2004 vorgelegt. Der Zwischenbericht hält fest, dass trotz einer Reihe von Fortschritten zur Erreichung der Ziele von Lissabon weitere Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen dringend erforderlich seien. Die Schlüsselbotschaften fassen die künftigen Herausforderungen in den zentralen Bereichen Investition in Humankapital, Lebenslanges Lernen und Schaffung eines europäischen Bildungsraumes, einschließlich der Zusammenarbeit im Rahmen des Kopenhagen- und des Bologna-Prozesses sowie der Verbesserung der Mobilität zusammen. Diese thematische Schwerpunktsetzung entspricht der politischen Ausrichtung auf nationaler Ebene und verdeutlicht auf europäischer Ebene die grundlegende Bedeutung von Bildung für die Lissabon-Ziele des nachhaltigen Wirtschaftswachstums und sozialen Zusammenhalts. In dem Zwischenbericht wird ausdrücklich auf die Bedeutung des Kopenhagen-Prozesses zur europäischen Öffnung der Berufsbildung verwiesen. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften in bestimmten Sektoren und die unzureichende Attraktivität der beruflichen Bildung für junge Menschen werden als verbesserungsnotwendig genannt. Gemäß der Einigung auf ein zweijähriges Berichtswesen wird der nächste Zwischenbericht im Jahr 2006 vorzulegen sein.

Entsprechend der im Zwischenbericht formulierten Prioritäten hat das BMBF im Juni 2004 in Zusammenarbeit mit dem ifo-Institut und dem BIBB einen Workshop zum Thema „Investition in Humankapital“ ausgerichtet<sup>238</sup>. Ziel dieser Fachtagung war es, den Forschungsstand in Deutschland zum Thema Humankapitalinvestitionen und Bildungsökonomik zu identifizieren, um die für die Bildungspolitik relevanten und bereits vorhandenen Ergebnisse sichtbar zu machen und bestehenden Forschungsbedarf zu ermitteln. Bildungsökonomische Erkenntnisse sollen hierbei einen Beitrag zur Fundierung politischer Entscheidungen leisten. Denn immer knapper werdende Haushaltsmittel, Fachkräftemangel und andere Gegebenheiten lassen die Frage nach einer effizienten Nutzung der Ressourcen im Rahmen der Bildungspolitik laut werden. An der Veranstaltung nahmen führende Bildungsökonominnen und Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der empirischen Bildungsforschung aus dem In- und Ausland, Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Ländern und Sozialpartnern sowie Mitglieder der Arbeitsgruppe E „Bestmögliche Nutzung der Ressourcen – Effizienz“ im Rahmen des EU-Arbeitsprogramms teil.

Der Zwischenbericht enthält darüber hinaus ein Mandat zur Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrah-

mens (EQF). Hierzu hat die EU-Kommission im November 2004 eine schlanke Experten-Arbeitsgruppe aus dem Berufsbildungs- und Hochschulbereich eingesetzt, in der auch Deutschland vertreten ist. Somit wird der Prozess zur Erarbeitung eines übergreifenden Qualifikationsrahmens für die allgemeine und berufliche Bildung auf europäischer Ebene und unter Einbeziehung der Sozialpartner aktiv mitgestaltet. Der europäische Qualifikationsrahmen soll bildungsbereichsübergreifend und am Lernergebnis (Output) orientiert sein und die vertikale und horizontale Einordnung von Qualifikationen ermöglichen. Eine erste Blaupause wird den Bildungsministern im Frühjahr 2005 vorgelegt werden.

#### **Kopenhagen-Prozess – Maastricht-Konferenz**

Mit der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002 haben die Bildungsminister der EU, der damaligen Beitrittskandidatenländer, der EEA- und EFTA-Staaten sowie die europäischen Sozialpartner Ende November 2002 konkrete Themenfelder und Schritte zur Implementation des Kopenhagen-Prozesses zur verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung definiert. Dazu zählen

- Stärkung der europäischen Dimension der beruflichen Bildung,
- Verbesserung der Transparenz in Bezug auf nationale Systeme einerseits und Berufsqualifizierende Abschlüsse auf der anderen Seite,
- Erarbeitung gemeinsamer Instrumente zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung,
- Entwicklung von Grundsätzen zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie
- eine verstärkte internationale Zusammenarbeit einzelner Wirtschaftssektoren.

Prinzipien des Prozesses sind u. a. die Freiwilligkeit der Zusammenarbeit im Rahmen des Kompetenzordnung der EU, ein dezentraler Bottom-Up-Ansatz sowie die aktive Einbeziehung der Sozialpartner. Zur Umsetzung des Prozesses wurden neben einem steuernden Koordinierungsgremium drei Arbeitsgruppen zu den Themen Transparenz, Qualitätssicherung und Leistungspunktesystem eingerichtet, die zu Beginn des Jahres 2003 ihre Arbeit aufnahmen. Deutschland hat den Kopenhagen-Prozess von Anfang an aktiv mitgesteuert und ist in allen Arbeitsgruppen vertreten.

Die Arbeitsgruppen haben binnen zwei Jahren vier wesentliche Produkte geliefert:

<sup>238</sup> Eine Dokumentation des Workshops ist abrufbar unter: [www.na-bibb.de/eu-arbeitsprogramm](http://www.na-bibb.de/eu-arbeitsprogramm).



- einen einheitlichen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen (EUROPASS),
- gemeinsame Europäische Prinzipien zur Identifizierung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse,
- einen gemeinsamen europäischen Bezugsrahmen zur Qualitätssicherung sowie
- Prinzipien eines Grundmodells für eine Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung.

Das Mandat der Arbeitsgruppe Transparenz umfasst die Modernisierung und Zusammenführung von existierenden Einzelinstrumenten in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen. Im Ende 2003 vorgelegten Vorschlag für den Rahmenkonzept sind existierende Dokumente und Bescheinigungen zusammengefasst. Die Einzeldokumente sind:

- EUROPASS-Lebenslauf
- EUROPASS-Zeugniserläuterung (für Berufsbildungsabschlüsse)
- EUROPASS-Mobilität (bisher: Europass Berufsbildung)
- EUROPASS-Diplomzusatz (für Hochschulabschlüsse)
- EUROPASS-Sprachenportfolio

Damit wird es für die Bürger und Bürgerinnen Europas in Zukunft möglich sein, ihre persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen in elektronischer wie Papierform zu dokumentieren und gezielt am Arbeitsmarkt einzusetzen. Der Vorschlag wurde im Herbst 2004 vom Europäischen Rat und dem EU-Parlament angenommen und ist mit dem 1. Januar 2005 gültig.

Die Prinzipien zur Identifizierung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse wurden von einer zu diesem Zweck eingerichteten Kopenhagen-Arbeitsgruppe der Kommission und in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe H des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister entwickelt. Sie beziehen sich vor allem auf Qualität und Transparenz der Validierungsverfahren, um die Verlässlichkeit und Akzeptanz bei den Zielgruppen zu gewährleisten. Darauf aufbauend hat der Bildungsminister im Mai 2004 Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Dokumentation und Bewertung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen angenommen.

Die Arbeitsgruppe zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung hat einen einheitlichen Bezugsrahmen erarbeitet, der politischen Entscheidungsträgern und Bildungsanbietern ermöglichen soll, ein besseres Verständnis für die Funktionsweise der in den Mitgliedsstaaten praktizierten Qualitätssicherungsinstrumente zu

entwickeln. Der Rahmen dient als ein Transparenzinstrument im Bereich der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung und ist sowohl auf Systemebene als auch für die einzelnen Berufsbildungseinrichtungen anwendbar. Auf Basis des Rahmens nahm der Rat der EU-Bildungsminister im Mai 2004 Schlussfolgerungen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung an.

Die Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) arbeitet an der Entwicklung eines Grundmodells, das sich in einem ersten Schritt auf die formalen Bildungsgänge konzentriert und perspektivisch auch informelles Lernen berücksichtigen soll. Das Grundmodell ist am Lernergebnis (Outcome) orientiert und erleichtert die Zuordnung von Kreditpunkten zu Lernleistungen und Lernergebnissen. Im Kern schließen die Projektpartner der Mobilitätsmaßnahme, d. h. entsendende und empfangende Einrichtung, und der oder die Lernende gemeinsam eine Vereinbarung (sog. Memorandum of Understanding), in dem ex ante die zu vermittelnden Lerninhalte und zu erwartenden und ggf. zu zertifizierenden Lernergebnisse dokumentiert werden. Unterstützt werden die Projektpartner dabei durch praxisorientierte Handreichungen. ECVET wird als Transmissionsriemen zwischen bestehenden nationalen Kreditpunktesystemen dienen und ist zugleich in Ländern, in denen bislang kein ausgeprägtes System existiert, einsetzbar. Die Einordnung von Bildungsgängen und Lernergebnissen in verschiedenen vertikalen Niveaustufen zur Durchführung von ECVET wird durch die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) ermöglicht werden.

Am 14. Dezember 2004 fand in Maastricht die in der Kopenhagener Erklärung vereinbarte Folgekonferenz der Bildungsminister aus insgesamt 32 europäischen Staaten, von europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission statt, um die bislang im Kopenhagen-Prozess erreichten Fortschritte zu diskutieren und weitere Schritte zu vereinbaren. Inhaltliche Grundlage des Ministertreffens und der anschließenden europäischen Fachkonferenz mit dem Titel "Strengthening European Cooperation in Vocational Education and Training – A Europe of Skills – Let's do the Job!" bildete eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Europa-weite Studie zum Beitrag der Berufsbildung zur Erreichung der Ziele von Lissabon. Die Minister verabschiedeten ein Maastricht-Kommuniqué zu den zukünftigen Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses<sup>239</sup>. Die Minister betonten darin die Notwendigkeit der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung in Europa und die stärkere Verknüpfung von beruflicher Bildung mit dem Arbeitsmarkt. Auf europäischer

<sup>239</sup> Der Text des Maastricht-Communiqué ist abrufbar unter [http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_de.pdf).

Bühne gibt das Communiqué der Fortsetzung der Entwicklungsarbeiten an ECVET und EQF ein klares Mandat. Die europäischen Bildungsminister rufen in ihrer Erklärung ferner dazu auf, die Qualität der Berufsbildungssysteme zu erhöhen und dabei auch Qualifikationen auf höchstem Niveau zu entwickeln sowie die öffentlichen und privaten Investitionen in die berufliche Bildung zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Sichtbarkeit und Positionierung des europäischen Bildungsraums auf dem lukrativen weltweiten Bildungsmarkt, der nach Expertenschätzungen ein erhebliches Volumen aufweist, erhöht und die Vergleichbarkeit von Systementwicklungen durch gemeinsame Statistiken verbessert werden. Auch soll der Lehrer- und Ausbilderberuf attraktiver werden.

#### **RATSENTSCHLIEßUNG ZU LEBENSBEGLEITENDER BERATUNG**

Auf der Grundlage der Ergebnisse zur Überprüfung der Beratungspolitik in europäischen Ländern, die von der Europäischen Kommission gemeinsam mit der OECD und in Zusammenarbeit mit der Weltbank durchgeführt wurde, hat der EU-Bildungsministerrat im Februar 2004 eine Entschließung zum „Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa“ verabschiedet. Die Untersuchungsergebnisse hatten gezeigt, dass die lebensbegleitende Beratung in Europa in vielen Ländern den Anforderungen der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft nicht genügen und daher eine Reform der Politiken und eine Neugestaltung der Praktiken in diesem Bereich erforderlich sei. Beratung unterstützt die Implementierung einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens und die Entwicklung der Humanressourcen, sie entwickelt die Berufswahl- und Berufslaufbahnkompetenzen der Individuen, sie fördert die notwendige berufliche und geographische Mobilität und Flexibilität der Bürger in Europa und trägt zum Erhalt individueller Beschäftigungsfähigkeit bei. Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung dient sowohl bildungspolitischen als auch arbeitsmarktpolitischen Zielen und unterstützt die Gleichstellungs- und soziale Integrationspolitik.

#### **BESCHLÜSSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN DES RATES DER EUROPÄISCHEN UNION (BILDUNG) ZU ERGEBNISSEN DES KOPENHAGEN-PROZESSES**

Der inhaltliche Schwerpunkt der EU-Bildungsministerrats lag im Jahr 2004 auf Produkten und Ergebnissen des Kopenhagen-Prozesses. Im Mai 2004 hat der EU-Bildungsministerrat Schlussfolgerungen zur Qualitätssicherung in der Beruflichen Bildung angenommen.

Ebenfalls auf ihrer Mai-Sitzung haben die EU-Bildungsminister „Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europä-

ischen Grundsätzen für die Ausweisung und Validierung von non-formalen und informellen Lernprozessen“ angenommen. Die Entwicklung von gemeinsamen europäischen Grundsätzen ist auch auf den Zwischenbericht zum Arbeitsprogramm der EU zurückzuführen. Die Schlussfolgerungen unterstreichen die Bedeutung der Identifizierung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens für die soziale Integration, Beschäftigungsfähigkeit und die Entwicklung der Humanressourcen im sozialen und wirtschaftlichen Kontext. Die Grundsätze richten sich an die Mitgliedstaaten, die Kommission und die an der Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen beteiligten Akteure. Sie haben das Ziel, die Vergleichbarkeit und breite Anerkennung verschiedener Ansätze und Systeme in den Mitgliedstaaten zu verbessern. Sie sind auf freiwilliger Basis anzuwenden und achten die Rechte, Zuständigkeiten und Befugnisse der Mitgliedstaaten und Akteure.

Im November 2004 nahm der EU-Bildungsministerrat den „Beschluss über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)“ an.

Ebenfalls im November 2004 wurden vom Bildungsministerrat Schlussfolgerungen zu den künftigen Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung angenommen. Sie bildeten die Grundlage für das im Dezember verabschiedete Maastricht-Communiqué. Gemäß den Grundsätzen der Freiwilligkeit und des bottom-up Ansatzes heben die Schlussfolgerungen insbesondere folgende Themen hervor:

- Stärkung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen (flexible und offene Qualifizierungswege und Institutionen)
- Erhöhung der Qualität der Berufsbildung
- Erhöhung der Transparenz (Leistungspunktesystem ECVET, Qualifikationsrahmen)
- Attraktivitätssteigerung für den Lehrer- und Ausbilderberuf
- Nutzung der europäischen Programmressourcen für nationale Berufsbildungsreformen
- Verbesserung und Konzertierung der europäischen Berufsbildungsstatistik
- Kohärenz des Prozesses mit dem EU-Arbeitsprogramm 2010

#### **EUROPÄISCHES JAHR DER ERZIEHUNG DURCH SPORT 2004**

Durch einen gemeinsamen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2003 wurde 2004 zum Europäischen Jahr der Erziehung durch Sport (EJES) erklärt. Das Gesamtbudget des Jahres lag bei 11,5 Mio. €, davon waren

ca. 7 Mio. € für Projekte bestimmt. Ziel des EJES 2004 war es, eine breite Öffentlichkeit auf die Bedeutung des Sports in der Erziehung aufmerksam zu machen sowie nachhaltige Kooperationen zwischen Bildungs- und Sporteinrichtungen zu fördern. Konkrete Themen waren beispielsweise Kooperationen zwischen Schulen und Sporteinrichtungen bei der Ganztagsbetreuung, die Zukunft des Schulsports, die Integration benachteiligter Jugendlicher, Gewalt- und Drogenmissbrauchprävention sowie der Behindertensport. Der große Teilnehmerkreis bei der nationalen Auftaktveranstaltung in Leipzig sowie über 120 Projektanträge und 21 geförderte Projekte aus Deutschland sind ein guter Indikator dafür, dass mit dem Europäischen Jahr der Erziehung durch Sport Themen aufgegriffen worden sind, die in allen EU-Mitgliedsstaaten von Belang sind. Besondere Zielgruppe waren Kinder und Jugendliche. Im Jahr 2004 stand der Sport durch die Fußball-EM, die olympischen Spiele in Athen und die deutsche Olympiabewerbung im besonderen Blickpunkt der Öffentlichkeit. Die Vermittlung von Bildungsthemen in Kombination mit dem Thema Sport hat für eine breite Medienwirksamkeit der Aktivitäten des Jahres gesorgt. Das EJES 2004 war geeignet, bildungspolitische Inhalte wie z. B. die Integration benachteiligter Jugendlicher oder Gewalt- und Drogenprävention durch Sportangebote bürgernah zu vermitteln. Den Abschluss des Jahres in Deutschland bildete eine Bilanzkonferenz im Dezember 2004 an der Deutschen Sporthochschule Köln.

#### LEGISLATIVVORSCHLAG ZUR NEUEN GENERATION DER EU-BILDUNGSPROGRAMME

Die aktuelle Generation der europäischen Bildungsprogramme läuft Ende 2006 aus. Über die Notwendigkeit einer Fortführung dieser erfolgreichen Instrumente der europäischen Bildungszusammenarbeit besteht breiter Konsens. Die Europäische Kommission hat am 14. Juli 2004 einen „Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und Rates über ein integriertes Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens 2007–2013“ vorgelegt<sup>240</sup>. Der Vorschlag der Kommission greift zentrale deutsche Forderungen auf, die in einem nationalen Konsultationsprozess erarbeitet und der Kommission als gemeinsame Stellungnahme von Bund und Ländern im Mai 2003 übermittelt wurden.

Die Europäische Kommission spricht sich in ihrem Vorschlag dafür aus, die bislang getrennten Programme für die Bereiche der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenzufassen. Das neue Programm soll die vier bildungsbereichsbezogenen Unterprogramme

- COMENIUS (Schulbildung),
- ERASMUS (Hochschulbildung),
- LEONARDO DA VINCI (Berufsbildung) und
- GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung)

umfassen. Daneben ist ein Querschnittsprogramm mit den vier Aktivitäten politische Zusammenarbeit, Sprachenlernen, Lernen mit den neuen Medien und Verbreitung von Ergebnissen sowie das neue Jean Monnet-Programm, das sich auf die Förderung der europäischen Integration in Forschung und Lehre bezieht, vorgesehen.

Zur Finanzierung des Aktionsprogramms im Bereich des lebenslangen Lernens schlägt die Kommission eine deutliche Erhöhung des Budgets auf 13,62 Mrd. € für die Jahre 2007 bis 2013 vor. Insbesondere die Förderung der Mobilität soll deutlich gestärkt werden. Zielmarke für die Mobilität in der beruflichen Bildung ist dabei eine Vervielfachung auf rd. 150.000 Personen im Jahr. Rund 80% der Mittel sollen künftig dezentral von den Nationalen Agenturen verwaltet werden.

Deutschland hat im September 2004 eine zwischen Bund und Ländern abgestimmte Stellungnahme zum Legislativvorschlag abgegeben<sup>241</sup> und setzt sich auf dieser Grundlage im Legislativverfahren dafür ein, dass LEONARDO DA VINCI wie im Vorschlag der Kommission vorgesehen als eigenständiges Unterprogramm in bewährter Form fortgeführt wird. Als spezifische Ziele dieses Teilprogramms sollen aus deutscher Sicht nicht nur der Arbeitsmarkt und Qualifikationsbedarf aufgeführt werden, sondern auch die Unterstützung bei Erwerb und Vermittlung von Kompetenzen und Qualifikationen zur Förderung der persönlichen Entwicklung sowie die Qualitätssteigerung und Innovationsförderung der Institutionen und Systeme der Beruflichen Bildung. Die Förderung individueller Mobilität von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmern wird von Deutschland unterstützt. Partnerschaften sind dafür ein wesentliches Element und innerhalb des Mobilitätskorridors zu fördern. Als Zielgruppen sind neben Auszubildenden und Ausbilder, Schulabgänger (vor Ausbildung) und Absolventen (nach Ausbildung, vor Berufseinstieg), Fach- und Meisterschüler zu nennen.

Darüber hinaus ist Deutschland bestrebt, das Prinzip des lebenslangen Lernens stärker im künftigen Bildungsprogramm zu verankern, damit bildungsbereichsübergreifende Themen wie Schnittstellenproblematik und Durchlässigkeit gezielt aufgegriffen werden können.

Eine verstärkte Förderung von Mobilität in allen Programmbereichen wird nachdrücklich unterstützt. Gleichzeitig muss jedoch sichergestellt werden, dass auch die Qualität der Mobilitätsmaßnahmen gefördert wird. Dies

<sup>240</sup> Der Text ist abrufbar unter: [http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/pdf/2004/com2004\\_0474de01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/pdf/2004/com2004_0474de01.pdf).

<sup>241</sup> Deutsche Stellungnahme unter: [http://www.bmbf.de/pub/stellungnahme\\_aktionsprogramm\\_III.de.pdf](http://www.bmbf.de/pub/stellungnahme_aktionsprogramm_III.de.pdf).

könnte aus deutscher Sicht unter anderem dadurch erreicht werden, dass Maßnahmen zur Förderung des Sprachenlernens, zum Erwerb von Kenntnissen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie und zur Weiterverbreitung von guten Erfahrungen verstärkt als integrale Bestandteile in den einzelnen Sektorprogrammen gefördert werden

Schließlich verfolgt Deutschland das Ziel, das Programm so zu gestalten, dass eine reibungslose und bedarfsgerechte Implementierung auf nationaler Ebene möglich wird. Eine weit reichende Vereinfachung und Dezentralisierung der Programmverwaltung auf der Basis des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erleichtern die effektive Nutzung der Programme in allen Mitgliedstaaten.

### 5.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen

#### LEONARDO DA VINCI

Das Aktionsprogramm LEONARDO DA VINCI<sup>242</sup> (Laufzeit 2000–2006) hat die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme zum Ziel.

Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA). Die Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von den Durchführungsstellen Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) durchgeführt. Rund 80 Prozent der Fördermittel werden von der NA und den Durchführungsstellen dezentral verwaltet. Das Budget für LEONARDO DA VINCI belief sich im Jahr 2004 auf insgesamt 179 Mio. € (für 15 Mitgliedsstaaten ohne Beitrittsstaaten). Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2004 erheblich an diesen Fördermitteln. Für Mobilitätsprojekte standen 16,3 Mio. € zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden in Deutschland rund 5.500 Auszubildende, 3.300 Studierende, 1.900 junge Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen sowie 1.300 Ausbilder/Ausbilderinnen und Berufsbildungsverantwortliche gefördert.

Deutschland legt besonderes Schwergewicht auf die qualitative Weiterentwicklung von Mobilitätsprojekten und die Förderung längerer Auslandsaufenthalte von Auszubildenden. Mit dem Konzept einer transnationalen Verbundausbildung werden daher langfristig angelegte Projekte, bei denen ganze Ausbildungsabschnitte im Ausland

absolviert werden, über mehrere Jahre hinweg gefördert. Die Ausbildung erhält eine vertiefte europäische Dimension, die Teilnehmer erfahren ein anderes Lernumfeld und werden mit anderen Lehr- und Lernmethoden sowie mit anderen fachlichen Schwerpunkten konfrontiert. Die grenzüberschreitende Verbundausbildung soll zur Verwirklichung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums beitragen.

Projekte im Rahmen von LEONARDO DA VINCI wurden im Jahr 2004 in Deutschland mit 9,3 Mio. € gefördert. Von insgesamt 111 Anträgen aus Deutschland sind im Sommer 2004 26 Pilotprojekte und zwei Projekte der Maßnahme Sprachenkompetenz im zweistufigen Antragsverfahren ausgewählt worden. Diese Projekte unterstützen insbesondere aktuelle Ziele der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung im Rahmen des „Kopenhagen-Prozesses“ und widmen sich mit transnationalen Partnerschaften der Entwicklung von europäischen Berufsbildungsprodukten, innovativen Curricula und fachdidaktischen Ansätzen in verschiedenen Sektoren und für unterschiedliche Zielgruppen.

Die Priorität 1 „Bewertung des Lernens“ wird in mehreren Vorhaben vor allem zum Thema „informelles Lernen“ aufgegriffen. Diese Projekte konzentrieren sich entweder auf bestimmte Zielgruppen (Auszubildende, Benachteiligte) oder Sektoren (Gesundheitswesen, Maschinenbau, Kfz-Branche). Neu in dieser Auswahlrunde ist die durchgängige Verankerung des Nachhaltigkeitskonzeptes in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vom Handwerk bis zur Hochschule. Das Themenspektrum reicht von Wasserwirtschaft über regenerative Energien, Windenergie, Nachhaltigkeit in der Abfallwirtschaft bis hin zur kaufmännischen Berufsausbildung. Auch die politische Notwendigkeit, Lösungsansätze zur Problematik „Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung“ zu entwickeln, findet größere Beachtung in der Projektrealität. Die Zielgruppen dieser Projektvorhaben sind sozial benachteiligte junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und gering Qualifizierte.

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 ([www-leonardodavinci-projekte.org](http://www-leonardodavinci-projekte.org)).

Darüber hinaus führte die NA zwei berufsbildungs-politische Tagungen durch, die auch der Verbreitung und Nutzung von Ergebnissen aus LEONARDO DA VINCI-Projekten dienen:

- Tagung zur Bildungs- und Berufsberatung gemeinsam mit BMBF, BMWA und Bundesagentur für Arbeit am 7./8. Juni 2004 in Bonn,

<sup>242</sup> Weitere Informationen unter: <http://www.sokrates-leonardo.de/> oder [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_de.html).

- Workshop zum European Credit Transfer System in Vocational Education and Training ECVET in Zusammenarbeit mit dem BMBF am 12. und 13. Oktober 2004 in Bonn.

#### **SOKRATES**

Auch SOKRATES, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, enthält Anknüpfungspunkte für die berufliche Bildung.<sup>243</sup> Die Aktionen COMENIUS 1 und 2 sowie GRUNDTVIG 3 ermöglichen die Förderung von Fremdsprachenprojekten für Schüler und Auszubildende in der beruflichen Bildung sowie individueller Fortbildungen und Praktika von Multiplikatoren in der beruflichen Ausbildung und Erwachsenenbildung. Aus Deutschland haben in 2004 rund 1.000 Auszubildende ein Fremdsprachenprojekt mit einem europäischen Partner durchgeführt. Im Bereich der individuellen Mobilität konnten über 400 Erwachsenenbildner, Ausbilder und Ausbilderinnen eine Weiterbildung im Ausland besuchen; es wird mit einer steigenden Nachfrage im kommenden Jahr gerechnet. Um die Recherche nach passenden Angeboten zu erleichtern, pflegt InWEnt im Auftrag der Europäischen Kommission die sog. COMENIUS & GRUNDTVIG-Datenbank. Positiv hat sich insbesondere die Beteiligung Deutschlands an der Aktion GRUNDTVIG entwickelt. Im zentralisierten Verfahren (Europäische Kooperationsprojekte und Netze) flossen 2004 ca. 20% der EU-Mittel an deutsche Vertragnehmer. Die Zahl der geförderten GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften stieg auf 135.

#### **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 sowie im Rahmen bilateraler Austauschprogramme zur Verfügung. Der EUROPASS Berufsbildung kann auch unabhängig von diesen Programmen genutzt werden. Seit seiner Einführung am 1. Januar 2000 wurden von den zehn deutschen Ausgabestellen insgesamt über 40.000 EUROPÄSSE ausgestellt. In Deutschland wird der EUROPASS zu über 90 Prozent während der Erstausbildung ausgegeben.<sup>244</sup>

<sup>243</sup> Weitere Informationen unter: <http://www.socrates-leonardo.de/> oder [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/socrates\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/socrates_de.html).

<sup>244</sup> Weitere Informationen unter: <http://www.europass-berufsbildung.de>.

#### **5.1.3 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. 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 Arbeitslosengeld nach dem SGB III haben, ohne Rechtsanspruch ein ESF-Unterhaltsgeld erhalten. Seit September 2004 können zudem berufsbezogene Sprachkurse für arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden.

Bis Ende 2003 wurde das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ebenfalls aus Mitteln des ESF mitfinanziert. Das Programm diente dem Ziel, arbeitslosen Jugendlichen eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung zu vermitteln. Im Rahmen dieses Programms konnten u. a. Maßnahmen der beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung, aber auch Projekte auf lokaler und regionaler Ebene zur Ausschöpfung des betrieblichen Lehrstellenangebotes gefördert werden. Im Jahr 2004 werden nur noch die im Jahr 2003 begonnenen Maßnahmen des Jugendsofortprogramms zu Ende geführt. Teile des erfolgreichen Programms wurden zum 1. Januar 2004 in die Regelförderung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch aufgenommen. Das sind die ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgereignete Jugendliche AQJ“, das „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen“.

Seitens des BMBF werden verstärkt Mittel in dem Politikfeld C „Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden

Lernens<sup>245</sup> eingesetzt<sup>246</sup>. Hauptaugenmerk gilt der Verbesserung oder Implementierung von Strukturen. Dies gilt für den Bereich der Erstausbildung ebenso wie für die berufliche und allgemeine Weiterbildung (Ausbildungsplatzentwickler West, STARegio<sup>247</sup>, Lernende Regionen<sup>248</sup>, BQF<sup>249</sup>). Dabei sind Transparenz, Beratung und Qualität übergreifend, begleitende Aspekte (LQW2<sup>250</sup>, Weiterbildungspass<sup>251</sup>). Die Übergänge von Bildungsbereichen bzw. hin zum Arbeitsmarkt sind von besonderer Bedeutung (SWA<sup>252</sup>). Ebenfalls wird durch eine strat. Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen wird der Struktur Ansatz ergänzt (Exist seed, Akademikerprogramm (AKP), Girls-day).

#### 5.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

##### CEDEFOP

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) mit Sitz in Thessaloniki ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung in der EU bereit. Übergreifendes strategisches Ziel des CEDEFOP in den nächsten Jahr ist die Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten Union. Hieran orientieren sich die mittelfristigen thematischen Prioritäten 2003 bis 2006 sowie die folgenden Arbeitsschwerpunkte des CEDEFOP:

- Entwicklung der Berufsbildungsforschung
- Berichterstattung und Wissensmanagement
- Austausch und Unterstützung von Partnern in der beruflichen Bildung
- Veröffentlichungen, Kommunikation

Schwerpunkte des umfassenden Arbeitsprogramms waren für das Jahr 2004:

- die fachliche Unterstützung des Kopenhagen-Prozesses zur Schaffung eines europäischen Berufsbildungsraums und eines in diesem Zusammenhang erfolgten europäischen Bildungsministertreffens aus über 30 Staaten im Dezember 2004 in Maastricht

- die Schaffung eines elektronischen Wissensmanagementsystems und eines auf zentraler Berufsbildungsfragen fokussierten Referenznetzwerks für Fachinformationen und Expertise
- die regionale Erweiterung der CEDEFOP-Aufgaben auf die zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten
- die organisatorische Form des CEDEFOP und die Neubesetzung der Direktorenstellen

Das CEDEFOP hat 2004 maßgeblich den Kopenhagen-Prozess durch die Miterarbeitung einer europäischen Studie zur Entwicklung der beruflichen Bildung in den Mitgliedsstaaten, durch die Schaffung europäischer, virtueller Gemeinschaften zu zentralen Themen des Kopenhagen-Prozesses (z. B. europäisches Leistungspunktesystem) und durch den dritten europäischen Berufsbildungsforschungsbericht unterstützt. Die Zusammenarbeit zwischen dem CEDEFOP und Deutschland wurde im Jahr 2004 weiter intensiviert. So sind das im Aufbau befindliche Kommunikations- und Informationssystem berufliche Bildung für Experten (KIBB) am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das europäische Knowledge Management System ReferNet wechselseitig in den Lenkungsgremien vertreten. Zum Thema Früherkennung von Qualifikationsbedarf findet eine enge Kooperation und gemeinsame Veranstaltung statt. Zudem wurde das CEDEFOP in nationale Berufsbildungsveranstaltungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des BIBB einbezogen. Ein Schwerpunkt war hier eine europäische Tagung zum in Entwicklung befindlichen europäischen Leistungspunktesystem ECVET in Bonn.

Mit der Erweiterung des Mandats des CEDEFOP auf zehn neue Mitgliedstaaten wurde der Haushalt des CEDEFOP für 2004 spürbar erhöht. Weitere organisatorische Schwerpunkte waren die Vorbereitung des Auswahlverfahrens für den neuen Direktor und die Wahl des neuen stellvertretenden Direktors des CEDEFOP. Der Vorsitz des Verwaltungsrates und des Vorstandes des CEDEFOP liegt bei Deutschland (BMBF).

Nähere Informationen zu den Arbeitsschwerpunkten des CEDEFOP sind unter [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int) abrufbar.

##### Europäisches Referenznetzwerk für Fachinformation und Expertise (ReferNet)

Hauptzweck des Netzwerkes ist die dezentralisierte Sammlung, Aufbereitung und Verbreitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dies geschieht durch europäische Vernetzung nationaler Konsortien, die im jeweiligen Land die für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen und Organisationen vereinen sollen. Die nationalen Netze werden von Koordinatoren geleitet, für Deutschland ist dies das BIBB. Das nationale Konsortium besteht im wesentlichen aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungs-

<sup>205</sup> Art. 2 Abs. 1 Buchstabe c) der Verordnung (EG) 1784/1999.

<sup>206</sup> Zu den einzelnen Förderprogrammen vgl. BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>247</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>248</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>249</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>250</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>251</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

<sup>252</sup> Vgl. auch unter BBB 2003 und 2004, Kapitel 6.1.3.

forschungsnetz. Ziel ist es, zu insgesamt elf vereinbarten Themenfeldern zur beruflichen Bildung europaweit vergleichbare Informationen und Daten über die Entwicklungen der Berufsbildungssysteme zu erhalten und diese in elektronischer Form so aufzubereiten, dass unmittelbare Vergleiche der Entwicklungen zwischen den Staaten ermöglicht werden.

Daneben bietet die zum ReferNet gehörende Forschungsdatenbank ERO (European Research Overview) eine Plattform für den internationalen Wissens- und Informationstransfers im Bereich der Berufsbildungsforschung. ERO ist seit Juni 2004 Online und enthält deutsche Nachweise zu knapp 100 Experten und Projekten sowie einigen dutzend Dokumenten. Verbunden mit ERO ist auch eine Institutionendatenbank, sie enthält 700 deutsche Einträge, die 2004 an die aktuellen Entwicklungen angepasst wurden.

Nähere Informationen zu ReferNet allgemein sind unter [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int) abrufbar.

#### **TNet**

Das TNet des CEDEFOP ist ein Forum für Praxis und Politik zum Austausch, zur Diskussion und zur Kooperation zu Schlüsselthemen der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es soll Innovationen und gute Beispiele aus Praxis und Politik auf zentralen Feldern der Qualifizierung von Ausbildungspersonal identifizieren und fördern und die nationale und europäische Zusammenarbeit verbinden.

TNet leistet wichtige Beiträge zur Umsetzung des Politikrahmens der Europäischen Union, bei dem der Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern eine Schlüsselrolle für die Qualität der Systeme zugeschrieben wird.

Der Aufbau eines nationalen TNet-Netzwerks in Deutschland ist in 2004 in die Wege geleitet worden und Deutschland hat zugesagt, sich dem vom CEDEFOP moderierten europäischen Netzwerk anzuschließen, dem bereits 15 Staaten der Gemeinschaft angehören.

#### **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. Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegsereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südost-

europas 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.

#### **5.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten**

Die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit sind weiterhin strategische Ziele der Bundesregierung. Die Kooperation wird auf solche Staaten fokussiert, die entweder für Deutschland von besonderem außen-, wirtschafts- oder bildungspolitischen Interesse sind oder selbst ein starkes Interesse am deutschen Ausbildungssystem besitzen. Im Einzelnen konzentriert sich die BMBF-Förderung auf drei Bereiche:

- Austauschmaßnahmen in der beruflichen Erstausbildung
- bilaterale Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten, deren innovatives Berufsbildungssystem für Deutschland von besonderem Interesse ist bzw. die aufgrund der Nachhaltigkeit des deutschen Berufsbildungssystem ein dezidiertes Interesse an Kooperationen haben
- internationales Marketing für Bildungsprodukte und -dienstleistungen

Zur Vertiefung der bilateralen Kooperation wurden im Jahr 2004 eine deutsch-polnische und eine deutsch-türkische Arbeitsgruppe für Berufsbildung eingerichtet, der jeweils Entscheidungsträger aus Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften angehören.

Deutschland und Frankreich haben sich am 26. Oktober 2004 in einer Gemeinsamen Erklärung auf die generelle Vergleichbarkeit von Abschlüssen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung geeinigt<sup>253</sup>. Die damit geschaffene

<sup>253</sup> Wortlaut unter: [http://www.bmbf.de/pub/gemeinsame\\_erklaerung\\_berufliche\\_bildung\\_dt-frz.pdf](http://www.bmbf.de/pub/gemeinsame_erklaerung_berufliche_bildung_dt-frz.pdf).

Transparenz und Vergleichbarkeit deutscher Berufsbildungsabschlüsse mit dem französischen „baccalauréat professionnel“ und dem „brevet professionnel“ sowie mit dem französischen „certificat d’aptitude professionnelle“ festigt das Vertrauen der Betriebe in die Qualität der Ausbildung im Nachbarland und erhöht deren Bereitschaft, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Partnerlandes einzustellen. Mit der Gemeinsamen Erklärung wird die bisherige Praxis langwieriger Anerkennungsverfahren einzelner Berufsabschlüsse abgelöst.

Angeregt durch dieses Beispiel hat die deutsch-österreichische Expertenkommission in der beruflichen Bildung 2004 den Entwurf einer Erklärung vorbereitet, welche die generelle Vergleichbarkeit der Abschlusszeugnisse in der beruflichen Erstausbildung vorsieht. Auch hier wird damit das komplizierte Äquivalenzverfahren durch eine zeitgemäße Vereinbarung ergänzt.

### 5.2.1 Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Die bilateralen BMBF-Austauschprogramme in der beruflichen Bildung zielen auf eine über die EU-Programme hinausgehende Kooperation mit für Deutschland besonders wichtigen Partnerländern. Die Austauschmaßnahmen sind in der Regel in längerfristige Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, Kammern und anderen Akteuren in der beruflichen Bildung eingebettet und zielen über die Förderung der Mobilität von Auszubildenden und Berufsbildungsverantwortlichen hinaus auch auf die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle in der beruflichen Bildung.

In vier Regionalveranstaltungen unter dem Titel „mobil 2004“ hat das BMBF zu Beginn des Jahres 2004 die verschiedenen bilateralen Austauschprogramme und die Mobilitätsförderung im Rahmen von LEONARDO DA VINCI einer breiteren Fachöffentlichkeit vorgestellt. Mit der Veranstaltungsreihe konnten zahlreiche Einrichtungen der beruflichen Bildung, die bisher noch nicht an den Programmen partizipieren, motiviert werden, Austauschmaßnahmen vorzubereiten.

#### FRANKREICH

Mit dem deutsch-französischen Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Gruppen von Auszubildenden, Berufsfachschülern/Berufsfachschülerinnen und Berufsbildungsverantwortlichen gefördert, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland teilnehmen. Im Jahr 2004 wurden 100 Maßnahmen mit 3.100 Teilnehmern aus Deutschland und Frankreich durchgeführt. Seit dem Beginn des Programms 1980 haben über 60.000 Jugendliche und Erwachsene einschließlich der begleitenden Ausbil-

der und Lehrer die Gelegenheit wahrgenommen, die berufliche Bildung und das Arbeitsleben im Partnerland kennen zu lernen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf zu vervollständigen und interkulturelle Kompetenz zu erwerben.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Programms richtet sich u. a. auf den Ausbau von Austauschprojekten mit integrierter Zusatzqualifikation und die Einrichtung von gemeinsamen deutsch-französischen Bildungsgängen.

#### NIEDERLANDE

Der bilaterale Austausch von Auszubildenden mit den Niederlanden (BAND) wurde 1996 mit einer Vereinbarung zwischen den deutschen und dem niederländischen Bildungsministerium ins Leben gerufen. Jährlich finden auf der Basis der Gegenseitigkeit etwa 24 Austauschprojekte für Auszubildende mit insgesamt 180 deutschen Teilnehmern statt. Die meisten Teilnehmer kommen aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, ca. 20 Prozent aus den neuen Bundesländern. Gefördert werden Aufenthalte von drei bis 12 Wochen, wobei die längeren Aufenthalte von deutscher Seite noch wenig in Anspruch genommen werden.

#### NORWEGEN

Der bilaterale Austausch von Auszubildenden mit Norwegen (Gjör Det) hat sich seit dem Start am 1. Juni 2003 gut entwickelt. Im Jahr 2004 wurden auf der Basis der Gegenseitigkeit sieben Projekte mit insgesamt 66 deutschen Teilnehmern realisiert.

#### GROßBRITANNIEN

Im Rahmen des bilateralen Austauschprogramms mit Großbritannien (TRAINING BRIDGE), das Ende 1998 gestartet wurde, konnten 2004 auf der Basis der Gegenseitigkeit 13 Projekte mit insgesamt 120 deutschen Teilnehmern realisiert werden. Bisher beschränkt sich die Zusammenarbeit auf England ohne Schottland und Wales.

Das BMBF und die Bildungsministerien in den Partnerländern stellen hohe Qualitätsanforderungen an die bilateralen Projekte, insbesondere bei Antragstellern, die sich mehrmals um eine Förderung bewerben. Jährliche bilaterale Projektleiterkonferenzen in den Austauschprogrammen unterstützen die Zusammenarbeit und führen zur Bildung von soliden Netzwerken der Projektpartner.

#### POLEN, TSCHECHIEN, UNGARN

Das Programm „Bilateraler Austausch mit Polen und Tschechien“ hat die Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen Deutschland und den angrenzenden EU-Beitrittsstaaten



zum Ziel. Das Programm wurde 2001 gestartet. 2004 erfolgte eine Erweiterung auf Ungarn.

Mit dem Programm wird der Aufbau grenzüberschreitender Ausbildungspartnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben gefördert. Die Ausbildungspartnerschaften führen den Austausch von Auszubildenden durch. Grenzüberschreitende Netzwerke bilden eine flankierende Infrastruktur zur Weiterentwicklung der Berufsbildungszusammenarbeit mit Polen, Tschechien und Ungarn. Im Jahr 2003 haben über 200 Auszubildende aus Deutschland ein Berufspraktikum in Polen oder Tschechien absolviert. Im Jahr 2004 wird wiederum mit einer Teilnehmerzahl deutlich über 200 gerechnet.

### 5.2.2 Beispiele bilateraler Zusammenarbeit zur Berufsbildung

#### ISRAEL

Ziel des Deutsch-Israelischen Programms für Zusammenarbeit in der Berufsbildung ist es, in den beiden Ländern Innovationen in der beruflichen Bildung anzustoßen.<sup>254</sup> Das Programm ist Bestandteil des Deutsch-Israelischen Kulturaustauschs und umfasst Gruppenaustausche sowie die Kooperation von Projektteams in verschiedenen Arbeitsfeldern.

Bei den je zweiwöchigen Gruppenaustauschen im Jahr 2004 informierten sich israelische Berufsbildungsexperten/-expertinnen in Deutschland über „Aus- und Weiterbildung im Dienstleistungssektor Hotel und Tourismus“. Deutsche Experten/Expertinnen informierten sich in Israel über die Aus- und Weiterbildung von Migranten/Migrantinnen.

Im Rahmen der Projektteamkooperationen arbeiten je fünf israelische und deutsche Berufsbildungsexperten/-expertinnen themenbezogen für zwei Jahre kontinuierlich zusammen. Das Projekt „IT-Arbeit“ wurde 2004 erfolgreich abgeschlossen und führte auf der Grundlage von Bedarfserhebung bei Firmen und Potenzialanalysen bei Arbeitssuchenden zur Beschreibung von Qualifizierungsbedarfen sowie zur Entwicklung und Erprobung von Trainingsmodulen.

Neu gestartet wurden Projekte in den Feldern Mikrosystemtechnik und IT-Weiterbildung. In dem Projekt Mikrosystemtechnik sollen Lehrmittel zur Simulation von Dotierungsverfahren und der mikromechanischen Untersuchung von Werkstoffen entwickelt werden. Die kostengünstige Verfügbarkeit dieser Lehrmittel soll Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen, die nicht über

einen Zugang zur Reinraumtechnik und aufwendigen Analysetechniken verfügen, bei der Ausbildung im Bereich der Mikrosystemtechnik unterstützen.

Das Projekt IT-Weiterbildung beschäftigt sich zum einen mit der Verbindung von nationalen Weiterbildungssystemen und notwendigen Produktzertifikaten der Softwarehersteller, zum anderen mit der Bestimmung von veränderten Prüferanforderungen im Bereich IT-Weiterbildung, da in beiden Ländern Prüfungen zunehmend arbeitsprozessbegleitend durchgeführt werden.

### ZUSAMMENARBEIT MIT DEN MITGLIEDSTAATEN DER GEMEINSCHAFT UNABHÄNGIGER STAATEN (GUS)

Die Zusammenarbeit des BIBB mit der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) konzentrierte sich im Jahr 2004 auf Russland und Usbekistan.

In einem Forschungsprojekt, das in enger Zusammenarbeit mit dem russischen Partner-Institut<sup>255</sup> IRPO, durchgeführt wird, wurden zwei im Rahmen des TRANSFORM-Programms in Russland durchgeführte Beratungsprojekte aus unterschiedlichen Branchen (Automechaniker/Automechanikerin und Industriekaufmann/Industriekauffrau) evaluiert. Aus den Ergebnissen konnten zahlreiche Hinweise zur Verbesserung von Berufsbildungs-Beratung im Ausland gewonnen werden.

Das in Russland Anfang der 90er Jahre völlig neu entwickelte Berufsbild des Industriekaufmanns wurde auf nationaler Ebene anerkannt, es entstand ein gesamtstaatlicher Ausbildungsstandard. An der Modellschule konnte das neue Curriculum nachhaltig etabliert werden, zahlreiche andere Lehreinrichtungen haben es übernommen. Problematisch bleibt, dass die Bevorzugung von Hochschulabsolventen bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern es grundsätzlich Absolventen mit Berufsschulabschluss auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer macht.

Die im Modellprojekt „Industriekaufmann/Industriekauffrau“ seitens des BIBB nachdrücklich geforderte und geförderte Zusammenarbeit der Berufsschule mit Betrieben bei der Ausbildung wurde im Verwaltungsgebiet Jaroslawl auch für andere Ausbildungsberufe übernommen, so dass das Gebiet eines von fünf beispielhaften Modellen der sozialen Partnerschaft in Russland darstellt. Die Entwicklungen im Bereich der sozialen Partnerschaft in Russland werden weiterhin beobachtet.

### 5.2.3 Internationales Marketing in der beruflichen Weiterbildung

Die bessere Positionierung deutscher Aus- und Weiterbildungskompetenz im internationalen Wettbewerb ist Bestandteil des Konzepts der „Konzertierten Aktion Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“, in der die berufliche Aus- und

<sup>254</sup> Weitere Informationen und Ergebnisse des Programms [www.inwent.org/israel](http://www.inwent.org/israel).

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. Beim internationalen Marketing in der beruflichen Bildung geht es neben der Werbung für deutsche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote auch um die Werbung für grundlegende Prinzipien des deutschen Berufsbildungssystem, das international 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. Deutsche Anbieter von beruflicher Weiterbildung sind jedoch noch nicht ausreichend auf den globalen Wettbewerb vorbereitet.

Mit der Einrichtung der Arbeitsstelle iMOVE (International Marketing of Vocational Education) beim Bundesinstitut für Berufsbildung wurde von staatlicher Seite ein entscheidender Schritt gemacht, um das internationale Marketing im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung voranzutreiben. In den ca. drei Jahren, in denen die Arbeitsstelle iMOVE nun tätig ist, konnte sie bereits einen wichtigen Beitrag zur stärkeren Internationalisierung deutscher Weiterbildungsanbieter leisten. Dies bestätigt die 2003 in Auftrag gegebene erste Evaluierung der Arbeitsstelle iMOVE und ihrer Arbeit. Ein Ergebnis der insgesamt positiven Bewertung war, dass insbesondere klein- und mittelständische Weiterbildungsunternehmen von den iMOVE-Dienstleistungen profitieren. 86% der befragten Weiterbildungsanbieter gaben an, dass einer zentralen Stelle wie iMOVE ein hoher Stellenwert beim Export deutscher Weiterbildungsdienstleistungen zukommt. Das bedeutet auch, dass noch ein großer Bedarf an konkreter Unterstützung besteht.

In diesem Sinne setzte iMOVE seine Arbeit in 2004 fort mit Delegationsreisen, Kooperationsbörsen, Fachseminaren und Messeauftritten in China, Estland, Lettland, Litauen, Oman, Österreich, Polen, Ungarn und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Wichtige Synergien zur deutschen Außenwirtschaftsförderung konnten erzielt werden durch die Beteiligung von iMOVE an der deutsch-omanischen Gemischten Wirtschaftskommission und des deutsch-malaysischen Gemischten Wirtschaftsausschusses des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Zur Vorbereitung deutscher Weiterbildungsanbieter für das Auslandsgeschäft wurden insgesamt fünf Seminare durchgeführt, die zum einen länderspezifisch ausgerichtet waren, zum anderen aber auch zentrale Fragestellungen der Internationalisierung aufgriffen. In Ergänzung zu dem deutschen Informationsportal [www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)

und der sechssprachigen Weiterbildungsdatenbank [www.imove-germany.org](http://www.imove-germany.org) wurde in 2004 das englischsprachige Anbieterverzeichnis „Training – Made in Germany. Training Providers at a Glance“ als zusätzliches Marketinginstrument für deutsche Weiterbildungsanbieter herausgegeben. Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland waren Messeauftritte bei der Learn-tec in Karlsruhe, der Didacta in Köln, der Online Educa in Berlin und der Export21 in Frankfurt sowie die aktive Beteiligung am deutsch-chinesischen Wirtschaftskongress der Wirtschaftswoche in Berlin.

Unter Federführung von iMOVE konnte nach einjähriger Vorbereitungszeit ein Qualifizierungsprojekt für indische Berufsschullehrer im Auftrag der indischen Regierung realisiert werden. Im Rahmen des sog. „Technician Education Programme“, das von der Weltbank unterstützt wird, finden für 50 Teilnehmer aus verschiedenen indischen Bundesstaaten dreimonatige praxisorientierte Trainings in Berufsbildungszentren in Fulda, Kassel und Leipzig statt in den Bereichen Maschinenbau, Mechatronik, Kommunikationstechnik, Elektronik, Kfz und Hoch-/Tiefbau.

#### 5.2.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

##### MAASTRICHT-STUDIE

In einem Konsortium unter Leitung der britischen Qualifications and Curriculum Authority (QCA) hat das BIBB an der Studie „Achieving the Lisbon Goal – The Contribution of Vocational Education and Training“ mitgewirkt. Zu diesem Konsortium gehörten außerdem CEREQ/Marseille, CINOP/s Hertogenbosch, ISFOL/Rom; National Training Fund/Prag, Danish Technological Institute (DTI)/Kopenhagen, Navigator Consulting/Athen, ITB/Bremen. Insgesamt waren 31 Länder einbezogen: alte und neue Mitgliedsstaaten, die Länder des europäischen Wirtschaftsraums sowie die Kandidaten Rumänien, Bulgarien, Türkei. Die im Konsortium vertretenen Länder haben jeweils Cluster von drei bis fünf Ländern koordiniert.

Die Studie war Anfang 2004 von der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben worden und sollte einen Überblick darüber geben, was in den Mitgliedsstaaten der EU geschieht, um das vom Europäischen Rat von Lissabon (2000) gesteckte Ziel zu erreichen, Europa bis 2010 zum hoch dynamischen und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum zu machen.

Dazu sollte die Studie drei Felder in den Blick nehmen:

- Fortschritte in den nationalen Berufsbildungssystemen im Hinblick auf die gesetzten Vorgaben (Bildungspolitik)
- Innovationen in den Lehr-/ Lernprozessen (Pädagogik)

- Entwicklung von Kompetenzen für den europäischen Arbeitsmarkt (Beschäftigung)

Die Studie sollte auch die Debatte über künftige Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene anregen. Sie diente der Vorbereitung der Berufsbildungs-Konferenz der niederländischen Präsidentschaft im Dezember 2004 in Maastricht<sup>255</sup>. Ihre Ergebnisse wurden dort präsentiert und diskutiert und fanden in das abschließende Communiqué Eingang.

Die Analyse konzentrierte sich im wesentlichen auf Material aus drei Quellen: (i) Europäische und internationale Forschungsberichte, Statistiken und politische Dokumente, (ii) Antworten der Generaldirektoren für Berufsbildung von 31 Ländern auf einen Fragebogen zur Selbstevaluation, (iii) 31 Länderberichte zu speziellen Themen, die durch die erstgenannten Quellen nicht abgedeckt waren. Außerdem haben die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, das CEDEFOP, ETF und die europäischen Sozialpartner mit Informationen und Diskussionen zur Studie beigetragen. Von der Anlage und vom Ablauf her handelte es sich bei dieser Studie um ein bislang einmaliges Vorhaben.

Das BIBB hat das Design der Studie mitentwickelt; es hat EU-Quellen ausgewertet; es hat einen nationalen Bericht erstellt und die Berichte eines Länderclusters (Finnland, Österreich, Ungarn) koordiniert und schließlich an der Gesamtedaktion des Berichts mitgewirkt. Das BIBB zeichnet verantwortlich für ein Synthese-Kapitel zu Effektivität und Effizienz beruflicher Bildung, wobei die europäische Datenlage hierzu einer kritischen Prüfung unterzogen wurde.

#### **BERUFLICHE WEITERBILDUNG IM INTERNATIONALEN VERGLEICH**

Im Jahr 1995 fand die erste europaweite Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in den damals zwölf EU-Mitgliedsstaaten (CVTS 1) statt. Im Jahr 2000 konnten 25 europäische Länder in die Befragung einbezogen werden – 15 EU-Mitgliedsstaaten, Norwegen und neun Bewerberstaaten (CVTS 2). Das BIBB hat bei der Vorbereitung mitgewirkt, Zusatzerhebungen durchgeführt und im Rahmen eines Leonardo-Projektes die Daten vertiefend analysiert. In Fortsetzung dieser Arbeiten befasst sich ein im Herbst 2004 begonnenes Leonardo da Vinci II-Projekt mit der länderspezifischen Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS 2 und mit der Modellierung der Strukturen der Weiterbildung. Dabei steht die Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung im Vordergrund. Dafür ist ein breit angelegtes Team von Institutionen besonders wichtig: 3s Research

Laboratory (Koordination, Wien), CARMA (Aalborg), CESPIM (Rom), NUOV (Prag), Center for Vocational Education and Research an der Vytautas Magnus Universität (Wilna) und BETA/Céreq Alsace (Straßburg). Das BIBB ist Partner in diesem Team.

Zur Vorbereitung künftiger CVTS-Erhebungen hat die Europäische Kommission die „Entwicklung einer Methode für eine langfristige Strategie zur Erhebung der beruflichen Weiterbildung“ innerhalb des statistischen Arbeitsprogramms des Programms Leonardo da Vinci ausgeschrieben. Das vom BIBB geleitete Konsortium umfasst die statistischen Ämter von Finnland und Schweden, FÁS Irland sowie 3s Research Laboratory Österreich. Das im Herbst 2004 begonnene Projekt zielt vor allem auf die Weiterentwicklung eines kohärenten Systems quantitativer und qualitativer Statistiken und Indikatoren zur betrieblichen Weiterbildung. Dabei kommt es darauf an, das Gesamtbild der betrieblichen Bildungsarbeit (unter Einschluss der Ausbildung und der weniger formalisierten Formen betrieblicher Weiterbildung) umfassender als bislang zu ermitteln.

Ein weiteres im Herbst 2004 begonnenes Leonardo da Vinci II-Projekt, das von der Universität Erfurt und dem BIBB gemeinsam koordiniert wird, widmet sich speziell der Förderung der beruflichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit dem Ziel der Stabilisierung der Alterserwerbstätigkeit. International vergleichende Regionalanalysen der individuellen, der betrieblichen und der institutionellen Ebene in Deutschland, Österreich, Dänemark und Belgien sind hierfür vorgesehen.

#### **5.2.5 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen**

##### **UNESCO/UNIEVOC**

Aufgabe des Internationalen Zentrums der UNESCO für Berufsbildung (UNESCO/UNEVOC) in Bonn ist es, die Mitgliedsstaaten bei der Weiterentwicklung ihrer Berufsbildungssysteme zu unterstützen und den weltweiten Informations- und Erfahrungsaustausch auf diesem Gebiet zu verbessern. Das Bonner Zentrum bildet den Knotenpunkt eines internationalen Netzwerks von über 230 Berufsbildungs-Facheinrichtungen in ca. 150 Ländern. Die UNESCO wurde im Dezember 2002 durch die UNO-Generalversammlung mit der Koordination der UNO-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ 2005 bis 2014 beauftragt. Dies ist eine Folge des Weltgipfels über nachhaltige Entwicklung in Johannesburg, Südafrika, im September 2002, auf dem Bildung und Wissenschaft eine stärkere Gewichtung in der Nachhaltigkeitsdebatte bekamen. Bessere Bildungsangebote sind eine durchgehen-

<sup>255</sup> Vgl. 5.1.1.

de Forderung des Aktionsplans von Johannesburg. Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development) ist ein Leitbild, das in den letzten Jahren immer mehr Beachtung in Wirtschaft und Gesellschaft gefunden hat. Dabei ist Bildung eine unerlässliche Voraussetzung für die Förderung einer solchen Entwicklung und Verbesserung der Fähigkeit der Menschen, sich mit Umwelt- und Entwicklungsfragen auseinander zu setzen. Der internationalen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung kommt hierbei eine herausragende Bedeutung zu. Dies war der Hintergrund für das Internationale UNESCO-Expertentreffen „Learning for Work, Citizenship and Sustainability“ vom 25. bis 28. Oktober 2004 in Bonn, an dem ca. 120 Berufsbildungsexperten aus aller Welt teilnahmen. Die Veranstaltung wurde vom UNESCO-UNEVOC International Centre in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung ausgerichtet. Ziel war zum Einen zu evaluieren, in welchem Maße die Mitgliedstaaten von der standardsetzenden Rolle der UNESCO im Bereich Berufliche Aus- und Weiterbildung seit dem Zweiten Internationalen Kongress für Berufsbildung in Seoul 1999 profitiert haben. Zum Zweiten wurden auf dem Treffen Perspektiven entwickelt, die die Rolle und den Beitrag von TVET für die weltweite nachhaltige Entwicklung stärker in den Mittelpunkt rücken. Ein zentrales Ergebnis des Expertentreffens ist die Erarbeitung von Vorschlägen für eine berufsbildungsbezogene Agenda im Rahmen der UN-Dekade „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“. Darüber hinaus wurde in einer gemeinsam verabschiedeten „Bonn Declaration“ die Bedeutung hervorgehoben, die der Berufsbildung als qualitativ hochwertigen Bestandteil aller Bildungssysteme für die wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung der Mitgliedsstaaten zukommt.

#### OECD

Das seit 2002 laufende OECD-Projekt „The Role of Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning“ soll in 2005 abgeschlossen werden<sup>256</sup>. 20 Mitgliedsstaaten, darunter auch Deutschland, waren daran beteiligt, außerdem internationale Organisationen wie die Weltbank, die Europäische Kommission, CEDEFOP, die European Training Foundation (ETF) und die International Labour Organisation (ILO).

Im Projekt sollten zwei zentrale Fragen beantwortet werden: 1. Wie beeinflussen Qualifikationssysteme Ausmaß, Verteilung und Qualität Lebenslangen Lernens? 2. Welche Politikinstrumente innerhalb von Qualifikationssystemen können genutzt werden, um Lebenslanges Lernen zu fördern? Hierzu wurden neben vorhandenen

OECD-Daten insbesondere die Hintergrundberichte von 15 Mitgliedsstaaten ausgewertet. Ergänzende Erkenntnisse lieferten Arbeitsgruppen zu ausgewählten Aspekten von Qualifikationssystemen: Entwicklung und Nutzung von Qualifikationsrahmen als Mittel zur Reform und zum Management von Qualifikationssystemen (AG1); Standards und Qualitätssicherung mit besonderer Berücksichtigung der Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens (AG 2); neue Formen der Kooperation von Institutionen und Akteuren, die an der Entwicklung von Qualifikationen beteiligt sind (AG 3, Koordination: BIBB).

Die zentrale Annahme der gesamten OECD-Aktivität war, dass Qualifikationssysteme motivierend oder hinderlich für Lebenslanges Lernen (LLL) sein können. Bei der Gestaltung von Qualifikationssystemen geht es darum, ein optimales Verhältnis zwischen formalen Qualifikationen und Lernen zu bestimmen. Die Bestimmung des Optimums muss im Hinblick auf eine Reihe von Mechanismen erfolgen, die Qualifikationen und Lernen miteinander verbinden:

- Zuschnitt auf die Bedürfnisse des Lernenden (mehr Wahlfreiheit für den Lernenden, Flexibilität in Lernprogrammen, Anreize für den Erwerb eines Abschlusses)
- Zugang zu Qualifikationen (Anerkennung non-formalen und informellen Lernens, neue Zugangswege für Lernungewohnte)
- Karrieren durch Qualifikationen (Übertragbarkeit, Bildungswege)
- Diversifizierung der Evaluationsmethoden (Outcome-based assessment methods)
- Mehr Transparenz (Qualifikationsrahmenwerke, Zusammenhang)
- Kosteneffektivität (Kosten von Qualifikationen, Qualitätssicherung)
- Verbindung von Bildung und Beschäftigung (Rekrutierungsprozesse, Praktika)

Qualifikationssysteme geraten von Seiten des Arbeitsmarktes unter Druck: Sie sollen rascher auf sich ändernde Anforderungen reagieren; daher rührt der neue Zuschnitt formaler Qualifikationen, ihre Flexibilisierung und die Anerkennung informellen Lernens. Die „Demarkationslinien“ zwischen Sektoren und Berufen müssen durchlässiger werden, um den Anforderungen prozessorientierter Arbeitsorganisationen bzw. der Entwicklung übergreifender Kompetenzprofile entsprechen zu können. Daher rühren auch veränderte Zuständigkeiten und Kooperationsformen: Der Staat ist (künftig) nicht mehr allein für Qualifikationen verantwortlich (in Ländern mit dualer Ausbildung war er das auch schon bisher nicht) private Akteure spielen eine wachsende Rolle. Der Staat entlastet

<sup>256</sup> Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 6.2.6.

sich von gewichtigen Managementproblemen und Entscheidungsverpflichtungen.

Die Fallbeispiele aus den verschiedenen Ländern zeigen, dass es in den letzten Jahren eine Reihe relevanter Veränderungen bei der Steuerung von Qualifikationssystemen gab. Es wurden teils neue Partner (aus der Wirtschaft, aus dem Bildungsbereich) einbezogen und neue vielfältige Formen der Kooperation angewandt oder erprobt. Eine umfassendere Kooperation zwischen verschiedenen Partnern wird von vielen Seiten befürwortet, sie ist allerdings auch nicht unproblematisch. Denn zum einen ist nicht sicher, wie vollständig das Entscheidungsverhalten der neuen Partner in solche Beratungs- und Entscheidungssysteme integriert werden kann. Zum anderen können solche integrierten Systeme auch zur Polarisierung von Interessen genutzt werden und Entscheidungen blockieren oder Einigungen jeweils nur auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner zulassen. Diese Gefahren sind naturgemäß um so größer, je „vollständiger“ das Spektrum der Partner bzw. der berücksichtigten Interessen und Thematiken ist. Es bleibt eine empirische Frage, inwieweit die aus den Fallstudien erkennbare „Strategie der begrenzten Kooperation“ es zulässt, die Bezüge zwischen den Bildungsbereichen soweit zu stärken, dass LLL gefördert wird.

Wie der Synthesebericht darstellt, tragen viele Gestaltungsfaktoren von Qualifikationssystemen zur Förderung lebenslangen Lernens bei. An prominenter Stelle rangieren hier Credit Transfer, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, Outcome-bezogene Bewertungsmethoden, die Schaffung von flexiblen Lernwegen.

Die Arbeitsgruppenberichte, wie die Länderberichte und der Synthesebericht sind unter [www.oecd.org/edu/lifelonglearning/nqs](http://www.oecd.org/edu/lifelonglearning/nqs) zu finden.

### 5.3 Entwicklungszusammenarbeit und 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 Kooperationsländern einen hohen Stellenwert in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Vorwiegend im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) 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. Ferner erfolgt eine Förderung von Berufsbildungsprojekten auch durch andere Ressorts wie das Bundesministerium des Innern. Darüber hinaus leistet das Bundesinstitut für Berufsbildung einen eigenständigen Beitrag zur bilateralen Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung.

Die Förderung der Berufsbildung in den Kooperationsländern leistet somit einen Beitrag zur Stärkung der existierenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen, damit sie den Herausforderungen breitenwirksamer Wachstumsstrategien genügen. Dies erfolgt, indem sie

- durch die Qualifizierung von Humanressourcen die Investitionsbereitschaft und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen steigern und damit zu mehr Wachstum und Beschäftigung beitragen sowie
- die Beschäftigungsfähigkeit marginalisierter und benachteiligter Bevölkerungsgruppen steigern und so deren Chancen auf Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt erhöhen.

Die Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung 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 und der Interessenlage der beteiligten Akteure,
- den entwicklungspolitischen Zielen und Grundsätzen, unter denen Armutsbekämpfung sowie die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern wie in der gesamten deutschen Entwicklungszusammenarbeit zentrale Anliegen sind,
- dem Zusammenspiel mit anderen wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen,
- sowie einer konsequenteren Einordnung der deutschen Interventionen in sektorweiten Ansätzen. Das erfordert eine stärkere Koordinierung mit anderen Gebern. Positive Erfahrungen liegen z. B. in der deutsch-französischen Kooperation vor.

Die sehr breiten und vielfältigen Beratungsansätze zielen 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 zur Verbesserung der

Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen geschaffen. Dabei ist aus wirtschaftlicher Sicht die Gleichberechtigung der Geschlechter eine der Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung.

#### **Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung**

*Äthiopien: „Kooperationsvorhaben/Programm zur Förderung der Berufsbildungsreform“*

Äthiopien gehört zu den ärmsten und am wenigsten entwickelten Ländern weltweit. Es ist eines der Kooperationsländer, in dem die berufliche Bildung verstärkt gefördert wird. Wie in anderen afrikanischen Ländern ist in Äthiopien der deutsche Beitrag im Bereich der beruflichen Bildung auf besondere Art und Weise eingebettet in umfassendere nationale Entwicklungsstrategien. Das Vorhaben ist Teil des nationalen Sektorprogramms Bildung und steht in Einklang mit dem nationalen Aktionsplan zur Armutsminderung, dem zentralen Entwicklungsplan der äthiopischen Regierung.

Ziel des Programms ist es, das Berufsbildungssystem in Äthiopien zunehmend in die Lage zu versetzen, den wirtschaftlichen und sozialen Bedarf an beruflicher Qualifizierung zu decken. Zielgruppen des Vorhabens sind Sekundarschulabgänger, Jugendliche aller Allgemeinbildungsstufen sowie arbeitslose Jugendliche mit und ohne Arbeitserfahrungen. Es wird davon ausgegangen, dass durch die Mobilisierung und Entwicklung der Humanressourcen positive Effekte auf den Arbeitsmarkt erzielt werden. Mit den verbesserten Qualifikationen und Kompetenzen werden die Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten für diese Zielgruppen verbessert. Die Förderung von Frauen hat in der Maßnahme einen besonders hohen Stellenwert, da diese insbesondere im ländlichen Raum den wesentlichen Anteil bei der Einkommensschaffung haben.

Bei der Reform der Berufsbildung wird angestrebt, unter Einbeziehung der nicht-staatlichen Berufsbildungseinrichtungen und -organisationen die Kapazitäten des Berufsbildungssystems auszubauen und an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anzupassen. Für diese umfassende Aufgabe wird durch folgende Hauptkomponenten auf unterschiedlichen Ebenen im Bildungssystem eingewirkt:

- Stärkung des äthiopischen Berufsbildungssystems vor allem durch die Erarbeitung einer nationalen Berufsbildungsstrategie, der Etablierung eines Nationalen Berufsbildungsforums sowie der Erarbeitung und schrittweisen Einführung von Ordnungsmitteln und Lehrplänen inklusive Prüfungsordnungen.
- Stärkung und Unterstützung der Ausbildungszentren durch Weiterentwicklung und Verbesserung der arbeitsmarktrelevanten Ausbildungsprogramme, der Steigerung der Leistungsfähigkeit der Administration

und des Lehrkörpers, Beratungsleistung und Ausrüstung.

- Verbesserung der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften durch die Reformierung der Lehrerbildungsinstitutionen.

Ein besonderes Kennzeichen dieses Programmansatzes ist neben der engen Einbindung des Programms in die nationale Strategie zur Armutsminderung die ausdifferenzierte Kooperationsstruktur unter einem konzeptionellen Dach. Verschiedene deutsche Durchführungsorganisationen der technischen (GTZ), der finanziellen (KfW) und der personellen (DED, CIM) Zusammenarbeit bündeln ihre Instrumente und Ressourcen und ergänzen sich bei der Erreichung der gemeinsamen Zielsetzungen im Rahmen der beruflichen Bildung.

Das Bundesinstitut unterstützt das Projekt im Rahmen von Kurzzeitexpertise. Zunächst haben die Fachkräfte des BIBB mit den Partnern vor Ort einen Qualifikationsrahmen entwickelt und diesen mit den an der Berufsbildung Beteiligten abgestimmt. Im weiteren Verlauf wurden die Ausbildungsgänge in den Aus- und Weiterbildungszentren des Bildungsministeriums entsprechend den äthiopischen Berufsstandards überarbeitet und weiterentwickelt. Parallel dazu soll ein offenes Prüfungs- und Zertifizierungssystem geschaffen werden, um auch Praktikern des Arbeitsmarkts die Möglichkeit zu geben, ihre im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen entsprechend zertifizieren zu lassen.

*Benin: „Förderung der beruflichen Bildung Benin“*

Die 2001 verabschiedete Berufsbildungsreform in Benin (Strategiedokument und Aktionsplan) haben zum Ziel, die berufliche Bildung arbeitsmarktbezogener zu gestalten. Kernelemente der Reform sind: Öffnung der staatlichen Berufsschulen gegenüber den Nachfragen der Betriebe – insbesondere der dominierenden Klein- und Kleinstbetriebe des informellen Sektors – nach Fortbildung, Lehrlingsausbildung und Dienstleistungen. Grundlagen hierfür sind, die Herstellung von Partnerschaften auf nationaler und dezentraler Ebene zwischen Staat, Wirtschaftsverbänden und der Zivilgesellschaft.

Seit 1999 führt die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ein Projekt zur Förderung der beruflichen Bildung in Benin durch. Nachdem zunächst Benin bei der Ausarbeitung einer nationalen Berufsbildungsreform unterstützt wurde, liegt das Engagement nun sowohl auf Systemberatungs- wie auch auf Durchführungsebene bei der Umsetzung und Erprobung einiger Reformelemente. Hierzu gehören insbesondere das Ausarbeiten von Konzepten zur kooperativen Berufsausbildung, die Organisationsberatung des Bildungsministeriums sowie die

Unterstützung ausgewählter öffentlicher Berufsschulen bei der Installierung effektiver Organisationsstrukturen. Erste Wirkungen der eingeleiteten Reform zeigen sich darin, dass der informelle Sektor stärker beachtet wird und neben der berufstechnischen Erstausbildung von Schülern, berufliche Fortbildung für Handwerker, Bauern und Landwirte sowie Ausbildung für Handwerker und weitere Dienstleistungen angeboten wird. Dazu sind inzwischen Partnerschaften zwischen öffentlichen Schulen und der lokalen Privatwirtschaft und den Kommunen etabliert. Auf nationaler Ebene kam es Ende 2004 zur Gründung eines Nationalrats für Berufliche Bildung, dem Ministerien, Wirtschaftsverbände und Vertreter der Zivilgesellschaft angehören.

*China: „Ausbildung von Berufsschullehrern an der Tongji-Universität Shanghai“*

Im Zusammenhang mit dem Umbau der chinesischen Wirtschaft von der zentralen Planwirtschaft zu einer sozialistischen Marktwirtschaft ergaben sich grundlegende Veränderungen in Politik, Gesellschaft und im sozialen Bereich. Dieser Umbau führte jedoch nicht nur zu wirtschaftlicher Entwicklung, Liberalisierung und stärkerer Eigenverantwortung, sondern ging und geht auch einher mit einer Freisetzung von Arbeitskräften, sehr hoher Arbeitslosigkeit und Verarmung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen. Weitere negative Folgen sind eine Konzentration von Reichtum sowie eine wachsende Binnenmigration, die auf zunehmende Diskrepanzen im Entwicklungsstand der Küstenregionen im Osten und der Westprovinzen zurückzuführen ist.

Eine Strategie, mit der die chinesische Regierung diesen Entwicklungen entgegen steuert, fokussiert sich auf das Bildungs- und Berufsbildungssystem. Durch grundlegende Reformen soll die berufliche Bildung zu einem leistungsfähigen System ausgebaut werden. Die Realisierung dieses Ziels hängt entscheidend von fachlich und pädagogisch qualifiziertem Lehrpersonal ab. In der VR China besteht jedoch ein Mangel an Berufsbildungslehrkräften an beruflichen Schulen und beruflichen Ausbildungszentren, die über eine hohe Fachkompetenz und pädagogische und didaktische Kompetenzen verfügen. Das in 1997 begonnene Vorhaben verfolgt deshalb das Ziel, einen Beitrag zur Verbesserung der Aus- und Fortbildung von Berufsbildungslehrkräften an Hochschulen/Universitäten in Shanghai und in ausgewählten Westprovinzen zu leisten.

Das wichtigste methodische Element des Vorhabens bei der Einführung verbesserter Studiengänge der Berufsbildung in den Fachrichtungen Bau-, Elektro- und Metalltechnik sowie Wirtschaftspädagogik besteht in der Vernetzung von Forschung, Lehre und Praxis. Die für die Entwicklung der Studiengänge der Berufsbildung erforder-

liche Forschungsarbeit wird in die Entwicklung eines Modellstudiengangs („Tongji-Modell“) integriert und insbesondere im Rahmen der Promotionsstudien und in praxisnahen Forschungsobjekten geleistet.

Die Einführung der Innovationen erfolgt zunächst an der Tongji-Universität Shanghai. Dazu werden ein Forschungsfonds am Institut für Berufliche Bildung eingerichtet, Anreizsysteme für die wissenschaftliche Forschung aufgebaut und die Unterrichtsreform vorangetrieben. Weiterhin wird das Management des Instituts für Berufliche Bildung verbessert und seine Kooperation mit anderen Hochschulen wie auch mit Ausbildungsbetrieben verstärkt.

Das Vorhaben unterstützt das Institut für Berufliche Bildung weiterhin dabei, die Potenziale von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und seinen Partnern verstärkt zu mobilisieren. Dies führt dazu, dass das „Tongji-Modell“ erfolgreich umgesetzt und beispielgebend für Ausbildung (wie auch als Basis für die Fortbildung) von Berufsbildungslehrkräften an anderen Hochschulen/Universitäten der Stadt Shanghai wie auch in ausgewählten Westprovinzen wird. Durch die verbesserte Qualifikation der Berufsbildungslehrkräfte sowie durch das Zusammenwirken ihrer Lehrtätigkeit an den Berufsschulen und der Berufsausbildung in den Betrieben verbessert sich schließlich die Qualifikation der Absolventen/Absolventinnen der berufsbildenden Schulen.

*Malaysia: „Duale kooperative Berufsbildung“*

Als Reaktion auf die südostasiatische Wirtschaftskrise hat die Regierung von Malaysia im Juli 1998 einen „National Economic Recovery Plan“ verabschiedet. Eines von sechs Hauptzielen dieses Plans ist die Stärkung der wirtschaftlichen Basis durch eine Bildungsoffensive, durch die die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes gestärkt werden soll. Dabei kommt der beruflichen Bildung eine besondere Rolle zu.

Berufliche Bildung wird in Malaysia bisher primär durch Einrichtungen des öffentlichen Sektors durchgeführt. Die dort angebotenen Programme und das Leistungsprofil ihrer Abgänger/innen entsprechen jedoch im Allgemeinen nicht den Erwartungen der Arbeitgeber. Erkannt wurde, dass nur durch eine verstärkte Beteiligung des Privatsektors an Planung und Durchführung von beruflicher Bildung diese den Bedarf des Arbeitsmarktes an angemessen qualifizierten Fachkräften erfüllen kann. Die Reform der organisatorischen und inhaltlichen Strukturen der Berufsbildung in Anlehnung an das Modell des deutschen dualen Systems der beruflichen Bildung wird von der Regierung Malaysias als ein wichtiger Beitrag zur Neuorientierung der beruflichen Bildung verstanden.

Das Vorhaben unterstützt die Reform durch eine verstärkte Einbeziehung des privaten Sektors in Aus- und Fortbil-

derung, durch den Auf- und Ausbau nationaler Standardisierungs- und Zertifizierungssysteme, den Aufbau von neuen Strukturen einer besseren Qualifizierung in den Institutionen, die Lehrerausbildung und durch eine konzeptionelle Aufwertung der Curriculumentwicklung. Dies dient dem Aufbau, der Unterstützung und der Absicherung eines Systems der beruflichen Bildung mit dem Ziel, den Bedarf des Arbeitsmarktes nach gut qualifizierten Fachkräften angemessen zu befriedigen. Das Vorhaben zielt insgesamt auf die Initiierung einer Kooperation zwischen den öffentlichen und privaten Institutionen der nach-schulischen Ausbildung und dem privaten Sektor mit seinem arbeitsplatzbezogenen Ausbildungspotenzial. Zur Verbesserung von Qualität und Effizienz der beruflichen Bildung in Malaysia konzentrieren sich die Beiträge der deutschen Seite auf drei wesentliche Handlungsstränge:

- Auf nationaler Ebene ist ein Gremium unter gleichberechtigter Beteiligung des privaten Sektors mit einer Steuerfunktion betraut, um die forcierte Entwicklung eines kooperativen, an der Nachfrage des Arbeitsmarktes orientierten Ansatzes zu begleiten. Das Gremium trägt die Verantwortung für die Entwicklung eines Berufsbildungsrahmenplanes. Zugleich ist es auch Bindeglied zwischen den Ausbildungsinstitutionen und dem privaten Sektor und stärkt die Rolle der Unternehmen in der beruflichen Bildung.
- In einem zweiten Handlungsstrang werden Curricula und Ausbildungsmaterialien erstellt. Dies erfolgt unter Einbeziehung des Privatsektors. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist dazu auch die Weiterentwicklung der National Occupational Skill Standards.
- Der dritte Handlungsstrang konzentriert sich auf die Aus- und Weiterbildung von Lehrern/Lehrerinnen und Ausbildern/Ausbilderinnen. Diese bedürfen einer Qualifikation, die es ihnen erlaubt, eine berufliche Ausbildung in Theorie und Praxis zu vermitteln, die den Ansprüchen einer international wettbewerbsfähigen Wirtschaft entsprechen. Weiterhin unterstützt das Vorhaben den Aufbau zusätzlicher Kapazitäten zur Aus- und Fortbildung von Lehrern/Lehrerinnen und Ausbildern/Ausbilderinnen.

*Serbien: „Reform der beruflichen Bildung“*

Serbien befindet sich in einem politischen und ökonomischen Transformationsprozess. Marktwirtschaftliche Strukturen ersetzen eine zentralistisch verwaltete Wirtschaft. Der dadurch ausgelöste Strukturwandel führt zu einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von über 30%. Besonders betroffen sind Jugendliche. Neue Arbeitsplätze entstehen nur schleppend. Die Qualifikation vieler Jugendlicher entspricht nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Deshalb wird sowohl in der serbischen Berufs-

bildungsstrategie 2004–2007 als auch im Strategiepapier zur Armutsbekämpfung (PRSP) der beruflichen Bildung eine zentrale Rolle für die sozioökonomische Entwicklung des Landes zugewiesen.

Mehr als 70% eines Altersjahrganges absolvieren derzeit eine Berufsschule. Die dort vermittelten Inhalte orientieren sich nach wie vor stark am Anforderungsprofil der alten Staatsbetriebe. Der Praxisbezug ist gering, die angewandten Methoden vernachlässigen die Entwicklung der an Bedeutung zunehmenden sozialen und methodischen Kompetenzen. Die private Wirtschaft ist bisher nicht systematisch an der Planung und Durchführung der beruflichen Grundbildung beteiligt.

Das im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH durchgeführte Vorhaben leistet durch die Stärkung der nationalen Strukturen einen zentralen Beitrag für die Erreichung des serbischen Reformziels: Eine Qualität der beruflichen Grundbildung, die den Herausforderungen einer EU-Annäherung Rechnung trägt. Im Vordergrund stehen dabei die stärkere Bedarfsorientierung der Curricula, die Weiterbildung des Lehrpersonals, eine engere Einbindung der Sozialpartner in die Berufsbildung sowie die Integration Jugendlicher aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Der Förderansatz umfasst drei Aktionslinien: Die Entwicklung bedarfsorientierter Berufsbilder und Curricula sowie die Fortbildung von Lehrern jeweils am Beispiel von Fachrichtungen aus dem kaufmännischen Bereich und die Implementierung regionaler Berufsbildungsdialoge. Dabei setzt das Projekt auf Handlungsorientierung nicht nur als didaktisches Prinzip für die berufliche Grundbildung. Auch die Organisations- und Personalentwicklung in Schulen und Ministerium orientieren sich an diesem Leitbild.

Schwerpunkt der ersten Förderphase (11/2001–12/2004) war der Aufbau von Kapazitäten und Kompetenzen auf Schul- und Ministeriumsebene. Als „Lerngegenstand“ wurden in diesem Zusammenhang zwei neue Fachrichtungen konzipiert, in enger Kooperation mit der Berufsschule Elmsborn an 28 Pilotschulen Lernbüros eingerichtet und das Lehrpersonal fortgebildet sowie in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Grundsteine für eine kompetente Konzentration des Ministeriums auf die Kernaufgaben Steuerung, Koordinierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung gelegt. Die zweite Phase (1/2005–12/2006) wird den Fokus auf den weiteren Auf- bzw. Ausbau der Kapazitäten des Erziehungsministeriums legen.

Die Beratung in sektorspezifischen Fragen wird eng mit anderen, auf dem Gebiet der beruflichen Bildung tätigen, bi- und multilateralen Gebern wie der Europäischen Organisation für Wiederaufbau, einem Bildungsförderungs-



programm Kanadas und SwissContact abgestimmt. Um die Beschäftigungswirkungen der Maßnahmen zu optimieren, erfolgt darüber hinaus eine enge Abstimmung mit den deutschen Kooperationsprojekten in den Bereichen Wirtschaftsförderung und Privatisierung kommunaler Dienstleistungen.

*Uganda: „Kooperationsvorhaben/Programm Förderung der beschäftigungsorientierten Berufsbildung“*

Auch in Uganda ist der deutsche Beitrag im Bereich der beruflichen Bildung gekoppelt an die nationale Armutsminderungsstrategie und integraler Teil des nationalen Sektorprogramms Bildung. Im Entwicklungsplan für den Bildungssektor stellen kostenlose Grundbildung, eine diversifizierte sekundäre und technische, berufsbildende Ausbildung Kernelemente zur Überwindung von Armut und zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen dar.

Eine wesentliche Herausforderung im Rahmen der Reform des Berufsbildungssystems liegt in den höchst unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen einer rasch wachsenden modernen Wirtschaft und der Notwendigkeit, der breiten Bevölkerungsmehrheit insbesondere im ländlichen Raum auch Basisqualifikationen sowie Kenntnisse für einkommenschaffende selbstständige und un-selbstständige Tätigkeiten zu vermitteln. Das ugandische Berufsbildungssystem ist derzeit aber nicht in der Lage, dem Arbeitsmarkt angemessen qualifizierte Jugendliche anzubieten. Die oft schlechte Ausstattung vieler Berufsschulzentren, die ungenügende Anzahl und unbefriedigende Qualifikation des Lehrpersonals, eine zumeist theorielastige Ausbildung und insgesamt ein unflexibles System der Berufsausbildung führen zu einer mangelhaften Qualität der Ausbildung, die den gestellten Herausforderungen nicht gerecht werden kann.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt seit 1999 deshalb schwerpunktmäßig die langfristig angelegte Entwicklung von flexiblen und diversifizierten Ausbildungsstrukturen durch drei Hauptkomponenten:

- Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung,
- Verbesserung des Angebots privater und staatlicher Ausbildungsanbieter,
- Kapazitätsentwicklung der für berufliche Bildung zuständigen Stellen.

Im Rahmen dieser Komponenten werden die Entwicklung der nationalen Strategie für beschäftigungsorientierte Berufsbildung unter Berücksichtigung der Schaffung neuer Dialog- und Kooperationsstrukturen für die staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteure sowie die Verknüpfung von berufsbildungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen auf nationaler und regionaler Ebene und der Zusammenarbeit zwischen Staat und Arbeitge-

bern in diesem Bereich unterstützt. Besonderer Augenmerk gilt dabei auch der Förderung und Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen für angepasste Berufsbildungsmaßnahmen im und für den informellen Sektor.

Auch dieses Programm zeichnet sich durch die koordinierte Zusammenarbeit verschiedener deutscher Durchführungsorganisationen unter einem konzeptionellen Dach aus. Technische (GTZ) und finanzielle (KFW) Zusammenarbeit werden ergänzt durch Beiträge anderer Organisationen der personellen Zusammenarbeit und der Ausbildung von Fach- und Führungskräften. (InWent, DED, CIM, SES).

*Iran*

Im Jahre 2003 fand auf Einladung der „Technical and Vocational Training Organization“ (TVTO) des Arbeitsministeriums der Islamischen Republik Iran in Teheran ein Planungsworkshop mit dem BIBB statt. Zwischen den beiden Instituten wurde ein Kooperationsvertrag geschlossen, der eine Zusammenarbeit auf den Feldern der Qualifikationsforschung, Berufsstandardisierung und Curriculumentwicklung vorsieht.

Im September 2004 moderierte ein Vertreter des BIBB auf Einladung des TVTO und der GTZ einen Workshop zur Erstellung eines Masterplans. An diesem Workshop nahmen neben Vertretern der verschiedenen Ministerien auch Vertreter der Wirtschaft teil. Entlang dieses Masterplans will die TVTO nun ihre beruflichen Bildungsmaßnahmen in den nächsten Jahren landesweit reformieren.

*Usbekistan*

Im Jahre 2004 fanden auf Einladung des Instituts für Internationale Zusammenarbeit (IIZ) des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV) zwei Workshops zur Entwicklung von Berufsprofilen in Usbekistan statt. Das IIZ unterhält Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von arbeitslosen Erwachsenen und Jugendlichen in verschiedenen Regionen in Usbekistan. In Zusammenarbeit mit dem IIZ und dem usbekischen Bildungsministerium hat das BIBB Fachleute in der Entwicklung von Berufsprofilen und Ausbildungsprogrammen in Usbekistan geschult und unterstützt die Partner bei ihren weiteren Aktivitäten vor Ort.

## 6. Anhang

### 6.1 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 Arbeitsagentursbezirk 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 Bundesagentur für Arbeit über die bei den Arbeitsagenturen registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen 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/Ausbilderinnen, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater/-beraterinnen enthält<sup>257</sup>.

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/-beraterinnen 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 unter-

schiedliche 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/-arbeiterinnen, Jungangestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden<sup>258</sup>.

#### BERUFSBERATUNGSSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Bundesagentur für Arbeit weist in der Berufsberatungsstatistik die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsagenturen 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 ein<sup>259</sup>.

#### BESCHÄFTIGTENSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler/Umschülerinnen. 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 Beschäftigtenberufe<sup>260</sup>.

#### 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

<sup>257</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich).

<sup>258</sup> Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich).

<sup>259</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich).

<sup>260</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (jährlich).

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.

## **6.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2005 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts.

Für den Berufsbildungsbericht 2005 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Althoff, Heinrich  
Balli, Dr. Christel  
Barabosch, Erwin  
Baumgratz-Gangl, Dr. Gisela  
Beicht, Ursula  
Berger, Klaus  
Bott, Dr. Peter  
Brandenburg, Petra  
Brosi, Walter  
Brüggemann, Dr. Wilfried  
Dietzen, Dr. Agnes  
Dorau, Ralf  
Dorsch-Schweizer, Marlies  
Eberhard, Verena  
Ehrenthal, Bettina  
Feller, Dr. Gisela  
Flemming, Simone  
Frank, Irmgard  
Friedrich, Michael  
Gathmann, Christiane  
Gerwin, Werner  
Granath, Ralf  
Granato, Dr. Mona  
Gummersbach-Majoroh, Sabine  
Guth, Peter  
Hahne, Dr. Klaus  
Hanf, Dr. Georg  
Härtel, Michael  
Hippach-Schneider, Ute  
Höhns, Gabriela  
Holz, Heinz  
Keune, Saskia  
Klandt, Peter  
Krämer, Heike

Krekel, Dr. Elisabeth  
Kreutzer, Dr. Heike  
Maier, Erwin  
Meiborg, Sigrid  
Müller-Tamke, Wolfgang  
Behringer, Dr. Friederike  
Olbertz, Peter  
Ooyen-van-, Monika  
Paulini-Schlottau, Hannelore  
Paulsen, Bent  
Pawlowski, Ilona  
Raskopp, Kornelia  
Rein, Dr. Volker  
Reitz, Britta  
Reymers, Margret  
Schade, Hans-Joachim  
Schemme, Dr. Dorothea  
Schier, Dr. Friedl  
Schlottau, Walter  
Schmitz, Johannes  
Schöngen, Klaus  
Schwarz, Henrik  
Selle, Bernd  
Seyfried Brigitte  
Soja, Eva-Maria  
Stöhr, Andreas  
Troltsch, Klaus  
Uhly, Dr. Alexandra  
Ulmer, Philipp  
Ulrich, Dr. Joachim  
Walden, Dr. Günter  
Walter, Dr. Matthias  
Weis, Dr. Uta  
Westhoff, Gisela  
Westphal, Petra  
Wiechert, Michael  
Zimmermann, Dr. Hildegard  
Zinke, Dr. Gert

### 6.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl

#### Bundesministerien und Institutionen

##### im Bereich des Bundes

<a href="http://www.bmbf.de">http://www.bmbf.de</a>	Bundesministerium für Bildung und Forschung
<a href="http://www.bmwa.bund.de">http://www.bmwa.bund.de</a>	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
<a href="http://www.bibb.de">http://www.bibb.de</a>	Bundesinstitut für Berufsbildung
<a href="http://www.arbeitsagentur.de">http://www.arbeitsagentur.de</a>	Bundesagentur für Arbeit
<a href="http://www.iab.de">http://www.iab.de</a>	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

##### Koordinierungseinrichtungen

<a href="http://www.blk-bonn.de">http://www.blk-bonn.de</a>	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
<a href="http://www.kmk.org">http://www.kmk.org</a>	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

##### Landesinstitute

<a href="http://www.bw.schule.de">http://www.bw.schule.de</a>	Landesbildungsserver Baden-Württemberg
<a href="http://www.isb.bayern.de">http://www.isb.bayern.de</a>	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Bayern
<a href="http://www.lisum.de">http://www.lisum.de</a>	Berliner Landesinstitut für Schule und Medien
<a href="http://www.plib.brandenburg.de">http://www.plib.brandenburg.de</a>	Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg
<a href="http://www.lis.bremen.de">http://www.lis.bremen.de</a>	Landesinstitut für Schule, Bremen
<a href="http://ifl-hamburg.de">http://ifl-hamburg.de</a>	Institut für Lehrerfortbildung, Hamburg
<a href="http://help.bildung.hessen.de">http://help.bildung.hessen.de</a>	Hessisches Landesinstitut für Pädagogik
<a href="http://www.bildung-mv.de/lisa">http://www.bildung-mv.de/lisa</a>	Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern
<a href="http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=473">http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=473</a>	Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung
<a href="http://www.lsw.nrw.de">http://www.lsw.nrw.de</a>	Landesinstitut für Schule, Nordrhein-Westfalen
<a href="http://pz.bildung-rp.de">http://pz.bildung-rp.de</a>	Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
<a href="http://www.lpm.uni-sb.de">http://www.lpm.uni-sb.de</a>	Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
<a href="http://www.sn.schule.de">http://www.sn.schule.de</a>	Sächsischer Bildungsserver
<a href="http://www.lisa.bildung-lsa.de">http://www.lisa.bildung-lsa.de</a>	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiter- bildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt
<a href="http://www.iqsh.de">http://www.iqsh.de</a>	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein
<a href="http://www.thillm.th.schule.de/head.htm">http://www.thillm.th.schule.de/head.htm</a>	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplan- entwicklung und Medien

##### Weitere nationale Informationsquellen

<a href="http://www.swa-programm.de/">http://www.swa-programm.de/</a>	SWA-Programm
<a href="http://www.agbfn.de">http://www.agbfn.de</a>	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
<a href="http://pub.bfz.de">http://pub.bfz.de</a>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
<a href="http://www.bfz-essen.de">http://www.bfz-essen.de</a>	Berufsförderungszentrum Essen e.V.

<a href="http://www.bdba.de">http://www.bdba.de</a>	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.: Interessenverband für in Berufsaus- und Weiterbildung tätige Personen
<a href="http://www.bda-online.de">http://www.bda-online.de</a>	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
<a href="http://www.bildungsserver.de">http://www.bildungsserver.de</a>	Deutscher Bildungsserver
<a href="http://www.dgb.de">http://www.dgb.de</a>	Deutscher Gewerkschaftsbund
<a href="http://www.diht.de">http://www.diht.de</a>	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
<a href="http://www.die-bonn.de">http://www.die-bonn.de</a>	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
<a href="http://www.diw-berlin.de">http://www.diw-berlin.de</a>	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
<a href="http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html">http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html</a>	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
<a href="http://www.berufsbildung.de">http://www.berufsbildung.de</a>	Forum Berufsbildung: Einstiegsinformationen für die Bereiche Berufsstart, Fernunterricht, JUMP
<a href="http://www.iatge.de/">http://www.iatge.de/</a>	Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen
<a href="http://www.iwkoeln.de">http://www.iwkoeln.de</a>	Institut der deutschen Wirtschaft
<a href="http://www.internationale-kooperation.de">http://www.internationale-kooperation.de</a>	internationale-kooperation.de – Wegweiser für die inter- nationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung
<a href="http://www.sfs-dortmund.de">http://www.sfs-dortmund.de</a>	Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut NRW
<a href="http://www.wifo-gate.org">http://www.wifo-gate.org</a>	WIFO Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.V., Berlin
<a href="http://www.zdh.de">http://www.zdh.de</a>	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – Im ZDH sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfach- verbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaft- liche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.
<b>Europäische und internationale Informationsquellen</b>	
<a href="http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html">http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html</a>	EU-Generaldirektion Allgemeine und berufliche Bildung: Strategien und Initiativen zur politischen Zusammen- arbeit, Bildungsprogramme, Lernen im Ausland, Sprachen, e-learning, Anerkennung von Diplomen, Rechtsvorschriften und andere wichtige Dokumente.
<a href="http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/index_de.htm">http://europa.eu.int/comm/employment_social/ empl_esf/index_de.htm</a>	EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Europäische Beschäftigungsstrategie, Nationale Aktions- pläne, Europäischer Sozialfonds (ESF), Gemeinschafts- initiativen (EQUAL), Arbeitsgesetzgebung, Europäische Arbeitsvermittlung
<a href="http://www.cedefop.eu.int">www.cedefop.eu.int</a>	CEDEFOP
<a href="http://www.trainingvillage.gr">http://www.trainingvillage.gr</a>	European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessier- ten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssystem in Europa.
<a href="http://www.etf.eu.int">http://www.etf.eu.int</a>	European Training Foundation (ETF)/Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung
<a href="http://www.dipf.de/datenbanken/eurolinks_europ_bb.htm">http://www.dipf.de/datenbanken/ eurolinks_europ_bb.htm</a>	Europäische Netzwerke der Berufsbildung: Zusammen- stellung von Organisationen, die sich mit beruflicher Bildung im europäischen Kontext befassen

<a href="http://www.unesco.org">http://www.unesco.org</a>	Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (UNESCO)
<a href="http://www.unevoc.de">http://www.unevoc.de</a>	Internationales Zentrum der UNESCO für technische und berufliche Bildung
<a href="http://www.oecd.org">http://www.oecd.org</a>	Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
<a href="http://www.ilo.org/public/english/employment/skills">http://www.ilo.org/public/english/employment/skills</a>	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
<a href="http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor">http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor</a>	The Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre (CINTERFOR)

#### 6.4 Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung<sup>261</sup>

Wirtschaftsmodellversuche: <http://www.bibb.de/modellversuche>  
 BLK-Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“  
 ([www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm](http://www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm))

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Aufbau und Erprobung eines „Beratungsbüros“ als Ort selbstorganisierten Lernens in der Berufsschule	<a href="http://www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/beratung.html">www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/beratung.html</a> oder <a href="http://www.sanheiz-vegesack.de/Beratungsburo/beratungsburo.html">www.sanheiz-vegesack.de/Beratungsburo/beratungsburo.html</a>
Berufliche Qualifizierung 2000 (Modulares Lernangebot; Strukturen für individuelles, selbstgesteuertes Lernen; Differenzierte Qualifikationsnachweise)	<a href="http://www.g10.de/projekte/propro/modell/index.htm">www.g10.de/projekte/propro/modell/index.htm</a>
Differenzierende Lernkonzepte als Beitrag zur Flexibilisierung und Regionalisierung beruflicher Bildung	
Erfassung von Dimensionen der Handlungskompetenz bei Berufsschülern und Berufsschülerinnen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung	<a href="http://www.user.unibrmen.de/~los/projekte/abgeschlossen/edukat/index.html">www.user.unibrmen.de/~los/projekte/abgeschlossen/edukat/index.html</a>
Kundenorientiertes Dienstleistungsverhalten in der Berufsausbildung am Beispiel der Gebäudeautomation	<a href="http://www.erkunda.de">www.erkunda.de</a>
Förderung der Eigeninitiative von Unternehmergeist und Kundenorientierung	<a href="http://www.home.tonline.de/BSinLWL.Nebenstelle/feindex.htm">www.home.tonline.de/BSinLWL.Nebenstelle/feindex.htm</a>
Erprobung flexibler Unterrichtsorganisationsmodelle	<a href="http://www.bezreg-muenster.nrw.de/cgi-bin/brm3/custom/pub/content.cgi?lang=1&amp;ticket=guest&amp;oid=2605">www.bezreg-muenster.nrw.de/cgi-bin/brm3/custom/pub/content.cgi?lang=1&amp;ticket=guest&amp;oid=2605</a>
Geschäfts- und Arbeitsprozess bezogene dual-kooperative Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife	<a href="http://www.itb.uni-bremen.de/projekte/gab/startseite.htm">www.itb.uni-bremen.de/projekte/gab/startseite.htm</a>
Förderung von innovativen Lernprozessen in der dualen Berufsausbildung durch Verbesserung in der Berufsschullehrererausbildung am Beispiel der beruflichen Umweltbildung	<a href="http://www.iub-hannover.de">www.iub-hannover.de</a>
Komplexe Lehr- und Lernsituationen zur Umsetzung betrieblicher Handlungssituationen mit Hilfe multimedialer Lerntechnologien im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung	<a href="http://www.kllu-rp.de">www.kllu-rp.de</a>
Kundenorientiertes Berufshandeln an Heizungsanlagen im Rahmen der Gebäudeleittechnik	
Voraussetzungen, Nutzungsumfang und Entwicklungsperspektiven für multimediale Angebote durch Lehrkräfte an Berufsschulen	<a href="http://www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/mm_studie.html">www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/mm_studie.html</a>
Modellierung einer Lernkultur, innovativ, teamorientiert, autonom	<a href="http://www.elektronikschule.de/ueber_uns/modellversuche/melita.html">www.elektronikschule.de/ueber_uns/modellversuche/melita.html</a>
Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch berufliches Lernen in Lernfeldern	<a href="http://www.isb.bayern.de/bes/modell/nele">www.isb.bayern.de/bes/modell/nele</a>

<sup>261</sup> Vgl. auch Kapitel 3.5

<b>Vorhabenbezeichnung</b>	<b>Internetadresse</b>
Regionales Berufsbildungsnetzwerk zur Entwicklung eines effizienten Wissensmanagement im Rahmen einer Netzlernkultur – lernende Region Ostwestfalen-Lippe	<a href="http://www.netzlernkultur.de">www.netzlernkultur.de</a>
Qualitätsentwicklung in der Berufsschule	<a href="http://www.isb.bayern.de/bes/modell/quabs">www.isb.bayern.de/bes/modell/quabs</a>
Lernfeld- und Lernraumgestaltung zur Förderung der Service- und Dienstleistungskompetenz in den neuen IT-Berufen	<a href="http://www.biat.uni-flensburg.de/sediko">www.biat.uni-flensburg.de/sediko</a>
Steigerung der Effizienz neuer Lernkonzepte und Unterrichtsmethoden in der dualen Berufsausbildung	<a href="http://www.seluba.de">www.seluba.de</a>
Förderung des Verstehens multimedialer interaktiver Texte in der Berufsausbildung	<a href="http://www.linglit.tu-darmstadt.de/teba">www.linglit.tu-darmstadt.de/teba</a>
Aufbau eines „Virtuellen Lernortes – Berufsschule“ zur Lehreraus- und -fortbildung	<a href="http://www.vlb-berlin.de">www.vlb-berlin.de</a>
„Lebenslanges Lernen“	<a href="http://www.blk.III.de">www.blk.III.de</a>
„Qualitätstestierung in der Weiterbildung“	<a href="http://www.artset-igw.de">www.artset-igw.de</a>

BLK-Programm „Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung“ ([www.blk-kolibri.de](http://www.blk-kolibri.de))

<b>Vorhabenbezeichnung</b>	<b>Internetadresse</b>
Aufbau und Nutzung von Bildungsnetzwerken zur Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsmodulen in IT- und Medienberufen	<a href="http://www.anuba-online.de">www.anuba-online.de</a>
Aus- und Weiterbildungspartnerschaften in der beruflichen Bildung	<a href="http://www.kompzet-wil.net">www.kompzet-wil.net</a>
Dienstleistung im Lernortverbund	<a href="http://www.dill.uni-lueneburg.de">www.dill.uni-lueneburg.de</a>
Entfaltung und Erprobung von Stärken der Lernorte durch Kooperation – zukunftsweisende Chancen in didaktischer, qualifikatorischer und ökonomischer Sicht	<a href="http://www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/elko.html">www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/elko.html</a>
Projekt zur Förderung arbeitsprozessbezogener Kompetenzvermittlung zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	<a href="http://www.hh.shuttle.de/hh/g17/Projekt2000-Dateien/frame.htm">www.hh.shuttle.de/hh/g17/Projekt2000-Dateien/frame.htm</a>
Gewerkeübergreifende Kundenaufträge als Gegenstand der Lernortkooperation zwischen Berufsschule und überbetrieblicher Ausbildungsstätte	<a href="http://www.rms.s.bw.schule.de/gkl_uebersicht.html">www.rms.s.bw.schule.de/gkl_uebersicht.html</a>
Integration betrieblicher Arbeitserfahrung in vollzeitschulische Assistentenausbildungsgänge im Rahmen kooperativ gestalteter Praxisprojekte	<a href="http://www.didaktik.physik.uni-bremen.de/iba/">www.didaktik.physik.uni-bremen.de/iba/</a>
Innovationstransfer in der Lernortkooperation – Bedingungen für die Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation	<a href="http://www.intralok.de">www.intralok.de</a>
Entwicklung und Erprobung von Methoden und Konzepten für die Vermittlung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenzen in der kaufmännischen Berufsausbildung	<a href="http://www.jeenet.de">www.jeenet.de</a>
Kooperative Ausbildung zum technischen Assistenten Informatik	<a href="http://www.hh.schule.de/g18/ktaiflyer.htm">www.hh.schule.de/g18/ktaiflyer.htm</a>



<b>Vorhabenbezeichnung</b>	<b>Internetadresse</b>
Grundlegung einer Kultur unternehmerischer Selbständigkeit in der Berufsbildung	<a href="http://www.kus-hamburg.de">www.kus-hamburg.de</a> oder <a href="http://www.ipts.de/blk-kus/">www.ipts.de/blk-kus/</a>
Lernortübergreifende Lernfeldentwicklung für eine kooperative Berufsausbildung in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen	<a href="http://www.sbsz-jena.de/lekobe/">www.sbsz-jena.de/lekobe/</a>
Lernortübergreifende Implementation des Lernfeldes „Energietechniken für eine nachhaltige Entwicklung in der Handwerksausbildung“	<a href="http://s1.teamlearn.de/lene">s1.teamlearn.de/lene</a>
Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation durch Einleitung von Veränderungsprozessen	<a href="http://www.leo.bildung.hessen.de">www.leo.bildung.hessen.de</a>
Teamarbeit und Berufsorientierung als Gegenstand der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und allgemein bildender Schule	<a href="http://www.schule.bremen.de/team">www.schule.bremen.de/team</a>
Strategien und Maßnahmen der kooperativen und kontinuierlichen Qualifizierung von Lehrpersonal in innovativen Berufen - IT-Berufe, Mechatroniker	<a href="http://www.qlib-online.de">www.qlib-online.de</a>
Verbundinnovation mit dem Oberstufenzentrum – Neue Initiative in der kaufmännischen Ausbildung zur Intensivierung der Lernortkooperation	<a href="http://www2.rz.hu-berlin.de/wipaed/Forschung/Projekte/Veronika/Veronika001.html">www2.rz.hu-berlin.de/wipaed/Forschung/Projekte/Veronika/Veronika001.html</a>
Wissensforum als Instrument zur Verbesserung der Lernortkooperation	<a href="http://www.bes.isb.bayern.de/bes/modell/wislok">www.bes.isb.bayern.de/bes/modell/wislok</a>

BLK-Programm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“  
([www.ipts.de/innovelle/inhalt.htm](http://www.ipts.de/innovelle/inhalt.htm))

<b>Vorhabenbezeichnung</b>	<b>Internetadresse</b>
Adressatenbezogene Qualifizierung: Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen	<a href="http://www.isb.bayern.de/bes/modell/aqua">www.isb.bayern.de/bes/modell/aqua</a>
Die Berufseingangsphase der Lehrerbildung in ihrer praktischen Erprobung an Berufsbildenden Schulen in Hamburg	<a href="http://www.bepha.de">www.bepha.de</a>
Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsnetzwerk Lernfeldinnovation für Lehrkräfte in Berufsschulfachklassen für Industriekaufleute	<a href="http://www.culik.de">www.culik.de</a>
Erwerb der Lehrbefähigung für Seiteneinsteiger mit Universitäts- u. Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung	<a href="http://www.fh.karlsruhe.de/sembS">www.fh.karlsruhe.de/sembS</a>
Flexibilisierung, Individualisierung und Teamentwicklung in einer integrativen lernfeldorientierten Lehrerausbildung für berufliche Schulen	<a href="http://www.modellversuch-fit.de/">www.modellversuch-fit.de/</a>
Kooperative Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden	<a href="http://www.mv-koala.de">www.mv-koala.de</a>
Kooperative LehrerInnenfortbildung gesundheitsfördernde berufsbildende Schulen	<a href="http://www.bbs-pottgraben.de">www.bbs-pottgraben.de</a>
„Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement“	<a href="http://www.lediwi.de">www.lediwi.de</a> oder <a href="http://www.lo-net.de/home/lediwi">www.lo-net.de/home/lediwi</a>

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Lernorte im Dialog – Modellversuch zur „integrierten Fort- u. Weiterbildung für das pädagogische Fachpersonal in der schulischen Berufsvorbereitung und der außerbetrieblichen Berufsausbildung – Konzeptentwicklung, Durchführung und Evaluation	<a href="http://www.lernorte-im-dialog.de">www.lernorte-im-dialog.de</a>
Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen	<a href="http://www.Modellversuch-LFP.de">www.Modellversuch-LFP.de</a> oder <a href="http://www.blkversuch-lfp.de">www.blkversuch-lfp.de</a>
Erwerb der Lehrbefähigung für Seiteneinsteiger mit Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung	<a href="http://www.Modellversuch-else.de">www.Modellversuch-else.de</a>
Schulgenaue Qualifizierung	<a href="http://www.schuqua.de">www.schuqua.de</a>
Marktnahe, netz- u. multimediagestützte Bildungsprozesse in der Lehrerfortbildung für zukunftsorientierte Beschäftigungsfelder in der Gebäudewirtschaft unter Einbeziehung des schulischen Baukörpers als Lehrkörper	<a href="http://www.multi-lehr-bau.de">www.multi-lehr-bau.de</a>
Netzbasiertes Lehr- und Lernkonzept (NEBAL). Qualifizierung für die Umsetzung virtueller Lehr- und Lernkonzepte durch selbst gesteuertes Lernen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung	<a href="http://www.nebal.de">www.nebal.de</a>
Personalentwicklung in der Berufseinstiegsphase im Hinblick auf eine Modernisierung beruflicher Bildung	<a href="http://sl.teamlearn.de/b-1-pebe">sl.teamlearn.de/b-1-pebe</a>
Professionalisierung u. Kompetenzentwicklung in der Berufseinstiegsphase durch Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung komplexer u. flexibler fächerübergreifender Lernumwelten	<a href="http://www.proakzent.nibis.de">www.proakzent.nibis.de</a>
„Schulgenaue Qualifizierung“: Attraktivität u. Qualität von Lehrerweiterbildung durch Selbstbestimmung, Interaktion u. Nachfrageorientierung. Erfahrungswissen nutzen – Brain-drain verhindern	<a href="http://www.ifl-hamburg.de/fortbildung/bf.908/index.html">www.ifl-hamburg.de/fortbildung/bf.908/index.html</a>
Selbstorganisation als Gestaltungsprinzip der Lehrerausbildung in der 2. Phase	<a href="http://www.schule.bremen.de/modellversuche/solab/startbild.htm">www.schule.bremen.de/modellversuche/solab/startbild.htm</a>
Qualifizierung von Seiteneinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulqualifikation und mehrjähriger Berufs(Praxis)erfahrung	<a href="http://www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm">www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm</a>
Qualifizierung von Seiteneinsteigern zu Berufsschullehrern in der 2. Phase der Lehrerausbildung sowie Konzept zur Innovation der Aus- und Weiterbildung von Lehrern für berufliche Schulen	<a href="http://www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm">www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm</a>
Berufliche Schule auf dem Weg zu regionalen Kompetenzzentren – Entwicklung und Realisierung eines Qualifizierungssystems zum Aufbau teamorientierter Arbeitsstrukturen im Rahmen organisationalen Lernens	<a href="http://www.team-a.net">www.team-a.net</a>
Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase	<a href="http://www.ubs-modellversuch.de">www.ubs-modellversuch.de</a>

## BLK-Modellversuche außerhalb von Programmen

<b>Modellversuchstitel</b>	<b>Internetadresse</b>
Begabtenförderung in der gewerblich-technischen Berufsausbildung durch erweiterte Lernangebote und neue Kooperationen mit dem Fachschul- und Hochschulbereich	<a href="http://www.hs-bremen.de/crome/begabtenförderung.htm">www.hs-bremen.de/crome/begabtenförderung.htm</a>
E-Commerce in der kaufmännischen Berufsausbildung – überregionaler Transfer von Modellversuchsergebnissen mit internetbasierten Instrumenten	<a href="http://www.learn-ecommerce.de/index2.html">www.learn-ecommerce.de/index2.html</a>
Kooperative Weiterentwicklung der Lehrerbildung für kaufmännische Schule	<a href="http://www.bwl.uni-mannheim.de/Ebner/Unterseiten/Modellversuch.htm">www.bwl.uni-mannheim.de/Ebner/Unterseiten/Modellversuch.htm</a>
Visualisierung von Entstehung und Entwicklung der Berufsausbildung in Deutschland – Konzept und erste Pilotprojekte im Deutschen Museum München	<a href="http://www.deutsches-museum.de/wir/koop/visuba.htm">www.deutsches-museum.de/wir/koop/visuba.htm</a> oder <a href="http://www.isb.bayern.de/bes/modell/visuba">www.isb.bayern.de/bes/modell/visuba</a>



## 6.5 Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1:** Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsplatznachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2003 und 2004
- Tabelle 2:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 nach Ländern und Ausbildungsbereichen
- Tabelle 3:** Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2004 gegenüber 2003 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen
- Tabelle 4:** Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2004 nach Ländern
- Tabelle 5:** Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse 2004 gegenüber 2003
- Tabelle 6:** Bundesweite Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2003 bis 2004 in ausgewählten Berufen
- Tabelle 7:** Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2004
- Tabelle 8:** Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern
- Tabelle 9:** Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2002 bis 2004
- Tabelle 10:** Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken
- Tabelle 11:** Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 12:** Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 13:** Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 14:** Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 15:** Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 16:** Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003
- Tabelle 17:** Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2001 bis 2004 in Mio. €
- Tabelle 18:** Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2002 und 2003
- Tabelle 19:** Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und weiblichem Anteil 2001 bis 2003
- Tabelle 20:** Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) – Auswertung der Förderung 2001 und 2002 –
- Tabelle 21:** Länderberichte

Tabelle 1: Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsplatznachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2003 und 2004

Land	Ausbildungsplatzangebot			Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation		
	2003	2004	Veränderung gegenüber 2003	2003	2004	Veränderung gegenüber 2003	2003	2004	Veränderung gegenüber 2003
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Anzahl	Prozent			
Baden-Württemberg	73.360	75.239	2,6	72.070	76.758	6,5	101,8	98,0	-3,7
Bayern	94.956	96.114	1,2	95.466	98.409	3,1	99,5	97,7	-1,8
Berlin	19.372	20.769	7,2	23.076	25.141	8,9	83,9	82,6	-1,6
Brandenburg	18.606	17.999	-3,3	21.268	20.999	-1,3	87,5	85,7	-2,0
Bremen <sup>1)</sup>	6.254	6.643	6,2	6.529	6.943	6,3	95,8	95,7	-0,1
Hamburg	11.997	12.608	5,1	12.570	13.281	5,7	95,4	94,9	-0,5
Hessen	39.015	39.900	2,3	41.889	42.295	1,0	93,1	94,3	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	16.845	16.164	-4,0	18.624	17.977	-3,5	90,4	89,9	-0,6
Niedersachsen <sup>2)</sup>	52.555	54.043	2,8	53.245	55.815	4,8	98,7	96,8	-1,9
Nordrhein-Westfalen	114.694	119.345	4,1	118.103	125.443	6,2	97,1	95,1	-2,0
Rheinland-Pfalz	28.228	29.210	3,5	28.996	30.515	5,2	97,4	95,7	-1,7
Saarland	8.517	8.505	-0,1	8.676	8.977	3,5	98,2	94,7	-3,5
Sachsen	30.782	30.700	-0,3	32.572	33.229	2,0	94,5	92,4	-2,2
Sachsen-Anhalt	19.261	20.504	6,5	19.808	21.504	8,6	97,2	95,3	-1,9
Schleswig-Holstein	19.165	19.818	3,4	19.470	20.117	3,3	98,4	98,5	0,1
Thüringen	18.867	18.813	-0,3	20.287	20.153	-0,7	93,0	93,4	0,4
<b>Alte Länder</b>	<b>448.741</b>	<b>461.425</b>	<b>2,8</b>	<b>457.014</b>	<b>478.553</b>	<b>4,7</b>	<b>98,2</b>	<b>96,4</b>	<b>-1,8</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>123.733</b>	<b>124.949</b>	<b>1,0</b>	<b>135.635</b>	<b>139.003</b>	<b>2,5</b>	<b>91,2</b>	<b>89,9</b>	<b>-1,5</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>572.474</b>	<b>586.374</b>	<b>2,4</b>	<b>592.649</b>	<b>617.556</b>	<b>4,2</b>	<b>96,6</b>	<b>95,0</b>	<b>-1,7</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 1, Seite 228

<sup>1)</sup> Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.<sup>2)</sup> Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2003 und 2004

**Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 nach Ländern und Ausbildungsbereichen**

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich:				Landwirtschaft				Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Handwerk	Anzahl	Anteil	Öffentlicher Dienst	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Baden-Württemberg	73.277	41.404	56,5	21.478	29,3	2.066	2,8	1.605	2,2	6.099	8,3	625	0,9	0	0,0
Bayern	93.396	49.351	52,8	31.276	33,5	1.368	1,5	2.138	2,3	8.764	9,4	499	0,5	0	0,0
Berlin	20.534	11.607	56,5	5.592	27,2	883	4,3	385	1,9	1.875	9,1	192	0,9	0	0,0
Brandenburg	17.919	10.827	60,4	4.655	26,0	505	2,8	893	5,0	818	4,6	221	1,2	0	0,0
Bremen <sup>1)</sup>	5.758	3.608	62,7	1.369	23,8	127	2,2	52	0,9	522	9,1	73	1,3	7	0,1
Hamburg	12.470	8.221	65,9	2.636	21,1	230	1,8	176	1,4	1.090	8,7	46	0,4	71	0,6
Hessen	38.727	22.505	58,1	10.535	27,2	1.496	3,9	710	1,8	3.200	8,3	281	0,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	16.025	10.115	63,1	3.805	23,7	513	3,2	690	4,3	643	4,0	248	1,5	11	0,1
Niedersachsen <sup>1)</sup>	53.826	27.354	50,8	17.761	33,0	1.515	2,8	1.880	3,5	4.827	9,0	416	0,8	73	0,1
Nordrhein-Westfalen	115.987	65.792	56,7	32.562	28,1	3.205	2,8	2.245	1,9	11.333	9,8	850	0,7	0	0,0
Rheinland-Pfalz	27.920	14.465	51,8	9.435	33,8	728	2,6	658	2,4	2.362	8,5	272	1,0	0	0,0
Saarland	8.201	4.684	57,1	2.578	31,4	103	1,3	140	1,7	641	7,8	55	0,7	0	0,0
Sachsen	30.615	19.363	63,2	7.599	24,8	825	2,7	1.402	4,6	1.203	3,9	223	0,7	0	0,0
Sachsen-Anhalt	20.328	12.175	59,9	5.970	29,4	487	2,4	710	3,5	738	3,6	248	1,2	0	0,0
Schleswig-Holstein	19.314	9.452	48,9	6.306	32,6	594	3,1	791	4,1	1.831	9,5	306	1,6	34	0,2
Thüringen	18.683	11.836	63,4	4.733	25,3	485	2,6	716	3,8	592	3,2	321	1,7	0	0,0
<b>Alte Länder</b>	<b>448.876</b>	<b>246.836</b>	<b>55,0</b>	<b>135.936</b>	<b>30,3</b>	<b>11.432</b>	<b>2,5</b>	<b>10.395</b>	<b>2,3</b>	<b>40.669</b>	<b>9,1</b>	<b>3.423</b>	<b>0,8</b>	<b>185</b>	<b>0,0</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>124.104</b>	<b>75.923</b>	<b>61,2</b>	<b>32.354</b>	<b>26,1</b>	<b>3.698</b>	<b>3,0</b>	<b>4.796</b>	<b>3,9</b>	<b>5.869</b>	<b>4,7</b>	<b>1.453</b>	<b>1,2</b>	<b>11</b>	<b>0,0</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>572.980</b>	<b>322.759</b>	<b>56,3</b>	<b>168.290</b>	<b>29,4</b>	<b>15.130</b>	<b>2,6</b>	<b>15.191</b>	<b>2,7</b>	<b>46.538</b>	<b>8,1</b>	<b>4.876</b>	<b>0,9</b>	<b>196</b>	<b>0,0</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 2, Seite 229.

<sup>1)</sup> Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1.1.1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.1.1/1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

**Tabelle 3: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2004 gegenüber 2003 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen**

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge																	
	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:						Freie Berufe						Seeschifffahrt			
	absolut	in Prozent	Industrie und Handel	absolut	in Prozent	Handwerk	absolut	in Prozent	Öffentlicher Dienst	absolut	in Prozent	Landwirtschaft	absolut	in Prozent	Hauswirtschaft	absolut	in Prozent	
Baden-Württemberg	2.473	3,5	1.417	3,5	1.099	5,4	72	3,6	124	8,4	-329	-5,1	90	16,8	0	0,0		
Bayern	1.471	1,6	2.033	4,3	-98	-0,3	11	0,8	-25	-1,2	-489	-5,3	39	8,5	0	0,0		
Berlin	1.382	7,2	1.173	11,2	66	1,2	279	46,2	-22	-5,4	-147	-7,3	33	20,8	0	0,0		
Brandenburg	-573	-3,1	-276	-2,5	-221	-4,5	31	6,5	-80	-8,2	-20	-2,4	-7	-3,1	0	0,0		
Bremen <sup>1)</sup>	455	8,6	341	10,4	108	8,6	0	0,0	2	4,0	9	1,8	-3	-3,9	-2	-22,2		
Hamburg	556	4,7	475	6,1	32	1,2	45	24,3	29	19,7	-53	-4,6	-3	-6,1	31	77,5		
Hessen	915	2,4	1.217	5,7	-116	-1,1	69	4,8	-1	-0,1	-222	-6,5	-32	-10,2	0	0,0		
Mecklenburg-Vorpommern	-640	-3,8	-346	-3,3	-215	-5,3	31	6,4	-1	-0,1	-61	-8,7	-49	-16,5	1	10,0		
Niedersachsen <sup>1)</sup>	1.768	3,4	1.619	6,3	504	2,9	-55	-3,5	147	8,5	-440	-8,4	-19	-4,4	12	19,7		
Nordrhein-Westfalen	4.941	4,4	4.282	7,0	524	1,6	487	17,9	66	3,0	-560	-4,7	142	20,1	0	.		
Rheinland-Pfalz	982	3,6	547	3,9	438	4,9	89	13,9	33	5,3	-170	-6,7	45	19,8	0	0,0		
Saarland	23	0,3	298	6,8	-37	-1,4	3	3,0	-112	-44,4	-119	-15,7	-10	-15,4	0	0,0		
Sachsen	-50	-0,2	359	1,9	-419	-5,2	115	16,2	113	8,8	-97	-7,5	-121	-35,2	0	0,0		
Sachsen-Anhalt	1.195	6,2	463	4,0	981	19,7	9	1,9	-164	-18,8	-6	-0,8	-88	-26,2	0	0,0		
Schleswig-Holstein	545	2,9	515	5,8	-54	-0,8	105	21,5	71	9,9	-85	-4,4	-14	-4,4	7	25,9		
Thüringen	-97	-0,5	77	0,7	-85	-1,8	17	3,6	1	0,1	-81	-12,0	-26	-7,5	0	0,0		
<b>Alte Länder</b>	<b>14.129</b>	<b>3,2</b>	<b>12.744</b>	<b>5,4</b>	<b>2.400</b>	<b>1,8</b>	<b>826</b>	<b>7,8</b>	<b>334</b>	<b>3,3</b>	<b>-2.458</b>	<b>-5,7</b>	<b>235</b>	<b>7,4</b>	<b>48</b>	<b>35,0</b>		
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>1.217</b>	<b>1,0</b>	<b>1.450</b>	<b>1,9</b>	<b>107</b>	<b>0,3</b>	<b>482</b>	<b>15,0</b>	<b>-153</b>	<b>-3,1</b>	<b>-412</b>	<b>-6,6</b>	<b>-258</b>	<b>-15,1</b>	<b>1</b>	<b>10,0</b>		
<b>Bundesgebiet</b>	<b>15.346</b>	<b>2,8</b>	<b>14.194</b>	<b>4,6</b>	<b>2.507</b>	<b>1,5</b>	<b>1.308</b>	<b>9,5</b>	<b>181</b>	<b>1,2</b>	<b>-2.870</b>	<b>-5,8</b>	<b>-23</b>	<b>-0,5</b>	<b>49</b>	<b>33,3</b>		

Vgl. Ausbildungsbericht 2004, Tabelle 3, Seite 230.

<sup>1)</sup> Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1.1/1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1.1/1.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September



**Tabelle 4: Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2004 nach Ländern**

Land	Neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum 30. September 2004															
	Insgesamt:		Davon im Bereich:													betriebl.
	Anzahl	Anteil	Bund-Länder-Programme	JuSoPro Artikel 4	§ 242 (2) SGB III	Freie Förderung	Reha-Ausbildung § 102 SGB III	außerbetrieblich insgesamt	Anteil	Reha-Ausbildung § 102 SGB III	Freie Förderung	Anteil	außerbetrieblich insgesamt	Anteil	betriebl.	
Baden-Württemberg	73.277	100,0	0	0,0	0	0,0	742	1,0	12	0,0	2.346	3,2	3.100	4,2	70.177	95,8
Bayern	93.396	100,0	0	0,0	43	0,0	689	0,7	0	0,0	2.069	2,2	2.801	3,0	90.595	97,0
Berlin	20.534	100,0	1.930	9,4	236	1,1	2.140	10,4	1	0,0	583	2,8	4.890	23,8	15.644	76,2
Brandenburg	17.919	100,0	2.266	12,6	0	0,0	2.344	13,1	8	0,0	992	5,5	5.610	31,3	12.309	68,7
Bremen	5.758	100,0	0	0,0	0	0,0	212	3,7	0	0,0	141	2,4	353	6,1	5.405	93,9
Hamburg	12.470	100,0	404	3,2	40	0,3	395	3,2	0	0,0	180	1,4	1.019	8,2	11.451	91,8
Hessen	38.727	100,0	125	0,3	146	0,4	520	1,3	6	0,0	1.179	3,0	1.976	5,1	36.751	94,9
Mecklenburg-Vorpommern	16.025	100,0	1.848	11,5	0	0,0	1.741	10,9	32	0,2	181	1,1	3.802	23,7	12.223	76,3
Niedersachsen	53.826	100,0	0	0,0	33	0,1	1.368	2,5	0	0,0	1.565	2,9	2.966	5,5	50.860	94,5
Nordrhein-Westfalen	115.987	100,0	0	0,0	90	0,1	2.573	2,2	4	0,0	2.355	2,0	5.022	4,3	110.965	95,7
Rheinland-Pfalz	27.920	100,0	0	0,0	0	0,0	566	2,0	0	0,0	641	2,3	1.207	4,3	26.713	95,7
Saarland	8.201	100,0	0	0,0	0	0,0	114	1,4	0	0,0	214	2,6	328	4,0	7.873	96,0
Sachsen	30.615	100,0	2.710	8,9	0	0,0	4.769	15,6	1	0,0	627	2,0	8.107	26,5	22.508	73,5
Sachsen-Anhalt	20.328	100,0	3.086	15,2	0	0,0	2.163	10,6	2	0,0	1.124	5,5	6.375	31,4	13.953	68,6
Schleswig-Holstein	19.314	100,0	0	0,0	0	0,0	602	3,1	0	0,0	342	1,8	944	4,9	18.370	95,1
Thüringen	18.683	100,0	1.939	10,4	0	0,0	2.247	12,0	0	0,0	1.366	7,3	5.552	29,7	13.131	70,3
<b>Alte Länder</b>	<b>448.876</b>	<b>100,0</b>	<b>529</b>	<b>0,1</b>	<b>352</b>	<b>0,1</b>	<b>7.781</b>	<b>1,7</b>	<b>22</b>	<b>0,0</b>	<b>11.032</b>	<b>2,5</b>	<b>19.716</b>	<b>4,4</b>	<b>429.160</b>	<b>95,6</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>124.104</b>	<b>100,0</b>	<b>13.779</b>	<b>11,1</b>	<b>236</b>	<b>0,2</b>	<b>15.404</b>	<b>12,4</b>	<b>44</b>	<b>0,0</b>	<b>4.873</b>	<b>3,9</b>	<b>34.336</b>	<b>27,7</b>	<b>89.768</b>	<b>72,3</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>572.980</b>	<b>100,0</b>	<b>14.308</b>	<b>2,5</b>	<b>588</b>	<b>0,1</b>	<b>23.185</b>	<b>4,0</b>	<b>66</b>	<b>0,0</b>	<b>15.905</b>	<b>2,8</b>	<b>54.052</b>	<b>9,4</b>	<b>518.928</b>	<b>90,6</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 4, Seite 231

Für die alten Länder liegen für 2004 z.T. noch keine Angaben vor.

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

Tabelle 5: Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse 2004 gegenüber 2003

Land	Veränderung der Zahl der Neuabschlüsse 2004 gegenüber 2003 mit Stichtag 30. September																
	Insgesamt		Davon im Bereich:				Reha-Ausbildung § 102 SGB III				außerbetrieblich insgesamt				betrieblich		
	absolut	in Prozent	Bund-Länder-Programme	JuSoPro Artikel 4	§ 242 (2) SGB III	Freie Förderung	Reha-Ausbildung § 102 SGB III	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent		
Baden-Württemberg	2.473	3,5	0	.	.	0	-246	-24,9	-7	-36,8	31	1,3	-222	-6,7	2.695	4,0	
Bayern	1.471	1,6	0	.	.	20	-371	-35,0	0	0,0	312	17,8	-39	-1,4	1.510	1,7	
Berlin	1.382	7,2	26	1,4	28	13,5	-381	-15,1	-11	-91,7	178	44,0	-160	-3,2	1.542	10,9	
Brandenburg	-573	-3,1	-146	-6,1	-393	-100,0	-818	-25,9	8	-100,0	-87	-8,1	-1.436	-20,4	863	7,5	
Bremen	455	8,6	0	.	.	-55	-54	-20,3	-2	-100,0	35	33,0	-76	-17,7	531	10,9	
Hamburg	556	4,7	204	102,0	40	.	41	11,6	0	0,0	-8	-4,3	277	37,3	279	2,5	
Hessen	915	2,4	0	0,0	86	143,3	-133	-20,4	-38	-86,4	129	12,3	44	2,3	871	2,4	
Mecklenburg-Vorpommern	-640	-3,8	-359	-16,3	-315	-100,0	-662	-27,5	8	33,3	-256	-58,6	-1.584	-29,4	944	8,4	
Niedersachsen	1.768	3,4	0	.	.	-1	-214	-13,5	-7	-100,0	86	5,8	-136	-4,4	1.904	3,9	
Nordrhein-Westfalen	4.941	4,4	-403	-100,0	-455	-83,5	-136	-5,0	-8	-66,7	377	19,1	-625	-11,1	5.566	5,3	
Rheinland-Pfalz	982	3,6	0	.	.	-59	-100,0	9	1,6	-14	-100,0	-143	-18,2	-207	-14,6	1.189	4,7
Saarland	23	0,3	0	.	.	-14	-100,0	-57	-33,3	0	0,0	-66	-23,6	-137	-29,5	160	2,1
Sachsen	-50	-0,2	-246	-8,3	-447	-100,0	51	1,1	-48	-98,0	186	42,2	-504	-5,9	454	2,1	
Sachsen-Anhalt	1.195	6,2	278	9,9	-71	-100,0	-1.014	-31,9	-1	-33,3	-9	-0,8	-817	-11,4	2.012	16,8	
Schleswig-Holstein	545	2,9	0	.	.	-47	-100,0	-162	-21,2	0	0,0	38	12,5	-171	-15,3	716	4,1
Thüringen	-97	-0,5	202	11,6	-245	-100,0	-641	-22,2	-8	-100,0	168	14,0	-524	-8,6	427	3,4	
<b>Alte Länder</b>	<b>14.129</b>	<b>3,2</b>	-199	-27,3	-485	-57,9	-1.323	-14,5	-76	-77,6	791	7,7	-1.292	-6,2	15.421	3,7	
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>1.217</b>	<b>1,0</b>	-245	-1,7	-1.443	-85,9	-3.465	-18,4	-52	-54,2	180	3,8	-5.025	-12,8	6.242	7,5	
<b>Bundesgebiet</b>	<b>15.346</b>	<b>2,8</b>	-444	-3,0	-1.928	-76,6	-4.788	-17,1	-128	-66,0	971	6,5	-6.317	-10,5	21.663	4,4	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 5, Seite 232

Für die alten Länder liegen für 2004 noch keine Werte vor.

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



noch Tabelle 6: Bundesweite Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2003 bis 2004 in ausgewählten Berufen

Ausbildungsbereich	2003			2004			Veränderung von 2003 zu 2004					
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	absolut			in Prozent		
							männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Fahrzeuglackierer/-in	82	35	117	104	42	146	22	7	29	26,8	20,0	24,8
Film- und Videoreditor/-in	23	19	42	22	13	35	-1	-6	-7	-4,3	-31,6	-16,7
Fotomedienlaborant/-in	30	100	130	48	74	122	18	-26	-8	60,0	-26,0	-6,2
Industriekaufmann/-frau	7.131	11.406	18.537	7.664	11.630	19.294	533	224	757	7,5	2,0	4,1
Industriemechaniker/-in Betriebsstechnik	4.764	90	4.854	3.438	101	3.539	-1.326	11	-1.315	-27,8	12,2	-27,1
Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	1.758	130	1.888	830	75	905	-928	-55	-983	-52,8	-42,3	-52,1
Informatikkaufmann/-frau	1.455	353	1.808	1.474	372	1.846	19	19	38	1,3	5,4	2,1
Informations- und Telekommunikations-system-Elektroniker/-in	2.698	128	2.826	2.513	99	2.612	-185	-29	-214	-6,9	-22,7	-7,6
Informations- und Telekommunikations-system-Kaufmann/-frau	1.679	618	2.297	1.841	568	2.409	162	-50	112	9,6	-8,1	4,9
Investmentfondskaufmann/-frau	21	15	36	29	17	46	8	2	10	38,1	13,3	27,8
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	53	0	53	100	20	120	47	20	67	88,7	.	126,4
Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien	99	209	308	115	181	296	16	-28	-12	16,2	-13,4	-3,9
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2.484	9.694	12.178	2.868	10.633	13.501	384	939	1.323	15,5	9,7	10,9
Kaufmann/-frau für Spedition- und Logistikdienstleistung	.	.	.	2.647	1.965	4.612	2.647	1.965	4.612	.	.	.
Kaufmann/-frau für Verkehrsservice	249	385	634	158	320	478	-91	-65	-156	-36,5	-16,9	-24,6
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.998	16.069	29.067	13.584	16.291	29.875	586	222	808	4,5	1,4	2,8
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	188	540	728	270	568	838	82	28	110	43,6	5,2	15,1
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	8.417	5.928	14.345	9.177	6.471	15.648	760	543	1.303	9,0	9,2	9,1
Koch/Köchin	12.677	4.040	16.717	13.492	4.048	17.540	815	8	823	6,4	0,2	4,9
Kommunikationselektroniker/-in	936	58	994	86	1	87	-850	-57	-907	-90,8	-98,3	-91,2
Kosmetiker/-in	0	72	72	0	137	137	0	65	65	.	90,3	90,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	761	62	823	1.252	102	1.354	491	40	531	64,5	64,5	64,5
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in <sup>2)</sup>	.	.	.	12	0	12	12	0	12	.	.	.
Maskenbildner/in	6	41	47	2	50	52	-4	9	5	-66,7	22,0	10,6
Maschinen- und Anlagenführer/-in <sup>2)</sup>	.	.	.	527	32	559	527	32	559	.	.	.
Mechaniker/-in für Landmaschinentechnik	50	0	50	67	0	67	17	0	17	34,0	.	34,0
Mechatroniker/-in	5.509	192	5.701	5.989	237	6.226	480	45	525	8,7	23,4	9,2
Mediengestalter/-in Bild und Ton	421	200	621	481	176	657	60	-24	36	14,3	-12,0	5,8
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	1.733	1.934	3.667	1.848	1.972	3.820	115	38	153	6,6	2,0	4,2

**noch Tabelle 6: Bundesweite Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2003 bis 2004 in ausgewählten Berufen**

Ausbildungsbereich	2003				2004				Veränderung von 2003 zu 2004			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut		in Prozent	
	total	weiblich	total	männlich	total	männlich	total	männlich	männlich	weiblich	total	total
Mikrotechnologie/Mikrotechnologin	154	43	197	202	53	255	48	10	58	31,2	23,3	29,4
Reiseverkaufsmann/-frau	411	2.317	2.728	475	2.286	2.761	64	-31	33	15,6	-1,3	1,2
Schädlingsbekämpfer/-in <sup>2)</sup>	.	.	.	14	2	16	14	2	16	.	.	.
Speditionskaufmann/-frau	2.794	2.167	4.961	322	216	538	-2.472	-1.951	-4.423	-88,5	-90,0	-89,2
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	431	634	1.065	575	741	1.316	144	107	251	33,4	16,9	23,6
Systeminformatiker/-in	44	2	46	191	11	202	147	9	156	334,1	450,0	339,1
Technische(r) Zeichner/-in	1.497	982	2.479	1.458	938	2.396	-39	-44	-83	-2,6	-4,5	-3,3
Tierpfleger/-in	119	301	420	132	333	465	13	32	45	10,9	10,6	10,7
Veranstaltungskaufmann/-frau	413	736	1.149	501	877	1.378	88	141	229	21,3	19,2	19,9
Verkäufer/in	5.285	9.828	15.113	6.083	11.061	17.144	798	1.233	2.031	15,1	12,5	13,4
Versicherungskaufmann/-frau	2.591	2.652	5.243	2.680	2.549	5.229	89	-103	-14	3,4	-3,9	-0,3
Zweiradmechaniker/-in	46	2	48	46	6	52	0	4	4	0,0	200,0	8,3
<b>Behindertenausbildung nach § 48 BBiG, § 42 HwO</b>	<b>3.605</b>	<b>1.682</b>	<b>5.287</b>	<b>3.938</b>	<b>1.974</b>	<b>5.912</b>	<b>333</b>	<b>292</b>	<b>625</b>	<b>9,2</b>	<b>17,4</b>	<b>11,8</b>
<b>Sonstige Berufe</b>	<b>63.337</b>	<b>31.457</b>	<b>94.794</b>	<b>62.619</b>	<b>32.011</b>	<b>94.630</b>	<b>-718</b>	<b>554</b>	<b>-164</b>	<b>-1,1</b>	<b>1,8</b>	<b>-0,2</b>
<b>Berufe insgesamt</b>	<b>177.771</b>	<b>130.794</b>	<b>308.565</b>	<b>187.639</b>	<b>135.120</b>	<b>322.759</b>	<b>9.868</b>	<b>4.326</b>	<b>14.194</b>	<b>5,6</b>	<b>3,3</b>	<b>4,6</b>
<b>Handwerk</b>												
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	7.440	48	7.488	9.454	88	9.542	2.014	40	2.054	27,1	83,3	27,4
Automobilkaufmann/-frau	533	393	926	618	398	1.016	85	5	90	15,9	1,3	9,7
Bäcker/-in	4.859	1.113	5.972	5.140	1.138	6.278	281	25	306	5,8	2,2	5,1
Baugewerbe, Stufenausbildung im – Sammelgruppe –	12.298	99	12.397	9.893	100	9.993	-2.405	1	-2.404	-19,6	1,0	-19,4
Bauten- und Objektbeschichter/-in (Stufenausbildung)	245	22	267	907	83	990	662	61	723	270,2	277,3	270,8
Bestattungsfachkraft	30	14	44	67	33	100	37	19	56	123,3	135,7	127,3
Bodenleger/-in	216	2	218	204	2	206	-12	0	-12	-5,6	0,0	-5,5
Bürokaufmann/-frau	1.246	3.577	4.823	1.256	3.444	4.700	10	-133	-123	0,8	-3,7	-2,6
Elektroniker/-in FR Automatisierungstechnik	85	1	86	189	4	193	104	3	107	122,4	300,0	124,4
Elektroniker/-in FR Energie- und Gebäudetechnik	5.195	38	5.233	8.344	90	8.434	3.149	52	3.201	60,6	136,8	61,2
Elektroniker/-in FR Informations- und Telekommunikationstechnik	168	0	168	294	4	298	126	4	130	75,0	.	77,4



**noch Tabelle 6: Bundesweite Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2003 bis 2004 in ausgewählten Berufen**

Ausbildungsbereich	2003				2004				Veränderung von 2003 zu 2004			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut		in Prozent	
	total	weiblich	total	männlich	total	männlich	total	männlich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	95	339	434	127	411	538	32	72	104	33,7	21,2	24,0
Fachkraft für Abwassertechnik	274	23	297	291	42	333	17	19	36	6,2	82,6	12,1
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	36	9	45	39	10	49	3	1	4	8,3	11,1	8,9
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	7	0	7	11	1	12	4	1	5	57,1	.	71,4
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	57	2	59	88	3	91	31	1	32	54,4	50,0	54,2
<b>Sonstige Berufe</b>	<b>4.706</b>	<b>8.274</b>	<b>12.980</b>	<b>5.035</b>	<b>9.072</b>	<b>14.107</b>	<b>329</b>	<b>798</b>	<b>1.127</b>	<b>7,0</b>	<b>9,6</b>	<b>8,7</b>
<b>Berufe insgesamt</b>	<b>5.175</b>	<b>8.647</b>	<b>13.822</b>	<b>5.591</b>	<b>9.539</b>	<b>15.130</b>	<b>416</b>	<b>892</b>	<b>1.308</b>	<b>8,0</b>	<b>10,3</b>	<b>9,5</b>
<b>Landwirtschaft</b>												
Hauswirtschafter/-in (ländlich)	48	240	288	1	172	173	47	-68	-115	-97,9	-28,3	-39,9
<b>Behindertenausbildung nach § 48 BBIG, § 42 HwO</b>												
<b>Sonstige Berufe</b>	<b>1.379</b>	<b>448</b>	<b>1.827</b>	<b>1.371</b>	<b>452</b>	<b>1.823</b>	<b>-8</b>	<b>4</b>	<b>-4</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>-0,2</b>
<b>Berufe insgesamt</b>	<b>9.741</b>	<b>3.154</b>	<b>12.895</b>	<b>10.180</b>	<b>3.015</b>	<b>13.195</b>	<b>439</b>	<b>-139</b>	<b>300</b>	<b>4,5</b>	<b>-4,4</b>	<b>2,3</b>
	<b>11.168</b>	<b>3.842</b>	<b>15.010</b>	<b>11.552</b>	<b>3.639</b>	<b>15.191</b>	<b>384</b>	<b>-203</b>	<b>181</b>	<b>3,4</b>	<b>-5,3</b>	<b>1,2</b>
<b>Freie Berufe</b>												
Arzt/-in	86	15.386	15.472	119	14.753	14.872	33	-633	-600	38,4	-4,1	-3,9
Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	35	1.886	1.921	42	2.165	2.207	7	279	286	20,0	14,8	14,9
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	367	8.833	9.200	339	8.281	8.620	-28	-552	-580	-7,6	-6,2	-6,3
Steuerfachangestellte(r)	1.835	5.607	7.442	1.793	4.758	6.551	-42	-849	-891	-2,3	-15,1	-12,0
Tierarzt/-in	36	1.498	1.534	42	1.553	1.595	6	55	61	16,7	3,7	4,0
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	31	13.808	13.839	60	12.633	12.693	29	-1.175	-1.146	93,5	-8,5	-8,3
<b>Sonstige Berufe</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>	<b>.</b>
<b>Berufe insgesamt</b>	<b>2.390</b>	<b>47.018</b>	<b>49.408</b>	<b>2.395</b>	<b>44.143</b>	<b>46.538</b>	<b>5</b>	<b>-2.875</b>	<b>-2.870</b>	<b>0,2</b>	<b>-6,1</b>	<b>-5,8</b>
<b>Hauswirtschaft</b>												
Hauswirtschafter/-in (städtisch)	167	2.271	2.438	128	2.193	2.321	-39	-78	-117	-23,4	-3,4	-4,8
<b>Behindertenausbildung nach § 48 BBIG, § 42 HwO</b>												
<b>Sonstige Berufe</b>	<b>283</b>	<b>2.178</b>	<b>2.461</b>	<b>200</b>	<b>2.355</b>	<b>2.555</b>	<b>-83</b>	<b>177</b>	<b>94</b>	<b>-29,3</b>	<b>8,1</b>	<b>3,8</b>
<b>Berufe insgesamt</b>	<b>450</b>	<b>4.449</b>	<b>4.899</b>	<b>328</b>	<b>4.548</b>	<b>4.876</b>	<b>-122</b>	<b>99</b>	<b>-23</b>	<b>-27,1</b>	<b>2,2</b>	<b>-0,5</b>

noch Tabelle 6: Bundesweite Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2003 bis 2004 in ausgewählten Berufen

Ausbildungsbereich	2003			2004			Veränderung von 2003 zu 2004			in Prozent			
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	absolut						
							männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	
<b>Seeschifffahrt</b>													
Schiffsmechaniker/in	142	5	147	188	8	196	46	3	49	32,4	60,0	33,3	
<b>Sonstige Berufe</b>													
Berufe insgesamt	142	5	147	188	8	196	46	3	49	32,4	60,0	33,3	
<b>Alle Ausbildungsbereiche, Berufe insgesamt</b>	<b>321.676</b>	<b>235.958</b>	<b>557.634</b>	<b>333.729</b>	<b>239.251</b>	<b>572.980</b>	<b>12.053</b>	<b>3.293</b>	<b>15.346</b>	<b>3,7</b>	<b>1,4</b>	<b>2,8</b>	

1) Einschließlich Notarfachangestellte(r), Patentanwaltsfachangestellte(r), Rechtsanwaltsfachangestellte(r)

2) Ausbildung seit 2004



**Tabelle 7: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2004**

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich:														
		Industrie- und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt		
Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	Anzahl	Anteil(*)	
Baden-Württemberg	16.954	23,1	5.541	13,4	10.011	46,6	435	21,1	535	33,3	322	5,3	110	17,6	0	0,0
Bayern	15.317	16,4	7.952	16,1	5.485	17,5	11	0,8	997	46,6	703	8,0	169	33,9	0	0,0
Berlin	3.368	16,4	2.589	22,3	605	10,8	0	0,0	23	6,0	148	7,9	3	1,6	0	0,0
Brandenburg	1.407	7,9	1.137	10,5	199	4,3	0	0,0	43	4,8	28	3,4	0	0,0	0	0,0
Bremen	537	9,3	344	9,5	166	12,1	2	1,6	6	11,5	12	2,3	7	9,6	0	0,0
Hamburg	1.628	13,1	1.016	12,4	401	15,2	54	23,5	21	11,9	119	10,9	9	19,6	8	11,3
Hessen	4.833	12,5	2.634	11,7	1.849	17,6	55	3,7	158	22,3	122	3,8	15	5,3	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.285	8,0	902	8,9	288	7,6	0	0,0	69	10,0	8	1,2	18	7,3	0	0,0
Niedersachsen	12.996	24,1	6.147	22,5	5.719	32,2	25	1,7	846	45,0	172	3,6	81	19,5	6	8,2
Nordrhein-Westfalen	15.191	13,1	10.447	15,9	3.788	11,6	167	5,2	337	15,0	368	3,2	84	9,9	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.308	15,4	2.556	17,7	1.529	16,2	25	3,4	126	19,1	51	2,2	21	7,7	0	0,0
Saarland	1.801	22,0	1.152	24,6	572	22,2	2	1,9	20	14,3	52	8,1	3	5,5	0	0,0
Sachsen	2.558	8,4	1.622	8,4	775	10,2	1	0,1	114	8,1	27	2,2	19	8,5	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.200	5,9	882	7,2	245	4,1	17	3,5	26	3,7	26	3,5	4	1,6	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.005	10,4	836	8,8	919	14,6	7	1,2	121	15,3	90	4,9	30	9,8	2	5,9
Thüringen	1.414	7,6	1.176	9,9	136	2,9	23	4,7	49	6,8	0	0,0	30	9,3	0	0,0
<b>Alte Länder</b>	<b>75.570</b>	<b>16,8</b>	<b>38.625</b>	<b>15,6</b>	<b>30.439</b>	<b>22,4</b>	<b>783</b>	<b>6,8</b>	<b>3.167</b>	<b>30,5</b>	<b>2.011</b>	<b>4,9</b>	<b>529</b>	<b>15,5</b>	<b>16</b>	<b>8,6</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>11.232</b>	<b>9,1</b>	<b>8.308</b>	<b>10,9</b>	<b>2.248</b>	<b>6,9</b>	<b>41</b>	<b>1,1</b>	<b>324</b>	<b>6,8</b>	<b>237</b>	<b>4,0</b>	<b>74</b>	<b>5,1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>86.802</b>	<b>15,1</b>	<b>46.933</b>	<b>14,5</b>	<b>32.687</b>	<b>19,4</b>	<b>824</b>	<b>5,4</b>	<b>3.491</b>	<b>23,0</b>	<b>2.248</b>	<b>4,8</b>	<b>603</b>	<b>12,4</b>	<b>16</b>	<b>8,2</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 12, Seite 242

\*) Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2004

Tabelle 8: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern<sup>1)</sup>

Land	Unbesetzte Ausbildungsplätze		Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen		Unbesetzte Ausbildungsplätze je noch nicht vermitteltem Bewerber/vermittelter Bewerberin	
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Baden-Württemberg	3.525	2.556	1.962	523	1.266	3.481
Bayern	4.614	3.031	2.718	2.098	3.541	5.013
Berlin	236	220	235	2.799	3.924	4.607
Brandenburg	112	114	80	2.567	2.776	3.080
Bremen <sup>2)</sup>	104	93	68	420	368	368
Hamburg	139	83	138	425	656	811
Hessen	1.344	1.203	1.173	1.291	4.077	3.568
Mecklenburg-Vorpommern	235	180	139	1.953	1.959	1.952
Niedersachsen <sup>3)</sup>	1.438	1.355	1.034	1.414	2.045	2.806
Nordrhein-Westfalen	3.745	3.648	3.358	4.938	7.057	9.456
Rheinland-Pfalz	1.418	1.290	1.290	1.197	2.058	2.595
Saarland	341	339	304	375	498	776
Sachsen	101	117	85	1.504	1.907	2.614
Sachsen-Anhalt	115	128	176	406	675	1.176
Schleswig-Holstein	455	396	504	499	701	803
Thüringen	83	87	130	974	1.507	1.470
<b>Alte Länder</b>	<b>17.123</b>	<b>13.994</b>	<b>12.549</b>	<b>13.180</b>	<b>22.267</b>	<b>29.677</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>882</b>	<b>846</b>	<b>845</b>	<b>10.203</b>	<b>12.748</b>	<b>14.899</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>18.005</b>	<b>14.840</b>	<b>13.394</b>	<b>23.383</b>	<b>35.015</b>	<b>44.576</b>
Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 14, Seite 295						
<sup>1)</sup> Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen						
<sup>2)</sup> Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören						
<sup>3)</sup> Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören						

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2004

**Tabelle 9: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2002 bis 2004**

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsplätze		Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen		Unbesetzte Ausbildungsplätze je noch nicht vermitteltem Bewerber/vermittelter Bewerberin		
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Metallberufe	1.641	1.416	1.673	2.744	3.713	1,0	0,3
Elektriker	515	478	616	1.020	1.225	0,8	0,4
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	157	103	102	135	157	1,5	0,5
Ernährungsberufe	2.683	1.696	486	979	1.399	5,5	1,0
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	1.887	1.599	1.121	1.863	2.529	1,7	0,9
Übrige Fertigungsberufe	354	373	486	760	949	0,7	0,5
Technische Berufe	169	191	163	310	354	1,0	0,6
Waren- und Dienstleistungskaufleute	3.468	2.924	3.259	5.562	7.600	1,1	0,5
Verkehrsberufe	151	162	160	354	451	0,9	0,5
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.758	1.804	2.604	4.076	5.431	0,7	0,4
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.421	1.887	1.054	1.810	2.488	2,3	1,0
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.401	1.009	1.146	2.032	2.551	1,2	0,5
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	518	352	310	622	830	1,7	0,6
<b>Insgesamt</b>	<b>17.123</b>	<b>13.994</b>	<b>13.180</b>	<b>22.267</b>	<b>29.677</b>	<b>1,3</b>	<b>0,6</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2004, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken**

Gruppe	Arbeitsagentur- bezirk	Ausbildungsstellenmarkt				Bildungsangebot				Bildungsnachfrage				betriebliche Ausbildungs- beteiligung				Entwicklungen im Beschäftigungssystem						Arbeitsmarkt	
		Ausbildungsstellen pro 100 Nachrager (ANR) 2004	Veränderung ANR gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 Nachrager (in %-Punkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 einheimische Nachrager/aufrechterhalten betriebl. Ausbildungs- plätze pro 100 Schulabgänger	unbesetzte Ausbildungs- plätze pro 100 unvernünftige Bewerber	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Veränderung Schulabgänger gegenüber Vorjahr (in %-Punkten)	unvernünftige Bewerber pro 100 Schulabgänger	Auspender pro 100 Einpender	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Fachkräften und Fach- angestellten (ohne Teilzeit)	Bei Beschäftigten mit Haupt- schul-/Realabschluss	Bei Beschäftigten in Groß- betrieben	Bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	Bei Beschäftigten im tertiären Sektor (ohne öffentlicher Dienst)	Arbeitslosenquote Jugendli- cher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendli- cher zwischen 20 und 24 Jahren				
ausgewählte Ausbildungsstellen- situation 2004	Wittenberg	ausgeglichen	100,1	-0,7	56,2	416	32,4	106	108,7	-3,5	0,9	698	19,4	7,1	-15,1	-18,6	-15,8	-50,3	-17,2	-0,2	5,9	22,6			
	Chemnitz	ausgeglichen	98,0	-2,0	75,4	77,7	55,7	4	105,2	2,7	1,6	58	19,3	6,6	-7,8	-11,1	-11,2	-27,5	-14,3	-0,6	8,5	19,6			
	Zwickau	ausgeglichen	99,9	-0,7	68,8	48,6	34,4	83	97,5	-0,8	0,2	284	18,5	7,9	-14,5	-16,2	-16,7	-13,9	-18,4	-12,3	8,9	19,6			
	Gotha	ungünstig	97,8	0,5	69,1	60,1	39,8	0	102,2	-0,2	1,2	326	22,2	7,0	-9,1	-13,5	-10,4	-16,7	-7,4	-8,4	-7,7	16,7	16,7		
	Elmshorn	ausgeglichen	98,8	-3,5	96,7	93,5	60,6	73	70,3	7,3	2,7	136	22,6	6,5	-3,0	-4,8	-8,8	8,0	-5,1	-1,0	5,3	13,3	13,3		
	Flensburg	ausgeglichen	99,5	0,7	97,2	97,4	71,0	88	63,5	1,2	2,7	19	25,6	8,0	-5,5	-7,7	-11,8	7,0	-13,9	-1,9	4,8	13,2	13,2		
	Heide	ausgeglichen	100,7	1,2	95,1	94,3	60,0	400	75,1	3,6	0,2	118	26,1	9,0	-6,9	-10,0	-11,4	-22,2	-17,9	1,9	4,3	13,7	13,7		
	Kiel	ausgeglichen	104,3	4,4	99,8	105,5	69,6	1.373	60,8	1,6	0,2	37	23,3	7,1	-3,8	-6,0	-9,1	-12,0	-13,2	0,0	7,0	14,9	14,9		
	Celle	ausgeglichen	98,7	-0,5	90,9	81,9	48,6	37	62,2	3,0	1,1	206	24,0	7,9	-1,5	-3,2	-6,9	-6,5	-10,5	4,3	2,6	12,6	12,6		
	Hamelh	ausgeglichen	98,7	0,7	63	95,3	83,9	47,5	44	70,5	5,3	1,2	119	25,0	6,6	-7,3	-10,8	-11,8	-15,5	-15,4	-0,9	3,3	15,2		
	Hannover	ausgeglichen	98,5	-1,6	2,8	94,6	103,5	80,3	52	84,4	4,3	2,6	4	22,9	5,6	-2,9	-5,2	-8,7	-2,4	-12,8	1,0	3,9	11,8		
	Lüneburg	ausgeglichen	100,3	2,4	14,5	97,5	90,5	52,7	114	76,8	-1,6	1,2	145	22,6	6,6	-1,5	-3,9	-7,7	-14,3	-12,9	4,6	2,6	11,0		
	Nienburg	ausgeglichen	99,3	-2,2	10,6	98,3	81,8	52,0	75	69,0	4,5	1,4	270	27,4	7,3	-3,1	-7,0	-8,4	-4,8	-11,2	3,1	3,0	11,6		
	Nordhorn	günstig	101,8	-2,9	4,9	100,4	91,1	57,2	239	63,7	4,2	0,7	163	31,4	8,1	-2,2	-5,8	-6,5	1,9	-6,0	2,3	3,3	11,9		
	Osnabrück	ausgeglichen	99,2	0,2	5,6	97,3	93,6	61,2	66	67,4	4,5	1,5	55	28,0	6,7	-1,6	-6,3	-5,7	6,6	-8,6	3,9	3,1	10,7		
	Vechta	ausgeglichen	100,1	-0,1	2,5	100,0	94,8	54,0	109	65,7	1,1	0,8	105	31,9	8,1	5,1	-3,1	-3,2	33,2	1,0	11,5	1,9	10,0		
	Verden	günstig	99,0	-5,0	5,2	96,2	88,9	52,2	72	67,7	2,6	1,9	334	24,9	6,7	0,2	-3,7	-5,0	-12,0	-7,2	4,7	2,4	10,7		
	Aachen	günstig	100,7	-2,1	7,6	98,4	89,6	62,3	134	61,3	3,4	1,3	76	24,9	6,4	-1,0	-3,5	-8,8	-6,2	-12,2	6,1	4,9	12,1		
	Ahlen	ausgeglichen	103,5	1,2	1,1	99,1	80,7	46,8	475	73,1	2,9	0,4	397	29,4	6,8	-5,3	-9,5	-9,4	-15,4	-10,0	6,6	3,2	11,2		
	Bonn	günstig	100,6	-2,0	7,5	99,2	98,7	58,1	114	45,1	4,2	2,6	30	23,9	6,0	-1,9	-3,6	-10,8	-4,5	-11,4	4,4	2,2	7,4		
	Brühl	ausgeglichen	99,4	-2,6	7,3	98,8	88,6	48,0	91	59,9	5,4	3,1	323	23,6	5,8	-1,2	-2,9	-7,9	-13,3	-11,2	4,7	3,9	10,3		
	Detmold	ausgeglichen	99,2	0,2	7,1	99,2	87,8	49,0	64	86,2	4,6	1,2	213	24,2	6,6	-7,6	-10,8	-12,3	-15,1	-14,2	-1,4	3,0	14,3		
	Düsseldorf	ausgeglichen	100,0	-0,5	8,7	97,5	100,3	80,1	100	58,7	5,3	2,5	13	19,5	4,5	-1,7	-3,2	-11,0	-4,5	-12,1	2,0	1,7	7,3		
	Hagen	ausgeglichen	101,8	0,9	2,0	101,8	92,0	52,3	233	68,7	4,0	0,7	128	24,1	5,8	-6,2	-8,7	-11,4	-13,7	-14,8	1,0	3,3	11,1		
	Iserlohn	günstig	100,8	-1,9	1,8	98,4	92,9	47,5	162	62,9	3,0	0,6	125	26,6	5,7	-5,3	-6,7	-9,8	2,4	-8,1	-0,6	2,7	10,9		
	Köln	ausgeglichen	99,4	-2,4	7,1	97,5	103,2	90,2	83	63,1	5,0	3,2	8	21,4	5,1	-1,5	-3,3	-10,1	0,5	-12,1	1,8	5,1	9,8		
	Meschede	ausgeglichen	97,6	-3,6	-0,9	93,7	93,0	52,7	46	63,7	5,6	2,5	103	29,3	7,2	-6,5	-9,2	-10,5	7,8	-14,5	2,8	2,0	10,3		
	Münster	ausgeglichen	100,8	-1,3	2,6	99,0	104,9	93,7	122	68,6	2,2	3,4	15	27,6	6,5	1,7	-2,2	-5,0	-7,2	-9,4	4,8	4,9	8,9		
	Frankfurt	ausgeglichen	99,2	-1,2	3,4	95,0	103,2	89,2	69	53,8	4,3	2,4	5	18,5	4,0	0,0	-1,4	-9,0	1,5	-13,0	3,5	3,8	7,8		
	Marburg	ungünstig	98,6	4,0	1,2	90,7	74,3	57,2	74	97,7	5,5	3,4	103	26,8	6,7	0,2	-2,7	-4,3	6,6	-1,4	2,4	3,8	9,4		
	Mainz	ausgeglichen	100,4	1,9	3,1	100,4	100,0	67,0	106	60,4	1,7	3,8	60	24,6	6,2	-0,4	-2,9	-6,3	-2,3	-8,3	3,1	5,7	10,0		
Mayen	ausgeglichen	100,3	0,5	3,1	100,3	94,3	61,8	104	74,3	2,5	4,3	244	28,7	8,2	-0,6	-4,9	-5,0	18,7	-9,4	6,2	4,3	12,3			
Trier	ausgeglichen	99,0	-0,3	3,1	97,0	96,2	59,7	81	73,7	3,6	3,3	49	30,4	8,2	-0,4	-3,8	-4,8	0,2	-6,8	3,3	3,3	9,3			
Balingen	günstig	101,7	-2,1	4,1	95,2	82,0	44,0	210	55,2	2,5	0,7	274	24,1	6,4	-5,5	-5,8	-8,2	2,5	-11,8	2,5	2,9	9,6			
Freiburg	günstig	101,4	-2,4	3,3	100,3	102,2	65,9	164	54,6	1,6	1,4	8	23,5	6,4	-0,8	-2,9	-7,3	3,0	-8,8	4,0	2,0	7,2			
Heidelberg	ausgeglichen	98,0	-4,2	-1,0	85,0	88,0	50,1	56	45,9	2,3	2,7	29	22,1	5,3	2,0	0,8	-6,1	8,3	-7,5	7,7	3,9	9,1			
Konstanz	günstig	101,2	-2,4	6,9	98,8	100,5	56,7	179	54,2	2,4	0,9	35	24,1	6,3	-1,7	-4,0	-7,6	-10,2	-8,0	3,2	2,0	7,9			
Mannheim	ausgeglichen	98,9	-1,4	-1,1	98,9	88,0	64,8	77	76,2	1,5	3,1	67	22,1	5,3	-4,1	-5,9	-9,3	-7,5	-7,6	-2,4	4,8	9,6			

**noch Tabelle 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken**

Gruppe	Arbeitsagentur- bezirk	Ausbildungsstellenmarkt				Bildungsangebot				Bildungsmachfrage				Entwicklungen im Beschäftigungssystem						Arbeitsmarkt		
		Ausbildungsstellenpro 100 Nachtrager (ANR) 2004	Veränderung ANR gegenüber 2003 (in % Punkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2003 (in % Punkten)	betriebl. Ausbildungs- stellen pro 100 Nachtrager	betriebl. Ausbildungs- stellen pro 100 einheimische Nachtrager/Aufrechterhalter	betriebl. Ausbildungs- plätze pro 100 Schulabgänger	unbesetzte Ausbildungs- plätze pro 100 unvenn- mittelte Bewerber	gemedelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	Veränderung Schulabgänger gegenüber Vorjahr (in % Punkten)	unvennittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	Auspender pro 100 Einpendler	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Facharbeitern und Fach- angestellten (ohne Teilzeit)	Bei Beschäftigten mit Haupt- schul-/Realschulabschluss	Bei Beschäftigten in Groß- betrieben	Bei Beschäftigten im sekundären Sektor (emchl. Baugewerbe)	Bei Beschäftigten im tertiären Sektor (ohne öffentlicher Dienst)	Arbeitslosenquote Jugendli- cher zwischen 20 und 24 Jahren	
ausgewählte Ausbildungsstellen-situation 2004	Nagold	102,5	-1,4	3,6	83,2	79,5	48,1	240	67,7	5,4	1,0	169	25,8	7,4	-1,5	-3,0	-4,8	9,2	-4,6	1,3	2,3	8,6
	Pforzheim	97,8	-3,2	3,9	94,2	94,2	56,5	37	58,5	2,1	2,1	80	23,2	6,0	-3,9	-5,7	-7,5	-3,8	-9,3	3,0	2,1	9,1
	Rastatt	100,3	-0,5	3,4	99,2	87,2	59,6	110	80,4	5,6	1,7	263	22,7	5,4	-0,1	-1,6	-4,7	3,7	-6,2	9,1	3,1	8,4
	Ravensburg	97,9	-3,1	6,4	97,2	94,8	54,1	41	64,4	3,1	2,0	148	25,3	6,7	4,8	3,5	0,9	28,3	6,5	4,0	2,3	8,0
	Reutlingen	101,0	-2,1	7,0	96,3	90,1	52,9	140	64,3	0,3	1,4	101	24,3	6,0	-1,1	-1,9	-6,3	-2,4	-5,5	2,4	2,2	7,2
	Rottweil	99,4	-4,7	3,0	96,6	87,9	59,0	89	73,4	3,5	3,3	189	25,8	7,0	0,6	0,4	-2,9	13,8	-1,6	4,1	2,9	8,5
	Schwäbisch-Hall	102,0	-0,8	7,3	101,8	97,8	60,0	-	95,7	-0,5	0,0	209	27,2	7,1	0,5	-0,3	-2,8	-7,7	-4,3	6,8	2,3	8,5
	Stuttgart	98,3	-4,8	-0,4	91,8	110,8	81,9	60	76,7	2,9	3,8	11	20,5	5,0	1,7	1,8	-5,0	4,6	-4,1	5,7	3,1	8,6
	Tauberbischofsheim	98,2	-2,5	4,4	95,3	72,2	52,6	69	85,2	5,2	3,3	197	24,8	7,2	-1,1	-3,4	-4,2	0,2	-5,8	5,4	2,6	10,3
	Ulm	99,3	-2,6	4,0	97,8	96,7	68,3	80	57,6	2,4	2,5	30	26,3	6,2	-0,8	-1,9	-4,6	2,3	-7,6	4,2	3,7	9,3
	Ansbach	101,5	1,2	-0,7	98,1	84,5	54,7	142	73,3	2,6	2,0	157	30,0	7,6	0,3	-2,7	-2,1	27,4	-6,5	7,4	6,6	9,0
	Nürnberg	99,4	1,0	2,2	97,1	97,1	79,0	79	73,3	4,9	2,2	2	24,1	5,9	-1,4	-2,8	-6,4	-3,5	-7,1	2,3	5,7	10,0
	Regensburg	101,4	-2,0	1,8	101,4	107,2	79,0	180	73,3	3,7	1,4	33	29,1	6,9	2,8	0,4	-1,3	4,7	-2,7	8,3	5,1	8,2
	Schweinfurt	97,6	-2,9	1,1	96,1	72,1	61,3	98	95,7	3,1	2,4	219	28,8	7,2	0,4	-3,2	-3,4	13,1	-3,8	4,3	4,8	11,4
	Würzburg	100,0	-0,5	4,2	100,0	96,0	67,1	99	74,3	3,8	1,4	12	24,9	6,6	0,4	-2,2	-3,8	1,8	-5,4	4,1	4,3	9,6
	Deggendorf	102,1	-2,0	2,6	102,1	82,2	64,9	202	86,5	3,9	1,3	241	30,0	8,0	0,1	-3,9	-2,4	-4,7	-6,7	6,6	5,9	9,2
	Freising	99,2	-2,5	2,8	99,2	88,1	63,1	78	72,3	4,7	2,2	488	24,3	5,7	8,6	8,7	0,5	20,3	-4,1	15,2	2,5	5,3
	Ingolstadt	98,0	-4,1	-0,2	98,0	91,2	63,7	57	76,5	7,7	3,1	217	28,8	7,0	4,9	-6,1	0,8	9,5	1,8	10,3	4,5	7,4
	Kempten	97,8	-0,5	5,3	97,8	92,9	71,3	67	81,2	3,7	4,8	73	25,1	7,5	0,0	-2,2	-4,2	7,5	-4,5	4,1	3,2	8,7
	Landshut	98,4	-4,8	-3,8	98,4	100,6	69,2	55	48,6	3,4	2,6	56	29,9	6,8	5,1	1,6	2,1	14,6	3,1	8,8	3,2	6,6
	München	100,8	-0,9	1,1	100,1	110,7	84,0	142	41,8	5,5	1,6	1	17,7	4,7	0,6	-0,1	-7,8	-0,8	-8,2	3,4	3,1	6,8
	Pfarrkirchen	99,0	-2,0	-3,7	99,0	92,2	63,1	81	67,8	4,5	3,3	119	28,5	7,5	-2,4	-4,7	-5,1	-1,7	-6,4	2,5	5,9	10,2
	Rosenheim	101,2	0,2	3,2	101,2	93,5	67,7	207	60,3	5,5	0,7	161	25,2	7,2	0,7	-1,4	-4,6	8,7	-4,7	4,3	4,0	7,5
	Traunstein	102,4	-0,3	-0,5	102,4	98,4	62,3	329	62,1	2,8	0,6	156	25,3	7,4	-1,8	-5,1	-5,1	2,3	-5,8	1,5	4,1	6,6
Weiheim	101,9	4,7	4,3	101,2	102,5	61,8	203	41,9	4,1	1,1	81	23,5	7,3	1,0	-2,1	-3,7	20,5	-1,4	3,8	2,6	6,5	
<b>Insgesamt</b>		<b>99,8</b>	<b>-1,2</b>	<b>3,4</b>	<b>96,2</b>	<b>87,6</b>	<b>63,8</b>	<b>94</b>	<b>68,1</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>60</b>	<b>23,7</b>	<b>6,1</b>	<b>-1,3</b>	<b>-12,0</b>	<b>-7,1</b>	<b>-0,3</b>	<b>-4,4</b>	<b>3,0</b>	<b>3,9</b>	<b>10,0</b>
ungünstige Ausbildungsstellen-situation 2004	Stralsund	92,8	-0,8	-1,4	61,6	57,0	43,5	17	116,2	0,7	6,1	193	20,5	9,5	-13,2	-16,3	-16,4	-21,4	-32,4	-5,9	12,9	29,3
	Halberstadt	95,0	-1,4	1,8	62,6	53,8	36,1	17	98,8	-0,1	3,4	371	20,4	7,6	-9,6	-14,0	-12,8	-32,0	-15,3	-4,3	8,2	22,1
	Halle	96,1	-2,8	7,5	77,2	80,3	62,1	31	83,8	-0,9	4,5	58	20,5	8,1	-13,4	-16,4	-17,4	-21,0	-29,6	-5,7	12,4	25,6
	Magdeburg	94,8	-1,5	16,7	65,3	57,0	50,4	9	112,1	-2,5	4,4	255	19,9	7,0	-8,4	-13,8	-13,0	-12,1	-17,7	-3,2	10,8	22,4
	Merseburg	95,3	-2,4	-7,5	58,4	48,2	28,2	8	85,1	-3,1	2,5	424	19,3	6,2	-14,3	-18,0	-16,2	-30,4	-20,1	-10,2	13,7	25,1
	Sangerhausen	96,1	-2,9	9,9	57,8	46,5	32,4	4	99,6	-4,1	2,3	492	19,3	7,6	-14,4	-17,9	-16,8	-31,4	-25,4	-1,9	13,3	28,0
	Stendal	97,3	1,7	5,6	56,6	43,4	33,6	12	109,1	-4,5	1,8	662	20,8	8,5	-12,2	-17,2	-15,1	-28,5	-14,3	-7,1	10,5	25,6
	Ansbach	97,4	-2,4	-9,2	63,6	49,0	25,4	8	94,0	1,4	1,1	468	19,5	6,8	-8,2	-9,7	-9,9	-9,6	-10,1	-4,9	8,6	19,0
	Dresden	96,2	0,3	0,7	81,5	100,9	70,3	5	83,2	0,8	3,5	31	19,5	7,6	-3,7	-6,5	-9,0	-9,9	-7,1	-1,9	10,2	19,5
	Plauen	95,3	-3,1	3,3	62,5	59,1	35,3	17	93,1	-4,2	3,2	104	18,6	6,1	-12,7	-15,6	-15,0	-5,3	-19,5	-5,5	6,8	16,7
Erfurt	93,3	-0,6	0,5	64,5	64,2	51,7	10	100,9	-4,2	6,0	63	21,1	7,4	-10,1	-13,1	-12,7	-12,8	-21,5	-3,2	10,9	22,7	

noch Tabelle 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken

Gruppe	Arbeitsagentur- bezirk	Ausbildungsstellenmarkt				Bildungsangebot				Bildungsnachfrage				betriebl. Ausbildungs- beteiligung				Entwicklungen im Beschäftigungssystem						Arbeitsmarkt	
		Ausbildungsstellen pro 100 Nachrager (ANR) 2004	Veränderung ANR gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 Nachrager (in %-Punkten)	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 einheimische Nachrager/aufrechterhalten betriebl. Ausbildungs- plätze pro 100 Schulabgänger	umgesetzte Ausbildungs- plätze pro 100 unv. Mittel- Bewerber	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Veränderung Schulabgänger gegenüber Vorjahr (in %-Punkten)	unv. Mittel- Bewerber pro 100 Schulabgänger	Aspiranten pro 100 Einpendler	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Facharbeitern und Fach- angestellten (ohne Teilzeit)	Bei Beschäftigten mit Haupt- schul-/Realschulabschluss	Bei Beschäftigten in Groß- Betrieben	Bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	Bei Beschäftigten im tertiären Sektor (ohne öffentlicher Dienst)	Arbeitslosenquote Jugendliche Cher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendliche Cher zwischen 20 und 24 Jahren					
ungünstige Ausbildungsstellen- situation 2004	Nordhausen	96,3	1,5	-2,7	59,5	48,9	32,2	26	104,0	-3,1	2,7	459	22,5	8,0	-16,7	-18,8	-19,4	-33,5	-18,8	-13,2	11,9	21,6	11,9	21,6	
	Suhl	95,1	3,5	-5,7	66,8	55,5	38,6	16	92,2	-2,2	3,4	550	22,5	7,7	-12,1	-15,1	-14,2	-18,4	-13,4	-8,4	7,3	17,6	7,3	17,6	
	Bad Oldesloe	95,5	-3,0	3,3	94,1	80,5	54,2	34	62,6	1,4	3,9	238	21,7	6,1	-2,0	-5,1	-8,3	-17,9	-10,2	3,8	5,7	12,8	5,7	12,8	
	Hamburg	94,9	-0,5	4,7	90,4	98,8	78,2	17	65,8	4,1	5,3	1	17,8	4,7	-1,6	-3,1	-10,0	-4,6	-9,8	1,7	4,1	9,4	4,1	9,4	
	Lübeck	96,0	2,9	1,3	94,0	116,0	78,8	21	59,4	2,0	4,3	10	24,0	7,4	-3,9	-8,1	-9,7	-18,9	-13,0	0,2	5,3	13,6	5,3	13,6	
	Neumünster	94,7	-3,8	-1,2	93,8	78,5	55,8	15	58,2	2,0	3,7	173	24,0	7,0	-2,6	-5,5	-9,1	3,5	-15,3	3,8	4,0	11,7	4,0	11,7	
	Braunschweig	97,5	-1,7	2,3	90,2	84,5	60,0	38	79,8	4,6	2,7	21	23,2	6,5	-3,2	-4,6	-8,4	-0,1	-7,7	-0,5	3,4	12,1	3,4	12,1	
	Bremen	95,6	-1,4	9,1	94,4	90,1	78,0	18	80,9	0,6	4,4	4	22,9	6,5	-1,5	-4,0	-8,3	-7,4	-8,0	2,4	3,9	13,8	2,4	13,8	
	Bremenhaven	95,8	3,9	-1,4	88,6	70,7	48,5	21	87,2	0,7	2,9	195	26,7	7,1	-4,3	-7,4	-9,7	-14,2	-13,3	1,4	2,5	19,8	1,4	19,8	
	Emden	93,9	-5,1	5,8	91,2	76,3	57,7	42	78,6	2,2	6,7	109	29,1	7,7	-4,2	-6,5	-7,5	-2,8	-7,8	-1,8	5,0	14,9	-1,8	14,9	
	Heimstedt	93,3	-1,3	2,1	87,8	72,7	55,2	9	79,9	3,2	4,7	78	25,7	5,9	8,8	10,2	2,9	16,4	2,2	23,4	3,7	13,2	3,7	13,2	
	Oldenburg	97,1	-0,4	0,5	96,8	85,5	61,5	27	68,9	1,2	2,6	41	27,2	7,6	-1,7	-5,5	-7,3	0,3	-11,3	2,1	2,2	11,8	2,1	11,8	
	Stade	95,4	-4,1	5,1	93,9	83,4	54,7	38	63,2	3,3	4,3	183	26,7	7,7	-3,2	-5,1	-7,9	-18,0	-8,8	1,8	2,5	10,5	1,8	10,5	
	Uelzen	96,6	1,3	3,9	88,8	89,9	51,8	33	93,9	0,7	3,0	88	26,1	7,5	-6,1	-9,6	-9,8	-2,0	-13,0	-2,2	3,8	15,0	-2,0	15,0	
	Coesfeld	96,7	-5,3	5,0	93,4	90,0	54,1	36	59,0	5,2	2,9	102	31,6	7,8	-2,6	-6,0	-7,1	-9,5	-8,9	3,0	3,0	10,5	3,0	10,5	
	Dortmund	97,5	2,3	2,0	96,7	78,6	63,3	56	83,6	3,3	3,7	59	24,2	6,1	-1,9	-3,7	-8,1	0,2	-20,1	6,5	6,9	15,9	0,2	15,9	
	Duisburg	95,6	-1,2	-3,1	94,5	70,7	56,2	24	93,4	4,6	3,4	72	22,6	5,8	-2,4	-4,2	-9,1	-3,6	-9,9	2,7	6,5	15,8	2,7	15,8	
	Essen	97,2	-0,2	4,1	93,6	91,0	66,4	36	78,4	6,9	3,1	30	22,9	6,3	-4,2	-4,7	-12,0	-7,6	-16,4	1,1	3,5	11,3	1,1	11,3	
	Krefeld	97,2	-3,1	3,0	96,4	88,6	57,3	63	65,4	4,2	4,4	129	23,7	5,9	-3,8	-5,5	-9,8	-10,1	-11,3	2,2	2,5	9,6	2,2	9,6	
	Mönchengladbach	92,9	-1,8	7,3	92,9	90,6	56,5	34	59,1	5,1	6,6	74	23,2	5,8	-4,3	-5,1	-11,3	-17,0	-13,8	2,3	5,0	11,5	2,3	11,5	
	Oberhausen	95,5	-1,7	7,2	95,5	84,9	59,4	26	92,4	3,8	3,8	161	24,9	5,9	-5,4	-9,0	-11,3	-9,5	-13,9	0,8	6,8	13,0	0,8	13,0	
	Rheine	97,5	-2,9	9,3	92,5	77,7	48,2	47	76,3	4,7	2,5	223	29,9	7,0	0,9	-3,5	-4,0	-4,2	-6,8	7,4	2,5	11,4	7,4	11,4	
	Siegen	95,3	-1,9	-2,3	90,3	71,1	52,9	33	67,1	4,1	4,1	90	29,7	6,9	-3,4	-5,8	-7,4	9,7	-7,0	0,7	3,7	10,5	0,7	10,5	
	Wuppertal	93,1	-2,1	5,3	90,4	77,2	55,5	23	86,0	5,1	5,5	125	22,9	5,3	-11,4	-10,2	-15,4	-17,6	-13,5	-6,1	3,3	10,7	-6,1	10,7	
	Darmstadt	95,6	3,7	8,3	95,6	81,6	55,6	46	76,4	3,5	4,7	140	22,5	5,2	-0,8	-2,7	-8,0	-0,8	-9,0	5,0	5,3	10,6	5,0	10,6	
	Korbach	96,6	0,6	0,3	89,1	77,7	64,8	39	100,6	-0,1	4,0	111	29,4	7,6	-3,8	-5,8	-6,5	1,2	-7,4	-1,4	4,2	13,1	-1,4	13,1	
	Limbürg	93,3	6,8	1,3	85,1	61,5	43,5	17	104,5	4,8	4,1	325	27,1	7,0	-2,3	-5,5	-8,1	63,7	-13,6	3,3	4,6	12,4	3,3	12,4	
	Offenbach	95,2	7,8	-3,3	93,7	87,6	56,8	49	60,5	2,2	5,7	156	20,2	5,3	-4,2	-4,3	-9,9	-15,0	-12,2	0,3	5,0	11,2	0,3	11,2	
	Wetzlar	92,5	-2,3	-1,4	92,4	72,8	58,7	36	86,0	2,3	7,4	280	28,0	7,3	-2,3	-3,9	-7,2	17,0	-6,5	2,7	3,7	12,2	2,7	12,2	
	Wiesbaden	92,6	1,8	1,2	91,9	89,7	71,9	32	83,9	1,3	8,4	13	22,3	5,4	-1,0	-2,6	-7,5	4,8	-11,3	1,3	4,5	11,5	1,3	11,5	
	Bad Kreuznach	95,7	0,8	5,7	95,0	90,4	60,7	57	78,0	3,1	6,3	159	27,0	7,6	-2,0	-5,8	-6,2	-16,9	-8,3	4,5	4,8	13,2	4,5	13,2	
Kaiserslautern	96,8	-0,3	7,4	92,8	81,2	49,8	59	67,8	4,5	4,2	145	26,3	6,4	-0,5	-3,0	-5,4	9,7	-8,9	4,8	6,2	12,4	4,8	12,4		
Koblenz	95,1	-4,3	6,1	91,5	98,9	78,6	36	70,5	1,8	6,6	39	27,2	7,6	-0,8	-4,0	-4,4	4,4	-4,4	0,3	3,4	10,0	0,3	10,0		
Ludwigshafen	96,3	-1,7	2,4	93,8	92,0	69,1	40	70,3	1,3	4,6	100	25,7	6,6	-3,4	-6,6	-9,6	-5,0	-10,5	3,2	5,6	11,8	3,2	11,8		
Montabaur	93,2	-1,1	6,9	92,6	84,8	57,5	19	65,7	3,2	5,2	177	28,7	7,8	-2,1	-5,2	-5,9	-10,8	-6,8	3,2	4,0	10,2	3,2	10,2		
Neunkirchen	92,8	-6,4	0,2	81,7	80,8	57,5	35	53,9	2,2	7,8	90	29,4	6,6	-0,7	-3,0	-4,4	-4,9	-5,0	2,7	7,3	13,1	2,7	13,1		
Saarbrücken	95,9	-0,8	-0,6	92,5	93,9	94,9	46	76,8	-1,2	7,7	21	27,2	6,2	-5,3	-6,6	-11,4	-10,9	-5,1	-2,7	6,1	13,3	-2,7	13,3		
Saarouis	94,5	-5,4	2,1	93,2	83,2	63,2	33	79,3	-2,8	5,6	345	29,9	6,4	2,3	0,0	-1,0	4,7	-1,8	6,9	5,1	10,3	6,9	10,3		

**noch Tabelle 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken**

Gruppe	Arbeitsagentur- bezirk	Ausbildungsstellenmarkt				Bildungsangebot				Bildungsmachfrage				betriebliche Ausbildungs- beteiligung				Entwicklungen im Beschäftigungssystem						Arbeitsmarkt	
		Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager (ANR) 2004	Veränderung ANR gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2003 (in %-Punkten)	betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 Nachtrager	betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 einheimische Nachtrager/Aufrechterhalter	betriebliche Ausbildungs- plätze pro 100 Schulabgänger	unbesetzte Ausbildungs- plätze pro 100 unvenn- tlichte Bewerber	gemaßnete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Veränderung Schulabgänger gegenüber Vorjahr (in %-Punkten)	unvennlichte Bewerber pro 100 Schulabgänger	Auspender pro 100 Einpendler	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Facharbeitern und Fach- angestellten (ohne Teilzeit)	Bei Beschäftigten mit Haupt- schul-/Realschulabschluss	Bei Beschäftigten in Groß- betrieben	Bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	Bei Beschäftigten im tertiären Sektor (ohne öffentlicher Dienst)	Arbeitslosenquote Jugendli- cher zwischen 20 und 24 Jahren	Arbeitslosenquote Jugendli- cher unter 20 Jahre			
un günstige Ausbildungsstellenstruktur 2004	Aalen	ausgeglichen	95,7	-3,3	4,3	89,7	76,4	51,4	31	93,5	6,9	3,5	257	27,0	6,9	-2,6	-2,9	-6,2	-1,1	-7,0	4,0	3,5	10,9		
	Cöppingen	günstig	95,9	-6,9	5,6	95,9	87,3	59,7	39	98,0	4,1	4,1	313	22,6	5,5	-1,7	-2,0	-6,5	6,4	-6,0	3,4	2,6	7,7		
	Heilbronn	ausgeglichen	94,8	-4,5	3,4	94,8	90,0	62,5	24	64,0	2,3	4,5	16	25,4	6,7	0,6	-5,4	-3,1	9,5	-2,1	3,9	3,8	10,2		
	Karlsruhe	ausgeglichen	95,7	-4,0	3,3	92,4	95,3	61,6	30	73,9	2,9	4,1	33	22,2	5,6	1,0	0,0	-5,0	5,0	-6,4	4,0	2,2	8,3		
	Lörrach	ausgeglichen	96,1	-6,2	6,5	94,2	91,9	58,1	42	64,3	1,9	4,2	136	28,5	7,5	-0,3	-2,1	-4,1	1,5	-5,2	5,2	2,4	7,9		
	Ludwigsburg	ausgeglichen	96,3	-6,1	4,9	90,7	85,5	55,0	32	63,8	-0,2	3,3	203	21,3	5,3	-0,5	-0,6	-5,9	1,3	-5,0	2,7	1,5	6,7		
	Offenburg	ausgeglichen	95,5	-4,3	2,2	95,5	80,6	58,9	26	69,9	2,0	3,8	123	26,0	6,6	0,6	-2,5	-3,6	16,0	-3,7	4,5	2,6	8,4		
	Waiblingen	ausgeglichen	95,7	-3,5	2,9	84,0	77,6	53,1	17	74,2	2,7	3,2	160	21,2	5,7	-3,7	-4,9	-7,4	-11,8	-9,2	2,5	3,0	8,2		
	Villingen-																								
	Schwemmingen	günstig	95,7	-8,4	3,1	95,7	96,1	55,6	47	64,4	2,7	4,7	22	26,2	6,6	-2,1	-2,8	-5,2	15,6	-7,1	2,6	3,6	9,6		
	Aschaffenburg	ungünstig	94,3	-2,4	2,1	90,4	83,4	68,0	21	96,7	3,8	5,4	213	25,3	7,0	-5,1	-6,3	-8,8	-13,6	-11,9	2,2	5,1	10,9		
	Bamberg	ungünstig	95,5	-0,4	4,3	95,5	75,1	54,8	25	76,1	2,7	3,4	215	27,4	7,3	-1,6	-2,9	-4,3	6,9	-8,4	5,0	5,4	9,5		
	Coburg	ungünstig	95,4	0,2	7,4	95,4	81,0	67,3	28	101,7	2,7	4,5	46	26,0	6,2	-7,2	-7,9	-10,0	-5,4	-15,0	3,5	9,4	13,1		
	Schwandorf	ausgeglichen	96,5	-3,6	5,7	93,0	87,4	64,2	54	92,3	1,2	5,3	288	30,6	8,1	-2,3	-5,1	-4,8	11,5	-8,9	6,2	5,5	9,6		
	Weissenburg	ausgeglichen	94,9	-3,8	-7,1	94,8	62,8	49,2	26	90,6	2,8	3,6	629	27,8	7,5	-4,0	-6,5	-7,3	-15,9	-9,9	4,3	5,7	9,7		
	Augsburg	ungünstig	95,2	0,1	-0,7	94,3	84,9	64,7	28	62,8	2,1	4,6	19	25,8	6,5	-1,4	-3,9	-5,9	2,4	-3,7	0,0	6,1	11,4		
	Memmingen	ungünstig	92,9	-3,4	5,0	87,0	83,7	59,8	29	70,6	1,9	6,9	151	26,3	7,2	-1,4	-3,3	-5,1	2,3	-6,6	5,0	3,9	9,0		
	Passau	günstig	95,2	-7,5	2,8	95,2	87,0	69,5	45	77,9	0,9	6,4	57	29,2	8,0	-3,5	-5,5	-6,7	-9,2	-10,1	2,4	6,8	10,0		
	<b>Insgesamt</b>			<b>-1,6</b>	<b>3,2</b>	<b>87,6</b>	<b>80,3</b>	<b>57,9</b>	<b>31</b>	<b>79,5</b>	<b>1,9</b>	<b>4,4</b>	<b>99</b>	<b>23,9</b>	<b>6,5</b>	<b>-3,7</b>	<b>-13,1</b>	<b>-8,7</b>	<b>-4,2</b>	<b>-5,8</b>	<b>1,3</b>	<b>5,4</b>	<b>13,2</b>		
sehr un günstige Ausbildungsstellenstruktur 2004	Neubrandenburg	sehr un günstig	90,3	2,4	-12,5	39,7	34,7	25,4	2	102,4	2,9	6,3	485	20,4	10,3	-17,5	-19,7	-20,0	-4,3	-30,3	-11,4	11,0	30,8		
	Rostock	sehr un günstig	90,0	-0,1	3,9	52,4	51,2	40,0	10	101,5	0,1	8,5	117	22,2	8,6	-12,3	-15,2	-15,9	-18,6	-29,5	-5,5	9,4	25,2		
	Schwern	sehr un günstig	87,4	-3,5	-5,5	56,1	46,9	38,3	3	91,7	-1,3	8,9	582	22,3	8,6	-9,6	-14,2	-12,1	-25,5	-19,9	-2,9	5,5	20,0		
	Cottbus	sehr un günstig	82,4	-1,5	-1,9	35,9	28,8	22,4	3	106,2	1,5	11,3	640	19,3	7,7	-14,8	-18,2	-17,2	-22,3	-23,3	-9,1	10,3	26,4		
	Eberswalde	sehr un günstig	83,0	-2,4	0,6	40,1	34,2	23,5	2	102,5	0,3	10,2	451	18,7	6,8	-15,4	-16,9	-18,4	-27,2	-27,1	-11,0	9,9	28,5		
	Frankfurt (Oder)	sehr un günstig	84,7	-6,7	-2,8	41,1	31,0	25,5	2	108,4	2,1	9,7	636	18,1	7,8	-14,9	-18,3	-18,5	-15,6	-28,9	-5,7	10,1	25,6		
	Neuruppin	sehr un günstig	85,1	2,7	-10,1	32,1	25,6	14,1	5	88,5	-3,9	6,9	855	19,1	6,3	-11,2	-14,4	-14,4	-9,3	-21,7	-3,6	10,3	26,6		
	Potsdam	sehr un günstig	90,8	-1,4	-1,8	53,7	48,8	36,4	1	95,8	-2,3	6,3	146	19,3	7,2	-6,7	-10,3	-10,9	4,3	-19,7	0,2	7,7	18,9		
	Dessau	ungünstig	90,3	-4,7	-1,8	51,1	42,4	27,0	5	106,4	-0,2	5,4	259	18,5	6,1	-11,8	-14,8	-14,9	-36,1	-22,0	-7,4	5,7	21,1		
	Altenburg	sehr un günstig	84,0	-3,2	9,0	52,7	38,0	29,7	2	109,3	-6,2	9,1	602	19,9	6,3	-17,2	-20,1	-20,2	-32,7	-22,3	-10,2	8,8	23,8		
	Bautzen	sehr un günstig	80,0	-9,6	4,0	52,9	40,1	23,6	2	95,9	2,2	9,1	935	19,1	6,8	-17,3	-18,6	-19,4	-33,3	-28,3	-7,7	10,8	24,4		
	Leipzig	sehr un günstig	89,8	-1,9	-1,5	62,0	59,9	45,9	1	107,0	-0,5	7,6	66	18,3	7,0	-10,8	-13,6	-15,3	-13,4	-27,0	-2,7	9,4	22,1		
	Oschatz	sehr un günstig	92,1	1,6	1,4	65,4	44,5	27,6	0	110,6	-2,2	3,3	713	20,2	6,6	-10,9	-13,7	-14,2	-49,4	-20,3	-2,8	7,2	20,8		
	Pinna	sehr un günstig	85,0	-6,7	-7,6	54,1	43,7	28,4	2	105,3	-3,1	8,1	252	17,8	6,7	-11,7	-13,6	-15,9	-36,4	-21,9	-1,5	10,9	21,4		
	Riesa	sehr un günstig	90,3	7,3	2,5	55,3	32,4	25,9	4	129,3	-0,6	4,7	552	20,8	7,2	-13,2	-14,0	-16,3	-29,7	-18,8	-6,5	7,7	22,6		
	Gera	sehr un günstig	90,4	-1,1	-0,9	61,7	56,4	41,5	2	96,0	-2,2	6,6	180	19,5	7,4	-16,6	-20,2	-17,9	-32,4	-21,8	-11,3	11,2	21,0		
	Jena	sehr un günstig	89,5	-1,2	-3,1	65,1	58,2	37,2	6	95,5	-0,7	6,4	178	20,8	6,3	-8,5	-11,8	-12,1	-15,2	-9,9	-6,2	9,1	18,3		
	Goslar	sehr un günstig	90,7	0,0	-5,1	83,0	82,6	47,7	13	84,9	0,7	6,2	75	21,5	6,6	-7,7	-9,1	-11,8	24,6	-15,7	-2,6	3,0	12,3		

**noch Tabelle 10: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation nach Arbeitsagenturbezirken**

Gruppe	Arbeitsagentur- bezirk	Ausbildungsstellenmarkt				Bildungsangebot				Bildungsnachfrage				betriebl. Ausbildungs- beteiligung				Entwicklungen im Beschäftigungssystem						Arbeitsmarkt	
		Ausbildungsstellen pro 100 Nachrager (ANR) 2004	Veränderung ANR gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2003 (in %-Punkten)	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 Nachrager	Betriebliche Ausbildungs- stellen pro 100 einheimische Nachrager/aufrechterhalten	Betriebliche Ausbildungs- plätze pro 100 Schulabgänger	unbesetzte Ausbildungs- plätze pro 100 unvernünftige Bewerber	Gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Veränd. gegenüber Vorjahr (in %-Punkten)	unvernünftige Bewerber pro 100 Schulabgänger	Auspender pro 100 Einpendler	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Auszubildende pro 100 Beschäftigte	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Fachkräften und Fach- angestellten (ohne Teilzeit)	Bei Beschäftigten mit Haupt- schul-/Realschulabschluss	Bei Beschäftigten in Groß- betrieben	Bei Beschäftigten im sekundären Sektor (einschl. Baugewerbe)	Bei Beschäftigten im tertiären Sektor (ohne öffentlicher Dienst)	Arbeitslosenquote Jugendli- cher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendli- cher zwischen 20 und 24 Jahren			
	Cöttingen	91,5	-2,8	-0,9	89,0	84,6	51,6	27	68,4	7,5	6,7	37	24,7	6,3	-4,1	-7,4	-9,4	-1,1	-11,8	1,3	3,5	13,9			
	Hildesheim	92,4	-3,4	-0,3	88,3	73,1	42,7	20	72,7	6,3	4,6	147	23,7	6,0	-4,8	-7,4	-8,7	-9,8	-10,7	0,4	2,0	12,2			
	Leer	91,7	-7,6	1,4	91,7	74,8	53,0	12	78,7	3,2	5,4	180	32,9	9,5	-2,5	-4,3	-6,5	-4,8	-6,9	1,9	5,0	14,8			
	Wilhelmshaven	92,3	-8,5	4,0	92,3	85,2	54,5	13	79,8	2,0	5,2	96	26,6	7,1	-4,4	-7,1	-7,7	5,1	-9,7	0,6	4,0	16,2			
	Bergisch-Gladbach	89,8	-4,4	4,5	87,6	81,0	47,2	25	53,3	4,7	7,3	192	25,2	6,3	-3,1	-4,4	-7,7	-12,2	6,4	2,5	12,2				
	Bielefeld	91,5	1,8	2,7	88,3	81,5	60,9	14	72,8	4,7	6,8	35	26,3	6,2	-3,0	-5,1	-9,3	-12,0	-10,9	3,2	6,5	15,4			
	Bochum	87,1	-4,9	-1,3	86,0	72,3	58,6	20	90,7	5,6	10,9	84	26,0	6,1	-4,0	-7,0	-10,0	-7,8	-20,1	2,0	3,3	12,0			
	Düren	91,6	-2,5	7,0	89,5	75,6	54,7	27	70,6	1,7	7,0	413	25,2	6,4	-1,7	-6,2	-7,2	-4,5	-12,4	7,1	4,9	12,4			
	Gelsenkirchen	81,2	-0,9	6,7	75,5	67,8	51,1	19	96,8	4,9	15,7	174	24,8	6,8	-1,7	-2,7	-7,1	14,1	-16,4	4,1	10,4	20,4			
	Hamm	90,9	0,2	0,4	87,7	74,6	46,5	10	82,1	6,2	5,4	105	28,3	6,6	-2,8	-6,2	-8,6	-30,6	-12,4	5,4	8,3	14,7			
	Herford	91,2	1,2	8,2	89,5	80,9	53,7	15	62,9	5,7	6,2	76	26,3	6,1	-4,8	-7,4	-9,1	-11,0	-11,3	1,8	3,1	11,6			
	Paderborn	89,8	-5,5	8,3	89,7	85,0	52,8	15	63,2	3,6	7,0	125	30,3	7,4	-3,1	-5,4	-8,1	-4,7	-10,4	2,5	3,8	11,8			
	Recklinghausen	88,2	-6,6	0,0	82,9	65,7	43,2	12	82,6	6,0	7,0	175	27,1	7,5	-1,7	-2,5	-21,7	-43,3	-10,6	-0,5	5,5	15,1			
	Soest	90,4	-2,1	4,7	85,0	80,5	47,5	14	68,2	5,1	6,3	113	27,7	6,4	-2,6	-5,1	-9,3	-0,1	-9,3	4,3	1,5	9,7			
	Wesel	87,0	-10,2	0,0	82,4	67,5	49,5	16	95,1	6,2	9,3	259	23,5	5,7	-7,1	-9,3	-12,9	-4,7	-11,3	-2,9	2,4	11,1			
	Bad Hersfeld	89,6	-4,5	3,0	84,8	71,0	45,5	3	65,3	2,5	5,7	292	26,1	7,1	-2,7	-6,2	-9,4	-8,7	-10,5	5,2	2,1	10,3			
	Fulda	86,3	5,7	11,8	80,9	71,0	61,5	10	119,8	3,6	11,5	71	26,6	7,2	-1,8	-6,3	-7,7	18,2	-14,6	7,3	3,8	13,4			
	Giessen	91,7	-2,2	2,9	90,5	80,2	72,6	21	102,3	-1,0	8,5	36	31,6	7,7	-1,6	-4,1	-5,4	-8,2	-7,3	2,7	5,4	11,1			
	Hannau	88,6	-1,8	0,6	85,2	79,3	50,7	14	66,3	4,2	7,9	169	22,5	5,9	-1,3	-5,2	-5,8	-7,9	-10,8	5,8	5,1	9,7			
	Kassel	91,3	-1,4	-1,1	83,9	66,6	57,6	17	111,5	3,8	7,2	98	24,9	6,4	-2,2	-6,3	-8,0	-0,5	-6,6	0,3	4,7	13,6			
	Landau	91,8	-6,7	1,0	87,0	81,1	52,8	37	71,7	6,1	7,9	205	24,4	7,0	0,3	-2,2	-3,4	5,5	-2,9	2,6	4,0	9,5			
	Neuwied	90,4	-3,0	0,6	80,8	73,5	51,9	21	74,1	1,6	7,8	196	28,6	7,2	-3,2	-4,8	-7,9	-23,0	-8,8	1,4	4,3	12,2			
	Pirmasens	84,2	-9,4	1,3	80,9	67,7	52,5	24	92,9	0,9	13,4	463	26,4	7,6	-7,0	-9,2	-9,8	-6,2	-18,1	3,4	6,2	13,5			
	Bayreuth	83,2	-3,9	0,1	78,7	73,7	59,2	12	104,7	7,5	14,4	109	26,6	7,0	-7,0	-8,8	-10,2	-13,9	-14,4	-0,5	6,9	12,5			
	Hof	85,4	-6,4	-3,3	85,2	80,9	60,7	21	95,4	7,9	13,1	49	24,4	6,5	-8,6	-9,9	-11,2	-5,3	-15,7	-1,3	7,8	14,5			
	Weiden	84,6	-11,1	0,6	82,6	70,2	53,2	8	95,0	3,1	10,7	216	28,5	7,4	-3,7	-5,3	-5,9	0,7	-10,3	2,9	5,6	9,8			
	Donauwörth	91,0	-9,2	-2,1	91,0	83,6	53,5	23	70,8	1,9	6,9	252	29,1	7,4	-1,4	-1,2	-3,5	10,3	-6,5	5,1	3,0	6,3			
	Berlin	82,6	-1,3	7,2	57,8	57,6	40,0	5	88,7	-0,6	12,7	23	15,8	5,7	-7,4	-9,4	-14,2	-11,5	-25,1	-1,5	12,5	21,4			
	<b>Insgesamt</b>	<b>87,7</b>	<b>-2,4</b>	<b>1,1</b>	<b>69,2</b>	<b>66,8</b>	<b>42,6</b>	<b>10,4</b>	<b>87,9</b>	<b>1,8</b>	<b>8,5</b>	<b>178</b>	<b>22,2</b>	<b>6,7</b>	<b>-7,4</b>	<b>-18,0</b>	<b>-12,0</b>	<b>-10,9</b>	<b>-9,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>7,1</b>	<b>17,8</b>			

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung



**Tabelle 11: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003**

	Betriebe insgesamt				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquoten			
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl											
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	62.967	60.041	59.178	14.039	12.840	13.225	22,3	21,4	22,3	22,3	21,4	22,3
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-,gas, Steinen, Erden	3.691	3.361	3.142	531	496	474	14,4	14,8	15,1	14,4	14,8	15,1
Nahrungsmittelgewerbe	42.591	38.441	37.294	19.413	16.687	16.259	45,6	43,4	43,6	45,6	43,4	43,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	10.196	8.618	8.011	2.372	2.061	1.927	23,3	23,9	24,1	23,3	23,9	24,1
Holzgewerbe	15.456	13.768	13.244	5.888	4.722	4.443	38,1	34,3	33,5	38,1	34,3	33,5
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	23.702	22.225	21.338	5.961	5.976	5.640	25,1	26,9	26,4	25,1	26,9	26,4
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	25.149	23.766	23.290	7.099	6.732	6.691	28,2	28,3	28,7	28,2	28,3	28,7
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	47.457	45.801	44.803	14.579	14.871	14.867	30,7	32,5	33,2	30,7	32,5	33,2
Maschinenbau	24.236	23.817	23.260	8.908	9.237	9.203	36,8	38,8	39,6	36,8	38,8	39,6
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	10.526	10.293	10.044	2.951	3.062	3.043	28,0	29,7	30,3	28,0	29,7	30,3
Feinmechanik, Optik	19.431	19.684	19.828	7.609	7.394	7.582	39,2	37,6	38,2	39,2	37,6	38,2
Fahrzeugbau	4.458	4.388	4.415	1.855	1.900	1.947	41,6	43,3	44,1	41,6	43,3	44,1
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	19.091	16.929	16.286	7.874	6.741	6.169	41,2	39,8	37,9	41,2	39,8	37,9
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	12.445	12.363	12.465	2.441	2.273	2.403	19,6	18,4	19,3	19,6	18,4	19,3
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	244.322	219.132	212.298	91.076	75.716	70.609	37,3	34,6	33,3	37,3	34,6	33,3
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	74.821	74.457	74.553	30.566	29.897	29.980	40,9	40,2	40,2	40,9	40,2	40,2
Großhandel, Handelsvermittlung	120.940	111.632	108.130	17.858	17.577	17.530	14,8	15,7	16,2	14,8	15,7	16,2
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	283.212	267.225	259.695	59.467	59.624	57.968	21,0	22,3	22,3	21,0	22,3	22,3
Gast- und Gaststättengewerbe	144.333	142.892	139.543	16.808	17.687	18.317	11,6	12,4	13,1	11,6	12,4	13,1
Verkehrswesen	95.516	90.596	88.359	10.639	10.863	10.843	11,1	12,0	12,3	11,1	12,0	12,3
Nachrichtenwesen	11.368	13.686	13.921	512	554	563	4,5	4,0	4,0	4,5	4,0	4,0
Kredit-, Versicherungswesen	50.204	50.509	50.949	8.519	8.779	8.433	17,0	17,4	16,6	17,0	17,4	16,6
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	66.923	67.162	63.412	4.428	4.520	4.692	6,6	6,7	7,4	6,6	6,7	7,4
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	21.876	27.189	27.044	3.796	5.714	5.648	17,4	21,0	20,9	17,4	21,0	20,9
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	225.832	238.367	237.123	49.059	50.079	50.002	21,7	21,0	21,1	21,7	21,0	21,1
Forschung, Entwicklung	3.303	3.777	3.805	511	535	572	15,5	14,2	15,0	15,5	14,2	15,0
Bildung, Erziehung, Kultur	81.669	84.960	83.807	8.539	8.404	8.674	10,5	9,9	10,3	10,5	9,9	10,3

noch Tabelle 11: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
	Prozent								
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	203.071	210.772	211.640	64.538	66.499	67.781	31,8	31,6	32,0
haustaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	61.270	63.099	63.116	20.453	21.048	20.990	33,4	33,4	33,3
non-profit-Organisation, private Haushalte	77.029	74.830	72.598	3.301	2.664	2.931	4,3	3,6	4,0
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	33.726	32.629	32.049	9.255	8.608	8.495	27,4	26,4	26,5
sonstige, ohne Angabe	7.020	2.748	3.022	481	199	195	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>2.127.831</b>	<b>2.079.157</b>	<b>2.041.662</b>	<b>501.326</b>	<b>483.959</b>	<b>478.096</b>	<b>23,6</b>	<b>23,3</b>	<b>23,4</b>

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBiG/HwO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 12: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003**

	Betriebe insgesamt				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquoten			
	1999	2002	2003	2003	1999	2002	2003	2003	1999	2002	2003	2003
	Anzahl								Prozent			
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	47.787	45.915	45.361	10.920	9.889	10.212	22,9	21,5	22,5			
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-,gas, Steinen, Erden	2.965	2.727	2.529	421	386	373	14,2	14,2	14,7			
Nahrungsmittelgewerbe	34.913	31.539	30.599	16.040	13.754	13.477	45,9	43,6	44,0			
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	8.175	6.946	6.436	1.932	1.635	1.548	23,6	23,5	24,1			
Holzgewerbe	13.421	12.130	11.645	5.345	4.306	4.051	39,8	35,5	34,8			
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	20.262	19.043	18.270	5.093	5.090	4.756	25,1	26,7	26,0			
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	19.637	18.811	18.454	5.537	5.310	5.318	28,2	28,2	28,8			
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	37.139	36.502	35.720	11.322	11.703	11.781	30,5	32,1	33,0			
Maschinenbau	20.227	19.997	19.555	7.553	7.832	7.835	37,3	39,2	40,1			
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	8.289	8.202	7.996	2.377	2.481	2.476	28,7	30,2	31,0			
Feinmechanik, Optik	15.744	16.048	16.078	6.294	6.068	6.206	40,0	37,8	38,6			
Fahrzeugbau	3.510	3.497	3.533	1.480	1.530	1.578	42,2	43,8	44,7			
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	14.891	13.505	13.036	6.356	5.606	5.166	42,7	41,5	39,6			
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	8.798	8.950	9.028	1.776	1.630	1.714	20,2	18,2	19,0			
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	173.062	162.037	158.169	67.857	61.153	58.172	39,2	37,7	36,8			
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	57.798	58.138	58.219	23.048	23.032	23.333	39,9	39,6	40,1			
Großhandel, Handelsvermittlung	99.816	93.922	91.155	14.839	14.986	15.045	14,9	16,0	16,5			
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	215.675	208.014	202.738	48.202	49.391	48.318	22,3	23,7	23,8			
Gast- und Gaststättengewerbe	110.736	112.410	109.763	11.842	12.675	13.180	10,7	11,3	12,0			
Verkehrswesen	72.909	70.734	68.868	8.566	8.945	8.950	11,7	12,6	13,0			
Nachrichtenwesen	8.633	10.840	11.023	411	441	465	4,8	4,1	4,2			
Kredit-, Versicherungswesen	40.043	41.002	41.424	7.373	7.659	7.371	18,4	18,7	17,8			
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	48.238	49.992	46.875	3.109	3.314	3.501	6,4	6,6	7,5			
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.505	23.086	22.854	3.247	4.964	4.891	17,5	21,5	21,4			
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	171.701	185.369	184.456	39.311	41.188	41.373	22,9	22,2	22,4			
Forschung, Entwicklung	2.290	2.648	2.666	350	355	379	15,3	13,4	14,2			
Bildung, Erziehung, Kultur	63.088	66.729	65.413	6.858	6.469	6.687	10,9	9,7	10,2			

noch Tabelle 12: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
	Prozent								
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	157.027	163.081	163.790	55.760	57.826	58.878	35,5	35,5	35,9
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	48.608	49.938	49.808	16.920	17.583	17.502	34,8	35,2	35,1
non-profit-Organisation, private Haushalte	64.946	63.179	61.282	2.894	2.252	2.437	4,5	3,6	4,0
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	24.713	24.334	23.923	7.461	6.930	6.901	30,2	28,5	28,8
sonstige, ohne Angabe	5.664	2.125	2.288	379	177	177	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>1.639.210</b>	<b>1.631.390</b>	<b>1.602.954</b>	<b>400.873</b>	<b>396.560</b>	<b>394.051</b>	<b>24,5</b>	<b>24,3</b>	<b>24,6</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 19, Seite 272

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBIC/HWO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 13: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003**

	Betriebe insgesamt				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquoten			
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl			Anzahl			Prozent			Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	15.180	14.126	13.817	3.119	2.951	3.013	20,5	20,9	21,8	20,5	20,9	21,8
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, gas, Steinen, Erden	726	634	613	110	110	101	15,2	17,4	16,5	15,2	17,4	16,5
Nahrungsmittelgewerbe	7.678	6.902	6.695	3.373	2.933	2.782	43,9	42,5	41,6	43,9	42,5	41,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	2.021	1.672	1.575	440	426	379	21,8	25,5	24,1	21,8	25,5	24,1
Holzgewerbe	2.035	1.638	1.599	543	416	392	26,7	25,4	24,5	26,7	25,4	24,5
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3.440	3.182	3.068	868	886	884	25,2	27,8	28,8	25,2	27,8	28,8
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	5.512	4.955	4.836	1.562	1.422	1.373	28,3	28,7	28,4	28,3	28,7	28,4
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	10.318	9.299	9.083	3.257	3.168	3.086	31,6	34,1	34,0	31,6	34,1	34,0
Maschinenbau	4.009	3.820	3.705	1.355	1.405	1.368	33,8	36,8	36,9	33,8	36,8	36,9
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	2.237	2.091	2.048	574	581	567	25,7	27,8	27,7	25,7	27,8	27,7
Feinmechanik, Optik	3.687	3.636	3.750	1.315	1.326	1.376	35,7	36,5	36,7	35,7	36,5	36,7
Fahrzeugbau	948	891	882	375	370	369	39,6	41,5	41,8	39,6	41,5	41,8
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	4.200	3.424	3.250	1.518	1.135	1.003	36,1	33,1	30,9	36,1	33,1	30,9
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	3.647	3.413	3.437	665	643	689	18,2	18,8	20,0	18,2	18,8	20,0
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	71.260	57.095	54.129	23.219	14.563	12.437	32,6	25,5	23,0	32,6	25,5	23,0
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	17.023	16.319	16.334	7.518	6.865	6.647	44,2	42,1	40,7	44,2	42,1	40,7
Großhandel, Handelsvermittlung	21.124	17.710	16.975	3.019	2.591	2.485	14,3	14,6	14,6	14,3	14,6	14,6
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	67.537	59.211	56.957	11.265	10.233	9.650	16,7	17,3	16,9	16,7	17,3	16,9
Gast- und Gaststättengewerbe	33.597	30.482	29.780	4.966	5.012	5.137	14,8	16,4	17,2	14,8	16,4	17,2
Verkehrswesen	22.607	19.862	19.491	2.073	1.918	1.893	9,2	9,7	9,7	9,2	9,7	9,7
Nachrichtenwesen	2.735	2.846	2.898	101	113	98	3,7	4,0	3,4	3,7	4,0	3,4
Kredit-, Versicherungswesen	10.161	9.507	9.525	1.146	1.120	1.062	11,3	11,8	11,1	11,3	11,8	11,1
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	18.685	17.170	16.537	1.319	1.206	1.191	7,1	7,0	7,2	7,1	7,0	7,2
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	3.371	4.103	4.190	549	750	757	16,3	18,3	18,1	16,3	18,3	18,1
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	54.131	52.998	52.667	9.748	8.891	8.629	18,0	16,8	16,4	18,0	16,8	16,4
Forschung, Entwicklung	1.013	1.129	1.139	161	180	193	15,9	15,9	16,9	15,9	15,9	16,9
Bildung, Erziehung, Kultur	18.581	18.231	18.394	1.681	1.935	1.987	9,0	10,6	10,8	9,0	10,6	10,8

noch Tabelle 13: Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	46.044	47.691	47.850	8.778	8.673	8.903	19,1	18,2	18,6
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	12.662	13.161	13.308	3.533	3.465	3.488	27,9	26,3	26,2
non-profit-Organisation, private Haushalte	12.083	11.651	11.316	407	412	494	3,4	3,5	4,4
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	9.013	8.295	8.126	1.794	1.678	1.594	19,9	20,2	19,6
sonstige, ohne Angabe	1.356	623	734	102	22	18	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>488.621</b>	<b>447.767</b>	<b>438.708</b>	<b>100.453</b>	<b>87.399</b>	<b>84.045</b>	<b>20,6</b>	<b>19,5</b>	<b>19,2</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 21, Seite 274

<sup>1)</sup> Betriebe mit Auszubildenden nach BBIC/HWO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 14: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003**

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	323.476	290.904	279.839	27.822	25.354	25.693	8,6	8,7	9,2
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-,gas, Steinen, Erden	152.781	121.051	114.727	6.379	5.806	5.972	4,2	4,8	5,2
Nahrungsmittelgewerbe	738.523	709.228	691.335	60.545	53.407	53.269	8,2	7,5	7,7
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	249.742	206.182	188.033	10.099	8.704	7.773	4,0	4,2	4,1
Holzgewerbe	179.785	151.255	145.006	12.907	10.369	9.669	7,2	6,9	6,7
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	538.107	512.278	485.702	21.412	22.895	21.065	4,0	4,5	4,3
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.171.466	1.129.536	1.105.806	45.546	46.608	47.300	3,9	4,1	4,3
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	1.139.512	1.103.361	1.071.216	59.494	62.926	62.157	5,2	5,7	5,8
Maschinenbau	1.055.028	1.057.006	1.014.021	60.699	67.325	65.720	5,8	6,4	6,5
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	683.635	676.097	650.277	25.255	27.787	26.987	3,7	4,1	4,2
Feinmechanik, Optik	396.245	401.852	403.079	24.253	25.163	25.897	6,1	6,3	6,4
Fahrzeugbau	818.607	861.339	876.862	33.367	36.882	37.950	4,1	4,3	4,3
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	276.290	237.191	218.693	19.320	16.188	14.591	7,0	6,8	6,7
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	481.760	446.081	436.834	21.592	19.985	20.294	4,5	4,5	4,6
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	2.282.753	1.760.078	1.643.114	220.966	169.908	154.956	9,7	9,7	9,4
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	682.123	678.273	673.381	104.356	103.444	101.451	15,3	15,3	15,1
Großhandel, Handelsvermittlung	1.409.074	1.358.336	1.305.578	56.244	56.061	53.948	4,0	4,1	4,1
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	2.185.149	2.125.556	2.052.250	146.270	148.141	140.497	6,7	7,0	6,8
Gast- und Gaststättengewerbe	721.941	748.862	720.605	70.354	75.627	76.482	9,7	10,1	10,6
Verkehrswesen	1.205.770	1.217.044	1.198.056	48.780	44.484	43.291	4,0	3,7	3,6
Nachrichtenwesen	280.349	289.184	272.645	11.569	8.048	8.625	4,1	2,8	3,2
Kredit-, Versicherungswesen	1.074.513	1.079.947	1.046.948	67.228	68.445	63.128	6,3	6,3	6,0
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	312.903	310.844	300.566	9.478	10.200	10.261	3,0	3,3	3,4
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	291.081	369.209	362.172	10.194	16.178	14.723	3,5	4,4	4,1
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	2.088.647	2.295.397	2.300.038	96.288	103.297	103.091	4,6	4,5	4,5
Forschung, Entwicklung	131.508	148.110	145.334	3.917	4.241	4.446	3,0	2,9	3,1
Bildung, Erziehung, Kultur	1.339.234	1.406.030	1.379.159	129.533	139.227	142.477	9,7	9,9	10,3

noch Tabelle 14: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2002 und 2003

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.940.844	3.113.848	3.126.796	210.737	214.007	216.928	7,2	6,9	6,9
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	275.777	284.984	278.822	41.136	42.768	40.913	14,9	15,0	14,7
non-profit-Organisation, private Haushalte	527.574	518.438	519.624	37.575	30.705	32.769	7,1	5,9	6,3
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.764.098	1.722.118	1.708.383	65.891	73.316	71.201	3,7	4,3	4,2
sonstige, ohne Angabe	38.197	30.878	31.483	725	517	510	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>27.756.492</b>	<b>27.360.497</b>	<b>26.746.384</b>	<b>1.759.931</b>	<b>1.738.013</b>	<b>1.704.034</b>	<b>6,3</b>	<b>6,4</b>	<b>6,4</b>

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiC/HWO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung



**Tabelle 15: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003**

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	171.629	164.977	159.807	19.302	17.428	17.829	11,2	10,6	11,2
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-,gas, Steinen, Erden	124.557	98.435	92.928	4.567	4.442	4.708	3,7	4,5	5,1
Nahrungsmittelgewerbe	597.273	577.761	562.495	47.263	42.267	42.620	7,9	7,3	7,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	214.493	176.377	160.534	8.611	7.174	6.447	4,0	4,1	4,0
Holzgewerbe	155.031	129.304	123.484	11.440	9.157	8.526	7,4	7,1	6,9
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	478.501	453.033	428.798	18.600	19.778	17.988	3,9	4,4	4,2
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.030.421	994.100	971.591	39.035	39.759	40.455	3,8	4,0	4,2
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	973.799	941.203	910.678	49.178	51.861	51.247	5,1	5,5	5,6
Maschinenbau	957.081	957.943	917.969	54.851	60.214	58.601	5,7	6,3	6,4
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	597.633	589.414	565.233	21.837	24.324	23.480	3,7	4,1	4,2
Feinmechanik, Optik	348.751	350.826	351.354	20.816	21.411	22.065	6,0	6,1	6,3
Fahrzeugbau	759.158	796.776	811.929	30.197	33.291	34.374	4,0	4,2	4,2
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	237.519	205.802	190.044	16.004	13.622	12.346	6,7	6,6	6,5
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	342.213	325.164	320.010	15.332	13.847	14.122	4,5	4,3	4,4
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	1.540.881	1.295.704	1.220.188	158.251	136.545	127.387	10,3	10,5	10,4
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	535.383	543.168	538.807	82.173	83.750	82.617	15,3	15,4	15,3
Großhandel, Handelsvermittlung	1.219.099	1.189.248	1.144.678	47.435	48.707	47.042	3,9	4,1	4,1
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1.747.567	1.721.473	1.664.036	118.212	122.899	116.940	6,8	7,1	7,0
Gast- und Gaststättengewerbe	554.117	584.459	558.959	51.643	54.796	54.940	9,3	9,4	9,8
Verkehrswesen	926.511	959.394	947.447	38.471	36.324	35.596	4,2	3,8	3,8
Nachrichtenwesen	198.600	216.295	204.606	8.089	6.497	7.042	4,1	3,0	3,4
Kredit-, Versicherungswesen	935.692	952.113	924.997	57.473	60.292	55.776	6,1	6,3	6,0
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	212.363	221.238	213.944	6.531	7.438	7.603	3,1	3,4	3,6
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	258.291	323.656	317.445	9.021	14.324	12.921	3,5	4,4	4,1
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.651.612	1.848.744	1.838.882	77.998	85.784	85.154	4,7	4,6	4,6
Forschung, Entwicklung	100.737	113.415	110.047	3.199	3.384	3.542	3,2	3,0	3,2
Bildung, Erziehung, Kultur	865.431	942.112	928.914	53.608	55.062	55.684	6,2	5,8	6,0

noch Tabelle 15: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2002 und 2003

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten				
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003		
	Anzahl									Prozent	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.342.821	2.488.483	2.504.353	178.297	180.436	184.446	7,6	7,3	7,4		
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	203.183	211.109	206.221	32.333	34.139	32.806	15,9	16,2	15,9		
non-profit-Organisation, private Haushalte	388.241	395.330	395.642	18.314	16.154	17.672	4,7	4,1	4,5		
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.236.345	1.240.137	1.239.556	49.231	57.171	55.973	4,0	4,6	4,5		
sonstige, ohne Angabe	35.008	29.460	29.998	549	473	479	–	–	–		
<b>Insgesamt</b>	<b>21.939.941</b>	<b>22.036.653</b>	<b>21.555.574</b>	<b>1.347.861</b>	<b>1.362.750</b>	<b>1.338.428</b>	<b>6,1</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>		

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 20, Seite 273

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiC/HWO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 16: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003**

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Auszubildungsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	151.847	125.927	120.032	8.520	7.926	7.864	5,6	6,3	6,6
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-,gas, Steinen, Erden	28.224	22.616	21.799	1.812	1.364	1.264	6,4	6,0	5,8
Nahrungsmittelgewerbe	141.250	131.467	128.840	13.282	11.140	10.649	9,4	8,5	8,3
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	35.249	29.805	27.499	1.488	1.530	1.326	4,2	5,1	4,8
Holzgewerbe	24.754	21.951	21.522	1.467	1.212	1.143	5,9	5,5	5,3
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	59.606	59.245	56.904	2.812	3.117	3.077	4,7	5,3	5,4
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	141.045	135.436	134.215	6.511	6.849	6.845	4,6	5,1	5,1
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	165.713	162.158	160.538	10.316	11.065	10.910	6,2	6,8	6,8
Maschinenbau	97.947	99.063	96.052	5.848	7.111	7.119	6,0	7,2	7,4
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	86.002	86.683	85.044	3.418	3.463	3.507	4,0	4,0	4,1
Feinmechanik, Optik	47.494	51.026	51.725	3.437	3.752	3.832	7,2	7,4	7,4
Fahrzeugbau	59.449	64.563	64.933	3.170	3.591	3.576	5,3	5,6	5,5
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	38.771	31.389	28.649	3.316	2.566	2.245	8,6	8,2	7,8
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	139.547	120.917	116.824	6.260	6.138	6.172	4,5	5,1	5,3
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	741.872	464.374	422.926	62.715	33.363	27.569	8,5	7,2	6,5
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	146.740	135.105	134.574	22.183	19.694	18.834	15,1	14,6	14,0
Großhandel, Handelsvermittlung	189.975	169.088	160.900	8.809	7.354	6.906	4,6	4,3	4,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	437.582	404.083	388.214	28.058	25.242	23.557	6,4	6,2	6,1
Gast- und Gaststättengewerbe	167.824	164.403	161.646	18.711	20.831	21.542	11,1	12,7	13,3
Verkehrswesen	279.259	257.650	250.609	10.309	8.160	7.695	3,7	3,2	3,1
Nachrichtenwesen	81.749	72.889	68.039	3.480	1.551	1.583	4,3	2,1	2,3
Kredit-, Versicherungswesen	138.821	127.834	121.951	9.755	8.153	7.352	7,0	6,4	6,0
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	100.540	89.606	86.622	2.947	2.762	2.658	2,9	3,1	3,1
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	32.790	45.553	44.727	1.173	1.854	1.802	3,6	4,1	4,0
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	437.035	446.653	461.156	18.290	17.513	17.937	4,2	3,9	3,9
Forschung, Entwicklung	30.771	34.695	35.287	718	857	904	2,3	2,5	2,6
Bildung, Erziehung, Kultur	473.803	463.918	450.245	75.925	84.165	86.793	16,0	18,1	19,3

noch Tabelle 16: Beschäftigte und Auszubildende<sup>1)</sup> nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2002 und 2003

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2002	2003	1999	2002	2003	1999	2002	2003
	Anzahl								
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	598.023	625.365	622.443	32.440	33.571	32.482	5,4	5,4	5,2
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	72.594	73.875	72.601	8.803	8.629	8.107	12,1	11,7	11,2
non-profit-Organisation, private Haushalte	139.333	123.108	123.982	19.261	14.551	15.097	13,8	11,8	12,2
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	527.753	481.981	468.827	16.660	16.145	15.228	3,2	3,3	3,2
sonstige, ohne Angabe	3.189	1.418	1.485	176	44	31	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>5.816.551</b>	<b>5.323.844</b>	<b>5.190.810</b>	<b>412.070</b>	<b>375.263</b>	<b>365.606</b>	<b>7,1</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>

vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 22, Seite 275

<sup>1)</sup> Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach BBiC/HWO

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung



noch Tabelle 17: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2001 bis 2004 in Mio. €

	2001 (Ist)	2002 (Ist)	2003 (Ist)	2004 (Soll)
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung (Mittel der EU 2,88)	9,89	9,15	9,15	-
Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	89,32	40,90	0,00	0,00
Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung	15,75	23,07	9,43	11,02
Darunter: - Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 5,39)	8,80	18,75	18,75	-
- Programm Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 1,33)	1,21	1,65	7,46	9,85
- sonstige Benachteiligtenförderung	5,74	2,67	1,97	1,17
Programme Neue Medien in der Bildung	9,36	12,87	13,97	20,32
Weiterbildung und Lebenslanges Lernen			26,73	27,00
Darunter:				
- Programm Lernene Regionen (Mittel der EU 10,83)			12,53	12,50
- Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 8,00)			8,74	9,00
- Allgemeine und berufliche Weiterbildung			5,46	5,50
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,58	5,57		-
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung <sup>1)</sup>		68,96	86,30	94,30
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)				
<b>Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie</b>	<b>187,72</b>	<b>117,71</b>	<b>204,77</b>	<b>156,72</b>
Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung	alte Länder 0,44	alte Länder 6,31	alte Länder 0,21	alte Länder 0,00
<b>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit</b>				
Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung	alte Länder 0,44	alte Länder 6,31	alte Länder 0,21	alte Länder 0,00

noch Tabelle 17: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2001 bis 2004 in Mio. €

	2001 (Ist)	2002 (Ist)	2003 (Ist)	2004 (Soll)
(§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ <sup>1)</sup> )	neue Länder 30,20	neue Länder 14,58	neue Länder 23,26	neue Länder 31,55
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	41,55	41,18	38,57	40,00
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	27,40	23,47	24,12	33,00
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	5,30	6,30	4,56	3,58
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Bundesmittel)	44,82	25,87	44,05	48,59
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm <sup>2)</sup>	19,43	0,00	70,00	0,00
<b>Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung</b>	<b>4,55</b>	<b>1,96</b>	<b>1,00</b>	<b>1,10</b>
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufs vorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,55	1,96	1,00	1,10
<b>Bundesanstalt für Arbeit</b>	<b>12.036,05</b>	<b>12.506,11</b>	<b>11.136,48</b>	<b>*)</b>
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	1.604,33	2.112,50	2.206,90	*)
Darunter:				
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufs vorbereitende Bildungsmaßnahmen)	404,93	565,27	588,92	690,00
– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	388,47	471,59	504,08	560,00

noch Tabelle 17: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 2001 bis 2004 in Mio. €

	2001 (Ist)	2002 (Ist)	2003 (Ist)	2004 (Soll)
- Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	810,93	1.075,64	1.113,89	*)
- Berufsausbildung benachteiligter behinderter und nichtbehinderter Jugendlicher	2,614,01	2.750,27	2.941,61	*)
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen <sup>1)</sup>				
Darunter:				
- Kann-Leistung <sup>2)</sup>	580,58	439,53	428,84	*)
- Pflicht-Leistung	2.033,43	2.310,74	2.513,26	2.733,00
Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung	6.982,47	6.709,82	5.034,23	*)
Darunter:				
- Weiterbildungskosten	2.778,12	2.713,22	2.062,34	*)
- Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	4.204,35	3.996,60	2.971,89	*)
- Unterhaltsgeld und Weiterbildungskosten aus Mitteln des ESF	220,37	2.15,78	177,48	*)
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	22,40	44,09	0,39	*)
Institutionelle Förderung	22,42	30,60	22,47	28,83
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	349,95	477,78	577,78	*)
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit <sup>3)</sup>	440,48	381,05	353,10	*)
<b>Länder</b>	<b>220,87</b>	<b>159,18</b>	<b>153,50</b>	<b>166,48</b>
Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung	109,70	129,68	116,60	126,19
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	12,62	29,50	36,90	40,29
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz				

<p>*) Soll-Zahl.  <sup>1)</sup> Bewilligte CA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001, (Bundesanteil).  <sup>2)</sup> Programm zum 26. April 1996 ausgelassen; Zinsschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildungsmaßnahmen.  <sup>3)</sup> Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.  <sup>4)</sup> Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung von 1999 bis 2001 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt.  <sup>5)</sup> Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln.</p>	<p>*) Soll-Zahl.  <sup>1)</sup> Ist-Zahl.  <sup>2)</sup> Bewilligte CA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001, (Bundesanteil)  <sup>3)</sup> Programm zum 26. April 1996 ausgelassen; Zinsschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung der beruflichen Fortbildungsmaßnahmen.  <sup>4)</sup> Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.  <sup>5)</sup> Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln. Soll-Angabe nicht möglich.  <sup>6)</sup> Es handelt sich z. T. um Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung, die im so genannten Eingliederungstitel (insgesamt 13,5 Mrd. €) veranschlagt sind. Das Ausgabesoll der einzelnen Ermessensleistungen ist variabel; es wird durch die Arbeitsämter festgelegt.</p>
--	---



**Tabelle 18: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2002 und 2003**

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen im			
		schulischen Berufsgrundbildungsjahr <sup>1)</sup>		Berufsvorbereitungsjahr <sup>2)</sup>	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg	2002	196	-16,2	11.885	5,9
	2003	271	38,3	13.258	11,6
Bayern	2002	4.337	3,9	4.914	12,6
	2003	4.796	10,6	5.766	17,3
Berlin <sup>3)</sup>	2002	20	81,8	7.387	2,9
	2003	20	0,0	3.861	-47,7
Brandenburg	2002	–	–	–	–
	2003	–	–	–	–
Bremen <sup>3)</sup>	2002	20	17,6	1.104	12,5
	2003	19	-5,0	978	-11,4
Hamburg	2002			5.246	-3,7
	2003			4.939	-5,9
Hessen	2002	3.424	6,1	5.172	3,5
	2003	3.800	11,0	5.408	4,6
Mecklenburg- Vorpommern	2002			6.204	6,9
	2003			5.558	-10,4
Niedersachsen <sup>4)</sup>	2002	12.304	3,0	6.763	5,7
	2003	12.598	2,4	7.285	7,7
Nordrhein- Westfalen	2002	12.486	9,5	6.567	7,1
	2003	14.887	19,2	7.037	7,2
Rheinland-Pfalz	2002	4.079	13,7	4.194	-2,8
	2003	5.064	24,1	4.366	4,1
Saarland	2002	1.808	25,1	403	6,3
	2003	2.308	27,7	481	19,4
Sachsen	2002	2.974	28,5	9.738	10,8
	2003	3.577	20,3	10.082	3,5
Sachsen-Anhalt	2002	1.153	-18,2	4.000	-4,0
	2003	1.472	27,7	4.061	1,5
Schleswig-Holstein	2002	368	-6,1	1.079	11,2
	2003	404	9,8	1.567	45,2
Thüringen	2002	35	-89,6	4.840	3,8
	2003		-100,0	4.637	-4,2
<b>Bundesgebiet insgesamt</b>	<b>2002</b>	<b>43.204</b>	<b>6,7</b>	<b>79.496</b>	<b>4,9</b>
	<b>2003</b>	<b>49.216</b>	<b>13,9</b>	<b>79.284</b>	<b>-0,3</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 24, S. 280

<sup>1)</sup> Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen

<sup>2)</sup> Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen

<sup>3)</sup> Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

<sup>4)</sup> Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

<sup>5)</sup> Die Mehrzahl berufsvorbereitender Lehrgänge mit Teilzeitunterricht wurden im Schuljahr 2003/04 erst nach dem Stichtag eingerichtet, deshalb die geringe Zahl der Schüler/innen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2003/2004; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 19: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen<sup>1)</sup> nach Ländern und weiblichem Anteil 2001 bis 2003**

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			weiblich		
		2001	2002	2003	2001	2002	2003
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	93.816	98.017	108.352	55,2	55,3	55,7
	1. Schuljahr	65.247	68.548	76.908	50,3	50,7	51,5
Bayern	Insgesamt	21.396	23.015	25.944	79,7	79,8	78,4
	1. Schuljahr	11.338	13.717	14.152	79,5	81,1	77,3
Berlin	Insgesamt	13.568	14.731	15.602	48,7	45,3	44,3
	1. Schuljahr	9.229	9.831	10.468	50,5	47,2	47,0
Brandenburg	Insgesamt	11.763	11.945	12.095	53,4	51,4	52,5
	1. Schuljahr	4.835	5.248	5.446	54,4	55,6	55,9
Bremen <sup>2)</sup>	Insgesamt	4.134	4.037	4.057	49,9	49,2	47,9
	1. Schuljahr	2.267	2.380	4.057	50,7	50,2	47,9
Hamburg	Insgesamt	9.966	10.463	11.615	54,6	53,5	52,8
	1. Schuljahr	5.883	6.337	7.312	52,3	51,0	51,9
Hessen	Insgesamt	17.830	19.353	22.050	61,8	60,3	59,4
	1. Schuljahr	10.248	12.066	12.843	57,8	57,9	58,6
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	9.765	10.656	11.131	77,8	77,1	75,8
	1. Schuljahr	4.187	4.635	4.764	76,0	76,3	73,8
Niedersachsen <sup>3)</sup>	Insgesamt	43.974	46.857	53.989	67,7	66,0	65,1
	1. Schuljahr	31.942	33.774	45.463	65,1	63,3	62,9
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	101.729	110.513	122.927	53,2	52,0	51,5
	1. Schuljahr	60.183	64.342	67.212	54,4	52,8	52,5
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	17.592	18.487	19.477	54,1	52,7	52,4
	1. Schuljahr	10.212	10.788	11.258	52,8	52,7	51,7
Saarland	Insgesamt	5.083	5.104	4.418	54,7	54,5	53,9
	1. Schuljahr	3.061	3.002	1.815	55,0	53,4	55,2
Sachsen	Insgesamt	30.936	33.005	36.062	79,0	76,5	75,7
	1. Schuljahr	14.403	15.396	17.352	73,8	71,9	72,1
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	13.695	13.474	15.072	72,0	72,7	74,1
	1. Schuljahr	7.492	7.886	9.392	72,4	72,4	72,9
Schleswig-Holstein	Insgesamt	11.895	12.534	13.341	59,5	57,3	56,6
	1. Schuljahr	6.721	7.028	13.341	57,0	55,6	56,6
Thüringen	Insgesamt	18.229	20.059	22.143	73,1	70,6	68,4
	1. Schuljahr	8.944	10.002	11.162	68,1	66,3	64,5
<b>Bundesgebiet insgesamt</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>425.371</b>	<b>452.250</b>	<b>498.275</b>	<b>60,8</b>	<b>59,7</b>	<b>59,4</b>
	<b>1. Schuljahr</b>	<b>256.192</b>	<b>274.980</b>	<b>312.945</b>	<b>58,2</b>	<b>57,6</b>	<b>57,6</b>

Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Tabelle 25, S. 281

<sup>1)</sup> Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschl. Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen<sup>2)</sup> Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören<sup>3)</sup> Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehörenQuelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004  
Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Tabelle 20: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen(ZIBS) – Auswertung der Förderung 2001 und 2002 –**  
 (Änderungen gegenüber den Veröffentlichungen im BBB 2003 und 2004 ergeben sich durch zwischenzeitlich erfolgte Aktualisierungen)

Land	Bundesmittel 2001 und 2002 gesamt – ist –	Gesamt- investitionen für berufliche Schulen 2001 und 2002 (Land-, Kommunen, sonstige Träger) ohne ZIBS-Mittel	Landesmittel für pädagog. Personal** an beruflichen Schulen 2001 und 2002 (ohne ZIBS-Mittel)	gesamte ZIBS-Mittel geöffnet 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	Gesamt- investitionen für berufliche Schulen 2000 und 2001 (Land, Kommunen, sonstige Träger)	Landesmittel für pädagog. Personal** an beruflichen Schulen 2000 und 2001
BW	17.737.064,94	179.600.000,00	1.619.100.000,00	44 Stadt-/ Landkreise 2 Landes- schulen, u. private Träger	423*	5.664	8.745.927,03	4.647.969,02	914.280,71	3.428.888,18	162.200.000,00	1.561.000.000,00
BY	18.201.785,48	97.916.000,00	1.445.060.000,00	251	516	9.388	11.128.581,31	10.794.354,69	5.543.391,66	4.122.967,75	79.140.000,00	1.406.811.700,80
BE	4.683.937,87	11.842.873,87	389.224.858,35	1	45	1.832	2.195.953,71	1.919.292,37	364.022,36	204.669,43	12.519.484,65	387.093.347,31
BB	4.072.479,00	59.614.567,00	200.236.419,00	28	38	1.598	1.391.824,00	1.321.705,00	998.980,00	359.970,00	87.000.752,00	201.900.731,00
HB	1.243.546,00	4.658.029,00	140.560.068,00	2	20	1.274	823.220,00	196.913,00	168.615,00	54.798,00	5.248.706,00	139.245.718,00
HH	2.769.742,48	46.180.742,00	383.485.941,00	-	31	1.058	1.582.576,00	386.090,00	349.593,00	451.483,48	45.801.016,00	379.652.628,00
HE	9.107.049,41	76.504.739,00	694.599.800,00	60	143	4.926	5.374.264,22	964.301,13	424.960,24	2.343.523,82	60.177.157,00	691.751.800,00
MV	3.577.161,00	40.100.000,00	239.808.572,00	24	57	681	1.539.736,58	1.130.840,72	906.583,39	0,00	35.479.736,90	231.823.470,41
NI	12.725.318,97	67.947.729,67	1.003.963.647,00	164	368	5.123	5.634.049,45	4.582.141,82	1.052.250,13	1.456.877,57	82.318.365,47	977.275.397,00
NW	26.519.059,00	167.274.481,00	1.843.826.400,00	131	312	9.903	12.854.745,00	7.289.394,00	2.390.381,00	2.984.539,00	153.522.259,00	1.802.032.799,00
RP	6.028.127,34	10.543.600,00	415.180.758,45	51	101	2.544	3.461.066,24	1.494.995,32	823.807,19	1.350.608,12	11.040.084,77	399.303.109,16
SL	1.735.352,03	1.702.187,18	139.658.892,20	14	39	518	557.042,36	340.880,16	80.723,92	129.947,54	rd. 39.500,00	136.609.488,70
SN	8.267.264,36	134.504.379,73	498.974.028,93	59	129	4.160	6.126.100,46	805.573,83	686.254,59	649.335,47	128.903.017,33	480.832.458,92
ST	4.217.840,05	1.759.424,64	291.258.658,35	38	73	1.543	2.308.500,50	483.479,97	447.237,77	978.621,81	2.004.241,02	282.974.326,60
SH	6.805.752,00	8.671.000,60	319.424.000,80	20	46	3.421	3.870.507,00	2.537.635,00	229.668,00	167.942,00	8.241.000,00	314.010.000,00
TH	4.636.716,00	28.600.000,00	320.100.000,00	63	103	1.411	2.193.360,16	313.703,64	685.208,02	1.443.588,32	54.870.000,00	468.300.000,00
<b>Ges.</b>	<b>132.328.195,93</b>	<b>937.419.753,69</b>	<b>9.944.462.044,08</b>	<b>906</b>	<b>2.021</b>	<b>55.044</b>	<b>69.787.454,02</b>	<b>39.209.269,67</b>	<b>16.065.956,98</b>	<b>20.127.760,49</b>	<b>928.465.820,14</b>	<b>9.860.616.974,90</b>

\* öffentliche und private beruflichen Schulen und Landesschulen

\*\* ohne Beihilfen und Pensionen, bei HB, HH einschl. sonstigem Personal

Anmerkung Berlin: Haushaltsmittel für Geräte und Ausstattungen der IuK-Technik, Unterrichtsmittel und Lernmittel ohne solche für Baumaßnahmen und ohne Drittmittel

Tabelle 21: Länderberichte

Baden-Württemberg
<p><b>Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:</b> Es galten die im Rahmen der Verwaltungsvereinbarung genannten Zielsetzungen.</p> <p><b>Landesspezifisches Verfahren:</b> Baden-Württemberg führte das Programm in enger Kooperation mit den Land- und Stadtkreisen als Schulträger durch. Das Kultusministerium, der Landkreistag Baden-Württemberg und der Städtetag Baden-Württemberg hatten gemeinsam zu „ZIBS“ ein Verfahren vereinbart, das eine schnelle und unbürokratische Umsetzung des Programms ermöglichte. Die Verteilung der Zuschüsse auf die Träger der beruflichen Schulen – Stadt- und Landkreise – erfolgte 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><b>Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:</b> 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.</p> <p><b>Eingesetzte Finanzmittel:</b> Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen in den Jahren 2001 und 2002 betragen insgesamt rund 179,6 Mio. €. Diese setzen sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rund 94,7 Mio. € für Bauinvestitionen der Träger beruflicher Schulen (Stadt-/Landkreise) Erläuterung: 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,</li> <li>• Rund 84,2 Mio. € für Aufwendungen der Schulträger für den Erwerb von beweglichen Sachen des Anlagevermögens (GruppierungsNr. 935 der kommunalen Haushalte), Erläuterung: Die angegebenen Beträge beinhalten Investitionen, die im Einzelfall den Betrag von 400 Euro 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 den Förderungszeitraum 2001 bzw. 2002 dem Statistischen Landesamt von Baden-Württemberg erst bis zum jeweiligen Jahresende vorgelegt werden mussten, wurden, wie in den vorherigen Berichten auch, auf die endgültigen Zahlen des Vorjahres, also 2000 bzw. 2001 zurückgegriffen. 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,</li> <li>• Rund 0,7 Mio. € für Investitionen für die in der Trägerschaft des Landes Baden-Württemberg stehenden beruflichen Schulen, Erläuterung: Es handelt sich um Investitionen für die Staatliche Feintechnikschule Villingen-Schwenningen (Berufsfachschule, Meisterschule und Technikerschule) und die Staatliche Berufsfachschule mit Berufsaufbauschule Furtwangen,</li> <li>• Die Gesamtaufwendungen für Lehrpersonal (Beamte und Angestellte) betragen in den Jahren 2001 und 2002 rund 1.619,1 Mio. €, Erläuterung: 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.</li> </ul> <p><b>Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:</b> Aufgrund des Engagements des Landes im Bereich der Schulbaumaßnahmen und der Zuweisung für die sachlichen 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><b>Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:</b> Die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Ziele sind so formuliert, dass diese in Bayern unmittelbar übernommen werden konnten. Es wurden die Schulaufwandsträger öffentlicher beruflicher Schulen (Landkreise, kreisfreie Städte, kommunale Zweckverbände) und die Träger staatlich anerkannter privater beruflicher Schulen in die Förderung einbezogen. Gefördert wurden die Ausstattung der Schulen mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, die informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderliche Software einschließlich Lernsoftware, die technische Infrastruktur und die verbundenen Dienstleistungen hierfür.</p> <p><b>Landesspezifisches Verfahren:</b> Im Haushaltsjahr 2001 wurden Maßnahmen in Bayern mit 50%, im Haushaltsjahr 2002 mit 40% aus „ZIBS“-Mitteln gefördert. Wegen der großen Nachfrage konnte nicht allen Anträgen entsprochen werden. Die Aufteilung der Mittel auf die Regierungsbezirke erfolgte nach Schülerzahlen. Der Landeshauptstadt München und der Stadt Nürnberg wurden Pauschalbeträge zuerkannt. Neben „ZIBS“ hat der Freistaat Bayern im Berichtszeitraum weitere Investitionen für andere Maßnahmen nach dem Finanzausgleichsgesetz und aus der High-Tech-Offensive gefördert.</p>

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Bayern**

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** Im Haushaltsjahr 2001 mussten keine besonderen Förderschwerpunkte gesetzt werden, da allen Förderanträgen im Wesentlichen entsprochen werden konnte. Im Haushaltsjahr 2002 wurde wegen der Überzeichnung des Programms und Reduzierung des Fördersatzes auf 40% den PC-Ausstattungen sowie Zuwendungen für IT-Schulstandorte Vorrang eingeräumt. Den Bezirksregierungen war es vorbehalten, die entsprechenden Prioritäten zu setzen. Insgesamt war es möglich, an 516 Schulen von 251 Schulträgern 9.388 Computer und Server zu beschaffen. Dazu wurden für Vernetzung, Installation und Software rund 20 Mio. € aufgewendet.

**Eingesetzte Finanzmittel:** In den Jahren 2001 und 2002 wurden im Freistaat Bayern Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen, ohne „ZIBS“-Mittel, in Höhe von 97.916.000 € getätigt. Im Berichtszeitraum belief sich der Landesanteil für das pädagogische Personal an beruflichen Schulen auf 1.445.060.000 €. Insgesamt betrug der Landesanteil an „ZIBS“: 32.198.000 €.

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Trotz angespannter Haushaltslage der öffentlichen und privaten Schulaufwandsträger hat das Investitionsprogramm, zusammen mit den zusätzlichen Fördermaßnahmen des Freistaates Bayern, zur nachhaltigen Verbesserung der technischen Ausstattung und der dafür notwendigen technischen Infrastruktur an den beruflichen Schulen geführt. Eine Fortsetzung dieses Förderprogramms würde von Seiten der Schulen und der Schulaufwandsträger begrüßt werden.

**Berlin**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Das Zukunftsinvestitionsprogramm („ZIBS“) gestattete es dem Land Berlin, die Ausstattung der Oberstufenzentren (OSZ) und anderer berufsbildender Schulen mit IuK-Technik in 2001 und 2002 zügig an den gewünschten Standard anzupassen. Weiterhin konnten durch „ZIBS“ ggf. noch vorhandene Ausstattungsunterschiede der Schulen (z.B. zwischen verschiedenen Berufsfeldern und Regionen) schneller ausgeglichen werden, als es mit Haushaltsmitteln des Landes alleine möglich gewesen wäre. Insgesamt wurden 45 verschiedene Schulen gefördert, wobei die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Zielsetzungen maßgeblich waren.

**Landesspezifisches Verfahren:** Zur sachgerechten Verteilung der auf Berlin in 2001 und 2002 entfallenden „ZIBS“-Mittel in Höhe von insgesamt 4.683.937,87 € wurde folgendes Verfahren angewendet:

Aufgrund der vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten wurden bereits im Jahr 2001 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 45 Schulen in das „ZIBS“-Förderprogramm für 2001 und 2002 aufgenommen.

Auf detaillierte Durchführungsbestimmungen, wie sie in den anderen Bundesländern mit Mittelbehörden und örtlichen Schulträgerschaften notwendig waren, konnte in Berlin verzichtet werden, weil alle berufsbildenden Schulen durch eine Abteilung des Landesschulamtes (LSA) zentral verwaltet wurden. 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.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** Die in 2001 und 2002 durch „ZIBS“ zusätzlich geförderten Maßnahmen hatten u.a. folgende Schwerpunkte: Komplette Vernetzung der Staatlichen Technikerschule (713.000 €) und des OSZ Kommunikations-, Informations- und Medientechnik (ca. 588.000 €) inkl. der Ausstattung mit PC- und speziellen Netzwerk-Laboren.

Aufgrund der eingereichten und genehmigten Programme lagen auch die weiteren Förderschwerpunkte ganz eindeutig im Bereich der IuK-Technik: So wurden in Berlin aus dem „ZIBS“-Programm 2001 und 2002 Computer, Notebooks und Server für insgesamt ca. 2.100.000 € beschafft (ca. 45 % der Förderungssumme). Für technische Infrastruktur und Vernetzung wurden ca. 1.900.000 € ausgegeben (ca. 41 %), für Installationen und Software einschließlich Adaptionen ca. 364.000 € (ca. 8 %). Für sonstige Investitionen (z.B. spezielle Computermöbel) wurde lediglich ein Betrag von ca. 205.000 € eingesetzt.

**Eingesetzte Finanzmittel:** Zusätzlich zu den bereits angeführten „ZIBS“-Mitteln für 2001 und 2002 in Höhe von 4.683.937,87 € hat das Land Berlin folgende Landesmittel für seine 54 Oberstufenzentren (OSZ) und berufsbildenden Schulen eingesetzt:

Haushaltsmittel für Geräte und Ausstattungen der IuK-Technik, Unterrichtsmittel und Lernmittel ohne solche für

Baumaßnahmen und ohne Drittmittel	11.842.873 €
Mittel für pädagogisches Personal (ohne sonstiges Personal)	389.224.858 €
Kleine Bauunterhaltung (Reparaturen etc.)	1.207.680 €
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)	24.991.762 €

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Die „ZIBS“-Förderung stellte für Berlin eine sehr große Hilfe dar und unterstützte 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 und 2002 der Eigenbeitrag Berlins für Geräte und Ausstattungen der IuK-Technik, Unterrichtsmittel und Lernmittel (ohne Baumaßnahmen und ohne Drittmittel) von 11.842.873 € um ca. 39 % auf 16.527.976 € aufgestockt werden. Dies bedeutete für die geförderten Schulen einen erheblichen Gewinn an fachdidaktischen Möglichkeiten und trug ganz erheblich zur Verbesserung der Unterrichtssituation bei.

## noch Tabelle 21: Länderberichte

**Brandenburg**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Im Land Brandenburg bestanden in den Schuljahren 2001/02 und 2002/03 29 Oberstufenzentren in öffentlicher Trägerschaft, die von rd. 78.000 Schülern besucht wurden. Von diesen waren ca. 60.000 Teilzeit-Schüler, ca. 18.000 Schüler besuchten vollzeitschulische Bildungsgänge. Zusätzlich existierten 18 berufliche Schulen sowie 5 Fachschulen für Sozialwesen in freier Trägerschaft. Diese zeichneten eine Schülerzahl von rd. 3.600, davon ca. 1.300 Teilzeit- und ca. 2.300 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 für die Jahre 2001-2002 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.

**Länderspezifisches Verfahren:** Die Umsetzung des Programms wurde nach einer besonderen Landesrichtlinie für die IT-Ausstattung der Schulen abgewickelt. Danach wurden 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 Zeitraum 2001-2002 ausgereichten „ZIBS“-Mittel in Höhe von insgesamt 4,07 Mio. Euro führten durch den Einsatz von Eigenmitteln der Schulträger zu einem Gesamtinvestitionsvolumen von 7,69 Mio. Euro. Die Förderquote betrug damit insgesamt 53 Prozent. Die zuwendungsfähigen Gesamtausgaben setzen sich - der Landesrichtlinie entsprechend - aus Netzwerken, IT-Ausstattung, Software, Installation, Mobiliar, kleineren baulichen Maßnahmen sowie anteiligen Planungskosten zusammen. Nach vorgeschalteten Bedarfs- und Marktanalyse wurden Teile der Software mit erheblichen Einsparungen durch das Land zentral beschafft und den Schulträgern zur Nutzung als sog. Landeslizenzen übergeben.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ in den Jahren 2001 und 2002:** Die eingesetzten „ZIBS“-Mittel flossen an 18 öffentliche Schulträger für Vorhaben an 28 Oberstufenzentren und an 10 freie Träger für Vorhaben an 10 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 wurde dies um die schrittweise Realisierung einer angemessenen Grundausstattung aller langfristig stabilen Schulstandorte zur berufsspezifischen Nutzung neuer Medien.

**Eingesetzte Finanzmittel:** In den Jahren 2001 und 2002 wurden im Land Brandenburg Ausgaben in Höhe von 63,68 Mio. Euro für Bau- und Ausstattungsinvestitionen der Oberstufenzentren getätigt. In diesen sind die „ZIBS“-Mittel in Höhe von 4,072 Mio. Euro enthalten; sie machen gut 6,4 Prozent der Gesamtausgaben für Investitionen aus.

Für pädagogisches Personal an den Oberstufenzentren des Landes Brandenburg wurden in den gleichen Jahren rd. 200 Mio. Euro eingesetzt. Zusätzlich wurden Landesmittel in Höhe von ca. 264.000 EUR für begleitende Ausstattung, fachliche Prüfungen sowie spezifische Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte eingebracht.

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** 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. Die Kopplung der Bundesmittel an einen im Ländervergleich relativ hohen Eigenanteil der Schulträger durch eine landesspezifische Regelung hat zudem Investitionsmittel mobilisiert, die sonst nicht für den Bereich der beruflichen Schulen zur Verfügung gestanden hätten. Durch diesen strategischen Ansatz ist es in Verbindung mit richtungsweisenden Planungs- und Fortbildungsmaßnahmen gelungen, eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung nahezu des gesamten beruflichen Schulwesens zu realisieren.

Das Land Brandenburg hat als Ziel-1-Fördergebiet die Möglichkeit genutzt, zusätzliche Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) für ausstattungsbegleitende Fortbildungen der Lehrkräfte einzusetzen. Diese Fortbildungen wurden schwerpunktmäßig auf benötigte Kompetenzen in IT- und Medienberufen ausgerichtet. Darüber hinaus wurde durch den ESF ergänzend der berufsspezifische Aufbau von Medienkompetenz bei Lehrkräften an beruflichen Schulen unterstützt.

Ein zusätzlicher Mehrwert des Ausstattungsprogramms entstand durch die Initiierung von Maßnahmen, die den Charakter von Public-Private-Partnerships zwischen großen Wirtschaftspartnern und Schulen besitzen. So wurden Laborausstattungen für Schulen gefördert, die an der Networking-Initiative des Unternehmens Cisco teilnahmen oder sichere und jugendschutzgerechte Internetzugänge für Schulen gemeinsam mit dem Partner Deutsche Telekom AG realisierte.

Die Möglichkeit der offenen Ausgestaltung des Programms durch die Bundesländer führte im Land Brandenburg zu einer engen Vernetzung mit anderen Programmen. Mittel des Landes, des Bundes und Mittel der Europäischen Union sowie Mittel privater Wirtschaftsunternehmen wurden zu einem Gesamtprogramm verknüpft und damit eine wesentliche Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung erreicht.

Die Sicherung und Weiterentwicklung des erreichten modernen Ausstattungsstandards wird angesichts der Haushaltslage der kommunalen Schulträger im Land Brandenburg eine Herausforderung darstellen.

**Bremen**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Medienkompetenz und der qualifizierte Umgang mit neuen Informationstechniken spielen in allen Schulstufen und in der Berufsausbildung eine herausragende Rolle. Dazu sind die Einrichtungen mit der notwendigen technischen Infrastruktur und geeigneten Computersystemen auszustatten. Lehrerinnen und Lehrer sind umfassend für den Unterricht zu qualifizieren, Lehrpläne und Unterrichtskonzepte sind den Möglichkeiten der neuen Techniken anzupassen. Schulspezifische IT-Pläne dienen der nachhaltigen Planung, Steuerung und Organisation des IT-Einsatzes.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Bremen**

In den beruflichen Schulen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen auf einer Verbesserung der zentralen Infrastruktur, der Einrichtung von WEB-Punkten, der Personalentwicklung und der Unterrichtsentwicklung.

Insbesondere werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Alle Auszubildenden sollen in der Berufsausbildung die Fähigkeit erwerben, mit den neuen Informationstechniken und Medien in berufsbezogenen wie berufsübergreifenden Zusammenhängen möglichst selbstgesteuert arbeiten und lernen zu können,
- Die Schaffung neuer Ausbildungsplätze soll den erheblichen Fachkräftemangel im IuK-Bereich abbauen helfen,
- Im Rahmen einer Verbundausbildung sollen auch kleinere Betriebe befähigt werden, Ausbildungsplätze anzubieten,
- Neben der Ergänzung der Ausstattung soll die Nachqualifizierung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen im Bereich der neuen Technologien intensiviert werden,
- Bisher noch nicht ausgeschöpfte Potentiale in der Gestaltung und Organisation beruflicher Lehr- und Lernprozesse für interaktive, multimediale Lernkonzepte und vernetzte Lernumgebungen sollen genutzt werden,
- Die Entwicklung einer ausgewählten, regional verteilten Zahl beruflicher Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren soll die Ressourcen der beruflichen Schulen, der Bildungseinrichtungen und sonstigen Leistungsträgern zielorientiert zusammenführen

**Landesspezifisches Verfahren:** In Bremen wurden die „ZIBS“-Mittel durch Mittel des Landesprogramms „Bremen in t.i.m.e.“ ergänzt. Dieses Landesprogramm soll die Informations- und Mediennutzung bis 2005 mit 25 Mio. Euro unterstützen. Das 20 Millionen Programm 2001 (in DM) hat im schulischen Bereich zu einer erheblichen Verbesserung der Ausstattung geführt. Die beruflichen Schulen haben 2001 aus diesem Programm 930.000 € zusätzlich erhalten. Für 2002 betrug die zusätzliche Förderung 500.000 €. Nach dem Auslaufen der „ZIBS“-Mittel wurden zusätzliche Investitionen im IT-Bereich ebenfalls aus dem Landesprogramm ergänzt. Im Land Bremen wurden die „ZIBS“-Mittel nach einem länderspezifischen Schlüssel (Stadtgemeinde Bremen 80 %, Stadtgemeinde Bremerhaven 20 %) verteilt. Die Schulen haben beim Senator für Bildung und Wissenschaft entsprechende Förderanträge auf Ergänzung der Ausstattung stellen können. Nach Bewilligung der Anträge wurde die Abwicklung des Verfahrens für die „ZIBS“-Mittel in die wirtschaftliche Autonomie der Schulen gegeben. Die ergänzenden Mittel des Landesprogramms mussten aus haushaltstechnischen Gründen über eine zentrale Beschaffung abgewickelt werden.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** In der Vergangenheit wurde in den beruflichen Schulen in Bremen bereits frühzeitig mit einer angemessenen IT-Ausstattung der Schulen begonnen. 2001 konnte dieses Programm durch die „ZIBS“-Mittel weiter aufgestockt werden. Schwerpunkte bildeten die Ausstattung zusätzlicher PC-Arbeitsräume, die schulinterne Vernetzung, die Verbindungen zum Internet und die Modernisierung der Ausstattung im gewerblich-technischen sowie im Medienbereich. 2002 wurde die Ausstattung der Schulen mit Computern weiter komplettiert. Gleichzeitig begann die Ersatzbeschaffung für veraltete Geräte. Ein weiterer Schwerpunkt war die Beschaffung entsprechender Peripheriegeräte (Beamer, Netzwerkdrucker) und der weitere Ausbau der Vernetzung. Die „ZIBS“-Mittel dienen der Ergänzung der regulären Haushaltsmittel und der Mittel aus den Programmen NOAB (Mittel für neu geordnete Berufe in der Stadtgemeinde Bremen) und den Mitteln des Landesprogramms Bremen in t.i.m.e.

**Eingesetzte Finanzmittel:**

Gesamtinvestitionen (ohne „ZIBS“) in beruflichen Schulen	4.658.029 €
Investitionen aus „ZIBS“-Mitteln	1.243.546 €

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Die „ZIBS“-Mittel haben in Bremen und Bremerhaven als Ergänzung zu den im erheblichen Umfang eingesetzten Landes- und kommunalen Mitteln einen Ausstattungs- und Innovationsschub in den beruflichen Schulen bewirkt. Die Qualität der Lehr- und Lernbedingungen wurde dadurch entscheidend verbessert. Die Lehrkräfte wurden zielgerichtet motiviert, sich mit den neuen IuK-Technologien auseinanderzusetzen und die Unterrichtsformen den neuen technischen Möglichkeiten anzupassen. Mit der Fortschreibung des Landesprogramms Bremen in t.i.m.e. ist gesichert, dass auch nach Auslaufen der „ZIBS“-Förderung eine kontinuierliche Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen erfolgen wird.

**Hamburg**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Die Mittel aus dem „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen („ZIBS““) wurden 2001 in Hamburg ausgeschrieben für das Einrichten und Fördern innovativer Projekte und Maßnahmen. Dieser Ansatz ist auch im Förderzeitraum 2002 sowie in den nachfolgenden Jahren 2003 und 2004 verfolgt worden. Ziel der Projekte und Maßnahmen in den beruflichen Schulen war es, mit Hilfe moderner Technologien z.B. innovative Unterrichtsmethoden zu erproben und weiterzuentwickeln, den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept zu stärken, Selbstlernzentren in Verbindung mit Mediotheken aufzubauen sowie die Entwicklung von Berufsbildungszentren vorzubereiten. Weitere Ziele für den Einsatz der „ZIBS“-Mittel bestand darin, die Anbindung der beruflichen Schulen an das Hamburger behördeninterne Telekommunikationsnetz (Info-Net) zu beschleunigen und den Anstoß für den Aufbau einer einheitlichen Wissensmanagement-Plattform an beruflichen Schulen zu geben.

**Landesspezifisches Verfahren:** Entsprechend der zu Beginn des Jahres 2001 gesetzten Rahmenbedingungen zur Beantragung von „ZIBS“-Mitteln stellten einige berufliche Schulen auch im Jahr 2002 neue Anträge. Auf Basis der Anträge von 2001 und 2002 entschied die Behörde für Bildung und Sport (BBS) über die Zuweisung der „ZIBS“-Mittel. In den Jahren 2003 und 2004 wurden für die „ZIBS“-Projekte ergänzend Mittel der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) eingesetzt, um die in 2001 und 2002 mit „ZIBS“-Mitteln getätigten Investitionen weiter auszubauen bzw. abschließend zu komplettieren.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Hamburg**

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** In den beiden Jahren 2001 und 2002 sind mit den „ZIBS“-Mitteln Projekte und Maßnahmen der beruflichen Schulen wie spezielle Räume für den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept, Mediotheken, Selbstlernzentren und wie der Ausbau mit internet- und multimedialfähigen Rechnern im pädagogischen Netz der Schule finanziert worden. In den Jahren 2003 und 2004 sind mehrere „ZIBS“-Projekte mit Mitteln der FHH fortgesetzt und abgeschlossen worden. Parallel zu den i.d.R. schulinternen „ZIBS“-Projekten hat die BBS einen Teil der „ZIBS“-Mittel schulübergreifend eingesetzt, so dass die WAN-Anbindung der beruflichen Schulen über das behördeninterne Info-Net der FHH vorzeitig begonnen und im Jahr 2003 vollständig realisiert werden konnte. Auch die Entwicklung einer für alle beruflichen Schulen nutzbaren Wissensmanagement-Plattform ist mit „ZIBS“-Mitteln eingeleitet und mit weiteren Investitionsmitteln der FHH ausgebaut worden.

**Eingesetzte Finanzmittel:** Die BBS hat mit den „ZIBS“-Mitteln in 31 der 48 beruflichen Schulen unterschiedliche Projekte finanziert. Gefördert wurden dreizehn Handelsschulen mit 929.244 €, zwölf Gewerbeschulen mit 1.304.731 € und sechs berufliche Schulen mit sozialpädagogischer bzw. gesundheitlicher Ausrichtung mit 484.009 €. Für die WAN-Anbindung aller 48 beruflichen Schulen sind aus den „ZIBS“-Mitteln 52.143 € verwendet worden.

Im Förderzeitraum 2001 und 2002 unterstützte die FHH die „ZIBS“-Projekte der beruflichen Schulen mit Mitteln in Höhe von 1.690.604 € für Grundinstandsetzung und Modernisierung der Gebäude, für Bauunterhaltung, für kleine Um- und Erweiterungsbauten, für die Selbstbewirtschaftung der Schulen, für Schulmobiliar und allgemeiner Ausstattung sowie für sonstige Investitionen.

Im Jahr 2003 setzte die FHH die Förderung der „ZIBS“-Projekte mit 120.104 € fort, womit die Gesamtzahl der im Rahmen von ZIBS beschafften Computer von 1.058 auf 1.090 erhöht werden konnte. Insgesamt ergänzte die FHH von 2001 bis 2003 die „ZIBS“-Mittel mit 1.810.708 €; bezogen auf diesen Zeitraum betrug der Anteil der Bundesmittel 60 %. Im Jahr 2004 förderte die FHH die Erweiterung einiger „ZIBS“-Projekte erneut mit ca. 100.000 €. Parallel dazu ist mit Investitionsmitteln der FHH die Ausstattung der beruflichen Schulen mit modernen Technologien deutlich verbessert worden.

**Bewertung der Maßnahme ZIBS:** Die „ZIBS“-Mittel ermöglichten der FHH zusätzlich zu den jährlichen Investitionsmitteln für berufliche Schulen die Finanzierung innovativer Vorhaben. Der mit diesen Mitteln eingeleitete Innovationsprozess wirkte sich ausgesprochen positiv auf den Unterricht in diesen Schulen aus. Es ist gelungen, bei einigen Schulen den Einstieg in die Informationstechnologie zu beschleunigen, bei vielen anderen Schulen die Nutzung dieser Technologien zu intensivieren und zu forcieren. Bezogen auf die Schüler und Schülerinnen lag ein besonderes Augenmerk bei der Umsetzung der „ZIBS“-Projekte neben der Förderung der Fachkompetenz vor allem auf der Förderung der Methoden- und Lernkompetenz. Für die Schüler und Schülerinnen der unterschiedlichen Bildungsgänge hat sich die Möglichkeit deutlich verbessert,

- mit den neuen Medien zielgerichtet und sachgerecht umzugehen,
- außerhalb und während des Unterrichts Informationen einzuholen und Wissensgebiete eigenständig zu erschließen,
- Aufgaben mit und ohne Vorgaben selbstständig zu lösen,
- die Selbstlernkompetenz zu fördern sowie
- zur Förderung der Kreativität und der Beurteilungsfähigkeit multimedialer Produkte eigene Präsentationen zu gestalten und zu erstellen.

Insgesamt haben die „ZIBS“-Mittel in den beruflichen Schulen einen sehr wirksamen Innovationsschub ausgelöst. Der Ausbau und die Nutzung dieser modernen Technologien wird mit Mitteln der FHH auch in Zukunft fortgesetzt.

**Hessen**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** 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 ihrem Bedarf entsprechenden Ausstattungsstand bei der Hard- und Software zu bringen. Außerdem sollte die Möglichkeit bestehen, z.B. computer- und lasergesteuerte Maschinen und Geräte, Messtechnik, Mikrotechnik und speicherprogrammierbare Steuerungen zu beschaffen.

Daneben wurde vom Land Hessen das Sonderprogramm Schule@Zukunft eingerichtet, das u. a. schwerpunktmäßig zum Ziel hat

- die Ausstattung mit PC's 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 „Investitionsprogramms für berufliche Schulen (ZIBS)“ sind die Richtlinien vom 6. März 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 Schüler und Schülerinnen 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.



**noch Tabelle 21: Länderberichte**

**noch Hessen**

Nach Eingang der Einverständniserklärung zu dem o.a. Bundesprogramm und Vorlage des Förderantrages für die Vorhaben der Jahre 2001 und 2002 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 im Monat Mai, bei Beträgen über 10.000 DM in zwei Raten in den Monaten Mai/Juni sowie August und im Jahr 2002 in einer Rate in den Monaten April, Juni und Juli, bei Beträgen über 5.000 Euro in zwei Raten Ende April und Ende Juli zugewiesen.

Die Berichte der Schulträger wurden entsprechend den Richtlinien ausgewertet und die Ergebnisse dem BMBF mitgeteilt.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** Die Bundesmittel wurden zum größten Teil zur Verbesserung der Hard- und Software sowie Netzwerk-Ausstattung der beruflichen Schulen eingesetzt. Schulen mit IT-Berufen und vollschulischen IT-Ausbildungsgängen (z.B. Assistenten) haben PC-Bauteile, Netzwerkteile 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, andere haben in berufsspezifische Mess- und Regeltechnik (insbesondere im Bereich Kfz-Technik) und auch Mikrotechnik investiert.

**Eingesetzte Finanzmittel**

Landesmittel für päd. Personal an beruflichen Schulen:	694.559.800,00 €
Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen	76.504.739,00 €
Bundesmittel-„ZIBS“:	9.107.049,41 €
Eingesetzte Landesmittel (Land, Kommunen, Dritte) mit der gleichen Zweckbestimmung wie für das Bundesprogramm „ZIBS“. Diese Mittel sind in den Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen enthalten.	12.467.049,09 €

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Bei allen Bedenken angesichts der konzeptionellen Einschränkungen des Programms kann festgestellt werden, dass die UMITS-Mittel in geeigneter Weise auch Landesaktivitäten wie das Landesprogramm Schule@Zukunft verstärkt haben, die neben der Ausstattung und Netzwerktechnik, insbesondere Support in allen Schulen, den Unterrichtseinsatz neuer Medien und die entsprechende Fortbildung der Lehrkräfte einschließen.

**Mecklenburg-Vorpommern**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** In Mecklenburg-Vorpommern wurde das „ZIBS“-Ausstattungsprogramm in die Landesinitiative Neue Medien, Schule und Unterricht integriert. Dieses Landesprogramm besitzt folgende Entwicklungsschwerpunkte:

- die Intensivierung der Lehrerfortbildung,
- die Verbesserung der Ausstattung der Schulen mit Hard- und Software,
- die technische und pädagogische Systembetreuung,
- die medienpädagogische Beratung,
- die Entwicklung des Landesbildungsservers,
- die Zusammenarbeit mit Partnern.

**Landesspezifisches Verfahren:** In Mecklenburg-Vorpommern wurden die zusätzlichen Finanzhilfen des Bundes auf der Grundlage einer Verwaltungsvorschrift als Festbetragszuwendungen im Rahmen der Projektförderung gewährt. Zuwendungsempfänger waren 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 setzte das Programm fachlich und administrativ um. Eine Arbeitsgruppe aus dem Kreis der Berufsschullehrer begleitete unter schulfachlichen Gesichtspunkten das Programm in den vier Schulaufsichtsbereichen des Landes.

Die verfügbare IZBB-Summe von rd. 3,6 Mio. € war auf die vom Land gesetzten Förderschwerpunkte

Vernetzung, IT-Übungsräume	1,6 Mio €
Medienprojekträume	0,4 Mio €
Leistungsprojekte, davon 150 mobile Lehrer-PC	1,0 Mio €
Technolog. Lücken, Dienstleistungen u.a.	0,6 Mio €

sowie entsprechend dem Schüleranteil auf die kommunalen beruflichen Schulen (3,25 Mio. €) und die beruflichen Schulen in freier Trägerschaft (200.000 €) als Zuwendungsempfänger disponiert worden. Zum Ausbau der regionalen Fortbildungsstätten an den beruflichen Schulen waren 150.000 € vorgesehen.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** Im Rahmen von „ZIBS“ rief das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Jahr 2001 einen Wettbewerb zur Gestaltung von Modellprojekten im Bereich neuer Medien ins Leben. Der Wettbewerb war in erster Linie auf die Erweiterung und Beschaffung der Hard- und Softwareausstattung der beruflichen Schulen auf der Grundlage innovativer pädagogischer Konzepte und Projekte gerichtet. Gefördert wurden 76 Wettbewerbsprojekte in folgenden Bereichen:

- Profilierung beruflicher Schulen zu Konsultationsstützpunkten für andere Schulen,
- Umsetzung der Rahmenlehrpläne in den berufsspezifischen IT- Medienanwendungen,
- schulübergreifende Verknüpfung von Lernorten unter Einsatz multimedialer Kommunikationssysteme,

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Mecklenburg-Vorpommern**

- multimediales und virtuelles Lehren und Lernen im Beruf und Einsatz von Online-Unterrichtsmodulen,
- Erwerb von IT- Medien-, Sozial- und Kulturkompetenzen,
- Eigeninitiative und Unternehmergeist

In einem weiteren Förderschwerpunkt für die IT- Medienausstattung der beruflichen Schulen mit „ZIBS“-Mitteln sollte eine den Standards entsprechende technische Infrastruktur geschaffen werden, die die breite Nutzung der neuen Medien durch das Intranet der Schulen sowie das Internet sicherstellte. In diesem Zusammenhang wurden landesweit 40 Schulnetzwerke eingerichtet oder bestehende erweitert. Zusätzliche Schwerpunkte der Förderung waren die Einrichtung von 51 Medienprojekträumen für Schulprojekte und Erprobungen zum Einsatz der neuen Medien im Unterricht sowie die Schaffung von 165 mobilen Lehrerarbeitsplätzen. Zur Förderung des Erwerbs von IT-Zusatzqualifikationen für Schüler und Lehrer in enger Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft diente die Kofinanzierung der Ausstattungsergänzung der lokalen CISCO- Akademien an 5 beruflichen Schulen des Landes.

**Eingesetzte Finanzmittel:** Insgesamt wurden im Programm „ZIBS“ 250 Projekte mit 3,72 Mio € Investitionskosten finanziert, davon:

Förderschwerpunkt	„ZIBS“-Mittel (Mio €)
1. Vernetzung, IT-Übungsräume	1,131
2. Medienprojekträume	0,563
3. Leistungsprojekte, Lernsoftware, mobile Lehrer-PC	1,532
4. Technologische Lücken, Dienstleistungen u.a.	0,351
Summe	3,577

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** „ZIBS“ hat an den beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern einen IT-Motivations- und -Innovationschub ausgelöst und mit dem Wettbewerbsgedanken Initiativen der Lehrer und Schüler angeregt. Ebenfalls hat „ZIBS“ zur Verbesserung und Effizienzsteigerung der Lehrerfortbildung und -beratung beigetragen. Transparenz und Transfer der Ergebnisse von „ZIBS“ werden mit Hilfe des Landesbildungsservers ermöglicht.

Der abschließende „ZIBS“-Workshop am 22. November 2003 in Güstrow vermittelte einen repräsentativen Querschnitt der Ergebnisse. In Arbeitskreisen wurden Hinweise zur Vernetzung und Netzwerksicherheit von Schulen und den sich daraus ergebenden Problemen gegeben sowie ausgewählte Projekte präsentiert. Alle Vorträge in den Arbeitskreisen wurden mit großem Interesse aufgenommen. Die Erfahrungen der Projektbetreuer wurden analysiert, regten zur lebhaften Diskussion an und gaben wertvolle Impulse für die weitere Integration der neuen Medien in den Berufsschulunterricht. Der Bildungsserver des Landes informiert sowohl über die geförderten Projekte als auch über den Workshop (siehe [www.bildung-mv.de/](http://www.bildung-mv.de/) Medieninitiative / Berufliche Schulen).

Die technologische Erneuerung der IT-Infrastruktur der Beruflichen Schulen und die Fächer übergreifende Integration in den Unterricht, insbesondere die berufsspezifische Anwendung der vorhandenen modernen Technik mit fachspezifischer Lernsoftware, bleiben Modernisierungsdaueraufgabe.

**Niedersachsen**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Das mit dem Investitionsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung verfolgte Ziel, den Fachkräftemangel der IT-Branche zu verringern und damit gleichzeitig auch den Betrieben ein deutliches Signal zu setzen, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, deckt sich mit dem auch vom Land Niedersachsen vertretenen Ansatz. In Niedersachsen wurde das vornehmlich auf die Ausstattung mit modernen Technologien und Medien ausgerichtete „ZIBS“-Programm durch Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte, die im IT- und Medienbereich unterrichten, sinnvoll ergänzt.

**Landesspezifisches Verfahren:** Grundlage für die Verteilung der Fördermittel bildeten die „Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der technischen Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Rahmen des Programms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001-2002 (ZIBS)““. Antragsberechtigt waren alle öffentlichen berufsbildenden Schulen sowie alle anerkannten berufsbildenden Ersatzschulen.

In beiden Förderzeiträumen war das Antragsvolumen höher als die zur Verfügung stehenden Fördermittel. Daher wurden die den einzelnen Schulen zu gewährenden Zuwendungen im Jahr 2001 mittels einer zentralen Auswertung durch Kultusministerium und Bezirksregierungen festgelegt. Davon abweichend wurden im Jahr 2002 durch die jeweils zuständige Bezirksregierung den öffentlichen berufsbildenden Schulen Zuwendungen nur bis zu einem Höchstbetrag, der sich nach der Zahl der Schüler und Schülerinnen der jeweiligen Schule bestimmte, gewährt.

Zusätzlich wurden im Jahr 2001 Netzwerklabore der Firma „CISCO-Systems-GmbH“ für dreizehn berufsbildende Schulen beschafft und im Folgejahr die Kosten für den Betrieb der Labore übernommen.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:**

- Vernetzung der Schule
- Einrichtung von PC-Klassenräumen
- Einrichtung von PC-Fachräumen
- Einsatz von Unternehmenssoftware
- Installation computergesteuerter Peripherie
- Schulversuche / Innovationsvorhaben
- Einrichtung von Multimedia-Lerninseln
- Einrichtung und Betrieb von Netzwerklaboren der Firma CISCO-Systems-GmbH

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Niedersachsen**

Lag der Schwerpunkt der eingesetzten Fördermittel im Jahr 2001 bei der „Vernetzung der Schulen“ wurden darauf aufbauend im Folgejahr Investitionen für die Einrichtung von „PC-Fach- und Klassenräumen“ sowie für die im Unterricht notwendige Infrastruktur – wie „Unternehmenssoftware“ und „computergesteuerte Peripherie“ – gefördert.

**Eingesetzte Finanzmittel:** Neben den aus Bundesmitteln des „Investitionsprogramms für berufliche Schulen“ bewilligten Zuwendungen i. H. v. 12.725.318,97 € wurden von Land, Kommunen und sonstigen Trägern in den Jahren 2001 und 2002 Gesamtinvestitionen von 67.947.729,67 € aufgewendet. Die allein aus Landesmitteln für das pädagogische Personal an den berufsbildenden Schulen getragenen Kosten beliefen sich auf weitere 1.003.963.647 €.

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Das Zukunftsinvestitionsprogramm leistete einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der technischen Infrastruktur in allen Schulformen von der Berufsschule bis zum Fachgymnasium und in allen Lernbereichen (von der Fachpraxis bis zur Fachtheorie) und trug damit gleichzeitig zu einer wesentlichen Verbesserung der Unterrichtsqualität bei.

Dennoch müssen die Investitionen bei den neuen Technologien zur Modernisierung der Berufsausbildungsstätten – insbesondere im schulischen Teil der Berufsausbildung – stetig fortentwickelt werden. Um bei einer aussetzenden Förderung der Ausstattung der Schulen nicht gleichzeitig auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu gefährden, hat Niedersachsen darauf aufbauend, aus dem landeseigenen Programm „n -21 Schulen in Niedersachsen-online“ die Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit eigenen Mitteln – allerdings beschränkt auf das Haushaltsjahr 2003 – weitergeführt.

Fortgesetzt wurde auch die Fortbildung der für den Einsatz der neuen Technologien im Unterricht zuständigen Lehrkräfte aus Landesmitteln.

**Nordrhein-Westfalen**

**Landesspezifische politische Zielsetzung:** Die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Ziele wurden in Nordrhein-Westfalen unmittelbar übernommen. In Absprache mit dem Landkreistag NRW und dem Städtetag NRW wurde Einvernehmen für ein zweistufiges Verfahren, getrennt nach Jahren, erzielt.

Die Fördersumme für 2002 wurde für die fachlichen Schwerpunkte neugeordneter naturwissenschaftlicher Berufe und Berufe mit naturwissenschaftlichen Inhalten sowie den entsprechenden vollzeitschulischen Bildungsgängen, regenerative Energien und den Bereich „Drucktechnik/Gestaltung (Medienausstattung)“ eingesetzt.

**Landesspezifisches Verfahren:** Die Fördersumme für 2001 wurde den Schulträgern auf der Basis der Schülerzahlen direkt zugewiesen.

Für die Förderrate 2002 wurde eine Landesrichtlinie entwickelt und damit eine Projektförderung mit der vorgenannten landesspezifischen politischen Zielsetzung realisiert.

Das Förderprogramm enthielt neben den inhaltlichen Vorgaben noch Restriktionen bezüglich des Förderzeitraumes (Begrenzung auf das Jahr 2002), die Förderquote (40–80 v.H.) sowie die Förderhöchstgrenze von 255.646 €. Ferner wurde festgelegt, dass pro Schulträger maximal zwei Anträge eingereicht werden durften.

Die Anträge wurden von den Bezirksregierungen begutachtet und dem Schulministerium mit einem fachlichen Votum vorgelegt. Die Verteilung der Fördermittel erfolgte durch eine eigens für dieses Förderprogramm eingerichtete Kommission, der neben Vertreter des Schulministeriums auch Vertreter der Bezirksregierungen angehörten.

Bei der Bereitstellung der „ZIBS“-Mittel wurde in jedem Einzelfall die zusätzliche Finanzierung der Maßnahme mit EU-Mitteln geprüft. Auf diese Weise wurden zusätzliche Dritt-Fördermittel in Höhe von 1.915.323 € eingesetzt.

Bewilligungsbehörden für die Zuwendungsbescheide waren die Bezirksregierungen. Mit den Zuwendungsbescheiden wurden die Projektträger zu der Erklärung verpflichtet, dass die Fördermittel die Aufwendungen der Schulträger nicht ersetzen, sondern als zusätzliche Investition zu den Eigenaufwendungen eingesetzt werden.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** Die Förderschwerpunkte für die Berufskollegs wurden durch die Vorgaben des Förderprogramms bezüglich der förderfähigen Bereiche festgelegt. Neben dem Schwerpunkt der Beschaffung von Computern/Servern wurden beispielsweise auch innovative Projekte im Bereich der regenerativen Energien, der Biotechnologie sowie der physikalisch-technischen Ausstattung gefördert.

**Eingesetzte Finanzmittel:** Mit Hilfe der „ZIBS“-Mittel wurden, verteilt auf 131 Schulträger, insgesamt 312 Berufskollegs gefördert. Durch die Projektförderung im Jahr 2001 kamen 152 Berufskollegs von 49 Schulträgern in den Genuss zusätzlicher Fördermittel. Die Investitionsmittel verteilen sich auf die Förderschwerpunkte wie folgt:

• „ZIBS“-Mittel für beschaffte Computer/Server	12.854.745 €
• „ZIBS“-Mittel für technische Infrastruktur	7.289.394 €
• „ZIBS“-Mittel für Installation und Software	2.390.381 €
• „ZIBS“-Mittel für sonstige Investitionen	3.984.539 €
	<u>26.519.059 €</u>

Diese Mittel verstärken die finanziellen Aufwendungen des Landes und der Schulträger, die sich – für diesen Zeitraum – aufteilen lassen in Investitionsausgaben und Personalausgaben:

• Investitionsausgaben	167.274.481 €
• Personalausgaben	1.843.826.400 €

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Nordrhein-Westfalen**

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Trotz der angespannten Haushaltslage der Schulträger haben diese die erforderlichen Eigenmittel bereitgestellt. Damit hat das Investitionsprogramm zu einer deutlichen Verbesserung der technischen Ausstattung der Übungsräume und der erforderlichen technischen Infrastruktur der Berufskollegs geführt. Der Modernisierungsschub versetzt die Lehrkräfte in die Lage, durch den Einsatz der neuen Medien ihren Unterricht didaktisch zu verbessern (blended-learning).

**Rheinland-Pfalz**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Mit dem „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS)“ wurde in Rheinland-Pfalz 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 sollten geschlossen werden. Ein Beitrag zur Verbesserung der Unterrichtsqualität, insbesondere im IT-Bereich, sollte 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 standen speziell zum Zweck der Ausstattung der berufsbildenden Schulen
  - mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie,
  - mit informations- und kommunikationstechnischer Vernetzung inkl. der erforderlichen Software,
  - mit der technischen Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien,
  - mit diesen Investitionen verbundenen Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen zur Verfügung.
3. Die Schulträger erhielten eine Mitteilung über den Gesamtbetrag der verfügbaren Mittel, aufgeschlüsselt nach den Haushaltsjahren 2001 und 2002.
4. Weitere Bedingungen für die Förderung war die Beantragung der Investitionsmittel durch Vorlage eines Investitionskonzeptes.
5. Das Investitionskonzept wurde dem Ministerium vorgelegt und unter Berücksichtigung der oben genannten Zielsetzungen bewilligt.
6. Der Schulträger legte 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 „ZIBS“ 2001 und 2002:** (geförderte Projekte, Schwerpunkte)

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 Vernetzung,
- Beschaffung mobiler PC-Stationen zur Verbesserung der Computernutzung in den Unterrichtsräumen

**Eingesetzte Finanzmittel:** Insgesamt standen Rheinland-Pfalz 11.790.024 DM (6.028.143,50 €) zur Verfügung.

Auf 2001 entfielen 4.136.961,20 €.

Auf 2002 entfielen 1.891.182,20 €.

Eingesetzte Finanzmittel des Landes Rheinland-Pfalz:

## a) Investitionen

Jahr	1999 (DM)	2000 (DM)	2001 (DM)	2002 (Euro)
Beträge	9.993.000,-	11.104.000,-	10.488.529,-	4.743.600,-

## b) Landesmittel für Pädagogisches Personal

Jahr	2000 (DM)	2001 (DM)	2002 (Euro)
Beträge	384.378.000,-	396.591.000,-	212.407.000,-

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** 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 Multimediaschub für rheinland-pfälzische Schulen und damit für das Land erfolgt.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****Saarland**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Die Zielsetzung des Zukunftsinvestitionsprogramms ergibt sich aus den in der Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den Ländern genannten Grundsätzen.

Entsprechend diesen Grundsätzen wurden zwischen dem Saarland und den Sachkostenträgern der Berufsbildungszentren des Saarlandes, den Landkreisen und dem Stadtverband Saarbrücken sowie den privaten beruflichen Schulen des Saarlandes, eine Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen. Im Rahmen dieser Verwaltungsvereinbarung erstellten die Sachkostenträger im Benehmen mit den Berufsbildungszentren ihres jeweiligen Aufgabenbereiches und die privaten beruflichen Schulen, unter Beachtung der o. g. Grundsätze, Projekte zur Ergänzung der bereits mit Haushaltsmitteln geplanten Beschaffungsmaßnahmen im Bereich der Datenverarbeitung. Diese Projekte wurden in den Jahren 2001 und 2002 mit den „ZIBS“-Mitteln verwirklicht.

**Landesspezifisches Verfahren:** Die Verteilung der Mittel erfolgte nach den Schülerzahlen der beruflichen Schulen. Die Anträge wurden von den jeweiligen Sachkostenträgern direkt an das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft gestellt.

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** In enger Zusammenarbeit mit den einzelnen Berufsbildungszentren haben die Sachkostenträger mit den Mitteln des Zukunftsinvestitionsprogramms innovative Projekte nach der Vorgabe der Verwaltungsvereinbarung für die jeweiligen Berufsbildungszentren ermöglicht, deren Förderung über den normalen Beschaffungsrahmen der regulären Haushalte der Sachkostenträger nicht möglich gewesen wäre. Durch die Schaffung zusätzlicher Computerräume und der Beschaffung zusätzlicher schulischer Software können Lehrinhalte effizienter und anschaulicher den Schülern vermittelt werden. Das Gleiche gilt auch für die privaten beruflichen Schulen.

**Eingesetzte Finanzmittel:** In die Förderung mit „ZIBS“-Mitteln wurden alle beruflichen Schulen des Saarlandes aufgenommen.

An den durch „ZIBS“-Mittel geförderten Projekten haben sich Zuwendungsnehmer sogar über den ursprünglichen Haushaltsansatz hinaus finanziell beteiligt, wenn das jeweilige Projekt noch zusätzliche Mittel benötigte.

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Durch die Zuwendungen des Zukunftsinvestitionsprogramms konnten Projekte an den einzelnen beruflichen Schulen verwirklicht werden, deren Durchführung ansonsten, wenn überhaupt, erst in den Jahren nach 2002 hätten realisiert werden können. Die Versorgung der beruflichen Schulen mit zusätzlichen Komponenten der Datenverarbeitung ermöglicht eine effizientere und anschaulichere Gestaltung des Unterrichts. Daher wäre eine Neuauflage des Zukunftsinvestitionsprogramms für berufliche Schulen wünschenswert. Abschließend kann die Finanzierung zusätzlicher Computerbeschaffungen etc. im Rahmen des „ZIBS“-Programms als sehr erfolgreich für den Bereich der beruflichen Schulen bewertet werden. Eine nochmalige solche Förderung wäre sehr zu begrüßen.

**Sachsen**

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** 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 alle Schularten hinweg durchschnittlich ein multimediafähiger Computer für 124 Schülerinnen und Schüler 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 „ZIBS“-Mittel erfolgte über das Programm zur Förderung des Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechnologien an Schulen und Medienstellen im Freistaat Sachsen. Die Anträge wurden bei den Regionalschulämtern eingereicht, welche diese im Hinblick auf die pädagogische Einsatzkonzeption und die Bestandssicherheit der Schule bewerteten (Einhaltung der Zweckbestimmung des Förderprogramms) und an die Sächsische Anstalt für kommunale Datenverarbeitung (SAKD) zur Prüfung der technischen Einsatzkonzeption (Bewertung der Notwendigkeit und der Angemessenheit der Förderung) weiterleiteten. Auf der Grundlage der Voten der Regionalschulämter und der SAKD oblag der Fördervollzug den Regierungspräsidien.

**Förderschwerpunkte der Maßnahmen „ZIBS“ 2001 und 2002:** Mit dem Förderantrag haben die Maßnahmeträger folgende Zielstellungen übermittelt, die über die Verbesserung der Ausstattung erreicht werden sollen (Mehrfachnennungen waren möglich):

- 48% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung des Informatikunterrichts an den Schulen,
- 61% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur fachspezifischen oder fächerübergreifenden Integration neuer Medien in den Unterricht,
- 38% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Integration neuer Medien in schulische Freizeitangebote,
- 64% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung der Ausbildung an der berufsbildenden Schule,
- 34% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur schulartenspezifischen Entwicklung und Erprobung pädagogischer Konzepte für den Einsatz von Kommunikations- und Informationstechnologien an Schulen,
- 49% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur zukunftsorientierten Vernetzung der Schulen über das Internet.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Sachsen**

**Eingesetzte Finanzmittel:** Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen beliefen sich für die Jahre 2001 und 2002 auf ca. 134,5 Mio. Euro. Für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen wurden in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt ca. 500 Mio. Euro aus Landesmitteln eingesetzt. Flankierend zur Ausstattungsinitiative für berufliche Schulen setzte der Freistaat Sachsen 2001/2002 ca. 28,2 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 „ZIBS“:** 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 84 zu 1 im November 1999 auf etwa 26 zu 1 im Dezember 2002 (Zahlen wurden anhand der aktuellen Schülerzahlen normiert). Damit konnte das Bundesprogramm im Freistaat Sachsen die erhoffte Wirkung entfalten.

Durch den Einsatz weiterer Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung in den Jahren 2003 und 2004 konnte die Schüler-Computer-Relation an den berufsbildenden Schulen im Freistaat Sachsen auf 16 zu 1 im August 2004 verbessert werden.

**Sachsen-Anhalt**

Der Abschlussbericht basiert auf den Landesberichten 2001 und 2002. Die nach wie vor relevanten Berichtsteile wurden zusammengefasst und gemäß Stand vom Dezember 2003 ergänzt und aktualisiert. Die Angaben zur Höhe der verfügbaren „ZIBS“-Bundesmittel beziehen sich auf die gemäß Verwaltungsvereinbarung vom 16. Februar 2001 dem Land Sachsen-Anhalt zugeordneten Bundesmittel.

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Von 1994 bis 2006 wurden/werden im Rahmen des Berufsschulbauprogramms des Landes Sachsen-Anhalt 22 berufsbildende Schulen in kommunaler Trägerschaft aus EFRE/GA-Mitteln nachhaltig modernisiert. Einbezogen sind hierbei u.a. auch Maßnahmen zur Modernisierung der IT-Ausstattung der betreffenden Schulen.

Darüber hinaus haben die Schulträger an einigen Standorten aus eigenen Mitteln und teilweise unter Nutzung des laufenden Multimedia-Ausstattungsprogramms „Förderung der informations- und kommunikationstechnischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ (Laufzeit von 2000 bis 2006) die Ausstattungsmodernisierung vorangetrieben. In einigen Regionen, in denen die betreffenden Schulträger im Rahmen des o.g. Berufsschulbauprogramms nicht hinreichend berücksichtigt werden und wegen fehlender Eigenmittel auch andere Ausstattungsprogramme nur in geringem Umfang in Anspruch nehmen konnten, waren zum Zeitpunkt des „ZIBS“-Programmstarts ausstattungsbedingte, technologische Defizite zu verzeichnen.

Der Abbau dieser regionalen Defizite und die Schaffung eines flächendeckend vergleichbaren Ausstattungstandes ist daher über die programmspezifischen Zielsetzungen hinaus die wesentlichen landesspezifischen politischen Ziele, die mit der Umsetzung des „ZIBS“-Programmes in Sachsen-Anhalt verfolgt wurden.

**Landesspezifisches Verfahren:** Die Projektanträge für die Programmjahre 2001 und 2002 wurden von den Schulträgern in Zusammenarbeit mit den betreffenden berufsbildenden Schulen auf der Grundlage der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an die Träger berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Bundesprogramms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001-2002 (ZIBS)“ vom 23. April 2001 (SVBl. LSA, Nr. 7/2001) erarbeitet und bei den Staatlichen Schulämtern zur Antragsprüfung und Bewertung und eingereicht. Die abschließende Prüfung und Entscheidung erfolgte jeweils auf der Basis einer Prioritätenempfehlung der Staatlichen Schulämter im Kultusministerium. Kriterien für die Auswahl waren insbesondere:

- die Übereinstimmung mit den Förderzielen von Bund und Land,
- die schulfachliche Bewertung und Prioritätensetzung durch die Staatlichen Schulämter,
- der Ausgleich regionaler Defizite,
- der innovative Ansatz der Projekte,
- der gesicherte Maßnahmeabschluss zum 31. Dezember 2002,
- die Angemessenheit der geplanten Ausstattung.

Für das Programmjahr 2001 wurden 70 förderfähige Projektvorschläge eingereicht. Davon konnten unter Berücksichtigung der verfügbaren „ZIBS“-Bundesmittel insgesamt 47 Projekte bewilligt werden.

Für das Programmjahr 2002 wurden 55 förderfähige Projektvorschläge eingereicht. Davon konnten 27 Projekte bewilligt werden.

Bewilligungsbehörde für Zuwendungen aus dem „ZIBS“-Programm war das für den Standort der jeweiligen berufsbildenden Schule zuständige Staatliche Schulamt.

Die Bundesmittel wurden dem Zuwendungsbedarf der bewilligten Projekte und den verfügbaren „ZIBS“-Bundesmitteln des betreffenden Programmjahres entsprechend vom Kultusministerium bei der Bundeskasse abgerufen und den Staatlichen Schulämtern zur Bewirtschaftung zugewiesen.

Programm-jahr	gemäß Verwaltungsvereinbarung verfügbare „ZIBS“-Mittel (€)	bewilligte Projekte	Zuwendungsbedarf gemäß Meldung der Staatlichen Schulämter (€)	durch das Kultusministerium abgerufene „ZIBS“-Mittel (€)
2001	3.160.099,29	47*	3.233.852,30	3.160.099,29
2002	1.444.604,48	27	1.340.122,59	1.402.342,62
<b>Summe</b>	<b>4.604.703,77</b>	<b>74</b>	<b>4.573.974,89</b>	<b>4.562.441,91</b>

(\* Zwei der für das Programmjahr 2001 bewilligten Projekte sind aus haushaltstechnischen Gründen erst 2002 kassenwirksam geworden)

Die Prüfung der Verwendungsnachweise erfolgte durch die Staatlichen Schulämter.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Sachsen-Anhalt**

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** 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 Bundesprogramms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001-2002 (ZIBS)“ für den gesamten Programmzeitraum folgende Förderschwerpunkte definiert:

- a) Standortprofilierung zur Ausbildung in neuen und seit 1997 neu geordneten Berufen mit dem Ziel der Sicherung des Qualitätsstandards,
- b) Modulare und offene Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- c) Projekte, die in besonderem Maße zum Abbau von regionalen Ausstattungsdefiziten im Bereich neuer Technologien beitragen,
- d) Projekte, in denen Schüler und Lehrkräfte Kommunikationsmöglichkeiten sowohl im Unterricht als auch in offener Form erhalten,
- e) Vorhaben in Berufsfachschul- und Fachschulbildungsgängen, bei denen die berufsbildenden Schulen gemeinsam mit Unternehmen, Bildungsträgern und Hochschulen Arbeitsmarkterfordernissen und Ausbildungen für den Hochtechnologiesektor gerecht werden,
- f) Projekte, die innovative Unterrichtsmethoden eröffnen, z.B. „e-learning“,
- g) Projekte, die eine Vernetzung von Lernorten bzw. von Schulen ermöglichen.

Vorhaben, die „Vernetzungsansätze“ verfolgen, wurden im Hinblick auf die besondere Bedeutung von Schul-Vernetzungen im berufsbildenden Bereich sowie auf die vorhandenen regionalen Defizite vorzugsweise berücksichtigt.

Die Ausrichtung der Projekte auf die einzelnen Programmschwerpunkte stellt sich wie folgt dar:

Schwerpunkt	Anzahl der Projekte mit entsprechendem Schwerpunkt *
a Standortprofilierung zur Ausbildung in neuen und seit 1997 neu geordneten Berufen mit dem Ziel der Sicherung des Qualitätsstandards	15
b Modulare und offene Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung	2
c Projekte, die in besonderem Maße zum Abbau von regionalen Ausstattungsdefiziten im Bereich neuer Technologien beitragen	44
d Projekte, in denen Schüler und Lehrkräfte Kommunikationsmöglichkeiten sowohl im Unterricht als auch in offener Form erhalten	16
e Vorhaben in Berufsfachschul- und Fachschulbildungsgängen, bei denen die berufsbildenden Schulen gemeinsam mit Unternehmen, Bildungsträgern und Hochschulen Arbeitsmarkterfordernissen und Ausbildungen für den Hochtechnologiesektor gerecht werden	2
f Projekte, die innovative Unterrichtsmethoden eröffnen, z.B. „e-learning“	25
g Projekte, die eine Vernetzung von Lernorten bzw. von Schulen ermöglichen	25

(\* die Mehrzahl der Projekte war auf zwei bis drei Schwerpunkte ausgerichtet)

**Eingesetzte Finanzmittel der Schulträger und des Landes (ohne „ZIBS“-Mittel):** Die Höhe der in Sachsen-Anhalt im Programmzeitraum 2001 bis 2002 für „ZIBS“-Projekte eingesetzten Eigeninvestitionen der Schulträger (Eigenanteil an den Gesamtausgaben) beläuft sich gemäß Programmstatistik zum 31. Dezember 2002 (**Anlage: „ZIBS“-Übersichten 2001 und 2002**) auf insgesamt 504.849,86 € (durchschnittlicher Anteil je Projekt 11,9%).

Darüber hinaus wurden im Haushaltsjahr 2001 für berufsbildende Schulen 262.400,00 € aus Mitteln des Berufsschulbauprogramms des Landes Sachsen-Anhalt (davon 50 % EU-Strukturfonds-Mittel, 25 % GA-Mittel und 25 % Eigenanteil der Schulträger) und in den Haushaltsjahren 2001 und 2002 insgesamt 992.175 € (davon 50 % EU-Strukturfonds-Mittel, 25 % Landesmittel und 25 % Eigenmittel der Schulträger) im Rahmen des laufenden Multimedia-Ausstattungsprogramms „Förderung der informations- und kommunikations-technischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ eingesetzt.

Die Gesamtinvestitionen des Landes, der Kommunen und Dritter für berufliche Schulen innerhalb des Programmzeitraumes belaufen sich somit ohne „ZIBS“-Bundesmittel auf insgesamt 1.759.424,64 €.

Für das pädagogische Personal an den berufsbildenden Schulen wurden in den Jahren 2001 und 2002 aus Landesmitteln insgesamt 291.258.658,35 € eingesetzt.

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Aus der Sicht des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt haben die im Rahmen des „ZIBS“-Programms zur Verfügung gestellten Mittel wesentlich zur Integration moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in neue sowie auch bestehenden berufliche Bildungsgänge und damit zur Verbesserung der für den globalen Wettbewerb notwendigen Voraussetzungen im berufsbildenden Bereich beigetragen. Durch die Zusätzlichkeit der „ZIBS“-Mittel zu den vom Land und den Schulträgern eingesetzten Mitteln konnten regional vorhandene technologische Defizite durch die Realisierung von letztendlich 73 Projekten (verteilt auf 23 Schulträger im ersten Programmjahr und 15 Schulträger im zweiten Programmjahr) innerhalb von zwei Jahren weitgehend ausgeglichen werden. Da von mehreren Schulträgern in beiden Programmjahren Projekte realisiert wurden, beläuft sich die Anzahl der innerhalb der Gesamtlaufzeit des Programms geförderten einzelnen Schulträger auf 23 kommunale Schulträger (von 24 Landkreisen und kreisfreien Städten als Träger der kommunalen berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt) und 5 freie Schulträger. Im Rahmen der Projektrealisierung wurden insgesamt 1.543 Computer/Server beschafft.

Die vom Land definierten Förderschwerpunkte und das gewählte Bewertungs- und Auswahlverfahren haben sich bewährt. Die mit der Umsetzung des Programms angestrebten Ziele – Abbau regionaler Defizite, Schaffung eines flächendeckend vergleichbaren Ausstattungsstandes – wurden erfüllt.

## noch Tabelle 21: Länderberichte

## noch Sachsen-Anhalt

Als nachteilig für die verwaltungstechnische Programmabwicklung und den Mittelabfluss haben sich in ihrem Ausmaß nicht vorhersehbare Verminderungen der von den Schulträgern für die Antragstellung ermittelten und in entsprechender Höhe bewilligten Projektkosten im Ergebnis der gemäß Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (LHO) erforderlichen Ausschreibungsverfahren nach Vorliegen des Zuwendungsbescheides erwiesen. Auf Grund von Preisnachlässen der Fachhändler sowie auch zwischenzeitlich veränderten Preisempfehlungen der Hersteller wurden von etlichen Schulträgern die durch Bescheid zugewiesenen Mittel nicht in dem vorgesehenen Umfang ausgeschöpft. Für eines der im Programmjahr 2002 bewilligten Projekte wurden die bereits zugewiesenen Mittel zum Jahresende vollständig zurückgegeben, weil das geplante Projekt wegen unvorhersehbarer technischer und zeitlicher Probleme nicht fristgemäß zum 31. Dezember 2002 abgeschlossen werden konnte. Von den o.g. 74 bewilligten Projekten wurden damit 73 Projekte realisiert.

Ein kleiner Teil der nicht ausgeschöpften Mittel konnte im Programmjahr 2002 auf Grund entsprechender Nachfragen und der Bereitstellung des erforderlichen Trägeranteiles noch für zusätzliche Maßnahmen zur Projektoptimierung gebunden werden. Für neue Projekte bestand nach entsprechenden Anfragen bei den Schulträgern nicht mehr die Möglichkeit einer fristgerechten Realisierung. 249.373,10 € konnten aus den genannten Gründen bis zum 31. Dezember 2002 nicht mehr gebunden werden und wurden gemäß Verwaltungsvereinbarung an die Bundeskasse zurückgezahlt. Damit wurden zum 31. Dezember 2002 insgesamt 93,67 % der verfügbaren Bundesmittel ausgeschöpft.

In der nachfolgenden Übersicht ist die kassenmäßige Umsetzung des Programms zum 31. Dezember 2002 auf der Grundlage der gebuchten Einnahmen/Ausgaben zusammengefasst:

2001	2002	gesamt
gemäß Verwaltungsvereinbarung verfügbare „ZIBS“-Bundesmittel		
3.160.099,29 €	1.444.604,48 €	4.604.703,77 €
nicht abgerufen und freigegeben		
	42.261,86 €	42.261,86 €
Einnahmen (abgerufene Bundesmittel)		
3.160.099,29 € *	1.402.342,62 €	4.562.441,91 €
Ausgaben		
2.955.697,43 €	1.357.371,38 €	4.313.068,81 €
Rückzahlungen an die Bundeskasse		
	249.373,10 €	249.373,10 €

(\* gemäß Schreiben des MK an das BMBF vom 17. Dezember 2001 wurden hiervon 204.401,86 € als Ausgaberesultat in das HH-Jahr 2002 übertragen)

Die Höhe der Rückzahlungen/Rückforderungen aus Verwendungsnachweisprüfungen nach dem 31.12.2002 beträgt insgesamt 95.228,76 €. Davon wurden 92.367,42 € im April 2003 und 2.861,34 € im Dezember 2003 an die Bundeskasse überwiesen.

Das Ist der 2001 und 2002 tatsächlich verwendeten „ZIBS“-Mittel beläuft sich damit auf insgesamt 4.217.840,05 €.

**Hinweis:** In der aktualisierten Programmstatistik (beiliegende „ZIBS“-Übersichten 2001 und 2002 in der Fassung vom 11. November 2004) ist ein Bundesmittelanteil in Höhe von 4.217.840,05 € erfasst. Gegenüber den kassenmäßigen Ausgaben zum 31. Dezember 2002 in Höhe von 4.313.068,81 € sind hierbei die o.g. Rückzahlungen/Rückforderungen aus Verwendungsnachweisprüfungen nunmehr in voller Höhe (95.228,76 €) berücksichtigt. In den vorangegangenen „ZIBS“-Übersichten waren Rückzahlungen/Rückforderungen aus Verwendungsnachweisprüfungen nur teilweise berücksichtigt, weil die Programmstatistik durch die zwischenzeitlich aufgelösten Staatlichen Schulämter zum 31. Dezember 2002 abgeschlossen und nicht weiter aktualisiert wurde.

## Schleswig-Holstein

**Landesspezifische politische Zielsetzung „ZIBS“:** Die vom Bund im Rahmen des „ZIBS“ zur Verfügung gestellten Mittel wurden ergänzend zu Mitteln des Landes und der Schulträger und nach Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden in berufliche Schulen investiert. Dabei wurden insbesondere Investitionen 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 Schulleiter und Schulleiterinnen. Ihnen ist es gelungen, die bewilligten Mittel bis zum Ende des Jahres fachgerecht zu verausgaben und abzurechnen.



**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Schleswig-Holstein**

**Förderschwerpunkte der Maßnahme „ZIBS“ 2001 und 2002:** 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:** Für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen wurden auf die Jahre 2000 bis 2002 folgende Landesmittel ausgegeben:

2000	156.697,5 T€
2001	157.312,5 T€
2002	162.112,3 T€

Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen (ohne „ZIBS“-Mittel) umfassen:

2000	3.389,2 T€
2001	4.851,8 T€
2002	3.819,8 T€

In diesen Mitteln enthalten sind u. a. Zuschüsse für die technische Infrastruktur (multimediafähige Computer) in Schulen - Programm ABI (Laufzeit bis 2001).

**Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** 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 „ZIBS“:** Mit der Wiedervereinigung Deutschlands und der Einführung 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, wenn auch differenzierten Anstrengungen der Schulträger, des Landes und mit Mitteln der Europäischen Union die Situation an den nach vollzogener Berufsfeldbereinigung seinerzeit 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 Medientechniker für Digital- und Printmedien, Mikrotechnologie, Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Kaufmann für audiovisuelle Medien und Verlagskaufmann vorgenommen. Es sollten alle beruflichen Schulen in den Genuss der Förderung kommen, wobei der zu diesem Zeitpunkt an der Berufsschule praktizierte 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 folgende Mittelverteilung:

	freie Träger	SBBS	Gesamt
Schülerzahlen	5.487	171.432	176.919
2001	98.689,- €	3.083.371,- €	4.636.716,- €
2002	45.115,- €	1.409.541,- €	1.454.656,- €

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.

**noch Tabelle 21: Länderberichte****noch Thüringen**

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:** Aufwendungen der staatlichen Träger berufsbildender Schulen für Bau und Ausstattung, sowie Landesmittel und Kosten für das pädagogische Personal an den SBBS:

	Staatliche Schulträger	Landesmittel	Pädagogisches Personal
2000	13,8 Mio. €	12,47 Mio. €	148,2 Mio. €
2001	12,3 Mio. €	0,5 Mio. €	158,1 Mio. €
2002	10,8 Mio. €	5,0 Mio. €	162,0 Mio. €

**Förderschwerpunkte und Bewertung der Maßnahme „ZIBS“:** Mit den durch das „ZIBS“-Programm zusätzlich zur Verfügung gestellten Mitteln konnte die sächliche Ausstattung beruflicher Schulen erheblich verbessert werden.

So wurden unter anderem 1.406 Computer/Server beschafft und für etwa 1,37 Mio. € Ausstattungen in Labors und Fachkabinette insbesondere im Bereich neuer Technologien erneuert. Im Kontext mit spezieller Computersoftware konnten moderne SPS-Steuerungssysteme, fachbezogene Ausstattungen, Maschinen und Prüfeinrichtungen sowie CAD-Labore angeschafft werden.

Das Thüringer Kultusministerium bedankt sich im Namen der berufsbildenden Schulen in Thüringen beim Bundesministerium für Bildung und Forschung für die mit dem Zukunftsinvestitionsprogramm verbundene Unterstützung. Gleichzeitig bedauern wir es, dass eine ähnliche Unterstützung der berufsbildenden Schulen insbesondere für die inzwischen neu geordneten industriellen und handwerklichen Metall- und Elektroberufe offensichtlich derzeit nicht in Aussicht gestellt werden kann.

## 6.6 Quellenverzeichnis

### 6.6.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I S. 623), in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2002 (BGBl. I, S. 402), zuletzt geändert durch Art. 4 Nr. 1 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), geändert durch Verordnung vom 28.05.2003 (BGBl. I S. 783)

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 39 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 29544)

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2003

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

Bundesagentur 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 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3127)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 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. S. 23 822) in der Fassung der Änderung vom 13. Juni 2003 (Anz. S 13 655) (<http://www.bmbf.de> oder <http://kompetenzen-foerdern.de>)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Richtlinien zur Förderung von Modellen lokaler und regionaler Kooperationsnetzwerke für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (BQN's) (BAnz. S. 17 017) in der Änderung vom

13. Juni 2003 (Banz. S. 13 655) (<http://www.bmbf.de> oder <http://www.kompetenzen-foerdern.de>)

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

Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670), zuletzt geändert durch Art. 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

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), zuletzt geändert durch Art. 2 und Art. 2a Nr. 2 i.V.m. Art. 8 Abs. 2 und 4 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Bereich 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 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 8. Änderung vom 14. November 2003 (BAnz. S. 24380)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 26. Mai 2005 (BGBl. I S. 1418)

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 2003 vom 23. Mai 2003

### 6.6.2 Literaturverzeichnis

**Althoff, H.:** „Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher“ – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410

**Baethge, M., Baethge-Kinski, V.:** Kompetenz für lebenslanges Lernen. Lernstrukturelle, biografische und soziale Kontextbedingungen. Erste Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in der deutschsprachigen Bevölkerung. Göttingen 2003 (i.D.)

**Beicht, U./Walden, G./Herget, H.:** „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland“. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2003

**Beicht, U.; Walden, G.:** Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002

**Berger, K.:** Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. BWP 2/2003, Seiten 5–9

**Bildung für Europa.** Journal der Nationalen Agentur beim BIBB in Zusammenarbeit mit DAAD und InWEnt, erscheint halbjährlich ([www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de))

**Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft** (Hg.) in der Reihe „Aus der Praxis für die Praxis“, Teil I Einführung, Teil II Ansätze, Methoden und Instrumente. Eisenach 2002 und 2003

**Brosi, W./Krekel, E.M./Ulrich, J.G.:** „Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Befragung“, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

**Brosi, W.; Troitsch, K.:** Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015 (Reihe: Forschung Spezial). Bielefeld, 2004

**Brötz, R./Dorsch-Schweizer, M.:** „Investmentfondskaufmann/-frau: ein neuer Beruf im Finanzsektor“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2003

**Bullinger, H.-J. (Hrsg.):** „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002

**Bundesagentur für Arbeit (2003):** Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Ratsuchende und Bewerber, Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2002/2003. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

**Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):** „Teilhabe durch berufliche Rehabilitation“. Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2002

**Bundesagentur für Arbeit:** Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit; Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungstatistik (jährlich)

**Bundesagentur für Arbeit:** Arbeitsmarkt in Zahlen; Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr 2002/03; Nürnberg, Tabelle 17

**Bundesinstitut für Berufsbildung:** „Befragung von Verbundabsolventen/-innen und ihrer Vergleichsgruppe – Bericht –.“ Bonn 2003

**Bundesministerium für Bildung und Forschung:** Berufsbildungskonferenz-Dokumentation, Bonn 2003

**Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, (BLK):** „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“, Heft 115, Bonn, 2004

**Ebbinghaus, M.:** „Gestaltungsoffene Abschlussprüfung. Ergebnisse einer Prüferbefragung im Ausbildungsberuf Mediengestalter / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“. Bonn 2002

**E-Learning – Services im Spannungsfeld von Pädagogik, Ökonomie und Technologie,** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, April 2003

**Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung** zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung. Beilage zur Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 6, 1996.

**Erläuterungen zur Erfassungsmethode** dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlich erscheinenden Sonderheft der „Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit“ (ANBA). Weitere Hinweise finden sich im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.3, Seiten 43–45

**Esser, F.H. (2002):** „E-Learning im Handwerk“. Vortrag im WS 6 „Multimediales lernen in Handwerk und KMU - ein Wettbewerbsfaktor; In: Laur-Ernst, U. (Hrsg.): „IuK-Technologie - Portal zur Wissensgesellschaft“. Dokumentation einer Fachtagung vom 19. bis 21. November 2001 im Wissenschaftszentrum Bonn (mit CD-ROM) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn 2002

**Eule, M.:** „Zulassung zur Externenprüfung“; in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989, Seite 329

**Frank, I./Gutschow, K./Münchhausen, G.:** „Zwischenbericht, BIBB – FP. 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit“. Bonn 2003. Die empirischen Untersuchungen wurden im Herbst 2003 durchgeführt. In einer ersten Untersuchungsphase wurden insgesamt 140 Betriebe und Institutionen unterschiedlicher Branchen und Größen einbezogen. In der zweiten Stufe folgten in 53 Betrieben/Institutionen ausführliche schriftliche Befragungen und leitfadengestützte Interviews mit Personalverantwortlichen und/oder Geschäftsführern

**Hahne, K.:** „Multimedia-Perspectives of Work-oriented Learning in Trade“; In: Achtenhagen, F./John, E. G. (Hrsg./Eds.): „The Teacher-Learning Perspective/Die Lehr-Lern-Perspektive, Milestones of Vocational Education and Training/Meilensteine der beruflichen Bildung“, Volume 1/ Band 1, Bielefeld 2003

**Hahne, K.:** „Für ein anwendungsbezogenes Verständnis von E-Learning“; In: BWP 4/2003

**Hahne, K.:** „Werkzeuge aus der Arbeit beim E-Learning benutzen – Beispiele für arbeitsorientiertes E-Learning“; In: Hohenstein, A./Wilbers, K. (Hrsg.): „Handbuch E-Learning“, Köln 2001

**Hecker, U.:** „Ein nachgeholt Berufsabschluss lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1994

**Kuwan, H./Thum, M.:** „Qualifikationsentwicklungen in der Logistik – Ergebnisse aus dem ADeBar-Projekt“; in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002 oder Karriere in der Logistik, LOGISTIK-HEUTE-Sonderpublikation, München 2003

**Laur-Ernst, U.:** „Berufsbildung in der Wissensgesellschaft – Selbstverständnis und Aktionslinien“, in: Die berufsbildende Schule 53. Jg. (2001), Heft 11-12

**Mittelfristiges Forschungsprogramm 2003 des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.:** Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

**OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):** Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 38/02 vom 18. September 2002, Nürnberg

**Pawlik, A./Münchhausen, G./Wittwer, W.:** „Kompetenzentwicklung zur Bewältigung von Veränderungsprozessen“. In: BWP 1/03

**Perspektiven der Berufsbildungsforschung –** Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2001, Forschung Spezial Heft 1

**Probst, G./Raub, S./Romhardt, K.:** „Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen.“, Wiesbaden: Gabler, 1999; ferner: Lehner, F.: „Organisational Memory. Konzepte und Systeme für das organisatorische Lernen und das Wissensmanagement“, München; Wien, 2000

**Rat der Europäischen Union:** Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der künftigen Ziele für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung 6365/02, EDUC 27, 20. Februar 2002

**Reinhard Czycholl, Reinhard Zedler (Hrsg.):** Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Nürnberg 2004

**Schlottau, W.:** „Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren.“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildungsstellen“, Bielefeld 2003

**Schnalzer, K.:** „Neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik – Fallbeispiel Logistik-Dienstleister“; in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K. (Hrsg.): „Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003

**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

**Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.):** Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2000 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152), Bonn, Februar 2002

**Settelmeyer, A./Tschirner, W.:** „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5/2002

**Seyfried, B. (Hrsg.):** „Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung“. Bielefeld: Bertelsmann 2002

**Statistisches Bundesamt:** Berufliche Schulen 2001/02 (bzw. 2002/03). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2001/02 (bzw. 2002/03 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage. Wiesbaden 2002

**Statistisches Bundesamt:** Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2002/2003

**Stiftung Deutsche Außenhandels- und Verkehrs-Akademie:** „Entwicklung von arbeitsmarkentsprechenden Weiterbildungsmodulen für kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiter des mittleren Managements im Bereich der Logistik“, Bremen Juli 2002

**Troltsch, K./Heinke, R.:** Internetgestützte Informationsangebote und Stellenbörsen der Bundesagentur für Arbeit – Nutzung bei Berufswahl und Lehrstellensuche von Jugendlichen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1735–1773

**Ulrich, J.G. (2003):** Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, L. (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. München. Seiten 21-35

**Ulrich, J.G./Ehrenthal, B./Eden, A./Rebhan, V. (2002):** Ohne Lehre in die Leere? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2001. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 27/02 vom 3. Juli 2002, Seiten 2119–2198.

**Ulrich, J.G./Heinke, R.:** Aufbau und Durchführung der Lehrstellenbewerberbefragung 2002. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1693–1700

**Ulrich, J.G.:** Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1775–1784

**Werner, R:** Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1998

**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: Bundesagentur für Arbeit: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr. 26/02

**Wilbers, K.:** „Strukturelle Änderungen des Berufsbildungssystems durch E-Learning und andere IT-Applikationen“; In: Esser, F. H/Twardy, M. (Hrsg.): „Berufsbildung im Handwerk: Kontinuität und Perspektiven“, Köln 2002

**Zeller, B.:** „Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen“. Beispiel: Logistik in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K. (Hrsg.): „Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen“; in: „Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003

**Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.):** Netzwerk E-Learning im Handwerk, Düsseldorf 2003

**Zimmermann, M. u.a.:** „Entwicklung und Überprüfung des ‚Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA)‘“. Forschungsbericht Nr. 31. Mannheim 1994

**Zinke, G.:** „Lernen in der Arbeit mit Online Communities - Chance für E-Learning in kleinen und mittelständischen Unternehmen“; In: BWP 1/2003

**Abbrecher**

107

**Abiturienten**

91

**Altbewerber**

73, 203

**Alter**

260

Alter der Ausbildungsanfänger

94

**Ältere Beschäftigte, Weiterbildung**

248

**Am stärksten besetzte Berufe**

91, 113

**Anbieter**

260

**Anforderungsprofil**

226

**Angebote**

260

Angebote zur beruflichen Weiterbildung

255

**Angebots-Nachfrage-Relation**

41

Angebots-Nachfrage-Relation, allgemein

40

Angebots-Nachfrage-Relation, nach Ländern

41

**Anschlussverträge**

48

**Anzahl Auszubildende**

110, 126

**Arbeit, Lernhaltigkeit von**

134

**Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz  
(AG BFN)**

148

**Arbeitslose unter 20 Jahren**

84, 88

**Arbeitslosenzugänge nach dualer Ausbildung**

196

**Arbeitsplatznahe Lernkonzepte**

254

**Äthiopien**

283

**Ausbildereignungsverordnung (AEVO)**

175

**Ausbildungsabbrecher**

105, 107

**Ausbildungsangebot**

203

**Ausbildungsbereiche**

104, 108, 110

Ausbildungsbereiche, Angebot an Berufsausbildungsstellen

45

Ausbildungsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

47

Ausbildungsberufe, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

45

Ausbildungsberufe, neue und neu geordnete

45

**Ausbildungsbeteiligung**

121, 125

Ausbildungsbeteiligung, betriebliche

123

Ausbildungsbeteiligung, Jugendlicher

201

**Ausbildungsbeteiligungsquote**

98

**Ausbildungsbetriebsquote**

128

**Ausbildungskoaching**

55

**Ausbildungsgänge für Menschen mit Behinderungen**

113

**Ausbildungsmarketing**

57

**Ausbildungsnachfrage**

203

**Ausbildungsoffensive**

51, 54, 59

**Ausbildungspakt**

50

**Ausbildungsplatzangebot**

203

**Ausbildungsplatzbewerber**, alternativ verbliebene

50

Ausbildungsplatzbewerber, alternativ verbliebene,  
die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten

71

Ausbildungsplatzbewerber, nach Vermittlungsvorschlag  
unbekannt verbliebene

71

Ausbildungsplatzbewerber, unvermittelte

71

**Ausbildungsplätze**, außerbetriebliche

45

Ausbildungsplätze, Bedarf

201

Ausbildungsplätze, betriebliche

43

Ausbildungsplätze, staatlich geförderte

45

**Ausbildungsplatzförderung**

53

**Ausbildungsplatznachfrage**

79, 82, 203

Ausbildungsplatznachfrage, Definition der

79

Ausbildungsplatznachfrage, Einflussgrößen auf die

79

Ausbildungsplatznachfrage, nach Ländern

41, 82

Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2005

39, 79

Ausbildungsplatznachfrage, allgemein

41

**Ausbildungsplatzprogramme** der Länder

53

Ausbildungsplatzprogramme Ost

54

**Ausbildungsquote**

121, 126, 147

**Ausbildungsstellenangebot**

45

**Ausbildungsstellenmarkt**

203

**Ausbildungsstrukturprogramme**

54

**Ausbildungsverbund**

54, 57, 63

**Ausbildungsvergütung**

84, 137

**Ausbildungsverhalten** und Ertragslage

133

Ausbildungsverhalten und Geschäftsvolumen

133

Ausbildungsverhalten und Umsatz

133

**Ausbildungsverkürzung**

118

**Ausbildungsverträge**, außerbetriebliche

119

Ausbildungsverträge, betriebliche

119

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene

130, 142

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene außer-  
betriebliche

45

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene betriebliche

45

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen  
der Benachteiligtenausbildung

45

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen  
der Freien Förderung

45

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Rahmen  
von Rehabilitationsmaßnahmen

47

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene in neuen  
und neu geordneten Berufen

47

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene  
insgesamt

46



Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit

47

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Ausbildungs- und Berufsbereichen

47

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Behindertenregelungen

47

#### **Ausländische Auszubildende**

95, 98

#### **Ausländische Lehrstellenbewerber**

95, 98

**Außerbetriebliche Ausbildung**, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

45

#### **Aussetzung AEVO**

175

**Auszubildende**, außerbetriebliche

119

Auszubildende, betriebliche

119

### **B****eamtenausbildung**

84, 147

#### **Bedarfsermittlung**

226

**Behinderte**, außerbetriebliche Ausbildung von

119

#### **Benachteiligte Jugendliche**

185

**Benachteiligte**, allgemeine Förderung

185

Benachteiligte, außerbetriebliche Ausbildung von

119

#### **Berater**

223

#### **Berufemarketing**

57

#### **Berufliche Schulen**

101, 142, 203

#### **Berufliche Weiterbildung**

235

#### **Berufsabschluss**

125, 139

#### **Berufsausbildung** an Berufsfachschulen

139

Berufsausbildung, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung

95

#### **Berufsausbildungsvorbereitung**

183, 185

#### **Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungs-Verordnung**

189

#### **Berufsberatungsstatistik**

49

#### **Berufsbezogene englischsprachige Kompetenzen**

177

#### **Berufsbildungsberatung im Ausland**

279

#### **Berufsbildungsforschung**

203

#### **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

175

#### **Berufsbildungsrecht**

148

#### **Berufsfachschulen**

141, 142

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen allgemein

203

Berufsfachschüler, in voll qualifizierenden Bildungsgängen

85

Berufsfachschüler, mit berufgrundbildendem Unterricht

85

#### **Berufgrundbildungsjahr**

141

**Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen**, Teilnehmer an

85

#### **Berufsvorbereitungsjahr**

141

**Beschäftigungsentwicklung**

121

**Betriebliche Ausbildungsbeteiligung**

121

**Betriebliche Weiterbildung**

280

**Betriebs- und Berufswechsel**

105

**Betriebsbefragung**

219

**Bildungsdienstleister**

170, 227

**Bildungsgutscheine**

262

**Bildungsinnovationen**

170

**Bildungspass**

170

**Bildungspersonal**

243

**Bildungstechnologien**

227, 259

**Blended Learning**

221

**BMBF-Initiative „Unter einem Dach“**

54

**Bundesländer**

104

**CEDEFOP**

276

**Credit-Points (Leistungspunkte)**

227

**CVTS**

280

**Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG**

183

**Dauer der Ausbildung**

118

**Delphi-Studie zur beruflichen Bildung**

134

**Differenzierung der Ausbildung**

226

**Doppelqualifikationen**

177

**E Learning**

254, 259

**Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung**

196

**Einzelhandelskaufmann/-frau**

221

**Electronic Business und Electronic Commerce**

221

**Elektronische Lernplattform**

227

**Elektronischer Geschäftsverkehr**

221

**Entwicklungszusammenarbeit**

283

**EQJ-Programm**

52

**Erfolgsquote**

107

**Erwerbsverlauf nach Vertragslösungen**

105

**ETF**

277

**EU-Datenlage**

280

**Europäische Union (EU)**

276

**Europäischer Qualifikationsrahmen**

270

**Europäischer Sozialfonds**

56, 192, 275

**EUROPASS**

271

**Evaluierung**

177

**Expertenmonitor Berufliche Bildung**

148

**Externenprüfung**

107

**Externes Ausbildungsmanagement**

55

Externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung,  
Ausbildungsnetzwerke,

59

**Fachoberschüler**

85

**Fachübergreifende Qualifikationen**

170

**Fähigkeitsprofil**

226

**Fernunterricht**

257

**Finanzielle Förderung beruflicher Bildung**

64

**Finnland, Irland und USA**

221

**Flexibilisierung der Ausbildung**

226

**Flexibilität**

170

**Förderung beruflicher Ersteingliederung**

185

**Frauen**

104

Frauen, Übergang in die Erwerbstätigkeit aus dualem  
System

196

Frauen, Übergang in die Erwerbstätigkeit aus dualem  
System

183

**Früherkennung von Qualifikationsbedarf**

223

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

219

**Gender Mainstreaming**

176

**Generationsübergreifende Kooperation**

170

**Geschlecht**

260

**Gestaltungskompetenz**

170

**Gesundheitswesen, Schüler im**

85

**Good Practice**

185

Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC)

183

**Grenzüberschreitende Kooperation in der Aus- und  
Weiterbildung**

57

**GUS**

279

**Handel**

221

**Handlungsorientierung**

185

**Handwerk**

170

**Hauptschüler**

88

**IAB-Betriebspanel**

183, 196

**Industriekaufmann/-frau**

221

**Informations- und Kommunikationsplattform**

185

**Informelles und formelles E-Learning**

243

**Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebots**

54

**Innovationen**

219

**Innovative Qualifikationskonzepte der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung**

219

**Innovative Weiterbildungskonzepte**

227

**Integration von Weiterbildung in Beruf und Alltag**

227

**Internationale Zusammenarbeit**

279

Internationale Zusammenarbeit, allgemein

281

**Iran**

283

**IT-Qualifikationen und IT-Sektor**

221

**IT-Sektor**

221

**Jugendliche**, arbeitslose unter 20 Jahren

85

**Junge Frauen** in Ausbildung

110

Junge Frauen in gewerblichen Berufen

110

**Kaufmännische Qualifikationsentwicklung**

221

**Kleinunternehmen**

170

**Kommunikations- und Informationssystem  
Berufliche Bildung (KIBB)**

148

**Kompetenzchecks**

52

**Kooperation mit europäischen Berufsbildungs-  
einrichtungen**

276

**Kopenhagen-Prozess**

269, 270

**Kosten der beruflichen Bildung**

136

Kosten der beruflichen Bildung, allgemein

203

**Kundenorientierung**

221

**Lebensbegleitendes Lernen**, allgemein

259

**Lehrgangsdauer**

260

**Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund**

98

**Lernende Organisation**

170

**Lernformen** (multimedial, netzgestützt)

262

Lernformen, multimedial, netzgestützt  
(siehe auch E-Learning)

259

**Lernmodule**

177

**Lernplattform**

170

**Linked Employer-Employee-Datensatz**

105

**Maastricht-Studie**

280

**Medien**

260

**Medienentwicklung**

254

**Medienpaket**

177

**Meisterprüfung**

175

**Mobilität, Ausbildungspendler**

85

**Modellversuche**

226

**Multimedia**

227

**Multimediale Unterrichtsmedien**

227

**Multimediales Lernprogramm**

177

**Netzwerke**

57, 58

**Neue Berufe**

88, 110

**Neue Dienstleistungskaufleute**

110

**OECD**

281

**Online-Communities**

243

**Online-Version**

177

**Organisationsentwicklung**

233

**Personal- und Organisationsentwicklung**

170

**Personalentwicklung**

170

**Planspiel**

170

**Produkte**

226

**Projekträger Innovationen in der Aus- und Weiterbildung (PT IAW)**

227

**Prüfungen**

107

Prüfungen im dualen System, Externenprüfung

203

Prüfungen im dualen System, gestreckte Abschlussprüfung

173

**Qualifikationsbedarf**

223

Qualifikationsbedarf von Betrieben

226

**Qualifikationsentwicklung, allgemein**

223

Qualifikationsentwicklung, betriebliche

223

**Qualifizierungsbausteine**

187

Qualifizierungsbausteine nach BBiG

183, 185

**Qualifizierungsbedarf von Auszubildenden**

226

**Qualitätssicherung**

170

**Qualitätssicherungssystem**

235

**Regionale Vernetzung**

170

**Regionalentwicklung**

57

**Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen**

85

Schulabgänger, Vorausschätzung der Zahl der

39, 80

**Schulische Berufsausbildung**

140

Schulische Berufsausbildung, Jugendliche in

85

**Schulische Vorbildung**

88

**Selbstlernkonzepte**

170

**Selfmarketing**

170

**Serbien**

286

**Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**

85, 119

**Statistisches Bundesamt**

175

**Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen (STARegio)**

39, 50, 55

**Studienanfänger**

85

**Studienberechtigte**

88

**Studienleistungen (ECTS)**

227

**Stufenausbildung**

118

**SWA-Programm**

196

**T**echnische Berufe

177

**Teilnehmerzahlen**

85

**Transfer**

170

**Transfermöglichkeiten**

226

**TRANSFORM**

279

**Transparenz in der Weiterbildung**

262

**TTnet**

276

**Türkei**

283

**Tutorielle Begleitung**

177

**Ü**bergang in die Erwerbstätigkeit, aus dualem System  
196Übergang in die Erwerbstätigkeit, Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe (nach Branchen und Betriebsgrößen)  
183, 196Übergang in die Erwerbstätigkeit; Arbeitslosenzugänge  
183, 196**Unbesetzte Ausbildungsplätze**

51

**UNESCO**

281

**UNEVOC**

281

**Unvermittelte Bewerber**

51

**V**erbundausbildung  
59, 64**Vernetzte Lernumgebung**

254

**Verteilung auf Themenbereiche**

260

**Vertragslösungen**

104

**Vorzeitige Zulassung**

118

**W**bmonitor  
235**Weiterbildung**

259

Weiterbildung, Ältere Beschäftigte  
248

Weiterbildung, gefördert  
262

**Weiterbildungsanbieter**  
235, 262

**Weiterbildungsbeteiligung**  
249

**Weiterbildungsdatenbanken**  
262

**Weiterbildungskosten**, individuelle  
249

**Weiterbildungsnutzen**, individueller  
249

**Weiterbildungsreferenzsystem (wbmonitor)**  
262

**Weiterbildungsthemen**  
255

**Weiterbildungsveranstaltungen**  
235

**Wissenslandkarte**  
148

**Wissensmanagement**  
148

**Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)**  
175

**Zusatzqualifikation**  
177

